

成長を続けるまちの人材育成課題

「精華町の職員に対する外部からの評価は、『事務能力に長けた優秀な職員』だそうです。でも実際は、仕事は手一杯で、現状維持の仕事が続き、一生懸命頑張っても、疲弊していくばかりではないですか」

『ちゃれんじ創精人』（後述）活動の世話人の一人が、勉強会の創設集会で参加者に熱く語りかけた。

精華町は、1955年に町制施行し、近年は関西化学術研究都市の中心地として、各種最先端の研究施設が立地するほか、新たな商業施設も含めた都市建設が進み、人口は町制施行時の約4倍の3万7500人まで急増した。少子高齢化により国全体が人口減少傾向にある中、今なお成長を続けている。この緩やかに継続する人口増加による行政需要の拡大と、高齢化率上昇に伴う地域課題の変化の両方に柔軟に対応する行政運営が求められている。

一方、職員数は採用を抑制し、この15年間に人口が9000人増加する中、実質5人増に留めている。そのため、職員一人ひとりの資質を大幅に向上させる必要があり、「人材イノベーション（変革・革新）」が喫緊の課題となっている。

「ヨソ様」に職員を育てていただく

全職員300人余りのうち、職員の年齢構成がいびつで極端に30歳代の職員が手薄だ。最近では職員採用を積極的に進めているものの、10年先の世代交代が心もとない状況にある。そこで、人材育成を加速させるべ



く、公務活動だけでなく公務外活動の取組みによって職員を育成している。人事交流や研修生制度を活用して、国の機関や府、大学その他関係機関など「ヨソ様」へ毎年10人程度の職員を派遣している。現在約40人の職員が他機関での職務経験により視野の広い人材に育っている。

公務外活動による人材育成

人材育成基本方針では、基本理念として、「せいか魂の継承と次代の創精人づくり」の実現を目指している。よき職場風土（せいか魂）を継承し、現状に満足せず、強いチャレンジ精神のもと、明日の精華町の発

第9回 次世代の 創精人づくり

自治体改善マネジメント研究会（*）
浦本佳行 京都府精華町

展を担う、住民の信頼と期待に応えられる職員（創精人）づくりに注力している。これまでの本町の人材育成は、公務活動においては「自助努力（公務活動の研修）」と「他力本願（人事交流、研修派遣）」。公務外活動においては「本人頼み」に依拠してきた。

この公務外の取組みの一つに「ちゃれんじ創精人」活動がある。ここでは、国や府へ派遣された職員を講師にした「派遣研究フォーラム」での次なる派遣人材の発掘や、国会図書館関西館や近隣自治体とのコラボ勉強会など「他流試合」を通じた意識改革の取組みを実施している。

平日の夜間の開催にもかかわらず、毎回30人余りの参加者が集まり、狭い会議室には熱気が充満する。

また、勉強会後に懇親会があり、毎回8割程度が参加している。他団体と人脈やネットワークを拡げる貴重な機会にもつながっている。

開始して2年が経ち、初期の立ち上げメンバーから次の世代へバトンタッチをする時期が来ている。いかに熱い想いを引き継ぎ、新たな視点で活動を拡げていけるか、「せいか魂」の継承が「創精人」の力の見せどころとなるだろう。

この活動から徐々に中堅・若手職員の意識変化が表れてきた。大学機関の人材育成プログラムに積極的に参加するなど、公務活動における人材育成との相乗効果も芽生えてきた。全職員の半数近くを占める39歳以下の若手職員が、自らの殻を破り飛躍することで、精華町の明るい未来が拓けることを期待している。

*自治体で長年改善運動を推進してきた熟き職員と行政経営デザイナー元吉由紀子が共同で2013年に設立。自治体における改善運動が行政経営の目的や状況に応じて効果的かつ効率的に進められるよう、実践事例情報を収集、分析、ナレッジ化して情報発信、実践活用することを目的として活動している。ホームページ、Facebook「自治体改善の輪」を運営。共著に『地方が元気になる 自治体経営を変える改善運動』（東洋経済新報社）。