

「新採用職員育成塾」の取組紹介

～継続的な学びあいで組織力の底上げをねらう～



宮代町総務課 川崎 章人 かわさき あきひと

1 はじめに

宮代町では、新採用職員の育成強化策の一つとして、平成29年度から「新採用職員育成塾」をスタートさせました。

新採用職員に対する従来の育成体制は、例年4月と9月にそれぞれ3日間程度で実施する内部研修と彩の国さいたま人づくり広域連合が主催する新規採用職員研修が中心でした。これらの研修では、町職員に求められる心構えや法令の基礎知識などを身に付けるため、また他自治体職員との交流を図るうえで大変有意義なものであると捉えています。

ただ、当町には短期間かつ単発での研修しかなく、またまちづくり全般を継続的に学ぶ機会が少ない状況でした。結果として、企画力・行動力が希薄になり、「まちづくり力」が低下していくという課題を抱えています。その課題を解決する手段の一つとしてスタートさせたのが、新採用職員を中心とした職員同士の継続的な学びあい、語り合いの場である「新採用職員育成塾」です。

本稿では、この取組について紹介させていただきたいと思います。

2 新採用職員育成塾とは

(1) 目的と背景

新採用職員育成塾は、各種職員研修や配属先での先輩職員による育成（OJT）を補完するとともに、職員相互が学びあえる場を設定することで、企画力・行動力の向上、それから組織全体で職員育成を図っていく機運を高めることを目的にスタートさせました。そして、その背景には次の3つの考えがあります。

①若手職員の結びつきを強固にする

入庁1、2年目の若手職員から話を聞くと、各所属に配属されて間もない頃は、「同期職員の仕事ぶりや成長度合い等が気になる」と言います。良い意味で同期をライバル視し、切磋琢磨しながら共に成長していきたい。そんな姿勢が現れたものです。これは同時に若手職員の「不安」でもあります。

新採用職員育成塾では、同期職員はもちろん、様々な分野に精通した先輩職員と定期的に顔を合わせ語り合う場を設けることで、お互いの業務を振り返るとともに、「不安」の軽減、モチベーションの維持・増進へとつなげる機会になります。

②全職員で人材育成の機運を高める

人材育成は、研修担当課だけが担うものでも、配属された若手職員だけを指導すれば良いというものでもありません。組織全体で共に成長し、より良いまちづくりにつなげていこうとする職員一人ひとりの意識が重要であると考えています。

先輩職員として、様々な経験や知識を伝えることは全職員が担える役割です。組織の一員としてチーム一丸となって共に働く仲間の育成に、全職員が関心を持ち関わりを持ち続けていくことは、現在だけでなく未来の町への貢献でもある。そう考えています。

③異世代・異所属間の交流を促進する

新採用職員育成塾は、業務時間外に実施していることもあり、普段の業務や研修とは一味違った和やかなテイストで展開されます。それは、“楽しく学びあう”をモットーに、先輩も後輩も互いに成長しようという姿勢や意気込みが、良い意味での「対等な関係」の構築につながっています。また、時には

育成塾の後、延長戦として町内の飲食店へ直行し、親睦をさらに深める懇親会を行うこともあります。

新採用職員にとっては、普段関わることの少ない配属先以外の先輩職員と交流を築けることは、頼もしく感じているはずです。平成29年度に行った新採用職員へのアンケートでも「先輩職員と接点を築けたことにより声をかけやすくなった」、「業務上関係する部分において相談や連絡がしやすくなった」という意見もあり、それが裏付けされています。

講師となる先輩職員の側からみても、講義の準備や若手職員との交流は、自身のこれまでの経験を振り返り、薄れゆく初心を改めて思い起こさせる貴重な機会になっています。

(2) 開催頻度・会場

1～2か月に1回のペースで実施しています。1回あたりの時間は2時間を基本としています。

会場は主に庁舎会議室を使用していますが、講義内容によって、庁舎外に出て実習を行う場合もあります。

(3) 講師選定

講師を選定するにあたっては、原則として公募によるものとしています。

公募制を採用する理由は、指名制による講師の“やらされ感”を植え付けずに、職員育成に関わりたいという熱意や意欲のある自発的な職員を募りたいという想いがあったからです。

一方で、公募制では手を挙げる職員が少ない、あるいは手が挙がらないことも想定していました。ただそれに対しては、むしろスモールスタートで良いとする考えでいました。

人材育成に対する全庁的な機運を向上させ、この取組に継続性を持たせるためには、スタートこそ小さくとも土台をしっかりと固めることを重視しました。その上で、理解者、賛同者を増やし、着実に歩みを進めていく。その方が、結局は近道であり、しっかりと地面に根が張った仕組みづくりにつながるのではないかと考えていたからです。

さらに、まちづくりには、町民との対話によって相互理解を図りながら進めていく場面が少なくありません。公募に手を挙げる職員が少なかった場合は、様々な分野で活躍する町民の方をゲスト講師としてお招きし、御自身の経験や町との関わり方についてお話を伺うことを視野に入れていました。ただ、この部分に関しては、まだ1人のゲストしかお招きすることができていません。職員だけで育成塾が成り立っているという「嬉しい悲鳴」ではありますが、町が進める「対話のまちづくり」に向けては今後の課題だと考えています。

3 取組内容

新採用職員育成塾の初年度となる平成29年度は全7回を開催し、2年目となる平成30年度は、12月現在で4回を開催しており、現在進行中です。

本稿では紙幅の都合上、その取組の一部を紹介させていただきます。

(1) 講師陣との顔合わせ

まず初年度の初回には、講師として立候補した先輩職員全員と新採用職員との顔合わせを兼ねたフリーディスカッション形式の意見交換の場を設定しました(写真1)。



写真1 講師を務める先輩職員との顔合わせ

講師となる先輩職員にとっては、新採用職員の雰囲気や育成塾で何を学びたいのか等、要望や期待といった生の声をくみ上げる機会になります。それを自身の担当する講義構想を膨らませる時間にもなり

ました。

また、新採用職員にとっても、あらかじめ講師となる先輩職員と交流を持つことで、よりリラックスして講義に臨むことができます。同時に要望や期待を伝えることで(新採用職員が)学びたいことと、(講師が)伝えたいこととのミスマッチを減らす効果も持ち合わせています。

(2) 先輩職員の公私にわたる経験を伝える

新採用職員育成塾の魅力は何といっても型にはまらず、先輩たちが公私にわたって経験・体験してきた「リアル」を学ぶことです。法律や制度といった行政のイロハを学習することも公務員として切り離すことのできない非常に重要なことではあります。しかしながら、やはり人が実際に経験・体験したことに基づくストーリーは、公務の枠だけに留まらない面白さと奥深さを感じずにはられません。

新採用職員育成塾をスタートしてからこれまでに通算11回の「塾」を開催してきました。どれも先輩職員が新採用職員のために「何かを伝えよう」と趣向を凝らした素晴らしいものばかり。全てを紹介したいところですが、ここではその中から3つを取り上げて紹介させていただきます。

① 公務員人生30年のリアルを伝える

まず1つ目は、平成29年度の第2回目に開催された「育成塾」を紹介します(写真2)。



写真2 講義の様子①

「身につけておきたい豆知識～仕事で使えるもの、仕事で使えないもの～」と題された今回は、講師職

員が30年にわたって歩んできた公務員人生において経験した数々の実態を余すことなく披露しようとした企画です。

「異動」、「昇任・昇格」、「失敗」、「同期」、「先輩」等のキーワードパネルが用意され、一つ一つのキーワードに対して教科書的な説明に終始するのではなく、経験に裏打ちされた本音や裏話が新採用職員を釘付けにしました。講師が用意したキーワードパネルは44を数え、伝える側の熱意が十分に伝わってくるものでした。

30年の経験を伝えるには、2時間という育成塾の枠では収まりきらないものもありましたが、新採用職員と講師との積極的な意見交換が印象的な回となりました。

② 災害現場からのリアルを伝える

続いては、平成29年度の第3回目に開催された「育成塾」を紹介します(写真3)。

「九州地震、豪雨の被災地の現場から～ボランティア活動を通じて～」と題して、平成28年4月に発生した熊本地震や平成29年7月の九州北部豪雨による被災地への災害ボランティアの活動体験談です。



写真3 講義の様子②

この活動は、平成27年9月に発生した東日本豪雨災害を契機に、職員有志で立ち上げた災害ボランティアチームによるものです。私もこの立ち上げに参画し、活動しています。

災害時は助け合いの精神が重要になります。現場での地域支援活動を、若い職員へと伝えていくこと

は、実際に現場で活動した者にしか伝えられません。

天変地異を人間の力で操ることは不可能です。しかしながら、災害が起こった後に人間の力を結集することは可能なはずで、幸いにも宮代町では、災害ボランティアを必要とするような大きな災害は起きていませんが、いつ何時起こるとも限りません。助けることができるときには助けに行き、助けが必要なおときには助けてもらえるように、困ったときはお互い様。各地で災害が起きたときには多少無理をしてでも可能な限り現地に赴くという災害ボランティアチームの使命感が、新採用職員の心を揺さぶった講義となりました。

③中堅職員が感じる宮代のリアルを伝える

最後は、平成30年度の第3回目に開催された「育成塾」です（写真4）。

「宮代ふしぎ発見！～知ることは一番の武器である～」と題して、某テレビ番組をモチーフにクイズ形式で宮代町のあれこれを学ぼうというものです。



写真4 講義の様子③

これは主事・主任級の中堅職員グループが企画したものです。この日のために休日返上で打合せや、業務時間外に装飾品などの制作を行ったそうです。また、この育成塾のために外へ出て関係団体との調整を行うなど、この育成塾に臨む姿勢と熱意に感銘を受けました。

企画から準備と長い期間で練り上げられた講義構成は、新採用職員の心を捉えて離さず、新採用職員と中堅職員との距離も一瞬で縮まりました（写真5）。



写真5 講義後の集合写真

4 新採用職員育成塾をスタートさせ2年

新採用職員育成塾は、スタートして2年が経過しようとしています。人材育成はもとより自己啓発の成果や効果というものは、直ちに目に見えるような形で現れるものではありません。雪がシンシンと降り積もっていくように、時間をかけて知識や経験を織り交ぜながら少しずつ厚みを増していくようなものだと思います。

今は乾いた地面に少しずつ「育成塾」という結晶が積もり始めたところです。手前味噌を覚悟にこれまでの活動を振り返ると、庁内の人材育成に対する機運や若手職員の企画力・行動力の向上には一定の手ごたえを感じています。

まず、講師の確保を公募制にしたことにより、当初は成り手がいないのではないかと不安がありましたが、ベテラン職員から若手職員まで様々な部署の職員が関わっていただけただけなことには感謝しかあ

りません。今年の公募で集まった講師は14名。多いか少ないかは様々な評価があるとは思いますが、担当者としては、もっと手を挙げやすくなる環境づくりをしていかなければならないと考えています。

新採用職員の意欲には目を見張るものがありました。入庁2年目となる職員らは1年間の学びの成果を後輩に伝えたいということで、育成塾の一コマを担当したいと自ら申し出て企画、運営を実施しました(写真6)。この回の取組は、株式会社ジュピターテレコム(ブランド名J:COM)の取材を受け広く発信されました。それが職員らのモチベーションの向上につながり、さらなる取組に発展しています。



写真6 1年間の学びを後輩へ伝える2年目職員

モチベーションをアップさせた若手職員は平成30年7月末に1、2年目の職員を中心とした自主的な勉強会「宮代フレッシューズセミナー(通称:MFS)」を立ち上げました。

MFSは、勉強、交流、チームワークを深めることを基本理念に、宮代町を少しでも良い方向へと導くためにどうすれば良いかを考え、疑問点や新たな気づきを共有しながら政策形成能力を高めていくことを大きな目標に掲げています。

メンバーは、業務時間外を使って月2回程度のペースでこれまでに10回の勉強会を重ねてきました。そこでは、平成31年度に入庁してくる職員を支援する仕組みづくりの企画検討も進んでおり、今後どう発展していくか楽しみです。

5 人材育成に終わりは無い

以上、新採用職員育成塾の取組やここまでの成果について、紹介させていただきました。

企画力や行動力の向上は、本人たちの意欲があつてこそではありますが、育成塾に込められた願いが着実に実を結び始めていると感じています。

とはいえ、まだまだ全庁的な人材育成に対する組織風土の構築は道半ばです。宮代町は人口約34,000人の決して規模の大きいとは言えない自治体です。だからこそ、「チーム宮代」としてチームワーク良く、職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、またさらなる成長を目指して一丸となって進んでいかなければなりません。

そのためには、先輩から後輩へと「宮代イズム」を承継していくことはもちろん、相互の学びにより互いに成長し続ける環境を構築していくことが重要だと考えています。

新採用職員育成塾は、その役割を担うための仕組みとして定着しつつあります。ただ、人材育成に終わりはありません。この種火を絶やさず、さらに燃え上がらせていけるように日々挑戦し続けていきたいと思っています。

参考：これまでのテーマ一覧

- 「身につけておきたい豆知識～仕事で使えるもの仕事で使えないもの～」
- 「九州地震、豪雨の被災地の現場から～ボランティア活動を通じて～」
- 「高齢者、障がい者と接するときに」
- 「海外の音楽活動で感じた日本、そして宮代」
- 「過去の実例に基づくアイデアが仕事として形になるまでの過程」
- 「みんなで、一緒に ～つながりながら☆きらきら☆働いていこう～」
- 「わたしたちの1年間の歩みー29年度を振り返ってー」

■「宮代ふしぎ発見！～知ることは一番の武器で
ある～」

■「町民の生活と生命を支えるインフラ～上・下
水道物語～」



宮代町の紹介

■位置：埼玉県東部、都心から40km圏内に位置し、春日部市、久喜市、白岡市、杉戸町に隣接。



■面積：15.95km²

■人口：34,113人（2018年12月1日現在）

■役場最寄り駅：東武動物公園駅（東武伊勢崎線 ※愛称名：東武スカイツリーライン）

■宮代町外交官：國府田マリ子さん（声優・歌手）、片桐仁さん（俳優）

■宮代町応援ヒーロー：みやしろ戦隊ハナレンジャー

■みどころ：遊ぶ 東武動物公園（遊園地と動物園が合体したハイブリッド・レジャーランド）

自然 新しい村、山崎山（ツリークライミング体験や宮代産の新鮮野菜など楽しみいっぱい）

建築 コミュニティセンター進修館、笠原小学校（ともに象設計集団による設計。町のランドマーク）

■URL：宮代町公式ホームページ <http://www.town.miyashiro.lg.jp/>

コミュニティセンター進修館ホームページ <https://www.shinsyukan.or.jp/>

新しい村ホームページ <http://www.atarasiimura.com/>