

- 労働力人口が減少する中、複雑・多様化する行政課題に対応するため、個々の職員が、その能力を最大限発揮して業務に取り組むことが必要。
- また、そうした職場環境を整えていることが、有為な人材から「選ばれる職場」となる上で重要。
- こうしたことを踏まえ、各地方公共団体においては、個人のパフォーマンスを最大化させるための取組が必要ではないか。具体的には、
 - ① やりがい・成長実感・エンゲージメントの向上
 - ② ウェルビーイングの土台作り（心身の健康管理、超過勤務の縮減、ハラスメント対策 等）
 - ③ 多様な働き方の実現（休暇、勤務時間、テレワーク、兼業 等）に向けて、どのような取組を行う必要があるか。

◆上記テーマに関連した第1回検討会における主なご意見

- 労働力希少社会の下では、優秀な人材の確保・定着は以前よりも難易度が高くなっており、より魅力的な働き方を提供していくことが必要。その上でDX化は大切であり、今の時代に求められるフレックスタイムやテレワークを含めた自由度の高い働き方を準備するためにも不可欠。
- 採用においては、単に年収だけではなく、仕事の面白さ、働く仲間、働く環境も求められている。
- 若手職員の転職等による退職は増加傾向。やりがい・成長の実感、ワーク・ライフ・バランスの向上、柔軟な働き方の実現等に向けた取組は人材確保の上でも重要であり、思い切った取組が必要。
- 民間との人材獲得競争に勝つのは難しい中、獲得競争のラインに乗るのではなく、職の柔軟化、兼業・副業、官民人材交流などに対応する第三の道が現実的ではないか。
- 公務員の働き方改革における課題は民間企業とほぼ重なっているが、長時間労働、正規・非正規の格差問題等、昔ながらの弊害が解消されておらず、変化に十分に対応できるようなシステムになっていない。
- いろいろな市民からの要望や要求が過剰となっている傾向があり、病気休職者の増加に起因しているのではないかと。限度を超えたカスタマーハラスメントへの対策は、行政職員であっても、今後検討が必要。