

1 社会情勢の変化による人材確保への影響

(1) 人材獲得競争の激化

我が国の総人口の減少局面が継続する中、若年人口の減少と人材の流動化に伴い、民間との採用競合が激しくなっており、この傾向はさらに加速していくと考えられる。公務への受験者数は年々減少しており、公務にふさわしい人材を継続して確保するためには、職員が常に学べる環境の整備、若年層が魅力を感じて自身の成長を実感できるような職場づくりなど、これまで以上に危機感を持った取組が求められる。

(2) 多様な人材確保の必要性

生産年齢人口が減少する中、これからは多様な人材を受け入れて組織力を高めていくことが不可欠である。若年層を対象とした新卒採用だけでなく、様々な社会経験や専門性を有する人材を積極的に活用するとともに、これまで出産・育児等を理由に昇任をためらい、また離職することも多かった女性の活躍や、定年引上げも踏まえた高齢層の活用など、幅広い人材の確保が求められる。

2 行政に求められる能力の変化

(3) 行政課題の複雑・多様化を踏まえた新たな職員の役割

我が国がこれまで経験したことのない人口減少・少子高齢化社会を迎える中、地域社会を取り巻く環境は大きく変容していくが、その中にあっても、地方公共団体は、住民の暮らしを持続可能な形で支えていくために、新たな発想で課題解決に取り組まなければならない。また、DX・GXといった新たな政策課題や、多様化する住民ニーズ、感染症・大規模災害への対応等、行政課題がより一層複雑・多様化していくことにも対応していく必要がある。

こうした中、今後の地方公務員は、既存業務の適切な執行に加えて、複雑・多様化する行政課題に対し、行政内外の関係者とも連携してそのネットワークを活用しつつ、主体的に新たな施策を考え、それを解決していくためのクリエイティブな能力、総合的な能力がこれまで以上に求められる。

基本方針策定の意義について②

(4) 専門人材の重要性と不足

行政のデジタル化、大規模災害の頻発、公共インフラの老朽化、パンデミックへの対応などへのため、専門人材(デジタル人材、技術人材、医療・保健人材など)の重要性が増大するとともに、その確保が全国的に深刻な課題になっている。このため、今後も生起してくる新たな行政課題も含め、外部人材、内部人材の両面から専門性を組織全体としてどのように確保していくのかについて早急に検討する必要がある。

また、非都市部や小規模自治体では、自団体で必要な専門人材を確保することが難しいと考えられることから、これまでのように、各地方公共団体がそれぞれ必要な職員を採用するという発想にこだわらない、新たな視点が求められる。

(5) 定年引上げに伴う計画的な人材育成・能力開発

令和5年4月から地方公務員の定年が65歳まで段階的に引き上げられる。職員全体に占める高齢期職員が増加していく中で、職員が定年まで、その能力を十分発揮し、意欲を持って働ける環境をつくらなければ、行政能力の低下を招きかねない。

このため、長期的な視野に立って計画的に人材育成・能力開発を行うなど、これを支える仕組みづくりに早急に取り組む必要がある。

3 労働者側の意識変化

(6) やりがい・キャリアを通じた成長の実感

公民を問わず、職場に求める価値観は、「仕事のやりがい」・「組織への貢献の実感」・「自己成長」などが重視される方向に変化してきているが、これまで、公務職場では、これらの価値観を重視してきたとは必ずしも言えない。

一方、民間企業では、働き手の意識に合わせ、職員の学びの機会の確保や学びを通じて得た知識を活かせる職場への配置などの人事上の配慮に取組み、エンゲージメントを高めようとする取組が急速に進められている。

特に今後、人材獲得競争が激しくなる中において、地方公共団体が有為な人材を確保していくためには、こうしたやりがい・キャリアを通じた成長の実感が持てる取組を進めていかなければならない。

基本方針策定の意義について③

(7)働き方に対する新しい価値観

平成30年の働き方改革関連法の成立により、地方公務員においても、時間外勤務の上限規制制度の導入をはじめ、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を整備することが求められるようになった。

各地方公共団体においては、デジタル技術を活用した業務改革に加え、職員一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、その能力を最大限に発揮して職務上の責任を果たすとともに、育児・介護や自己啓発などに取り組みやすい職場環境づくりなど多様な働き方を推進することが重要となっている。

また、労働者側が職場を選ぶ際の基準としても、自分自身の時間をいかに確保・充実できるのかということが大きな重要性をもってきており、また、仕事をする上での重要な価値観にもなっており、このような変化に対応した取組が求められる。

【参考】制定当初(H9年度)の課題認識

◆「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」抜粋

I 本指針の趣旨

地方公共団体が、地方自治・新時代に的確に対応していくためには、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要である。(後略)

III 策定に当たっての個別の留意・検討事項

1 人材育成の目的の明確化

少子・高齢化の一層の進展、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり等社会経済情勢が大きく変化しつつある一方、地方分権の推進が実行の段階に到り、地方自治は新しい時代を迎えようとしているが、こうした中で、当該地域の将来像や行政のあり方等を踏まえながら、人材育成の目的及びこれからの時代に求められる職員像について明らかにすることが重要である。

その際、政策形成能力や創造的能力、法務能力等、今後その重要性が高まると考えられる能力の一層の向上を図ることはもとより、地方公務員としての基本的な心構え(公務を担うものとして、地域の行政を担うものとして)や公務員倫理についても人材育成の中であわせて検討すること。