



県職員の研修と育成について

近年、豪雨被害の災害対策や、コロナ禍の影響に対しての施策の推進のために、大量の職員の採用が行われてきました。又、退職者に伴う新規採用者も、多数入庁していると聞いております。

しかしながら、現実には、採用から数年で退職する職員が、少なからずいるとも聞き及んでおります。

一般的には新卒で採用した人材の転職は、当たり前のようになっているため、ある程度の職員の退職は一定数あると考えられますが、せっかく育成してきた優秀な人材が中途退職することは、福岡県にとって、損失と言えるのではないのでしょうか。

そこにはやはり、本県の県民の皆さまへの正常で健全な民政を行っていくには、職員のみなさんのやる気を起こさせ、また、事務、政策の実行・推進にとどまらず、技術関連の部門の職務も含めての、本県行政が継続的に行われる事が重要だと考えます。

知事は、4月の県議会臨時会の知事のあいさつの中で、新しい時代の県政を進めるにあたり、三つの挑戦について言及されました。その中の意の一番が、「人財の育成」でした。もちろん、県内の青少年の皆さんに対しての内容ではありましたが、県職員に対しても当てはまることだとも思います。



さらに、挨拶の後半には、「これらの取り組みをはじめ、さまざまな施策を企画し、展開していくためには、まず、わたくしども県庁組織が、活性化しなければなりません。県民の皆さまの声、ニーズを踏まえた職員の創意工夫や、アイデアが活かされる、風通しの良い元気な県庁をつくってまいります。」と決意を述べられました。

組織が、人の集まりで構成されていることから、所属する職員の自身の仕事・職務に対してのやる気・モチベーションアップは重要であると思われます。

さらに、職員の皆さんにとっては、当然のことではありますが、毎日がほとんど同じような職務の繰り返し作業であることから、惰性に任せてしまうような傾向に陥る可能性も否定できません。

そこで伺います。

まずはじめに、本県の直近5年間における、20代の中途退職者の数をお伺いいたします。

また、優秀な人材の退職を少しでも防ぐためには、職員の職務における前向きな気持ちを向上させることが必要と考えますが、モチベーションをアップさせるために、知事はどのようなことに、取り組んでいくつもりかお尋ねいたします。

2点目に、やはり、定期的な職員の研修は必要だと思われます。それは、基礎的なものや専門的なもの、技術的なものも重要ですし、さらには、場合によっては、職務担当外のものや、もちろん精神的なものも重要だと思います。

そこで、県の職員研修所において、現在行われている研修について、その全体像はどうなっているのか、また、研修を行う際の、民間の外部講師の活用は、どのようにされているのかお伺いします。

さらに、職員研修の今後の方向性について、お尋ねいたします。

3点目として、社会基盤の整備やメンテナンス、農林水産部門の現場の状況の掌握や改善、医療や福祉部分の研究、実行にあたっては、技術系の職員のスキルや経験は重要だと考えます。また、技術系の職務部門での技術の伝承も必要と考えますが、知事のお考えをお伺いいたします。

さらに、現在、行っている具体的な方策もお聞かせください。

この質問の最後に、職員の皆さんのメンタルヘルスについて伺います。

現在のコロナ禍の中で、県民に寄り添わないといけない行政の仕事向きから考慮すれば、長引くこの状況下で感じるストレスは、職員の皆さんにとっても深刻な問題だと考えます。

そこで、本県の職員に対するメンタルヘルス対策についてお聞かせください。また、メンタルヘルス不調による病休者の状況を踏まえ、今後どのように取り組みを進めていくのかお伺いいたします。

私たちが生きている、この21世紀は、「対話の世紀」とも言われております。コロナ禍のこの時代だからこそ、今は、人と人をつなぐ対話こそが重要であると思われまます。

本年は、「エンパワメント（内発的な力の開花）」という言葉で、自身の教育実践から生み出したといわれる、ブラジルの偉大な教育思想家である、パウロ・フレイル博士の生誕100周年に当たります。

フレイル博士は、「対話は人間の存在の根幹にかかわる希求である（願い求めているものである）」と鋭い洞察をしていました。

知事をはじめ幹部の皆様方には、これからも引き続き、積極的に職員の皆さんとの対話を心がけていただくこと、語り合っていかれることを要望し、わたくしの一般質問を終わります。

【服部知事の答弁】

(1) 20代職員の中途退職の状況について

直近5年間における20代職員の自己都合退職者数は、平成28年度に8名、29年度に13名、30年度に15名、令和元年度に20名、2年度に19名となっています。

これら退職者の20代以下職員全体に占める割合を、地方公務員全体や国家公務員の割合と比較すると、最新の公表データとなる令和元年度では、地方公務員が2.1%、国家公務員が2.3%であるのに対し、本県は1.7%と低い状況にあるが、その割合は、地方公務員全体や国家公務員と同様、近年増加傾向にあります。

(2) 職員のモチベーションの向上について

職員一人ひとりが意欲的に業務に取り組むためには、職員が具体的な政策を実現できたり、業務課題を解決できたりすることを通じて、達成感を感じることが重要です。

このため、政策形成力や業務遂行力の強化といった職員研修所における研修のほか、中央省庁や自治大学校、県内市町村、民間企業等への派遣研修を引き続き実施してまいります。

これらの派遣研修については、今後とも希望者を庁内で公募して職員の意欲を引き出すとともに、派遣終了後には、やりがいを持って業務に取り組んでもらえるよう、派遣先での経験が生かせる人事配置に努めてまいります。

人事評価制度においては、部下職員が意欲的に業務課題に取り組めるよう、上司が面談を通じて指導・助言を行うとともに、業務に向き合う姿勢や実績などを評価し、その結果を給与に反映しているところであり、今後とも頑張った職員が報われるよう、適切な制度運用に努めてまいります。

また、職員のアイデアを県行政に生かす「職員提案制度」や、組織を挙げた取り組みにより優れた成果をあげた所属を表彰する「職域表彰」などにより、引き続き職場の活性化を図ってまいります。

さらに今年度、新たな取り組みとして、若手職員の意見が実現するという成功体験を育むため、30代以下の職員の提案による「業務量の削減につながる見直し」を実施した。

この取り組みでは、全庁で2,408件もの提案が寄せられました。

このうち、リモート会議の積極的な活用や庁内での調査・照会における集計しやすい様式への見直しなど、1,864件について実施可能と判断し、各所属で順次見直しを進めています。

この取り組みが、若手職員による意思決定への参画の契機になるものと期待しているところです。

今後とも、こうした取り組みを通じて、職員のモチベーションの向上に努めてまいります。

(3) 職員研修所における研修について

研修所研修は、基本研修、専門研修、特別研修の3つに体系立てて、実施しています。

基本研修は、新規採用職員や一般職員、管理監督者など、各階層で求められる組織運営能力や職務遂行能力の養成を中心とする研修と位置付け、それぞれの職に昇任した際などに実施しています。

専門研修は、課題解決や業務改善に必要な専門的知識や技能を修得させることを目的に、政策形成力や折衝力の向上などの研修を実施しています。

また、特別研修は、女性活躍の推進やストレスマネジメント、幹部職員を対象とした組織マネジメントなど、県が直面する課題等をテーマとした研修を実施しています。

これらの研修については、より質の高い効果的な内容とするため、研修内容に即した専門知識や、民間企業における人材育成の経験を有する外部講師を積極的に活用しており、その活用の割合は、講義全体の約6割となっています。

研修の科目や内容等については、その時々行政課題や組織運営上の課題、受講生や各部局に対するニーズ調査の結果等を踏まえ、人事課、職員研修所、研修委託事業者の3者で協議の上、毎年度、見直しを行っています。

今年度においても、SDGsの理念を踏まえた政策形成の手法を身に付けるための研修や、行政運営におけるICTの活用を進める「Web会議のファシリテーション」研修などを新設したほか、オンライン研修の拡充にも取り組んだところです。

今後も、こうした不断の見直しを行いながら、より効果的な職員研修の実施に努めてまいります。

(4) 技術系職員の技術の伝承について

本県では、技術職員をはじめ、特定の分野で専門的な知識や技能が必要とされる職員に対し、職務遂行能力の向上を図る業務専門研修を実施しております。

具体的には、例えば土木職では、新規採用職員や一般職員、管理監督者など、各階層に応じて工事設計や積算、現場管理、入札制度といった必要な知識やスキルを習得するための研修を実施しております。

また、農業職では、病虫害診断、土壌診断、農業機械の知識習得などの共通研修に加え、野菜、果樹、花きといった専門分野別のカリキュラムによる研修を実施しております。

これら研修の実施に当たっては、職員が実際に業務遂行を通じて得たノウハウやスキルを、職員間で共有し、引き継いでいくことが必要なことから、ベテラン職員が講師を務めるほか、座学だけではなく実際の現場での現地研修を組み込むなど、効果的な実施に努めているところです。

(5) 本県の職員に対するメンタルヘルス対策について

県では、今年3月に改定した「福岡県職員心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応、病休者の職場復帰支援に取り組んでいます。

具体的には、職員の階層に応じて、メンタルヘルス不調への対応やマネジメントに関する研修を実施するほか、全職員を対象に年2回のストレスチェックを行い、ストレス度の高い職員に対する保健師や産業医による助言指導、また、ストレス度の高い所属には職場改善のための指導を行っています。

さらに、新規採用職員や初めて本庁勤務となった若手職員へ保健指導を行うなど、きめ細かな対応を図っているところです。

加えて、病休者の円滑な職場復帰を支援するため、支援計画の作成や復職後の産業医面談などを実施しています。

本県の精神疾患による長期病休者の全職員に占める割合は、平成29年度以降、減少または横ばいであったのに対し、令和2年度は前年度から0.45ポイント増の2.32%となっています。

この状況から、増加の要因の一つには、新型コロナウイルス感染症への対応による職員の負担増加があると考えています。

このため、今年度から、新型コロナウイルス感染症対策本部事務局

に発令された職員に対し、心身の状況の早期把握に向け、着任 1 か月後に産業医面談を実施するなど、取り組みを強化したところです。

今後も、これらの取り組みを通じて、職員の心の健康づくりを推進してまいります。