



第2回有識者会議資料
会場投影用資料
令和5年8月28日(月)

職員の人材確保と育成に向けて

内閣官房 地域活性化伝道師
総務省 地域力創造アドバイザー
一般財団法人地域活性化センター
新事業企画室長 吉弘 拓生



地方公務員離職のうち、普通退職者

38.4%

70%

**令和4年4月連載開始「地域づくり最前線」
(毎週月曜・西日本新聞朝刊)**

「ここで生きるネット」発

地域づくり
最前線

吉弘 拓生

(19)

身体的、精神的、社会的に満たされた状態を意味する「ウェルビーイング」。政府のデジタル田園都市国家構想の中で活用すべき指標として取り上げられ、地方でも成長戦略の柱として位置づける自治体も現れ始めています。しかしその足元では、地方公務員の早期離職が問題になっています。

総務省が2020年度の離職者を対象に実施した調査によると、同年度に離職した地方公務員は全国で12万5877人。そのうち約3分の1の4万4181人が、定年や勸奨退職ではない「普通退職」です。この普通退職者の年齢をみると、40歳未満が約7割にも上っています。

「熱い思いを抱いて入庁した同僚が退職した」「将来を期待されていた中堅職員の離職が続いている」「交流サイト(SNS)を通じて、私の元にはこのようなメッセージが毎月のように寄せられます。地方公務員の早期離職は、全国的かつ深刻な問題なのです。

40歳未満の離職が多いということつまり、これからの地方行政を中核になって担っていく人材がやがて不足するということです。これは地方自治体の組織を運営する上で、間違いなく大きな打撃です。私は総務省の「地域づくり人材の養成に関する調査研究会」にも構成員として参加していますが、この研究会ではこうした傾向に歯止めをかけることに

地方公務員 進む早期離職

ウェルビーイング①

についても議論されています。法律で身分が保障され「安定」しているといわれる公務員で、なぜ離職が進んでいるのでしょうか。その理由はさまざまで、働き方や生き方の多様性が広がった結果、前向きに次のステップに歩みを進めるといふケースならば、心からエールを送ります。しかし私の印象では「職場の環境がウェルビーイングではない」ために職場を去る例も、少なからずあるように感じています。

例えば役所の窓口や電話対応で、理不尽なクレームや要求に連日さらされている職員の姿が思い浮かぶ方はいないでしょうか。職場や地域の間関係にも疲れ、「何のために働いているのか」という目的も見失ってしまうような環境は、ウェルビーイングと対極にあるものです。

新型コロナウイルスが猛威を振るい、社会環境も大きく変化する中で、人々は「自分らしく輝いて生きる」ことに注目するようになりました。私たちは真の幸福や心の豊かさを示す「ウェルビーイング」という考え方にたどり着いたのです。しかし、これからウェルビーイングを広めていこうとしている時に、その旗振り役である地方公務員がウェルビーイングと対極的な状況、すなわち身体的、精神的、社会的に満たされない職場環境に置かれ、その現場を去っているとすれば、何とも皮肉なことに思われます。

では、ウェルビーイングを推進するためには、どのような環境整備や人材育成が必要なのでしょうか。次回からはウェルビーイングをまちづくりの柱に掲げ、先進的に取り組んでいる自治体を紹介します。

(地域活性化センター 新事業企画室長、総務省地域力創造アドバイザー)

〓 毎週月曜日掲載

令和 2 年度調査結果の35.1%より
3.3ポイント上昇（令和 4 年度公表）



5 年度もこの割合は増加するとの予測

① 人材確保の面

- ・別の見方をすれば、鹿児島県において“即戦力”になる人材が多く存在している
- ・特に50代未満の離職した即戦力が活躍（挑戦）できる職場が鹿児島県庁である
- ・経験者採用に関するチャレンジ枠を設けるなど“即戦力の人材”を確保できる体制整備
- ・同時に、鹿児島県職員が流出しない具体的対策を講じる必要がある
- ・流動性の時代に対応した柔軟な採用方法の検討（神奈川県庁、神戸市、生駒市等の例）

②兼業・副業などの私生活の充実

- ・兼業・副業を許可している自治体は増加傾向
- ・地域活動に関する休暇の創設に向けた動き
- ・経験値を大学などの講義や出版執筆活動に活かしている職員は全国で増えている
- ・兼業・副業のワンポイントリリーフ型採用（期限付、任期付又は常勤）枠を設けることも1つ

→仕事もプライベートも充実することで仕事のパフォーマンスが向上するのではないかという考察