

28年3月議会

人材育成の基本方針および施策推進に必要な人材確保手法について

質問

次に、人材確保手法についてです。

現在、問題が複雑化する中で職員に求められる能力が非常に高まっていることを感じます。例えばまちづくりなど、多様な利害関係者がいる中で、全体的な向上を図る施策を推進するためには、担当職員に非常に高い能力が求められます。過去に議会では、専門職を任期つき職員として雇用するための条例整備についての議論もなされました。

この問題の解決策として、先日視察した日南市では、商店街再生、マーケティング活用、まち並み再生など、専門的かつ高度な能力を持つ人材確保のために、個人に対する業務委託という手法をとっておられました。職務内容及び目標を明確にし、年度を限って業務を委託、委託中はデスクを本庁舎に置き、他の職員に業務のサポートをさせています。

民間人と仕事をともにすることにより、職員の働き方が変わる。受託者側は市の事業として行うので信頼性が担保され、業務推進が容易になる。優秀な人材の採用において行政の雇用体系に縛られないなどさまざまなメリットがあり、実際に企業誘致や創業、空き店舗解消など、非常に効果を上げておられます。今後、シティープロモーションなど民間事業者との連携が必要となる中で、職員雇用における既成概念を覆す非常に参考となる事例でした。

我が市でも副市長や新公会計導入のための府職員の招聘、国立循環器病研究センター移転を含む医療のまちづくりのための厚生労働省官僚の招聘、他の行政間との人材交流は非常になされており評価できます。情報政策室では民間人との交流も仄聞しております。

今回、シティープロモーションの一環で観光企画担当職員の配置が予算計上されていますが、期待される能力は、民間企業で得た専門的な知識、経験を生かし、北摂各市、大阪府、民間事業者、地元金融機関や大学等との調整を行いながら、企画等の業務を実施することです。

さて、このような高い能力を持つ人材を本市の非常勤職員として採用するためにどのような手法をとるのでしょうか。他市の事例を参考とし、新たな発想も必要と考えますが、いかがでしょうか。

中江理晶まち産業活性部長

来年度、採用を予定しております非常勤職員につきましては、観光企画業務のほか、我々職員にとっては公務員に不足する営業という観点を学ぶことができると、大いに期待をしているところでございます。

限られた予算の中で、優秀な人材を確保することが大きな課題と認識しておりまして、大阪観光局を初め、これまで培ってきました幅広いネットワークを積極的に活用して採用に

臨みたいと考えております。

以上でございます。

意見

どのような効果を求め、どこまでの予算をかけるかの問題ですが、来てほしい人材と金銭面を含め、市が提示している雇用条件を比較し、政策目的実現可能性及び今後の雇用のあり方について改めて検討してください。