

▽取組事例名	国・県等への派遣による人材育成	▽取組期間	平成16年度～ (継続中)
		▽市町名	西条市

### ▽取組概要

当市職員を国・県等に派遣し、高度で専門的な能力や企画力、事業実施ノウハウの習得など職員の資質向上、視野の拡大及び意識改革が図られるとともに、人と人、組織と組織のネットワークが構築され、組織の活性化に繋がっている。

### ▽取組みの背景

自己決定と自己責任の原則の下、地域の自立と自活の実現を目指し、これまで以上に高度で専門的な能力が求められている今日の地方自治体において、広い視野と高度な企画力を備えた職員を養成するための具体的な方策のひとつとして、当市の人材育成の指針である「西条市人材育成基本方針」に国・県等への派遣研修が位置付けられている。

年々厳しさを増す行財政環境の中で、最後に自治体行政を支えるのは「人」すなわち「職員」であり、自治体の能力は「職員」の質で決まることは、異論のないところである。

これからの自治体においては、人を育てること、つまり人材育成の重要性がますます高まっており、「人材」から「人財」への転換を図ることこそが、困難な状況に立ち向かい持続可能な地域社会を実現するための最良の施策となっている。

### ▽取組みの狙い・具体的内容

#### (取組みの狙い)

派遣職員本人の育成はもちろんのこと、職員が派遣先で構築する人的ネットワークを活かした情報収集や情報発信等のやりとりが緊密になり、国策との整合性を持つことでスピード感のある諸施策の実現につながる。

人材育成の観点からは可能な限り若手職員を中心に派遣することにより、派遣先の同年代職員とのつながりが長期間継続することで、お互いが将来各団体で中心的な役割を担うであろう5年後、10年後を見据えた派遣先との相互関係の構築に努めている。

#### (具体的内容)

平成16年度： 1機関 1名  
平成17年度： 4機関 4名  
平成18年度： 6機関 6名  
平成19年度： 8機関 8名  
平成20年度： 8機関 8名  
平成21年度： 7機関 7名  
平成22年度： 9機関 9名  
平成23年度： 13機関15名  
平成24年度： 14機関18名  
合 計 15機関41名 (別紙参照)

### ▽取組みを進めていくなかでの課題・問題点 (苦労した点)

高い効果・成果を出していくためには、派遣された職員が高い意識を持って臨むことが何より重要である。公募により意欲のある職員を選んでいるところであるが、専門性(技術職に限る)等もあり人事担当部署において人選を行うこともあるため、指名された職員に対し、派遣の意義や目的、派遣期間終了後の役割について、しっかりとした認識と責任感、使命感を持たせることが不可欠である。

さらに、派遣により得た様々なノウハウ、人と人、組織と組織のネットワークを市行政にどう活かしていくのかなど、派遣経験者を有効活用する仕組みづくりが必要である。

## ☆工夫した点

当市から国・県等への派遣だけではなく、可能な限り相互交流とし、相手先団体からも職員を受入れてきた。(H24年度5機関6名 H16～H24年度のべ6機関14名)

広い識見と高度の事務能力を有する国等の職員を受入れることにより、職員の業務遂行能力のレベルアップと意識改革にも効果をあげている。

また、派遣の対象となる若手職員にとっては、派遣先からの受入職員の存在は、国・県等の派遣先団体を身近に感じることができ、事前に様々な情報の交換が可能となることに加え、派遣に対する意欲を高めることにも効果をあげている。

## ▽取組みの効果

一過性の派遣ではなく、継続して派遣を続けていくことで、派遣相手先との関係が強固なものとなり、西条市を全国発信することなど、緊密な情報のやりとりが可能となっている。

また、派遣を経験した職員が増えることにより、当市の事業への取組みについても別の視点・角度から検証することができ、より効率的で効果的な事務方式へと改善が図られるとともに、同世代の職員が刺激を受けることにより全職員の底上げにつながっている。

人材育成は、実施後直ちに結果が表れるものではなく、長期的視点に立ち継続的に実施していくことが必要であることから、これまでの取組みに対する効果は、5年後、10年後に表れてくるものと考えている。

## ▽住民（職員）の反応・評価

当初は職員の中にも派遣に対する不安が大ききようであったが、継続実施すると同時に実際に派遣された職員の成長を目の当たりにすることにより、自己成長のチャンスと捉える職員が増えてきた。職員自身のキャリアにおいて、派遣の経験がプラスになる制度、仕組みが求められる。

## ☆取組み効果を踏まえたフォローアップ

本取組みは現在も継続しており、今後も続いていく。人材育成の成果は長期的視点に立って検証されるものであり、現在目に見える成果（効果）はほんの一部でしかなく、今後様々な場面で活用されなければならない。

将来の西条市のまちづくりの中心的存在となり得る人材を継続して育成していくため、国・県等への派遣を職員のキャリアアップにつなげたい。

## ☆将来的な構想のほか、他団体へのアドバイス

厳しい行財政環境の中であって、複雑・多様化する住民ニーズに的確に対応するためには、職員一人ひとりの能力向上が不可欠である。

「行政は人なり」という言葉があるように、「人材」によって今後の自治体の将来も大きな可能性を秘めている。

これだけの数の職員を派遣に出していることは、当市の規模では他に類を見ない。しかしながら、長期的に市の将来を考えたとき、この派遣は必ず大きな成果をもたらす将来への投資と位置づけ積極的に実施してきた。

職員の人材育成には種々の方策があるが、将来のまちづくりを見据え、求められる人材をどのように育成していくのかを考えると、当市においては職員の派遣を人材育成の大きな柱として今後も積極的に取り組んでいく。