

Z世代職員の視点からの組織文化の変革に関する提言書

人口減少や行政ニーズの多様化が進む中、限られた人材で質の高い行政サービスを維持・向上させていくためには、職員一人ひとりが意欲とやりがいを持って働ける職場環境づくりが不可欠です。Z世代課では新城市役所の現状を把握するためにZ世代を対象とした組織文化に関するアンケート、職員全体を対象としたワークエンゲージメントの調査を行いました。調査の結果から、特にZ世代を中心とした若手職員は、評価の納得感や働き方の柔軟性を重視する傾向があることが分かりました。これらは今後の人材確保・定着に大きく影響すると考えます。現場で働く若手職員の視点から、以下の点について提言いたします。

1. 人事異動方針の見直し

職員一人ひとりがやりがいを持って意欲的に働くことができるよう、職員の適性や希望に考慮した中長期的なキャリア形成を意識した人事異動方針への転換を提言します。新規採用から10年以内に3部署を経験する人事異動をルール化し、職員の中長期的なキャリアパスを踏まえた配属を行う仕組みとすることで、職員一人ひとりが自身の成長イメージを持ちながら業務に取り組むことができ組織へのエンゲージメント向上や離職防止に繋がります。

2. 人事評価制度の見直し

管理職・係長級職の評価について、部下職員からの評価を一定程度反映させる制度の導入を提言します。管理職・係長級職のマネジメント能力や人間性は、職場環境や業務効率に大きく影響します。部下からの視点を評価に反映することで、組織運営力の向上と若手職員が将来に希望を持てる職場環境につながります。

また、能力や意欲のある職員が正当に評価されるよう、成果や業務改善への取組を人事評価項目に含め、業績に応じた昇格・昇給等を図ることを提言します。これにより、業務の効率化や改善に積極的に取り組む組織文化の醸成が期待されます。

3. 休職者への復職支援と職場サポート体制の整備

職員が心身の不調等により休職した場合に、安心して職場復帰できる環境を整えるため、段階的職場復帰制度の導入を提言します。復帰直後から通常業務を求めるのではなく、勤務時間や業務量を段階的に調整しながら職場復帰を進める仕組みとすることで、無理のない復職と再休職の防止が期待できます。

また、休職者の業務を一時的に担うこととなった職員の負担にも配慮する必要があります。休職等により他職員の業務負担が増加した場合には、人事評価や処遇面等での適切な評価を行う仕組みを検討し、支え合う組織文化の醸成に繋げることを提言します。

4. 柔軟な勤務形態の導入

時期によって業務量が大きく変動する部署に対し、他部署から応援職員を配置できる業務応援制度の導入を提言します。これにより業務の平準化と一定の職員に対する負担の軽減が期待できます。

また、業務内容に応じて勤務時間を調整できるフレックスタイム制の導入を提言します。柔軟な働き方は生産性向上やワークライフバランスの改善につながり、人材確保の観点からも有効です。

5. 時間外勤務等の業務管理

時間外勤務については、所属長の承認を得た職員のみ業務を行える仕組みを徹底するため、定時でのPC自動シャットダウンを導入することを提言します。これにより、無駄な残業やサービス残業の防止、若手職員が帰りづらい雰囲気解消が期待されます。

また、終業前に終礼を行い、日単位での業務管理を行うことで、業務の優先順位の明確化や課内での業務分担の見直しを図ります。これにより、特定の職員に業務が集中することを防ぎ、効率的な業務遂行につながると考えます。

終わりに

本提言は、若手職員が意欲とやりがいを持って働き続けられる職場環境を整えることで、結果として行政サービスの質の向上と市民満足度の向上につなげることを目的としています。ぜひご検討いただきますようお願いいたします。