

自治研活動への参画意識が育ちににくい背景を探るため、採用構造の変化や受け入れ体制の不足という構造的課題を整理しました。その結果を踏まえ、採用後数年以内の職員を対象とした実態調査を設計しました。今後は調査を実施・分析し、定着支援の改善につなげていきます。

新規採用職員の定着に向けた課題と取り組み

—— 新規採用職員の声から定着支援を考える ——

島根県本部／邑南町職員連合労働組合 俵 悠大

1 はじめに

邑南町職員連合労働組合青年部では、職場環境の改善や働きやすい職場づくりに向けた活動に取り組んできました。今年度は、新設された「自治研デビュー部門」を機に、自治研活動に初めて携わる職員を交えつつ取り組むこととしました。

過去の取り組みで積み重ねられてきた問題意識と姿勢を引き継ぎながら、初めて自治研活動に携わるメンバーならではの率直な意見を取り入れつつ、取り組む内容を検討しました。

本レポートでは、既存のアンケートデータを活用しながらその実態と背景を整理したうえで、今後の取り組みにつながる調査設計を行った過程を報告します。

2 現状認識：過去の活動から学ぶ

今回、まず始めの取り組みとして、青年部が過去に取り組んだ活動内容の分析を行いました。邑南町職員連合労働組合青年部では、これまでに以下の5つの活動に取り組んできました。

①「日本一の子育て村をめざす邑南町の庁舎にキッズスペースを」（2018年）

子どもを連れて来庁した保護者が安心して過ごせるスペースがないという日常の気づきを出発点に、アンケート調査を実施し、来庁者と職員双方のニーズを可視化しました。当局への提案を経てキッズスペースの予算計上という具体的な成果につなげた活動です。

②「邑南町青年部による独自メンターの取り組み」（2019年）

新入職員への支援が十分でないという問題意識から、既存のメンター制度の実態をアンケートで調査しました。制度の認知不足や上司への相談のしにくさが明らかになり、青年部員が同世代の視点で新入職員を支える独自メンター制度の創設を提案した活動です。

③「新型コロナウイルスに対して地域にできること」（2021年）

コロナ禍において地域の福祉施設へのマスク不足を受け、青年部・女性部が協力して手作りマスク100枚を製作し、町内の福祉法人2団体へ寄付しました。また女性部が町内消費喚起のためお中元パンフレットを作成するなど、地域に寄り添った活動に取り組みしました。

④「皆が働きやすい職場をめざしてあなたの昼休憩はどれくらい？」（2024年）

職員の昼休憩が十分に取れていないという身近な課題に着目し、アンケートで実態を可視化したうえで当局との交渉を行いました。休憩スペースの確保という成果を上げるとともに、働きやすい職場環境づくりへの継続的な取り組みの重要性を示した活動です。

⑤「青年部で考える業務負担軽減への取り組み若手職員の疑問を集約したFAQづくり」（2025年）

若手職員の業務上の課題を把握するためアンケートを実施し、新入職員が「何を誰に聞けばよいかわからない」という疑問に着目しました。青年部内から質問を集約し、新入職員向けFAQ（よくある質問集）を作成することで業務負担の軽減と効率化を目指した活動です。

これらの活動に共通しているのは、職場や地域の身近な課題を出発点に、アンケートや調査によって実態をデータとして可視化し、当局への提案や交渉を経て具体的な成果につなげるという流れです。

この振り返りを通じて、私たちは自治研活動に必要な姿勢として3点を学びました。第一に、日々の業務の中にある「小さな違和感」を丁寧に拾い上げることが出発点になるということ。第二に、アンケートなどでデータとして実態を示すことが提案の説得力を高めること。第三に、問題意識を持ち続けて粘り強く取り組む姿勢が大切だということです。

一方で、過去の活動を踏まえて「当局への交渉はハードルが高そう」「予算措置まで実現することは難しいのでは」「活動内容が職場内の環境改善中心になっている」との意見もありました。そもそも「通常業務もある中で、なぜこの活動をしなければならないのか」という意見もありました。

こうした疑問は、初めて活動に携わるメンバーだからこそ持つ率直な意見であり、私たちはその背景にある原因を掘り下げてみることにしました。

3 原因分析：なぜそうになっているのか

(1) 採用構造の実態

参画意識が育ちにくいという問題意識の背景を探るにあたり、まず着目したのが採用構造の実態です。職員がどのような動機・経緯で邑南町に入職しているかが、その後の職場への関与意識に影響している可能性があると考え、既存のアンケートデータを分析しました。

ここ数年の採用者を対象に実施された職場内アンケートの結果では、職員採用募集を知ったきっかけは「家族・知人」が47.6%で最多、応募・入職の決め手は「地元で働ける」と「安定性」が上位でした。

一方で「もし募集を知らなかった場合の就職先」として「民間企業」が42.9%、「地元外の企業」が28.6%に上り、強い志望動機というよりも縁やタイミングで入職した職員が少なくないことが示唆されています。また入職前後のギャップについては約38%の職員が「少し違った」または「大きく違った」と回答しており、このギャップが定着意識に影響している可能性があります。

(2) 職場への意識に関する補足データ

2年前に青年部で実施した「業務改善・職員満足度アンケート」（32名回答）では、「仕事にやりがいがある」65.6%、「今後も働きたいと思える職場である」59.4%、「職員であることに誇り・使命感がある」59.4%と、職場への基本的な満足度は一定程度あることが分かりました。一方で「職員として今後こうありたいという目標がある」については肯定・否定がちょうど半々に分かれており、将来のキャリアビジョンが描きにくい職員が相当数いることが示されています。

(3) 参画意識が育ちにくい背景

参画意識が育ちにくい背景には、採用構造や説明体制の問題だけでなく、近年の採用職員が職場に求めるものの变化も影響していると考えられます。

かつては「安定性」や「給与」が職場選びの主な動機であった時代から、現在は「仕事のやりがい」「自己成長」「ワーク・ライフ・バランスの充実」を重視する傾向へと変化してきています。

「職員募集に関するアンケート」においても、応募・入職の決め手として「安定性」が上位を占めていたことは事実ですが、一方でプライベートの充実や柔軟な働き方を重視する意識も、近年の採用者の間で広がりつつあると感じています。

こうした意識の変化の中で、業務時間外の活動や自主的な取り組みを求める活動は、職員にとって優先順位が上がりにくい状況にあります。これは個人の意識の問題というよりも、時代の変化の中で職場と職員の関係性そのものが変容していることの表れであると考えられます。

こうした価値観の変化は、既存のデータだけでは十分に把握できません。実際に採用後数年以内の職員が何を感じ、何に困っているのかを当事者の声として直接集めることが、具体的な取り組みにつなげるうえで不可欠と考えました。

4 調査設計：実態を明らかにするために

(1) 調査の目的と対象

この調査の目的は、採用後の職員が職場に対してどのような印象やギャップを感じているかを把握し、定着意識やキャリア形成への意欲に影響する要因を明らかにすることです。3章で整理したとおり、既存のデータからは採用動機や入職前後のギャップの傾向は見えてきましたが、その背景にある具体的な経験や感情までは十分に捉えられていません。当事者の声を直接集めることで、採用前後のサポートのあり方や職場環境の改善に向けた取り組みに繋がることを目指します。

調査対象は、社会人経験者採用を含めた採用後数年以内の職員とします。この層を対象とする理由は、入職前後のギャップを最も鮮明に記憶しており、現在の職場環境や制度に対するリアルな感覚を持っていると考えられるためです。また、社会人経験者採用については前職との比較という視点から、新卒採用者とは異なる課題が存在する可能性があることから、分析の際には両者を区別して集計・比較します。

(2) 調査項目

調査は以下の5つの項目で構成します。

【項目1：基本情報】

- ・入職前の職歴の有無
- ・出身地（邑南町内・町外）

【項目2：職場の印象】

- ・入職前イメージとの違い
- ・ギャップを感じた具体的な場面（業務内容・人間関係・給与・働き方・地域環境等）
- ・ギャップを感じたときに相談できる人がいたか
- ・入職後のギャップは現在解消されているか・解消されていない場合その理由
- ・入職前にあれば良かったと思うもの（職場見学・先輩との対話機会・業務内容説明等）

【項目3：職場の満足度】

- ・次に異動したい課がある
- ・現在の業務にやりがいを感じているか
- ・職場の人間関係に満足しているか
- ・邑南町職員として働きたいと思うか

【項目４：キャリア形成】

- ・昇格したいと思う
- ・昇格に対する不安
- ・こうなりたい職員像がある
- ・自己成長を実感できているか

【項目５：業務外の活動】

- ・仕事以外で邑南町の地域活動に参加したいと思うか
- ・地域活動に参加しにくいと感じる理由は何か（時間・関心・情報不足・人間関係等）
- ・地域活動への参加が仕事に活きると思うか
- ・邑南町の地域課題に関心があるか
- ・組合活動に参加したいと思うか
- ・組合活動への参加が仕事に活きると思うか

(3) 調査結果を踏まえた取り組みの検討

調査結果を踏まえ、今後は以下の取り組みを検討していきたいと考えています。

採用前の取り組みとして、募集情報の充実や説明会の実施が考えられます。「家族・知人」経由が最多であった現状を踏まえ、より広く求職者に情報が届く仕組みづくりと、入職前に職場の実態を具体的に伝えることでギャップを事前に減らす取り組みが必要です。

採用後の取り組みとして、入職直後のフォロー体制や相談窓口の整備が考えられます。約38%の職員が入職前後のギャップを感じている現状を踏まえると、入職後の早い段階で困りごとを気軽に相談できる体制の整備が定着率の向上に直結すると考えています。

職場環境の取り組みとして、ギャップ解消のための継続的な情報提供の仕組み作りが考えられます。これらの取り組みの具体的な内容と優先順位は、調査結果を踏まえて改めて検討していく予定です。

5 まとめ

本レポートでは、初めて自治研活動に携わるメンバーが「なぜ参画意識が育ちにくいのか」という問いに向き合い、採用構造の変化や説明・受け入れ体制の不足という構造的な課題を整理したうえで、今後の活動内容を検討するための調査設計を行った過程を報告しました。

今回の調査設計はあくまで出発点です。実際に調査を実施して職員一人ひとりの声を可視化することで、初めて具体的な取り組みにつなげることができます。その結果を職場全体で共有し、受け入れ体制やサポートの在り方を見直していくことが、次のステップとなります。

本町では令和7年度から高校生を対象とした採用試験も実施されており、若い世代が早い段階から地方行政に関心を持ち、地域を支える人材として活躍する機会が広がることが期待されています。また、経験者採用についても近年その採用数が増加しており、社会人経験者にとっても邑南町が転職先

の選択肢として開かれた自治体になってきています。新規採用職員が職場に定着し、やりがいを持って働き続けることは、将来の職場づくりや自治体サービスの質の向上にも還元されていきます。こうした認識を持ちながら、取り組みを継続するとともに、今回の活動を通じて得た問題意識と取り組みの姿勢を、今後も引き継いでいきたいと思います。