

熊本県八代市

八代市のプロフィール

八代市は、平成十七年、六市町村の広域合併によって人口十三万人強の新しい市として誕生した。熊本市の南四〇kmに位置し、西は八代海を臨み、東は宮崎県に接し、全面積の約七割が山間地、約三割が平野部で形成されている。山間地には、平家落人伝説が語り継がれる秘境五家荘や石造りのアーチ橋が点在し、豊かな自然の中に今も歴史が息



八代市庁舎



づいている。平野部においては、日本三大急流の一つである球磨川や氷川の両

水系で形成された豊かな土地が広がり、イ草やトマトは全国一の生産量を誇る。

恵まれた自然条件に加え、臨海工業用地の造成、港湾施設の充実が図られ、早くから大企業の工場が進出し、県下有数の工業都市でもある。さらに近年は、九州新幹線、九州縦貫自動車、南九州西回り自動車道、県内最大の国際貿易港である八代港が整備され、陸・海交通の要衝として、更なる発展が期待されている。

また現在、市が取り組んでいる主要なプロジェクトとしては、地域活性化と慢性的な交通渋滞の解消を目的に、八代南ＩＣと八代港を結ぶ「南部幹線」に六径間の橋梁を都市計画事業で建設中である。

人財育成基本方針とその取り組み

平成二三年度に策定された「人財育成基本方針」では、「市民に感動を

与える職員づくり」を目標に掲げ、人材を「人財」と表記し、職員の能力開発に大きく影響を与える「職場環境」「職員研修」「人事制度」「厚生制度」を人財育成の観点から見直しながら、総合的に職員の資質向上に取り組んでいる。

職員を重要な行政資源と位置づけたことについて、総務部人財育成課の山内係長は「この自治体もそうですが、本市においても、事務事業等の見直しを含めて職員数の削減に取り組んでいます。その一方で国や県からの権限委譲などにより、どこ部署も仕事量が増えています。そうした中で、より良い市民サービスを提供していくためには、職員一人一人の資質の向上が重要な課題」と話し、その中心となる取り組みに職員研修の充実を挙げた。

本市の職員研修は、「自己啓発」(職員一人ひとりの取り組み)、「職場内研修」(それぞれの職場で取り組む研修)、「人財研修」(人財育成課が行う研修)を三本柱に据えている。職場内研修では、各課に職場内研修担当者を置き、それぞれ独自の研修計画を立てるなど、学習的な職場の環境づくりに努めている。人財研修では、集合研修のほか、国や県などの行政機関、民間企業、



建設が進む南部幹線橋梁

各種専門研修施設への派遣研修も積極的に推進しており、平成二四年度では当センターの研修を含め延べ九九名を派遣したということだ。

センター研修の参加状況

センター研修の参加者は〈別表〉のとおり、平成二三年度の六名から二四・二五年度は二倍に増えた。この理由をお聞きすると、建設部都市政策課の一美課長補佐は「今のようにスピードが求められたり、新しい事業、特に施設の維持管理系、長寿命化が始まる中で、問題の核をブラッシュアップして的確に対応していくためには、自分たちの知識だけでなく、要はオールジャパン



着席している左から一美課長補佐、山内係長、西田主任を囲むセンター研修に参加された職員の皆さん

の知識が必要となっている」と指摘した。

また、人財育成課の西田主任は「建築のほうでは積算関係の参加が多くなっていますが、まだ本市では積算システムを採用していません。そうした情報を他の市町村の参加者から聞けるのも大きなメリット」と、交流・情報交換の場として期待した。山内係長は「若手職員の実務レベルのアップを理由に挙げ、「研修を受講した職員のスキルアップだけでなく、その知識や技術を職場内研修でフィードバックする取り組みも考えていかなければならない」と話した。

センター研修への感想・要望

センター研修に対する感想や要望に

ついては、今年度と昨年度に受講した十二名の方々から多くの貴重なご意見をいただいた。その中で、『開発許可専門』に参加した都市政策課・福田主任は「非線引き都市計画区域である八代市には、市街化調整区域がありません。したがって市街化調整区域の立地基準に関する研修は必要ないため、非線引き都市計画区域を対象とした技術基準に重点を置いた開発許可研修を別に設けていただきたい」と要望した。

『下水道』に参加した下水道建設課・田中主任は「本市の場合、山から海、川、平地までいろいろあり、例えば港湾の人間がいきなり下水に行って、すぐに別の知識が求められる。忙しい中で新しい知識を身につけるには、研修というのは非常に有効ですし、私としてはすごく勉強させていただいた」と話す。『市町村道』に参加した土木建設課・皆吉主任は「学んだ内容が八代市の現状に沿うものばかりではありませんでしたが、基礎的な知識や法を再認識し、新たな工法などを学ぶことは自分にとってとても有意義なことでした」と述

八代市のセンター研修参加状況

【平成23年度】		6名	【平成25年度】		13名
研修名	期間(日)		研修名	期間(日)	
地域の浸水対策	5		地質調査	3	
公共建築工事積算	5		下水道	4	
品質確保と検査	5		地域の浸水対策	3	
公共建築設備工事積算(電気)	3		開発許可専門	4	
街路	5		建築確認実務	3	
建築設備(電気)	10		橋梁設計	9	
			道路管理一般	8	
【平成24年度】		12名	公共建築工事積算	5	
研修名	期間(日)		市町村道	4	
都市計画	5		建築工事監理	5	
建築耐震技術	4		公共建築設備工事積算(電気)	3	
建築基準法(建築物の監視)	5		官民連携PPP/PFI	5	
開発許可	5				
建築設備(衛生)	5				
橋梁維持補修	5				
市町村道	5				
建設工事の安全施工	3				
品質確保と検査	4				
公共建築工事積算	5				
建築工事監理	5				

(注)24年度の「公共建築工事積算」、25年度の「公共建築設備工事積算(電気)」にはそれぞれ2名が参加している。

べた。

これらの意見のほかに「他の自治体職員との交流による刺激もある。八代市ではやっていない事業などもあり、幅広い意見を聞く機会でもある。他自治体で頑張っている職員の方々の意見や体験を聞くことで、自らのモチベーションを上げることが出来る」という意見もだされ、研修に積極的に参加している姿勢がうかがえた。

八代市の人財育成基本方針は、目指

す職員像を「市民とともに未来を描きチャレンジする笑顔あふれる元気な職員」、目指す職場を「ビジョンを共有しコミュニケーションを深め職員を成長させる職場」と謳っている。廊下ですれ違う職員が明るく挨拶してくれたり、取材がいつの間にかフリーディスカッションになったり、こんなところにも本市が目指すビジョンが浸透していることに感心させられ、さすがらしい気持ちで庁舎を後にした。

(取材日：平成25年十一月二日)