

通告2番目、2番、梅田哲也議員、発言席から一問一答方式で質問をお願いします。

梅田哲也議員。

○梅田議員 皆さん、おはようございます。

引き続きよろしくお願いたします。2番、創生岩出、梅田哲也です。議長の許可をいただきましたので、一問一答形式で一般質問させていただきます。

1番目に、市役所の組織活性化と職員の人材育成についてお聞きをいたします。

さて、皆さんご承知やと思うんですが、地方自治法によりますと、地方公共団体の種類、事務等が定められており、都道府県や市町村は、普通地方公共団体と規定され、普通地方公共団体の取り扱う事務としては、地方税の賦課徴収、学校、公園等の設置・運営に関することである自治事務と国政選挙、戸籍事務、生活保護や指定統計等の法定受託事務に分かれております。行政事務を執行している機関を執行機関といい、長と長の補助機関、行政機関と附属機関により構成されております。

私がこの質問をする趣旨ですが、様々な業務を行いながら、市民サービスを提供し、市民ニーズに応じていくためには、長、つまり市長の補助機関として、市役所組織の充実が不可欠であると考えからであります。最近聞いた話ですが、和歌山県庁においても、若い職員の退職が多くなっており、採用試験は一般行政職であれば35歳まで受験可能であり、民間企業からの転職で受験する人も多数あるようであり、また、職務経験者、いわゆる社会人採用ですけれども、行っており、40歳まで受験可能であると聞いております。

岩出市においても、最近、若い方の退職が多くなっているように思います。私が就職した、1976年に就職したんですけども。私は銀行でしたんですけども、同期の学卒を採用、たしか60名と記憶しております。その中で、一部家業の継承、資格を取って独立するという方の退職者を除いた50名以上につきましては、定年まで勤務していたと記憶しております。

昨今、仕事に対する考え方が多様化し、定年まで勤めるというより、自分がより働きやすい環境を求めて転職することをいとわない傾向にあると思います。若い職員の皆様に、それぞれの能力を高めていただき、岩出市役所で定年まで働いてもらうことが職員のご家族にとっても、また市民の方々にとっても望まれていることではないかと思っておりますので、そのための方策について質問をさせていただきます。

まず1点目として、現在の岩出市職員の現状であります。全職員の人数と部局別、職階別、年代別の人数と直近3年間の定年までの早期退職者の人数を教えてください。

ださい。

2点目に、職員同士の交流や親睦を目的とした仕掛けづくりや、職員同士がコミュニケーションを促すためにどのようなことをされておりますか、お聞きをいたします。

私の新入社員時代を思い出しますと、1年間は先輩の指導員が面倒を見てくれる体制になっておりまして、仕事面での悩み、人生相談等、大変お世話になった記憶があります。また、私、銀行だったんで、支店単位、係別でのコミュニケーションの場は年五、六回あったと記憶しています。

3点目に、岩出市では職員の人事評価についてであります。どのような方法で人事評価がされているのか、お聞きをいたします。

4点目に、職員の能力向上についてであります。職員の資質向上については、業務を遂行していく中で、身につくことはもちろん、様々な研修に参加することで、スキルアップにつなげていかなければなりません。そして、その能力が正しく評価されることで、仕事に対する取組姿勢にもつながり、ひいては昇進にもつながっていくものと思います。職員の能力評価は極めて重要であり、正しく評価することが組織の活性につながっていくと考えますが、いかがお考えですか、お聞きをいたします。

○田中議長 ただいまの1番目の質問に対する市当局の答弁を求めます。

総務部長。

○木村総務部長 梅田議員の市役所の組織活性化と職員の人材育成についての1点目にお答えいたします。

職員の現状につきましては、令和5年4月1日現在で、フルタイムの職員で312人となっております。内訳は、総務部68人、生活福祉部159人、事業部25人、上下水道局28人、教育部32人となっております。年代別につきましては、20代が47人、30代が86人、40代が79人、50代が81人、60代が19人となっております。なお、本年度におきましては、行政管理官を1名採用してございます。

階層別で、主事級153人、係長級68人、課長補佐級33人、副課長級22人、課長級23人、次長級4人、部長級9人となっております。

そのほか会計年度任用職員で239人、再任用短時間勤務職員で9人となっております。

次に、定年まで退職した普通退職者数についてお答えいたします。

令和4年度は14人で、うち20代が3人、30代が4人、40代が1人、50代が6人と

なっております。令和3年度につきましては12人で、うち20代が5人、30代が4人、50代が3人となっております。令和2年度につきましては4人で、うち20代が2人、30代が1人、40代が1人となっております。

全体で退職の要因といたしましては、体調不良によるものが6名、結婚によるものが1人等となっております。

2点目、職員同士の交流活性化についてでございますが、これまでも職員互助会活動の一環で、野球、テニス、ランニング等のクラブ活動、またボーリング大会や親睦旅行を通じ、ふだん仕事以外で交流する機会の少ない所属及び年齢の垣根を越えた交流を図ってまいりました。しかし、職員の中には、加入にしてもなかなか参加していない者もあるのが実情でございます。また、ここ数年は、コロナ禍による活動の自粛や中止を余儀なくされたところではありますが、先月5月8日、感染法上、5類相当に移行したことにより、今後は、以前のような職員間の交流を行い、活性化を図ってまいりたいと考えてございます。

3点目、職員の人事評価についてですが、人事評価につきましては、毎年全ての職員を対象に、任用、給与、分限、昇格等、人事管理の基礎として活用するとともに、人材育成、組織内の意識の共有化及び業務改善等を行うことを目的として実施しております。

具体的には、4月から9月までの上半期、10月から3月の下半期の2回、職員それぞれの業績評価、能力評価を行っております。1次評価者による目標設定面談、中間評価面談、最終評価面談を行い、本人にフィードバックすることにより、業務の見直し及び人材育成につなげています。

4点目、職員の能力向上についてですが、まず基本となる職員の研修につきましては、接遇研修と市役所での職員研修に加え、市町村職員研修協議会での階層別研修やワード、エクセルといった研修、また各課において必要となる知識の習得のための専門研修への参加を行っております。さらに、職務に関連した資格等を取得しようとする職員に対して、職員資格取得助成を行うなど、職員個々のスキルアップを図り、職員体制の強化を図っております。

○田中議長 再質問を許します。

梅田哲也議員。

○梅田議員 2点、再質問をさせていただきます。

組織の活性化という意味において、3年間のコロナ禍により、思うように機能しなかったことと思います。コロナ前まで活発に行っていた互助会活動も実施できな

かったことも、職員同士のコミュニケーションが取りにくくなったことも、社会全般に言えることだと思います。

この5月よりコロナ感染症が5類に引き下げられたことで、以前のように積極的に互助会活動を行っていただき、特に若い人の参加を促していただき、コミュニケーションの場をつくってあげてください。

それから、職員の評価については、上司の能力にも左右される点も大きく、目標を立てる段階と中間チェック、最終チェックと、しっかり面談をしてください。低い評価となっても、何かいい面も見つけてあげて、やる気を喚起する方法もあると思いますので、ご検討ください。

また、資格取得の話がありましたので、再質問させていただきますが、過去5年間で職員の資格取得の実績と、どのような資格か教えてください。また、その取得した資格によって人事評価のアップにつながったのか、お聞きをいたします。

2点目、職員研修を行っていく中で、いかに職務に生かしていくかが重要になってくると思いますが、研修内容の時代に適応した見直しといった課題はどのようにお考えか、お聞きをいたします。

○田中議長 ただいまの再質問に対する市当局の答弁を求めます。

総務部長。

○木村総務部長 梅田議員の再質問にお答えいたします。

議員ご指摘のとおり、いかに職員のやる気を引き出すかが重要となってきます。ふだんから職員間での交流を行い、よい部分を見つけ、業務に生かしていくということを基本として、また互助会活動についても、活発に活動していきたいと考えてございます。

次に、資格取得と公務に対して意欲的に取り組んでいる職員を評価していくことも大事と考えます。職員の資格取得の実績につきましては、令和4年度、簿記検定2級等で7件、令和3年度、1級土木施工管理技士等で9件、令和2年度、消費者生活専門相談員資格等で3件、令和元年度、排水ポンプ車運転用の中型自動車免許等で10件、平成30年度、マイナンバー実務検定等で20件の取得となっております。また、資格を積極的に取得し業務に生かしている職員については、評価の対象としてございます。

次、再質問の2点目でございます。

研修の内容につきましては、社会を取り巻く環境が大きく変化する中、その社会情勢に沿った内容となるよう、常にブラッシュアップし、取り組んでいく必要があ

ると考えております。

また、研修を実施する中で、今後の課題といたしましては、研修の性質上、どうしても知識の習得がメインになってしまうのですが、そこから業務に対する姿勢や行動に対して、継続的な変容につなげていくことができるかが課題と考えております。行動の変化につながる研修内容に取り組み、組織の活性化につなげていきたいと考えております。

なお、コロナ前の市役所での研修の受講率につきましては75.2%となっております。

○田中議長 再々質問を許します。

(なし)

○田中議長 これで、梅田哲也議員の1番目の質問を終わります。

引き続きまして、2番目の質問をお願いします。

梅田哲也議員。

○梅田議員 次に、岩出市職員社会人枠採用試験について、お聞きをいたします。

公務員の民間経験者採用試験とは、複雑化する行政課題に対応するため、幅広い経験や多角的な視点を持った人材を採用するために、民間企業での職務経験を一定年有する人を対象とした採用試験です。

近年、都道府県や政令指定都市の多くが民間企業での経験者の採用を強化しており、受験可能な年齢も引き上げる傾向にあります。今回の本市の導入は、外部人材を登用することにより、組織の活性化につながると考えます。新採の職員採用ももちろん重要ではありますが、即戦力となり得る民間等の社会経験がある人材を採用することは、非常に有効であると考えていた私にとっても、今回の採用を大変うれしく思っております。

そこで、まず1点目にお聞きをいたします。

今回の社会人枠を募集に至った経緯と、もう既に受付締切りになっているかと思うんですが、かなりたくさん来ていただいているという話も聞いているんですけども、直近の応募状況についてお聞きをいたします。

次に2点目として、募集要項を見ますと、受験資格として昭和61年4月2日以降に生まれた人で、民間企業や公務員における職務経験が通算5年以上あるとなっており、年齢でいいますと37歳までということになります。この年齢の上限を引き上げることにより、さらに魅力的な人材の確保につながるとは思いますが、今後拡充していく考えはあるのか、市のお考えをお聞かせください。

3点目に、募集のツールについてお聞きをいたします。

広く知っていただく観点から、市の広報紙、ウェブサイト以外に、転職情報誌、リクナビ、doda、いわゆる転職サービスサイトというんですけども、これを今後使っていった幅広く募集する予定はあるのか、お聞きいたします。

○田中議長 ただいまの2番目の質問に対する市当局の答弁を求めます。

総務部長。

○木村総務部長 梅田議員の市職員社会人枠採用試験についての1点目にお答えいたします。

令和5年9月1日採用の一般事務職として、民間企業や公務員として5年以上経験のある人を対象に募集を行いました。実施した経緯といたしましては、毎年採用計画に基づき採用を行っている中、民間企業や他の自治体の経験、ノウハウを持った人材を採用することにより、組織の活性化も図ることを目的として導入いたしました。

また、現在の応募状況につきましては、これは6月12日消印有効ともしてございますので、昨日の現在までで23人の応募となっております。

2点目、和歌山県その他市、または県の募集状況についてですが、5月末の公表状況で、県ではUIターン型として、県外の民間企業等の職務経験が5年以上ある人を対象に採用試験を実施しております。また、他市の状況といたしましては、和歌山市が土木職等の専門職において、職務経験が3年以上ある人を受験可能として募集してございます。

3点目、募集の受験資格についてですが、今回の社会人枠の要件としては、昭和61年4月2日以降、本年で37歳までの人で、職務経験が5年以上ある人としておりますが、応募の状況も鑑み、年齢の上限の引上げ等について検討してまいりたいと考えてございます。

4点目、募集の方法についてですが、現在、広報紙、ウェブサイトのほか、大学等関係機関への募集案内送付に加え、公務員試験情報こむいんに掲載を行っております。転職サービス企業等有料サービスの利用につきましては、応募状況等も踏まえた上で検討してまいります。

○田中議長 再質問を許します。

梅田哲也議員。

○梅田議員 2点お聞きをいたします。

この社会人採用につきましては、今も総務部長から答弁あったんですが、23人応

募されているということで、非常にたくさん来てるなというような実感だと思います。今年9月の採用ということでしたんですけども、退職者の状況とか、いろいろ応募状況を見ながら、年2回、要は4月の採用も入れて、年2回採用も検討してはどうかと思うんですが、いかがでしょうか。

2点目に、私の経験からしますと、1番目の質問とも関係しますが、社会人採用に限らず、新入職員に対して人材をしっかりと育成していく観点から、様々な面でサポート、いわゆる新入職員をサポートしていく、アドバイスしていく、いわゆる指導員的な制度が大変大事かと思うんですが、そこらほどのように考えておられますか、お聞きをいたします。

○田中議長 ただいまの再質問に対する市当局の答弁を求めます。

総務部長。

○木村総務部長 再質問にお答えいたします。

今回の採用試験による採用者の実績など、総合的に勘案した上で、来年度以降も回数も踏まえ検討してまいります。

また、新採職員に対しまして指導助言を行う先輩職員をメンターとして定期的に面談等を行う個別支援活動であるメンター制度につきましては、新採職員に対して、不安の解消や職場に早くなじめて、離職の防止につながるといった効果があると思います。市といたしましては、まずは配属された課・係全体で、新採職員に対して十分配慮した上で指導を行い、公務に定着していただく方法がよいかと考えてございます。

○田中議長 再々質問を許します。

(なし)

○田中議長 これで、梅田哲也議員の2番目の質問を終わります。

以上で、梅田哲也議員の一般質問を終わります。