

令和5年3月定例会一般質問

通告 1

質問 町職員の人員不足解消に向けた取り組みについて

答弁 選ばれる職場づくりに向けて務めてまいります

3 番 阿部 隆弘 議員

【質問：阿部 隆弘 議員】

3 番、阿部隆弘でございます。町職員の人員不足解消に向けた取り組みについてお伺いいたします。

2022 年度の職員数は職員定数 540 名に対し 452 名となっており、近年、人員不足により会計年度任用職員を補充するなどの対策は行っておりますが、兼任兼務などのポストが増加するなど、業務への職員の負担が大きくなっているのが現状です。2022 年度採用も採用予定者 13 人に対し採用者 8 名にとどまっており、2023 年度の採用予定者も 2 月 10 日付けの町のホームページによると、現在、正職員の採用募集は行っておりませんとなっておりますが、どのようになっているのでしょうか。

近年は採用の内定を出しても辞退される事例も多いと伺っており、また、採用後も数年で退職する事例も多く、職員の定着化も進んでいない状況と思われます。その原因について町長はどのようにお考えでしょうか。

中標津のまちづくりのために働く町職員のやりがいや魅力の発信、処遇の改善などによる採用試験への応募者数の底上げ、採用職員に対しては新任研修のあり方や内容の充実、職場でのサポート体制の強化による働きやすい職場・魅力的な職場づくりに向け改善を図る必要があると思います。

また、職員の皆さんはコロナ禍で業務量が増加し時間外勤務も増加していることと思いますが、職員の労働衛生管理は行われているのでしょうか。業務過多が続くことで職員のコミュニケーション不足につながり、心の病へと発展しかねません。特に職員給与につきましては、初任給の改善、昇給年数の短縮、7 級給与表の導入等、他の釧根管内自治体との格差解消が急務と考えます。

また、貴重な人材を他の自治体に奪われないよう採用職員への赴任手当の支給や住宅の手配など、選ばれる職場づくりに向けた対応が必要ではないでしょうか。町は令和 3 年度からの第 7 期総合計画の実現に向け、令和 4 年度に機構改革を行いました。現在の人員



体制は新たな機構に見合ったものとは思えません。職員の人員不足は行政サービスの低下に直結し、町民の生活に直接影響を及ぼします。町長が目指す関係人口・交流人口の増加だけではなく、定住・移住対策へと取り組みを進めなければ、さらなる人口の流出にもつながりかねません。

第7期総合計画に掲げる、住みたいまち、住み続けたいまちの実現、充実した行政サービスの提供を進める上でも人員の確保が重要です。他の自治体との差別化を図り、中標津に行きたい、中標津町職員になってまちづくりに貢献したいと思ってもらえるよう、町職員の人員不足解消に向けた取り組みが必要と思いますが、町長の考えをお聞かせください。

【答弁：町長】

阿部議員御質問の町職員の人員不足解消に向けた取り組みについて御答弁申し上げます。

全国的にも公務員の新規採用職員の確保が困難になってきている中、当町におきましても例外ではなく、受験者数の減少、さらに内定後の辞退が常態化している状況にあります。

また、採用後におきましても、さまざまな理由による若年層職員の退職が増加傾向にあり、欠員については、近年の人員確保の難しさから、議員御指摘のとおり兼務発令や会計年度任用職員の補充により対応をしているところでございます。

令和4年4月1日付けの職員採用の状況でございますが、一般事務職は9名の募集に対して8名の採用、保健師を含む技術職では4名の募集に対して採用者はなく、全体では13名の募集に対して8名の採用にとどまり、近年は特に技術職の確保が難しい状況であります。この状況を打開するため、今年度は工業系の高校をはじめ、大学・専門学校など15校を訪問し、採用試験情報の周知及び町のPR活動を行ったところであり、昨年秋に実施いたしました初級職試験及び先月実施いたしました2次募集におきましても、訪問先学校の学生の受験につながったところであります。

議員御質問の町のホームページでの現在正職員の募集は行っていない旨の掲載でございますが、2次募集の応募期間が終了し採用者の選考期間中であつたことから募集期間を終了しているとのアナウンスでありますので、御理解をいただきたいと存じます。

これまで社会の変化と厳しい地方財政の状況に対応した簡素で効率的な行政の確立に向けて、事務事業の見直しや行政改革に取り組み、職員数の抑制に努めてきたところですが、近年の少子化に加え、民間企業の採用が旺盛となっている状況の中、職員募集や採用後のフォローアップ及び人員配置など、今後の職員体制のあり方と定数について時代に即した整理が急務であると感じているところであります。

また、地方公務員法の改正に伴い、令和5年4月より運用が開始される定年延長制度により、知識と経験のある高齢期職員の配置が可能となることで、複雑高度化する行政課題への対応に加え、若手職員の支援体制の強化にもつながるものと考えているところであります。あわせて職員の給与や手当におきましても、近隣自治体の状況を踏まえた検討、さらにデジタル技術の活用による職員の業務負担軽減を現実的なものとするための研究を進めてまいります。

中標津町職員の魅力向上を図り、議員御提案の選ばれる職場づくりに向けて努めてまいりますので、御理解を賜りますようお願いいたします。

【質問：阿部 隆弘 議員】

新年度予算に計上されております職員人材確保育成事業については、新たな取り組みとして理解いたします。

しかし、住宅等の斡旋などについては、以前は独身寮があり職員住宅も充足しておりましたが、現在は新たな建設は行われておりません。持ち家等を推進してきたとしても、持ち家手当も廃止されております。中標津に居住するためには民間事業との連携による借家等の斡旋の取り組みも重要と考えます。

また、職員の給与、手当についても赴任手当、初任給、給与表など、人事院勧告に基づき実施されており、人勧準拠を基本とすれば独自の取り組みが難しいことも理解いたします。

しかし、昇給年数の短縮については明らかに釧路管内町村との格差が生じております。このことから根室管内が選ばれない要因にもなっているのではないのでしょうか。

そこで根室管内町村会、町長会、副町長会において、この格差解消に向け、西村町長から取り組む姿勢を示し協議の場に取り上げていただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

【答弁：町長】

再質問にお答え申し上げます。

議員御提案のとおり、人材確保に向けた取り組みとしまして、住環境、給与手当もポイントの1つであるというふうには理解をしております。

まずは新年度予算に計上しております新たな事業を確実に遂行し成果につなげ、あわせて昇給年数等の短縮につきましても、近隣自治体の状況を踏まえまして、調査・研究を行い、公務員を志望する方に、中標津が選ばれるように努めてまいりますので、御理解を賜

りますようお願いいたします。以上です。