

令和6年3月定例会一般質問

通告5

質問 職員の離職を防ぎ意欲を高めるための対策を

答弁 人事評価制度の見直し定員管理計画の改定に向け検討していきます

3番 あべ たかひろ 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。町職員におきまして、若年層や中堅職員の中途退職が増加傾向にあります。職員の離職を防ぎ、意欲を高めるための対策について、3点伺いたします。

1点目はストレスチェックについてです。近年、メンタル不調による休職者も多く、代替職員の配置もなく、仕事量も増加し、メンタル不調になる可能性もあり、負のスパイラルとなってしまうかもしれません。これらを防ぐためにも、ストレスチェックは職員自身が自分を見つめ直すツールの一つであり、事業者側が職員の心身の状態を知ることができるものです。毎年、確実に実施されているのでしょうか。ストレスチェックは、職員の心身の状態を把握するためにも重要と考えます。事業所側の努力義務として集団分析がございますが、本町は実施しているのか。どのように活用しているのでしょうか。



2点目は人事評価についてです。本町は人材育成を目標として導入しておりますが、本来の目的である人材育成に活用されているのでしょうか。平成28年導入から、能力評価と業務評価のため、組織目標設定シート、個人目標管理シート、能力評価シートで実施されておりますが、最も重要なことは面談、職員との対話が確実に実施されているかどうかです。組織目標に対して、個人目標管理シートの作成時の面談や中間評価面談、最終評価面談を全組織で実施し、職員の考えや仕事での悩み、精神状態などを把握するためにも必要なことだと思います。課長職と部長職の面談、部長職と副町長との面談も重要と考えます。いかがでしょうか。

3点目は職員定数について伺います。条例上の定数は明記されておりますが、今の職員数と合致しているのか。早期退職による人員不足になっていると思いますが、現在、何人の人員が不足し、代替職員として、会計年度任用職員などが配置されているのか。人員不

足による兼務発令はどのくらいになっているのか。現状把握と対策が重要と考えますが、いかがでしょうか。以上3点について、町長のお考えをお聞かせください。

【答弁：町長】

阿部議員御質問の職員の離職を防ぎ意欲を高めるための対策をにつきまして、御答弁申し上げます。

御承知のとおり地方公務員の離職者数は、全国的にも増加傾向にありまして、総務省の直近の調査では、令和4年度中の自己都合退職者数が、前年度比12.7%増と、年々増加しているところです。この状況は民間企業においても同様でありまして、職種によらず定年前の退職者数は増加傾向にあります。本町職員におきましても例外ではないことから、新規学卒者のほか、社会人経験者の採用も積極的に行い、多様な人材を採用することで組織の活性化や地域の雇用促進対策につながることも期待しつつ、職員体制の整備に努めているところであります。

御質問の1点目のストレスチェックについてであります。毎年、WEBシステムによる調査を行っております。その結果につきましては、過去2回の結果とともに本人へフィードバックしており、自身の現状との比較が可能となっております。あわせて、部課ごとの集計と分析結果を、中標津町職員衛生委員会に報告の上、各所属長へ提供し、仕事上のストレス要因の把握に活用するなど、職場環境の改善のほか必要な対策につなげているところであります。

2点目の人事評価についてであります。本町では、人材育成型の人事評価として、平成28年度から取り組み、職員個々の能力、意欲、可能性を最大限に引き出し、組織力を高めることで、住民サービスの向上を目指しております。そのためには、評価期間ごとの確実な面談の実施が必要となりますが、業務中の打合せの場面なども、職員の思いや悩みを引き出す重要な機会と捉え、各評価者は普段から職員との信頼関係を深め、コミュニケーションを図っているところであります。導入から8年が経過するところであり、地方公務員法においても、処遇への活用が求められている中、本町におきましても、さらに職員のモチベーションにつながる人事評価制度の構築に向けて、見直しを進めたいと考えております。

3点目の職員定数についてであります。中標津町職員定数条例に定める、町長部局の職員定数は201人であり、令和5年4月1日時点の職員数は186人となっておりますが、この条例上の定数は、平成15年3月当時の状況に基づくものとなっております。今後は定年延長制度の開始による能力と意欲のある高齢期職員の活躍などを見据え、計画期間の

経過している中標津町定数管理計画とあわせて、改定に向け検討したいと考えているところでもあります。正職員の代替として配置する会計年度任用職員につきましても、準職員から移行した職員及び育児休業中職員の代替職員を除き配置はなく、また、兼務発令につきましても、資格職による業務効率化のメリットを生かすための発令や業務量を踏まえた発令を除き、職員の不足への対応のための兼務発令はございません。

職員配置につきましても、これまで社会の変化と厳しい地方財政の状況に応じた、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、時代に即した体制整備が必要であると感じているところです。

現状、条例上の定数との乖離はありますが、所管部長職と連携の上、業務量に即した人員配置に努めており、来年度の採用計画に当たりましても、退職者の補充のほか、必要数を確保できる見通しとなっているところでもあります。高度複雑化する行政課題に対応するためには、職員の確保に加え、採用後のフォローアップも重要な要素と認識しているところです。

議員御指摘の人事評価制度の見直しを初め、若手職員への支援体制の強化を図り、職員のモチベーションにつながる職場環境に向けて努めてまいりますので、御理解をお願いいたします。

【質問：阿部 隆弘 議員】

はい。再質問いたします。年度途中の退職により欠員が生じた場合については、どのような対処をお考えですか。

【答弁：町長】

はい。再質問にお答えいたします。これまでも欠員が生じた部署の状況等を踏まえながらですね、対応したところございまして、今後におきましても、欠員となった時期や職種、その課、係の職員体制ですね、総合的に判断した上で、その時点での補助の在り方について検討し、適切に対応してまいりたいと考えております。

【質問：阿部 隆弘 議員】

再々質問させていただきます。職員の意欲を高めるために職員提案制度がありますが、昨年7月に規定の改正及び運用の改善を行ったと聞いております。アイデア提案のほか、実績提案の創設、職員投票、職員の情報公開など、また、ヒアリング、関係部署への事前

検討を実施、全提案を審査委員会で決定し町長表彰の実施と、すばらしいものになったと思っております。職員周知については、職員のモチベーションのためにも、町長自ら職員に向けて発信するべきと考えますが、いかがでしょうか。

【答弁：町長】

はい、御質問にお答え申し上げます。職員提案につきましては昔からある制度でございまして、その都度いろんな提案をしていただいております。しかし、やはり政策提案であったりですね、今回は小樽商大の力を借りまして、チームワークで一つの事項について提案まで至った経過もございます。いろんなことをしながらですね、職員のモチベーションを上げる、そしていい提案をしていただいておりますね、行政改革に結びつけるのを今後と執り行ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。