令和８年３月定例会一般質問

通告６

質問　専門職の処遇改善と人材定着の方向性について

３番　栗栖（くりす）陽介（ようすけ）　議員

【質問：栗栖 陽介 議員】

３番、栗栖陽介です。専門職の処遇改善と人材定着の方向性について計２点質問いたします。

本町における行政サービスの質を最終的に左右するものは制度や施設そのものではなく、それを運用し支えている人材の力であります。とりわけ、福祉、医療、保健、教育、技術、ＩＣＴなどの分野においては、高度な専門資格と実務経験を併せ持つ職員の存在が、町民生活の安全性、継続性、そしてサービス水準を直接的に規定しております。

地方公務員法第 24 条は、職員の給与について、生計費並びに国が及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないと規定し、あわせて職務の内容と責任に応じたものであることを求めております。この規定は単なる均衡原則にとどまらず、各自治体が実情に応じて職務の専門性や責任の程度を適切に評価することを求めている趣旨であると理解しております。

本町の給与制度は国家公務員給与表および人事院勧告を基準として運用されておりますが、保健師、建築士、土木施工管理技士、管理栄養士、保育士、心理士などの専門職については、その資格に基づき高度な専門判断と責任を担っており、その専門性は住民サービスの質に直結するものであります。

近年は専門職人材の確保が全国的に課題となっており、民間や他自治体への人材流出、いわゆる引き抜きにも生じている状況にあります。専門職員を失うことは、単に１人の退職にとどまらず、これまで培われてきた専門知識、地域理解、住民との信頼関係の喪失にもつながり、行政運営上の大きな損失となります。

今後の安定した行政運営のためには、専門職が安心して長く勤務できる環境を整えることが極めて重要な施策課題であると考えます。

こうした観点から、本町における専門職の処遇と人材定着の方向性について、以下２点を伺います。

質問　専門職員の職務評価と処遇改善を
答弁　現行制度内において適切な処遇に努めています

【質問：栗栖 陽介 議員】

１点目、専門職員の職務評価と処遇改善をについて質問いたします。

数年前から、職員の学びの機会を減らさないモチベーションＵＰにつながる取り組みとして、業務で使える資格・更新や現在の業務では使えなくても、今後、新たに資格の取得費用を公費で出している点には一定の評価をいたします。

しかし、専門職としての力量を維持・向上するためには、資格取得後の研修、情報更新、実践への還元は欠かせません。

現状では熱意ある職員が自己負担で研修や講習に参加していると聞いております。現場のスキルアップが職員一人ひとりの高い意識や努力に依存している面がある一方で、制度的支援とのバランスに課題があると考えます。

専門職の研修は、専門研修・倫理規定・ガイドライン更新・資格更新要件など、専門資格の維持と実践能力の更新を義務づける性格を有しており、単なる自己研鑽ではなく、職務遂行に不可欠な要件であります。すなわち、専門職の研修は個人の努力ではなく、町の行政機能を維持し町民サービスの質を保障するための一部であるという認識が必要であります。

これらを前提に質問いたします。専門資格を有する職員について、その専門性や市場における希少性、人材流動性の状況を町としてどのように認識していますでしょうか。

また、現在の給与体系の中で専門職の職務内容や責任の重さが適切に評価されていると考えているのか、町の基本的な見解をお示しください。

【答弁：総務部長】

栗栖議員御質問の専門職の処遇改善と人材定着の方向性についての１点目、専門職員の職務評価と処遇改善をにつきまして御答弁申し上げます。

本町では一般行政職における専門職員といたしまして、土木・建築等の技術職や保健師、保育士等の専門職を配置しておりますが、社会情勢の変化や住民ニーズの多様化・複雑化が進む現状において、幅広い情報を積極的に取得し、研修等を通じて知識を高めながら学び続けることは、専門職員に限らず全職種に共通する地方公務員の責務であると認識しております。

そのうえで専門職員のスキルアップに向けた研修等への参加につきましては、有資格者がその専門性を維持し、行政の質を保つ上で不可欠であることから、予算の関係もございますが、業務上必要と認められる研修等は原則公費負担とし、各部署で旅費や受講料を予算化しております。

専門資格を有する職員の希少性等に対する認識についてですが、専門職員は町民生活の安全と質の高い行政サービスの提供に重要な人材と考えますが、昨今の売り手市場背景とする流動性の高まりから、民間企業や他自治体との競合が過熱し、専門職員のみならず一般職の確保も難しい状況であり、強い危機感を持っているところであります。

また、現在の給与体系における専門職員の評価についてでございますが、本町の給与体系につきましては、一般事務職、専門職員を含め、地方公務員法第 24 条第 2 項の規定により、国や他の地方公共団体ならびに民間企業との均衡を考慮して定めることとなっておりますことから、人事院勧告に基づきその均衡を図ったうえで定めた給料表を適用しております。

行政職においては職員の給与に関する条例に基づき、一般事務職及び専門職員について同一の給料表を適用しておりますが、それぞれの職責に応じた級・号俸の設定による給与体系となっているものでございまして、現行制度内において適切な処遇に努めているところであります。以上です。

質問　資格手当の創設等を含む人材定着政策と予算への反映を
答弁　職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでまいります

【質問：栗栖 陽介 議員】

３番、栗栖陽介です。２点目の質問として資格手当の創設等を含む人材定着政策と予算への反映をについて質問いたします。

専門資格は単なる形式的な資格ではなく、専門的知識、倫理責任、継続的研鑽を伴う高度専門職としての証であり、その専門性は住民サービスの質を支える基盤であります。

現場からは、専門資格そのものに対する評価、すなわち資格手当の創設や見直しを求める声もあると聞いております。資格手当の創設や見直しを行う場合には、条例改正を含む制度整備が必要になるものと考えられますが、人材定着の観点から、その検討を行う必要があると考えます。

専門職の確保対策は特別交付税措置の対象となり得る可能性や医療・福祉人材確保関連

の基金、子ども・子育て支援交付金、デジタル人材育成関連補助制度など、一定の財源活用の余地も考えられます。

人材定着資金は経費ではなく、現在・未来への行政経営における投資であります。こうした制度活用の可能性も含め、専門職の処遇改善を必要と存じますが町長の見解を伺います。

【答弁：総務部長】

栗栖議員御質問の２点目、資格手当の創設等を含む人材定着政策と予算への反映をにつきまして御答弁申し上げます。

資格手当の創設や見直しについてでございますが、地方公務員の手当は地方自治法に規定する種別を超えて支給することは認められていないことに加え、１点目で御答弁申し上げましたとおり、給料を含め地方公務員法に基づき国等との均衡および職責等に応じて総合的に勘案のうえ決定されるべきものであります。

また、特定の資格を有していることに対して手当を支給した場合、全体的な給与体系のバランスや資格を持たないまでも、それぞれの分野で専門的な知識やスキルを身に付け職責を果たす一般事務職との公平性を考慮いたしますと、制度設計全体に関わる大きな課題であると認識しております。

議員御提言の特別交付税措置や各種交付金などの財政措置の活用についてでありますが、自治体が正式採用する専門職員についての標準的な人件費は、一般的には普通交付税にて措置されており、特別交付税につきましては外部からの専門人材の登用や特定の政策課題に係る人材等への措置であること、また、各種基金や補助金につきましても、その適用範囲は一時的かつ限定的でありまして、正規の職員に対する恒久的な財源としてはなじまないものと考えております。

議員御指摘の人材定着資金は経費ではなく投資であるとの御意見は重要な視点であると認識いたしますが、その投資のあり方につきましては、直接的な手当等の支給にとどまらず、１点目の御質問で御答弁申し上げました研修機会の充実に加え、職員の育成体制や業務のＤＸなど、職場環境の整備を多面的に進めることが大切であると考えております。

こうした取り組みを通じ、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでまいりますので、御理解賜りますようお願い申し上げます。