

議 長 々	<p>会議を再開いたします。 (午後 1時00分)</p> <p>これより、香取議員の一般質問を行います。1番香取議員。</p>
1番 香取議員	<p>1番議席、香取でございます。本日は、本町の人事戦略について質問いたします。企業は人なりというのは繰り返されてきた言葉ですが、この言葉は、企業だけでなく、本町のような自治体にも当てはまります。高齢化や人口減少に伴う地域課題が山積する中、限られた予算の中で、将来にわたって持続可能な行政運営を行っていくためには、人材を戦略的に採用・育成・活用し、地域課題を見極め、それを解決していくことができる組織づくりをしていく必要があります。そこで、本日は、本町の人事戦略について、人材確保・配置と育成、そして外部人材の活用という3つの観点から議論をしていきたいと思っております。</p> <p>1点目は、人材確保、すなわち入口にあたる採用の局面です。職員1人あたりの生涯年収を考えると、1人の職員を採用するということは、1億円以上の資金調達をすることに匹敵します。従って、どのような人材を採用するかということは、組織にとって大変重要な意味を持ちます。そこで、本日は質問として、近年の職員採用試験の実施状況と、それに対する評価を伺います。また、職員採用における課題とその解決に向けた取り組みについても伺いたいと思っております。どんなに良い人材が採用できたとしても、組織の中で適切に配置し、育成していかなければ意味がありません。そこで、2点目としては、配置と育成について、人事異動を切り口として考えてみたいと思っております。職員の定期人事異動に関する基本的な考え方とその運用状況を伺います。また、この人事異動によって、職員はどのようなキャリアパスを問うのか。想定される職員のキャリアパスについて伺います。3点目は、外部人材の活用についてです。高度に専門的な知識や経験が必要な局面では、組織の内部で人材を育成するよりも、外部の人材の助けを借りた方が効率的な場合もあります。外部人材の活用により、組織の中にも刺激を受け、活性化するという効果もあります。本町では、地域おこし協力隊を多数採用していますので、地域おこし協力隊を入口として、外部人材の活用について考えてみたいと思っております。質問としては、現在活動している地域おこし協力隊の多くが、今年度中に任期を終えることから、改めて地域おこし協力隊の採用の目的と、今後の方向性を伺います。以上3点、よろしくお願いいたします。</p>
議 長	<p>それでは、香取議員の質問、「本町の人事戦略を問う」に対する答弁をお願いします。番外湯浅総務財政課長。</p>
番外湯浅総 務財政課長	<p>香取議員ご質問の「本町の人事戦略を問う」にお答えします。まず1項目めの人材確保についてでございます。近年の職員採用につきましては、多様</p>

化、複雑化する行政ニーズに対応するため、毎年1名以上の人員を確保することとしており、その人数は定員適正化計画に基づき、採用をしております。このうち、一般事務につきましては、一定程度の受験者数があり、令和元年度以降は、毎年1名以上採用しております。一方で、土木技師につきましては、令和元年度以降、毎年募集を行っているものの、受験者がいない年もあるなど、採用には至っておらず、今後に向けた大きな課題であると考えております。対応するため、専門課程を有する高等学校や大学等への積極的なアプローチや、メディア等を活用した幅広い情報発信等を行っていく他、仮に、採用時には専門的な知識や経験が不足していたとしても、採用後のOJT機会や内容等を充実し、長期的な視野のもとで、技師として育成していくという手法についても検討してまいりたいと考えております。

次に、2項目めの、配置・育成についてです。毎年1月に取りまとめる職員の自己申告書の内容や、2月に行う全職員に対する副町長面談等の内容を参考としながら、各所属が直面している課題を解決するにあたって、必要な人材を配置するよう努めております。一方では、仕事の百貨店とも称される公務職場における多様な職務への知識を経て、経験を重ねることができるよう、定期的な配置替えを行うことも極めて重要であると考えております。本町は、全体が60名程度という小規模な組織体であることから、必ずしも何年で異動するという画一的なルールまでは定めず、毎年度こうした両方の視点に代表される観点が満たされるような人事異動が、実現するよう意識しているところです。職員の人材育成につきましては、平成27年3月に策定した川本町人材育成基本方針に基づくこととしており、目指す職員像として町民満足度を高めること、常に問題意識を持つこと、公平・誠実であること、広い視野を持つこと、地域と協働できることなどを掲げております。またこうした人材育成の手法の一つとして、近年、人事評価制度の運用も始めたところです。現在の限られた人的資源を最大限活用できるよう、今後もしっかりとした人材育成に努めてまいります。

次に、3項目めの外部人材の活用についてでございます。地域おこし協力隊は、都市から地方への新たな人の流れを作ることとを目的とした総務省の制度です。本町におきましては、平成23年度から受け入れを行い、現在までに24名が任期を終え、そのうち半数以上の13名の方が町内に定着されています。現在7名の方が隊員として活動されており、今年度中に5名の隊員が任期を終える予定となっています。この制度は、本町にとりまして、その目的である新しい人の流れ、都市から本町への移住者の呼び込みが課題となっている農業や商業など、少子高齢化が進む地域の担い手対策に繋がるものと考えています。さらには、移住促進や将来の担い手としてだけでなく、新しい視点、発想での取り組みが、地域活性化の起爆剤やきっかけになることも期待するところであります。近年、全国的に多くの自治体が様々な活動内容や手法で積極的に募集を行ってきており、採用が難しくなってきていることや、着任後の育成サポート体制など課題も見えてきていますので、それら

番外湯浅総務財政課長 　に柔軟に対応しながら、今後も毎年3名から5名程度の協力隊を採用し、定着に向け支援し、町が抱えております課題解決や活性化に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

議　長 　　　　再質問ありますか。1番香取議員。

1番香取議員 　　　　はい。では1つ目の人材確保のところから、再質問していきたいと思えます。人材の確保・採用のことについては、今の答弁では、一般事務の受験者は、採用者は確保できている一方で、土木技師についてはなかなか確保が難しいというお答えでした。本日は、人数の多い一般事務の採用の話を中心に進めていきたいと思っておりますが、一言だけ土木技師のところに触れておくといいたしますと、土木技師については、本町だけでなく郡内や県内でも、なかなか人材の確保が難しいと聞いております。ですので、町だけでなく、郡内で人材をシェアする、或いは県内でシェアするような仕組みができれば良いのかなと思っておりますが、ここに関しては本日議論してもなかなか難しいところだと思えますので、このぐらいにしておきたいと思えます。本題であります一般事務の採用についてなんですけれども、毎年採用は確保できているということでしたが、受験者は十分に確保できているとお考えか。或いはもう少し受験者があった方が良いとお考えかについて伺いたいと思えます。受験者数が減っているか増えているかも含め、答えていただける範囲でお答えください。

議　長 　　　　番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総務財政課長 　　全体的にはですね、採用予定人数に対して、ある程度の受験者数を確保できているというふうに考えております。ただ募集人員がですね、毎年少数でございますので、年によっては、ばらつきがあるというような状況でございます。

議　長 　　　　はい、1番香取議員。

1番香取議員 　　　　年によりますが二次募集・三次募集などをやっている年もありますので、そうですね今の課長のお答えでは十分ということでしたが、やはりなかなか今企業でも採用が難しい中で、十分な人数が確保できているのかというと、難しいところもあるのかなと思っております。実際のところ、昔はどうだったか分かりませんが、今は待っていれば受験者が集まるという時代ではありません。ですので、相応の労力をかけて工夫していく必要があるのではないかなあと思っておりますので、採用人材を確保するための方策についてここから少しお話をしていきたいと思うんですけれども、まず、そもそもどういう人材を採りたいかというところについてです。先ほど、育成のところでも目指

1 番
香取議員 すべき職員像というのをお答えいただきましたが、改めてどんな人材を採りたいとお考えか、お聞かせください。

議 長 番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総
務財政課長 求める人材像につきましては、新採、新卒の方と、それから年齢もですね、30歳ぐらいまで区切っておりますので、ある程度の社会人を経験した方とでは若干見方も変わってくるというふうに考えておりますが、新卒の例えば方で言いますと、採用されてから人材育成の基本方針に則った職員像と、育っていくであろうという基礎的な素養を持った方、それから基本的には、公務職場というのは、いろいろな業務がございますので、ある一定程度の学力といえますか知識、そういったところも重視をしております。人柄の部分で言いますとそ、たった今といえますか、昨日から職員の採用公募をかけておりますが、詳細については、ちょっと控えさせていただきたいと思いますが、一般的なですね、責任感ですとか、正確性ですとか、誠実性、そういったところを観点にしてですね、職員を採用をしているというところでございます。以上です。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい、わかりました。なかなか見極めるのが難しいところなんだろうなと思うところではありますが、具体的に、より具体的なところで見ていきたいと思うんですけれども、近年の採用者を見ますと、今、課長が言われたように30歳ぐらいまで、域を広げて社会人を経験した人も採ろうとしているんだと思うんですけれども、近年の採用者を見ると20歳前後の男性が多いように思います。保健師などの専門職については女性もいますが、20歳前後の男性が多い。つまり、ある程度経験、社会人経験を持った人、或いは女性はなかなか採れてないのではないかなと思っていますので、この点について、伺いたいと思います。まず女性についてなんですけれども、近年の採用者の実績の中での男女比の内訳のデータがあればお示しくください。無ければ良いです。

議 長 番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総
務財政課長 ちょっと今すぐ、パーセントで言いますと答えできないんですが、保健師、これほとんど女性なんですけど、それ以外の一般職員で言いますと、どちらかという、男性の方が多くなっている状況です。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 わかりました。女性を採る必要を感じておられるかのところと、あとは何
で女性が少ないのか。女性の受験者が少ないのか、或いは何か他の理由があ
るのかというところが、お考えがあれば教えてください。

議 長 番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総
務財政課長 男女比の関係なんですけど、もともとですね、採用人数が1名ですとか、
若干名ということになっておりまして、その中で例えば大卒の方が欲しいだ
とか、高卒の新卒の方が欲しい、Uターンする時の、まず最初の入口が新卒
のところになるかと思えます。そういうところでですね受験の採用試験に
ついて、どちらかというベーシックなもので対応させていただいております。
そういうところで対応がですね、もしかしたら新卒者の方向けになっ
てるかもしれないという状況が一つと、それから男女比のところなんですけど、
ちょっとこれも実際に役場の中に入られた方に聞き取りをするだとか、近隣
の高校だとかいった聞き取りをしなくちゃはっきりとわかりませんが、一つ
には、そういったPRが少ないのかなというところですか、職場としての、
魅力というのが、情報発信うまくできていないのかなというところも考えら
れるんじゃないかというふうに思っております。

議 長 再質問ありますか。1 番香取議員。

1 番
香取議員 はい、わかりました。女性に関しては今の入った段階では、上の方にも女
性がありますので、そこまで気にならないかもしれないですが、例えば20年
後とか30年後に今の20代、30代が管理職になっていく時に、今、女性
の割合を増やそうということで、管理職や企業、民間企業でも役員は3割ぐ
らいは女性にしようっていう動きがある中で、30年経って、さあ誰をって
なったときに、その管理職になるような人材がないというふうになりかね
ませんので、そのあたりも考えて採用する必要があると思っております。今お
っしゃったようにおそらく女性の受験者がなかなか確保できていないんだと
思いますので、PR或いは女性に魅力的に映るようにするなど、考える必要
があるかなと思います。また、社会人経験者についても、今一緒にお答えい
ただいたかと思うんですけども、枠はそのまま社会人専門の枠を作らない
までも、社会人に積極的にPRするですとか、積極的に採用してもいいので
はないかと思っております。というのも、社会人を経験した人を採用するっ
ていうことは組織にとっても、或いはその採用される本人にとっても、おそら
くメリットがあると思っております。本人にとっては、新卒で採用されて入っ
てくるのも良いですけども、ある程度、県外の都市部の仕事を様子をわか
って社会の様子をわかって入ってくるという方が、町の中に還元できる経験
などもできるのではないかなあと思っている点があります。また、社会人の
経験者を採ることは組織にとってもとても良いことだと思っていて、もちろ

1 番
香取議員

ん経験が活きますし、OJTもなかなか役場の人数が少なくなって難しくな
っていき面もあるであろう中で、ある程度、社会人経験がある人を取るとい
うのは大切なことだと思いますので、社会人経験者それから女性も含めて、
きちんと採用ができるように、PRをしていく必要があると思っています。
それで、社会人と女性を含めて受験者をある程度確保していくためにどうや
っていけばいいかというようなことを考えていきたいと思うんですけれど
も、人が仕事を決めるときにですね、何を基準に仕事を決めるかなっていう
のを考えていく必要があると思うんですね。仕事、若い人・若手が仕事を決
める時に、基準として考えるのは先ず仕事の内容だと思います。或いは仕事
の場所ですね、どこで働くか。それからその次に、給与、お金の面や、福利
厚生休日を含めた休暇を含めた福利厚生、それから人間関係なんかも考える
んでしょう。この中で、役場の仕事を考えてみると、仕事の内容自体は、や
りがいいもあって、地域の近くの人役に立てるとても面白い仕事だと思いま
すし、私は個人的にそう思いますし、そう思う人もいると思うんですね。で
すのでその面を含めて、きちんと情報提供をして、PRをしていくという工
夫が必要なのではないかなと思っています。この点、民間企業はかなり上手
に、昔から工夫をしてやっているのではないかなと思っています。先ほど最
初の答弁でも広報をしっかりやりますみたいな話があったと思いますけれど
も、全国に向けて広報をしても、だいぶぼんやりしたものになりますので、
できるだけピンポイントで情報を提供してやっていく必要があると思ってい
ます。民間企業の取り組みを参考にするとなると、よく出てくるのが、イン
ターンシップ制度をやってみようっていうようなことが言われるかと思いま
す。大学生や若者を職場に連れてきて、一定期間働いてもらうような制度で
す。これも有効だとは思いますが。ただここでインターンシップ制度入れまし
ょうって言うても結構ハードルが高いと思うんですね、きちんとしたものを入
れるとなると、かなり準備が必要ですので検討はしていただきたいと思
いますがそういうものもありますという紹介に留めます。現実的なものとして
考えられるのは、もっとピンポイントな情報提供だと思っています。例えば、
民間企業では、リクルーター制度みたいなものを導入している企業が多数あ
ります。これは企業の若手社員を中心に、リクルーターという形で登録をし
て、大学生などに直接働きかけて、企業によっては選考で有利にしたりとか
そういうところもありますけれども、きちんと話をして仕事の内容、会社の
ことなんかを伝えていくという制度です。反対にOB訪問というような形で、
学生・若手が企業に勤める人とアポを取って、話をしていくというような制
度も考えられます。リクルーター制度なんかは、やっている自治体はありま
して、若手の職員をリクルーターとして任命して、情報提供ですとか、しっ
かり話をして、役場の仕事こういうのだよっていうのを伝えていくというよ
うなことをやっている自治体もあるようですが、このあたりの情報提供など、
何か工夫はできませんでしょうか。

議 長	番外湯浅総務財政課長。
番外湯浅総務財政課長	<p>言われるようなリクルーター制度、そのものずばりというようなことはなかなか今までもやってはおりませんが、例えば学校の方からの求めに応じてキャリア教育ですか、そういった場面に役場の職員が出ていたりだとか、そういった小さなことなどはやっている事例がございます。リクルーター制度ということで若手の職員をそういうふうに育成して、出身の高校なり大学なりというところに行くという人材確保につなげるということがございますが、今のところ採用枠がですね、少しなものですので、かといってそういうのがいないというわけではございませんので、今後ですね、いろいろな採用の手法、適切な手法を考える上でですね、そういった言われるようなリクルーターということも、参考にしながらですねいろんな方法は考えていくべきだろうと考えております。</p>
議 長	再質問ありますか。1 番香取議員。
1 番香取議員	<p>はい、そうですね。仰々しいすごく大きな制度にする必要はないと思うんですね。例えば若手社員をあなたはリクルーターですってとりあえず言うておいて、同級生ですとか少し後輩なんかには役場の仕事楽しいよって言うてもらっただけでも、声を掛けてもらっただけでも少し違うのではないかなと思っています。小さい町なので、そのぐらいの小さいことから始めてみるのもいいかなと思っています。もちろん採用試験はそれとは全く別で公正を期さなければいけませんので、そこは分けて考える必要がありますが、そういうふうに声掛けも進めていく、何かできることからでもやっていく必要があるのかなと思っています。それで情報提供の工夫、いろいろあると思うんですけども、それに加えて選ばれる自治体になるための工夫としては、福利厚生などの充実も考えられるかと思えます。ここでは、男性の育児休業について、それから副業の解禁についてを論点として考えてみたいと思っています。男性職員の育児休業の取得については、以前の定例会でも一般質問で取り上げさせていただき、いわゆる育児休業についてはまだ取得した職員がいないというお答えをいただいておりますが、その後の取得状況は変更はありますでしょうか。</p>
議 長	番外湯浅総務財政課長。
番外湯浅総務財政課長	男性の育児休業の実績は今のところございません。
議 長	再質問ありますか。はい、1 番香取議員。
1 番	はい。男性の育児休業の取得については、本定例会に上程されている条例

香取議員 改正の議案がございます。今年の4月に育児休業、育児・介護休業の法律が改正されたことにより、民間企業においては、配偶者が妊娠した場合、つまり妻が妊娠した場合には夫、その夫に当たる人に個別に育児休業の制度があることを周知したりですとか、意向を確認することが義務づけられています。これに伴って、今回条例改正がされたのだと理解しておりますが、この条例改正に伴って、何か運用に変更をする予定でしょうか。

議 長 番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総務財政課長 今回の条例改正の内容につきましては、育児休業を取得する際にですね、情報提供なり、その職場が育児休業を取得しやすいような職場環境を整えるというような条例改正であります。具体的に何と何をしてくださいねというところはないんですけど、今後の方向性として、取りやすい職場をみんなで作っていきましょうということなんですが、そういう方向でですね、職員への周知ですとか、いろいろな取り組みをですね、一緒になって考えていきたいというふうに考えております。

議 長 再質問ありますか。1番香取議員。

1番香取議員 せっかく条例が改正されたので、民間企業に義務づけられていることぐらいはできたら良いのかなと思っています。妻の妊娠が報告されたときに、個別にこういう制度がありますよっていうのを知らせる。そして、この育児休業の制度がありますよっていうのを知らせた上でこれを取得しますかっていうのを、確認することを行った方が良いのではないかなと思っています。進んでいる自治体では、皆さん取るであろうということを想定した上で取らない場合は、理由を言ってくださいね、理由を書面で提出してくださいね、というような運用にしているところもかなりあるようです。この話をするのはですね、やっぱり今の若い世代、今の20代にあたる、いわゆるZ世代と言われる世代の人は、男性も含めて育児休業を取るのが、当たり前ようになってきています。今県内で県内の自治体で男性の育児休業やってる、前面に出してる自治体は少ないですので、逆にこれが100%になれば、かなりPRできるのではないかなと思っていますので、条例改正に合わせて誰がどういふふうに、この育休制度を伝えて促進していくかというような辺りまで踏み込んで考えていただければなと思っています。それからもう1点は、副業の解禁についても話をしていきたいと思います。現在、民間企業を含め、民間企業では副業の解禁というのが進んでいます。これに合わせて、自治体でも、副業を解禁する自治体が、ちらほら出てきているように見受けられますけれども、本町において副業・兼業に関する規定、或いは運用はどのようになっていますでしょうか。

議 長

番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総
務財政課長

地方公務員法によりまして副業は営利企業への従事ですとか、運営することが禁止されております。ですが事務的には業務に支障のない範囲内で許可をすることができるということもございます。川本町は、その法令に基づいた運用といたしますか、考え方を持っております、実際に副業がですね、本当にできるのかどうなのか、それが業務に支障がなければ許可できるわけですが、こうしてフルタイムで働いていて、その上で別のお仕事をされるということで、休息も満足にとれない場合もあるかも知れません。それが結局、公務に支障があるのではないかというふうにとられかねないわけなんですけど、副業でいろいろなパターンがありまして、例えば農業ですとか実際そういう業としてやってるかどうかは別として、そういう事例もありますし、あと広域的な職務に従事しておられる方もいます。そういったところでですね、いろんな知識ですとか経験、いろんな方とのコミュニケーションで、プラスになる部分もあるかと思っておりますので、そういったことはよろしいかと思っておりますけど、本来の意味の副業解禁となると、これは少し注意する必要があるのかなというふうに考えております。

議 長

再質問ありますか。1番香取議員。

1番
香取議員

はい、そうですね。今の答弁であったように地方公務員法において、営利事業への従事等については制限が確かにかかっています。地方公務員法38条にあるのは、任命権者の許可を受けなければいけないものとして、営利団体の役員等を兼ねること、みずから営利企業を営むこと、そして、就任を得て事業または事務に従事することは、許可を得なければいけないという決まりになっておりますので、もちろん、休息なども含めて考えなければいけないことだとは思っています。ただ、副業をやることによるメリットもとてもたくさんあるんだと思っております。もちろん収入面もそうですけれども、やりがいがあるですとか、人脈やスキルが身につくというところもあると思います。それからこれだけ地域のマンパワーが減ってる中で地域で活動しているくれる人材として、町職員もとても有用な人材だと思いますので、できればこれも何でもOKにしろというのではなく、副業をOKにしている自治体というのを見てみると、基本的には公益的な活動それから地域のための活動ならいいです、許可をしますよというような運用を取っている自治体が多いですので、これも、役場、ぜひ採用を受けてくださいねって言うておいて、役場の仕事しかできないですっていうのは、なかなか難しいところがあるのかなと思っておりますので、副業についても副業の解禁についても積極的に制度化することを考えてみてもらえればと思っております。はい。時間が足りなくなってきたので、この項については大体このぐらいにしようと思うんですけども、こういうふうないろいろ広報の工夫です

1 番
香取議員

とか、或いは選ばれるための、選ばれる自治体になるために福利厚生 of 工夫なんかも、しっかり考えていただきたいのに加えて、適切な採用試験になっているかという点も、ただ何となく毎年採用試験をやるのではなく、年々考えていただきたいと思っています。例えば、受験資格にしましても、もちろん大卒、または高卒あたりの20歳前後の人を中心にするというお考えならそれでも良いのだと思いますけれども、先ほど言ったように社会人経験、外での経験を生かして欲しいというのであれば、受験資格の年齢をさらに拡大してもいいと思います。例えばお隣の邑南町なんかだと、今出ているのだと45歳までっていうような枠で20歳から、19から45歳までかなという形が出ていたりします。或いは筆記試験にしましても、今は一括で、公務員試験という形でやっていますけれども、社会人でも対策なしで受けやすいような、例えばSPIのような民間の試験の導入ですとか、全国どこでも受けられるテストセンターでの試験の導入なんかも、たくさんの県内も含めたくさんの自治体でもやっています。それから面接の工夫も、今オンラインでも面接できますので回数を増やすことだってできますし、面接っていうのは町職員、こちらが選ぶというのがありますけれども、町職員ですとか町の仕事をPRする場でもありますので、面接の回数・方法、或いは面接官等も工夫をされた方がいいのではないかなと思っています。それからオンラインの出願も今はかなりメジャーになってきていますので、島根県のシステムもありますので、活用を検討いただいたら良いかなと思っています。今日いろいろ細々としたというか小手先の細かいことを述べさせていただきましたが、もちろん表面だけそういうの真似しても意味がありませんので、まずはどのような人材を採りたいのかの議論からしていただければと思っています。はい。人材確保についてはこれで終わりにします。

続いて、人材の配置と育成の話をしていきたいと思っています。そもそも、人事異動は何のためにやるんだろうかというところから、先ほどの質問をさせていただきました。人事異動に関する基本的な考え方というのを伺ったわけなんですけれども、それについては、人事異動についての適切な考え方としては、必要な人材を配置することと、あとは職員が多様な知識と経験を得ることができるようにという2点を主に挙げていただいたのだと解釈しています。おっしゃるとおり、そもそも人事異動っていうのは組織のため、人材を配置して、よりうまく回る組織にしていくため。それから個人のため、個人の経験とか知識を伸ばしていくためという2つの側面があると思っています。全員が満足する人材配置っていうのは多分難しいんだと思うんですけれども、難しいんだと思うので、今日は人材の育成という観点から、人材配置・人事異動について、少しだけ考えていければと思っています。具体的には例えば20年後とか30年後に、今20代とか30代の職員が管理職になった時に、良い組織になっているためには、今どういうふうな人材配置をしたらいいのかなというのをちょっと考えてみたいと思っています。私も人事については素人ですので、自治体の人事の本ですとか、或いは各自治体が出

1 番
香取議員

している人材育成計画ですとか、自治体によっては、今年の人事異動の方針、どういう意図でやりましたみたいのを出してたりするので、そういうのをいろいろ見てみたんですけども、そういうのを見てみると、いろいろ書いてあることは違うんですけども、大体どこにも書いてあることっていうのもありまして、公務員の人事のキャリアパスとして、3つぐらいのフェーズに分かれますよみたいな話がよくされているんですね。そのフェーズっていうのは3つ、1つが採用から10年ぐらいの間を能力の育成期、育成する期間というふうに定めて、この期間は一定の間隔、2年とか3年で異なる職の分野への異動を繰り返していきましょと。それをした上で、フェーズの2つ目としては、能力を拡充する時期として、その後の10年程度、つまり30代から40代前半程度、前半あたりでは、能力を拡充する時期として、得意な職の分野の能力を拡充するために、過去に経験した職場を再び経験したりですとかをしながら、或いは自治体によっては、専門に特化していく人と、いろんな分野をやっていく人で二本化してやっていきましょというような時期。それからフェーズ3、3つ目のフェーズとしては、40代前半以降は、能力を発揮する時期として、過去に携わった分野、得意分野の中での異動をしていきましょということ、何とか畑っていうようなことを言ったりしますが、こういうような考え方でやっている自治体が多いようです。本町も基本的にはこういう考え方でやっているという理解でよろしいでしょうか。

議 長

番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総
務財政課長

人事異動につきましてはですね、明確にルール化されているもの、或いは人事のですね、基本方針といったものまでにはございませんが、職員がですね、自分の適性を発見して、それからの幅広い能力が開発できるように、主に若手職員のうちにですね、一定年数の間に異なる分野を経験できるような、人事ローテーション、そういったことが必要ですし、基本的にはそういった方向で、人事異動を配置をしております。ですが今日何回も申し上げますが、60人ぐらいの小さな職場ですので、それが職員全員に当てはまってもうまく回せるかという、これちょっとなかなか困難なところもございます。ですが基本的にはですね、そういった、よその自治体などでも異動の方針に則ってやっておられるような、概ねそういった方向でですね、本町の方も対応をしておるところでございます。

議 長

質問ありますか。はい、1番香取議員。

1 番
香取議員

はい、わかりました。なかなか人数が少ないので、回すのが難しい。基本、規則通りにやるというのは大変難しいことでご苦労もされてるんだと思いますが、少なくとも最初の10年ぐらいの、キャリアの土台となる部分につい

1 番
香取議員

ては、できるだけ例外なく、きちんといろんな分野を回れるようなことをしておく必要があるのではないかなと私は考えています。若手職員の異動っていうのは今のこともそうなんですけれども、その後のキャリアパス、その後のキャリアを左右することなので、例えば期間の上限・下限を設ける、2年から3年というようにするですとか、基本的なルールなんかを設けてもいいのかなと思っています。近年の人事異動を見ていると若手職員の中でも、例えば1年で異動するようなケースも見られます。もちろん、その職場での適性が、何か問題があつてとかそういうこともあるのかもしれないですけども、1年で仕事覚えるのって結構大変ですよ。私ではちょっと難しいなと思うんですけども、基本的には1年目でやっとなんか仕事覚えてそれを2年目で自分で何かできるようにしていくっていうようなことになると思いますので、短すぎるのもよくないですし、逆に初期の頃から5年、6年って長くなるとなかなか他の職場、他のところも見えづらくなって、あと異動するのが億劫になったりとか多分するんじゃないかなと思うんですよ。なので、その辺のある程度の上限・下限などのルールを、もちろん明文化しなくてもいいかもしれないですけども、きちんと精査された方が良くはないかなあと考えております。はい。あとは、まあいいや、はい、ちょっと時間がないので、ここで終わります。最後に、外部人材の活用について話を進めたいと思います。外部人材の活用については、地域おこし協力隊について質問をさせていただきました。そもそも外部人材を使うことの効果っていうことがあるのだろうかというふうなことを考えてみるんですけども、外部人材を使うことの効果というのは、大きく分けて二つあると思うんですよ。一つは組織側にとっての効果、もう一つは、その外部人材となる本人についての、本人にとっての効果です。組織側にとっては、その外部から来る人材の経験ですとか、知識とかによって直接的にその組織の問題ですとか、課題を解決していくという効果や外から入ってくることによって組織内で、間接的にモチベーションが上がったりとか、あとは知識や経験を伝達してもらって、その後のよりよい組織運営につなげていくというような組織側の効果があると思います。それに加えて、外部人材本人にもスキルアップですとか、全然今までと違う環境に身を置くことによって、得られる経験というような効果もあるんだと思っています。地域おこし協力隊について質問させていただいたんですが、答弁にもあつたとおり、地域おこし協力隊は基本的には移住・定住のための施策ということでした。これは私も全く異論はありませんで、基本的にはなので冒頭申し上げた外部人材の効果という意味では、組織側への効果よりも、はっきり言って本人のスキルアップの面というのがとても大きいのではないかなと思います。長い目で見て、今後この町に移住・定住してく上でのスキルですとか人脈なんかを、その3年間のうちに培っていただくというような、位置付けになるんだと思っています。私も地域おこし協力隊をちょうど7年ぐらい前に経験させていただいた経験からもですね、地域おこし協力隊として自分が何ができたかっていうと、ほとんど何も

1 番
香取議員

できなかつたんですけれども、そこで町の中でいろいろ動かさせていただいたことで、その後司法書士として活動する上では大変役に立ちましたし、長い目で見てはすごく大変お世話になって良かったなと思っている次第です。今後も地域おこし協力隊を採用していくということですが、基本的には移住・定住施策ということで、担い手対策にもなるんでしょうけどそこに期待しすぎずにですね、移住・定住に向けて、きちんとサポートしていてもらいたいなと思っているところです。地域の課題解決ですとか、行政の課題解決に向けての外部人材の活用という面では、地域おこし協力隊よりもより相応の専門知識ですとか、経験を持った外部人材を活用する制度の利用が必要なんだと思っています。今日お話をさせていただく、ここからお話をさせてもらうのは、地域活性化企業人というような制度がございます。これは、企業による人材の派遣制度になるんですけれども、3大都市圏にある企業から社員を本町のような市町村に派遣、一定期間派遣してもらって、そこで働いてもらうという制度で、ノウハウや知見を生かしながら、地域の魅力や価値の向上につなげる業務に従事してもらうというような制度になっています。この地域活性化企業人について、検討状況ですとか活用できそうなケースがないか、教えてください。

議 長

番外伊藤まちづくり推進課長。

番外伊藤ま
ちづくり推
進課長

地域活性化企業人についてでございますが、こちらも地域おこし協力隊と同じように総務省の事業となっております。川本町の方では、基本的なスタンスとしては言われるように外部人材を活用するという視点ではですね、積極に取り入れていきたいなというような考え方は持っています。ただ今の検討状況というところでございますと、これやはり都市部の企業ということで相手さんがございます。なかなか川本町が抱えている課題と企業が、興味関心を持っていただけるようなものが具体的にマッチングというところには至っておりませんが、現在、島根県の定住財団が中心となって都市部の企業と島根県内の市町村が連携を図るといったような取り組みをしております、川本町の方もこれに積極的に加わっておるところでございます。この中で企業との連携でございますので、活性化企業人だけに絞ったものではございませんけれども、企業の連携の中の一つの方法として、活性化企業人も視野に入れながら、ふるさと定住財団と3社ですすね数社の企業といろんな情報交換をしているという状況でございます。もう一つの地域活性化企業人の具体的なものという質問があったかとございますが、他の自治体県内でも使っているところありますけれども、観光・教育、今日木村議員の質問ありましたデジタル、こういったところが川本町でも活用できるのではないかなと思っておりますが、かなりですねこれもデジタルとか、観光ではなくて、例えばアウトドアに特化したアウトドア企業との観光でありますとか、教育においてもキャリア教育に特化したとか、もう進学に特化したとか、かなり具体的なこっちの思い

番外伊藤まちづくり推進課長
議長

を持った上で、マッチングを図っていかなければならないのかなと思っております。

再質問ありますか。はい、1番香取議員。

1番香取議員

そうですね。今言われたように具体的なケースを絞る必要は確かにあるんだと思っています。今総務省のホームページに、各自治体が募集している地域活性化企業人の状況なんかが出ていますけれども、ほとんどがデジタル化と観光ですね。デジタル化と観光で8割9割を占めるぐらいになっていて、おそらく本町がやりますっていったところで、そこに埋もれるだけだと思いますので、きちんとしたどういうケースで、本町が困っているのかっていうところの棚卸しが必要なんだと思いますけれども、デジタルとか観光とか、或いは教育も例えば学力向上に特化しますみたいな形で困っているところと、本町の中で使える資源、これこういう資源はありますので、こういうことが困っていますので誰か来てやってくださいぐらいの棚卸しはして、検討を進めていってもらえればと思います。この地域活性化企業人自体はかなり有用な制度だと思っています。その来てくれる人材も若手でまだそんなにわからない人というわけではなくある程度経験した人ですし、来て帰った後の身分もきちんとしているので、かなり使える制度だと思っていますので、きちんと検討していただければと思います。はい。それからもう一つ二つ行きたいので、次の話をしたいんですが、外部人材の活用という意味では職員人事交流なども有用な制度だと思っておるんですけれども、職員人事交流の現在の状況を簡単にご説明いただけますか。

議長

番外湯浅総務財政課長。

番外湯浅総務財政課長

人事交流では派遣というものを除いて言いますと、以前から行っております坂町との人事交流がございます。あとは例えば後期高齢だとか邑智郡総合事務組合などの派遣、といったものがございます。県との人事交流などもですね、県とこちら側とのニーズがマッチすれば、そういったことも取り組みたいと考えております。

議長

再質問ありますか。はい、1番香取議員。

1番香取議員

はい。人事交流については現在はどちらかというと、派遣されてくる社員のスキルアップっていうのは、派遣されてくる社員の育成のような側面が強いのではないかなと思っています。もちろんそれも大事で本町から派遣された職員が育成されて、外の世界を見て戻ってくるというのも大事ですけども、町や行政の課題解決ですとか、組織への波及効果をねらうのであれば、県等から中堅の職員、中堅ぐらいの職員の派遣を受入れるようなこともしつ

1 番
香取議員 かり考えていかなければならないのではないかなと思っています。町長が元
県職員をされていたということで、ぜひその人脈を生かしてやっていただ
ければと思いますし、できれば町長の1期の1期目の任期中に、やっていただ
きたい。そうとするなら、年度でいくなら次の4月かなと思っていますの
で、ぜひそのあたりを期待したいと思いますがいかがでしょうか。

議 長 番外野坂町長。

番外
野坂町長 県との人事交流のご提案でございます。これは、私自身おそらくここでも、
お話したかと思いますが、私自身がですね、おそらくこれは確認のしようが
ありませんので、おそらくそうだろうなと思っていますのが私自身がですね、
県から外への交流で育てていただいたと、こういう人間であります。36年
勤めましたけどうち9年3ヶ月は、外へ出てまいりました。20代に研修、
そして30代に海外研修、40代に産業振興財団への派遣、50代に当時、
江津市への駐在ですね県の身分は40代で。50代で当時副町長としてお世
話になりました。そういう意味からするとですねそういう交流によって、築
き上げる異文化をですね、学ぶことと人脈と、また多々いろんな効果があり
まして、今おっしゃいますようにそういった意味での人事交流ですね、更
におっしゃるようなご提案をですね、非常に本人にとっても有益ですしその組
織にとっても有益であろうですし、そのことが継続していけばですね、次の
持続可能性の町政の力を高めていくということに繋がる、そういうものであ
ろうなというふうに思っております。ただですねちょっと実情を考えますと
ですね、前職の県の今姿を見てますと県もですね、実は組織を非常にスリ
ム化をしておりますですね、そういう外向きに今おっしゃったようなことを
ですね、自治体に出ていってそういうのを効果を及ぼすようなスタイルでの
ですね、その派遣というのが今現実的にはですね、難しいのかなというのが、
見えてきております。これおそらく公務職場問わず、県を問わず他の組織も
ですね非常にスリム化スリム化ということで、自分のところをまわしていく
のが手一杯ということであろうなと思います。そん中で、今、課長も申しま
したように、いわゆる若手職員同士ですね交流というのはですね、これは
可能性は十分ありまして、私の方でもそれが進むような動きも仕掛けてい
るところでありまして、そういう意味ではまずそういったところが実現してい
くように、今おっしゃったようなこともですね、いろんな事情があるけども
川本町としてこういうことが、町の課題でもあるし、ぜひ、県としても受け
とめてよといったようなことはですね、声としては、上げる努力はしてい
きたいなと、このように考えております。

議 長 再質問ありますか。はい、1番香取議員。

1 番 はい、わかりました。おそらく町長が、県から副町長として派遣されてき

香取議員

たていた当時はそれによって刺激を受けたりですとか、勉強になった職員もたくさんいたんじゃないかと思いますので、今、言われたように、なかなか難しいところもあるのでしょうかけれども、できるところで外部との交流、かきまぜることは必要だと思いますので、検討いただければと思っています。時間がないので話ができませんでしたが、公募人材の活用ですとか、例えばお隣邑南町で仕事づくりセンターなんかをやっておりましてある程度のお金を出して公募人材を連れてきたりしています。その公募人材なんかも、外にある程度任期があって、外に出てってしまっても、今もかなりこちらのことも関わっているように見受けられますので、そういうのこそ、関係人口っていうんだと思うんですね。なので、人事のこと人材のことっていうのは事業ではないので、後回しになりがちで去年と同じでいいや、いいかというような形で採用なんかも何となくやっけてしまいがちですなのかもしれないですけれども、しっかり考えて戦略を持って取り組んでいただければと思っています。以上で終わります。

議 長

以上で、「本町の人事戦略を問う」の質問を終了します。

々

これをもちまして、香取議員の一般質問を終了します。

々

ここで暫時休憩します。

(午後) 2時10分から再開いたします。

(午後 1時59分)