

令和6年 12 月定例会

令和6年 12 月 17 日(本会議) 一般質問

2 持続可能なまちづくりについて

(2)市職員の人材確保について

石川:保育士や技術職など採用困難職種について、市の取り組み状況をお伺いしたい。また、全般的に人材確保に向けて、どのような対策を講じているのか、民間採用試験との違いやリモート面接なども含めてお伺いします。

総務部長:保育士や技術職などの専門職などにつきましては、本市のみならず、全国的に採用が困難である等の危機感を持ち、積極的に採用活動に取り組んでいるところでございます。保育士につきましては、令和5(2023)年度に他の職種と併せて氷河期世代の試験も実施するなど、幅広く採用活動を行っております。また、技術職につきましては、土木、建築、電気機械職など、事務職同様、様々な分野でインターンシップのコースを設定し、市役所での業務の魅力ややりがいを発信しております。全般的な人材確保につきましては、本市が求める人材の確保に向けて、民間企業志望者の取り込みを図るため、採用スケジュールの前倒し、民間の就活情報サイトの活用や就活イベントへの出展、オンライン面接の実施など、より受験がしやすい環境を整えております。

石川:DX人材についても、外部人材に頼らず、採用や育成が重要だと思いますが、お考えをお伺いします。また、採用困難職種やDX人材に限らず、全般的に中途採用を拡充すべきと考えるかどうか。また、市職員採用試験においても様々な取り組みが進んでおり、採用業務も増大していると思うが、職員課の体制も拡充が必要ではないでしょうか。今後の職員採用に関する取組強化に向けて、市の考えをお伺いします。

総務部長:デジタル市役所やスマートシティの推進をさらに加速させていくためには、職員に対する人材育成や専門人材の確保は極めて重要であると認識しております。DXに関する知識や経験を有する専門職の人材確保は困難であることから、外部人材に頼らず、今後はデジタル人材のデータベース化などの国の動向を注視しながら、人材の内製化を図り、職員の育成に努めてまいります。また、中途採用に関しましては、民間企業等で経験を積んだ方を採用することで、新たな視点を取り入れ、組織の活性化を図るために必要であり、今後におきましても採用を進めてまいりたいと考えております。

次に、採用に関する取り組み強化についてでございますが、本市では社会情勢を注視し、新卒者や転職者のニーズを見極め、また、高卒や就職氷河期世代などの幅広い層をターゲットとして採用試験を実施しているほか、採用説明会やインターンシップを通しまして、本市の魅力を伝えるなど、年間を通して採用活動を実施しております。今後とも採用や転職に関する情報収集を行いながら、ニーズの把握、分析に努め、よりよい採用活動ができるよう、必要な体制を整えてまいります。

石川:環境、道路維持、給食など、現業職の分野での採用については課題があるのでしょうか。再任用の活用を含めて、今後の人材確保をどう考えているのか、お聞かせください。

総務部長:環境業務員や給食調理員、用務員など、いわゆる現業職は、市民の日々の生活に直結する重要な業務であると認識しております。よりよい市民サービスを維持するため、欠員が生じないように、再任用職員の任用も含め、人材の確保に努めてまいります。

石川:売り手市場の中で、優秀な若手公務員が民間企業に転職するケースが増えているように感じます。市の現状と今後の対策についてお伺いしたい。また、子育てや介護を理由に離職した職員が再就職できるカムバック制度があることは知っていますが、民間企業に転職した後についても、この制度を利用の対象にすべきと考えますが、いかがでしょうか。

総務部長:退職願には、一身上の都合と記載して提出されますので、退職理由の詳細は分かりかねる部分もございますが、民間企業に転職するケースもあると聞いております。若手職員が藤沢市への愛着と仕事への熱意を持って業務に励むことができるよう、職場でのコミュニケーションや研修の充実に加え、ジョブローテーション等により主体的に仕事に取り組み、やりがいを感じられる職場環境の整備に努めてまいります。

次に、カムバック制度につきましては、本市でも既に再就職した実績はございますが、他市におきましては、子育てや介護による退職に加えまして、進学や留学、転職等キャリアアップのために退職した職員が退職後に得た知識や経験等を生かしまして、再び正規職員として活躍できるよう、選考基準を拡充している例もございます。本市におきましても、安定した人材確保につながるよう検討を進めてまいりたいと考えております。

石川:ジョブローテーションについて、近年、異動が早いと感じます。専門性を身につけるには一定の期間が必要だと思いますが、お考えをお伺いします。

総務部長:人事異動のサイクルについてですが、これまで入庁後の早いうちに多様な職場を経験することで、職員自身の適性ややりがいを見つけることができるよう、よりスピード感のある人材育成を組織全体で行う方針としておりました。しかしながら、一定の業務経験を積むことの重要性や業務の継続性に鑑み、これまでの採用後5年間に3職場を経験するという目安を改めまして、令和7年(2025)度人事異動基本方針からは、採用後10年間に3職場を基本的な考え方といたしました。これまでどおり、本人や所属長の意向を踏まえまして、異動のサイクルは所属課等の業務内容や性質により異なりますが、いずれにいたしましても、様々な経験を積みながら、意欲を持って業務に取り組むことができるよう配慮してまいります。

石川:最後に、要旨1「地域経済における人材不足への対策について」と併せて総括として、今後の市政運営の中で様々な分野で課題になっている人材不足への対策にどのように取り組んでいくのか、市の考えと今後の方向性についてお聞かせください。

副市長:我が国の将来推計人口を見ますと、人口減少社会に突入してから既に10年以上が経過する中で、生産年齢人口の減少に伴い、基礎自治体による住民サービスの減少、縮小が懸念されておりますが、暮らしの質を落とすことなく、住民サービスを持続させていくことが重要であると考えております。そのため、現在、素案としてお示ししている(仮称)藤沢市市政運営の総合指針2028においては、本市の行う取り組みの共通の考え方として担い手不足、人材不足への対応を位置づけております。

いずれにいたしましても、今後の人手不足や人材育成への対応につきましては、地元の中小企業に対する幅広い支援を関係機関と連携して展開するとともに、市民に安心して生活していただけるよう、職員の安定した人材確保を進め、テクノロジーを活用しながら、まちの活力を生み出す様々な取組を検討、実践してまいりたいと考えております。加えて、コロナ禍を経て、DXや公共施設の柔軟な活用など、職員の仕事の常識が変化している中で、職員の役割としては、市民の小さな変化や地域課題の将来見通しを可視化し、多様な主体との柔軟な競争によるウェルビーイングの向上を目指すものと考えております。

石川:副市長、ありがとうございました。今回質問しまして、やはり人材不足対策、人材確保には民間も行政も、今後、デジタル化の体制づくりを進めていくことが必

要なのかなとは思いました。

先日、地域のイベントで、私もボランティアのようなことで参加させていただきました。その際、大手のIT会社の方がボランティアで多く参加していました。なぜ今回こんなに参加されているんですかとお聞きしたら、今、そちらの企業では、生成AIを活用してどんどん進めて業務を改善化し、仕事の効率を向上させて、時間をつくるようなことを進めているということでした。そして、空いた時間でボランティアやスキルアップをしているということで、来られている方も非常に生き生きとして、新しいものを使いながら、自分たちの仕事をつくって、そしてまた新しく学ぶというのがとてもすごいなと思いました。

藤沢市役所では、近年、広告代理店や金融機関に職員を派遣しているとも聞いております。今後はITの企業の会社もパートナーとして選んでいくことも必要ではないでしょうか。行政と民間のデジタル人材の交流は、地域の発展や行政サービスの向上には欠かせないと思います。行政が民間の技術や柔軟な発想を取り入れることで、効率的な課題解決が可能となり、行政職員も実務経験を通じてデジタル技術や実践的なスキルも習得できると思います。

一方、民間企業にとっても、行政の運営や社会課題を理解し、公共性を取り入れた事業展開にもつながっていくと思います。この官民双方向の交流により、市民にとって利便性の高いサービスの提供や、地域のデジタルリテラシーも期待されると思います。先ほど副市長の答弁から、職員の仕事の常識が変化しているとのフレーズもありました。ぜひ理事者、管理職の皆様が率先して新しいデジタル技術に触れていただき、この藤沢市、みんなで雰囲気をつくりながらDX化を進めていただければと思います。