

越前町議会・令和7年6月定例会一般質問【小松 高宏議員】

(令和7年6月10日 午前10時35分 開始)

○7番（小松高宏君） 6月7日の土曜日、私も所属しております宮崎地域コミュニティ運営委員会ふるさと部会の主催で、地域の宝探しウォーキングが開催されました。当日はお天気にも恵まれ、やや汗ばむ陽気の中、朝8時半に越前陶芸村の駐車場に集合し、9時にスタート、町内外から約30名の参加者が集まり、小曽原地区の名所巡りが始まりました。

地区の神社や越前焼の窯跡、国指定の重要文化財相木家などに立ち寄り、それぞれの場所で学芸員の方や家主の方から丁寧な説明をいただきました。参加者の皆さんも熱心に耳を傾け、質問も飛び交うなど、大変活気ある催しとなりました。

町村合併から20年を迎える越前町において、こうした地域のつながりを大切にしながら、それぞれの地区が持つ魅力を再発見し、元気を発信していくことは、今後のまちづくりにとっても大切なことだと改めて感じました。

議長のお許しをいただきましたので、通告書に基づき一般質問をいたします。

私からは、自治体における人材の確保と退職者数の抑制、特に若手職員の定着支援策について伺いたいと思います。

今、全国の自治体が直面しているのは、単なる人手不足というよりも、人材確保の構造的困難と言える深刻な状況です。背景には、少子化に伴う労働人口の減少、若年層の都市指向、民間企業との人材獲得競争の激化など、複合的な課題が重なっています。

地方行政は言うまでもなく、地域の暮らしを支える最後の砦です。その砦を守る公務員の確保が困難になっているという現実、行政機能の持続可能性そのものを揺るがしかねません。とりわけ若手職員の採用と定着は、今後の町政の中核を担う人材基盤の問題であり、単年度でなく10年、20年先を見据えた視点で戦略的に取り組む必要があると考えます。

総務省の調査では、30歳未満の地方公務員の離職者数は過去10年間で約2.7倍に増加しており、中でも20代職員の自己都合による退職は約4倍に達しています。これは単なる数字の増加だけでなく、職員一人一人の職務への不安、将来への展望の欠如、職場環境や働き方の課題が背景にあると推察されます。

このような事態が続けば、経験の蓄積やノウハウの継承が途切れ、自治体組織の力そのものが徐々に失われていく可能性もあります。言わば自治体にとっての人材危機とも言える状態が、今静かに進行しているのです。

一方で、越前町の現状を見ますと、2020年度時点における人口1,000人当たりの職員数は8.75人と、一般的な目安である6から8人よりやや多く、比較的厚い体制を維持されていると理解しております。また、平均年齢も約41歳と、他自治体に比べて相対的に若く、今後の中核を担う世代がしっかりと育っていることは大きな強みであると言えます。

このような基盤がある今だからこそ、次の一手を打っておく必要があります。それが、採用活動の強化だけでなく、定着率の向上、働き方の柔軟性、職場の魅力向上といった人的投資であります。

ここで、他自治体の先進事例に目を向けてみます。

徳島県美馬市では、若手職員向けにメンター制度を導入し、入庁間もない時期に

抱えがちな不安や悩みを先輩職員が支援する体制を整えています。キャリア相談、業務サポート、精神的フォローまで一体的に行うことで、離職率の低下につながたと報告されています。

さらに興味深いのは、このような行政内の取組が町内企業にも波及し、地域全体で若年層の雇用定着が進むという好環境が生まれている点です。自治体が変われば地域の空気も変わる、それが今、地方行政に求められるリーダーシップではないでしょうか。

このような観点から、以下3点について、町のご見解をお伺いいたします。

1点目、人材確保に向けた制度・取組についてです。

越前町では、どのような採用活動や広報戦略を展開されているのか。また、町の魅力や職員として働く意義をどのように発信し、求職者へのアプローチをされているのか。特に若年層への訴求において、具体的な工夫や成果があれば、お聞かせください。

2点目、若手職員の離職・定着に関する分析と課題についてです。

この数年間における40歳未満職員の早期退職の傾向について、どのように分析されているのか。また、退職理由にはどのような傾向があり、それに対して町として、どのような対策や課題認識をお持ちなのかお聞かせください。

若手職員が安心して長く働ける環境を整えることは、住民サービスの質を安定させ、町の信頼を高める意味でも、極めて重要であると考えます。

3点目、週休3日制などの柔軟な働き方の導入についてです。

福井県では本年4月より、選択的週休3日制の導入が始まりました。これは単に休みを増やすということではなく、子育て、介護、自己研さんなど、個人のライフスタイルに応じた働き方を可能にし、職員の意欲と生産性を高めることを目的としています。こうした制度は、職員の定着率向上にも直結する有効な手段の一つであり、今後の人口減少の社会においては、より重要性を増していくと考えられます。

越前町においても、職員のニーズを踏まえ、フレックスタイム制度や短時間勤務制度など、柔軟な働き方に向けた制度設計の検討が求められていると感じます。

町として、今後どのように取り組んでいかれるのか、方向性をお聞かせください。

○議長（藤野菊信君） 町長。

○町長（高田浩樹君） それでは、小松議員のご質問にお答えします。

1点目の人材確保に向けた制度・取組についてですが、本町では職員の採用活動として、町広報紙とホームページの掲載や、いつでもどこでも電子申請ができるよう、福井県電子サービスへの登録を行っております。

令和4年度、令和5年度には、福井県町村職員統一採用試験候補者試験の東京会場での募集も行いましたが、受験者がいなかったため、現在は行っておりません。しかし、過去の採用試験応募者の多くが、生まれ育った越前町に貢献したい、越前町の自然や文化・伝統に触れ、その魅力を発信することに携わりたいといった志望動機を挙げていることから、魅力あるまちづくり、住みたくなるまちづくりを目に見える形で進めていくことが、越前町で働きたいという動機につながるものと考えております。

そのため、越前町の自然や文化・伝統を守り、その魅力に誇りを持つこと、また越前町で暮らす人々の生活を守ることが、私たち公務員のやりがいにつながることをSNSなどを通じて発信するとともに、受験者層を対象にした職場見学や若手職員との意見交換会の開催、UIターン枠の創設など、先進自治体の事例も参

考にしながら、検討していきたいと考えております。

また、具体的な職員の確保につきましては、受験年齢の引上げや社会人経験枠の創設、通年採用や年度途中採用など幅広く検討し、優秀な人材確保を図るとともに、越前町のまちづくりに貢献したい、越前町役場で働きたい、そう思っていただけの職場環境づくりについても引き続き進めてまいります。

2点目の若手職員の離職・定着に関する分析と課題についてですが、令和2年度から令和6年度の5か年における40歳未満職員の早期退職者は14人で、年平均2.8人となります。そのうち、在職期間が5年未満の退職者は4人、5年から10年の退職者は5人、10年以上の退職者は5人でした。定年前の退職は全て、早期退職、自己都合での退職という扱いになりますが、傾向としては転職という理由が多いのが実情です。

本町においても、入庁3年以下の職員に対し、おおむね10年以上の先輩職員を指導係として指定し、日常の報告や相談を受けながら、業務の手順や結果をチェックし、課題があれば指導するなど、若手職員を見守り支援する制度を整えております。また、職員から早期退職の相談があった際には、退職申出の理由や退職後の計画など、それぞれの事情を聞き、慰留に努めることもありますが、最終的には職員の判断を尊重しております。

職員の流出は、本町にとっても大きな痛手となりますので、退職者を減らすよう、安心して長く働ける職場環境をこれからも整備していきます。

3点目の週休3日制などの柔軟な働き方の導入についてですが、議員ご指摘のとおり、県では4月から、週の総労働時間維持を条件に休日を増やすことができる選択的週休3日制度が、全職員を対象に導入されております。

地方自治体の週休3日制の導入には、ワーク・ライフ・バランスの改善や離職率の低下などのメリットがある一方で、勤務日数が減少することでの業務効果の停滞や住民対応の遅延などのデメリットも考えられています。また、都道府県では導入が進んでいるようですが、窓口業務がある市区町村では、週休3日希望者が殺到した場合の対応や職員数が少ない部署への配慮など、課題も多いと伺っております。

本町では、既に短時間勤務制度は導入していますが、選択的週休3日制などの導入につきましては、業務などに与える影響や導入効果などを慎重に検討していかなければならないと考えておりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

○議長（藤野菊信君） 小松高宏君。

○7番（小松高宏君） ご答弁、誠にありがとうございました。

町として様々な施策を行っていることは理解できます。人口減少や財政制約が進む中でも、町の未来を切り開く鍵は人です。とりわけ、職員一人一人が高いモチベーションと専門性を持ち、柔軟な働き方を通じて能力を発揮できる組織づくりこそが、持続可能な行政の基盤となります。

例えば、本年5月7日付の福井新聞では、愛知県東浦町が役場窓口の受付時間を1時間30分短縮し、時間外勤務を削減する試みが紹介されていました。こうした先進的な取組は、職員の負担軽減だけでなく、業務効率の向上、住民サービスの向上にも直結するものです。

越前町においても、町役場や地区コミュニティセンターなどの窓口業務における時差出勤、フレックスタイム制の導入など、柔軟な対応を進めていただければと存じます。また、休日や勤務時間外などに兼業を認めるなど、職員の多能化を進

め、例えば人手不足が進む地域バス運行などへ柔軟に人材を配置することも、地域交通を維持する一手として有効かと考えます。

いずれにしましても、働き方改革の推進は、単に職員のためだけでなく、行政全体の質と効率を高め、町のブランド力を向上させる鍵となるはずです。今後の越前町の行政運営が、より持続的かつ魅力的なものになることを願い、私の一般質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

(午前10時53分 終了)