

越前町議会・令和8年9月定例会一般質問【中野 斗夢議員】

(令和8年9月3日 午後1時9分 開始)

○1番（中野斗夢君） 議長のお許しをいただきましたので、通告書に基づいて一般質問を始めさせていただきます。

私が今回行う一般質問は1点、専門知識を有する職員の育成及びスキルアップの機会の充実についてと題して質問を進めさせていただきます。

まず、職員研修の現状について伺います。

自治体職員を対象とした行政サービスの向上や職員の資質向上、それらを目的とする研修会や講習会、展示会等が数多く開催をされている。そこで伺います。越前町は、現在どのような研修や講習会、展示会に参加しているのでしょうか。総務理事、お願いいたします。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

それでは、中野議員のご質問にお答えします。

職員の研修は、大きく2つに分けることができます。1つは、人材育成や能力開発を目的に、県の自治研修所や市町村共済組合などが実施する階層別研修やパワーアップ研修です。具体的には、新規採用職員研修、階層別研修、管理職研修をはじめ、各種専門研修などへ参加しております。

もう一つは、国や県の新規事業や業務の理解を深めるため、国、県、関係機関等が実施する実務研修です。税務研修、福祉関係研修、防災研修、DX・情報セキュリティ研修などが該当します。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） 令和7年度の主な研修実績について伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

初めに、人材育成や能力開発を目的とした研修の実績について申し上げます。

福井県自治研修所が実施する研修を中心に、80名の職員が研修に参加しております。

主な内訳といたしましては、新規採用職員研修、前期・中期・後期27名、年齢や職責に応じた階層別研修、ステップ1から4までの研修19名、新任課長補佐級研修3名、課長級研修2名、職員のスキル向上を図るパワーアップ研修26名、全国市町村国際文化研修所における研修3名などとなっています。

続いて、実務研修の実績を申し上げます。

総務部門では、AIセミナー、公共施設の集約化・複合化に関する勉強会、震災対策技術展、ふるさと納税会議など26の研修に29名が参加しております。

民生部門では、障害者虐待防止研修、保育士スキルアップ研修、母子保健技術研修会、行政栄養士研修会、外出支援フォーラムなど94の研修に135名が参加しております。

産業部門では、インスタグラム研修会、農村環境づくりセミナーなど7の研修に7名が参加しております。

建設部門では、道路メンテナンス研修、関係人口創出拡大に係る研修会など9の研修に12名が参加しております。

会計部門では、税法等研修会など2の研修に11名が参加しております。

教育部門では、福井県公民館セミナー、指定文化財企画展示セミナーなど11の研修に13名が参加しております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） 次に、自主的な学びの支援について伺います。

近年では、AIの発展などにより情報収集が容易になり、職員自らが専門分野や先進事例に関心を持つ機会が増えています。

一方で、行政サービスの質を向上させるためには、現地でしか得られない知見や人的ネットワーク、これらを得ることは重要であり、職員自ら学ぼうとする姿勢を後押しする環境づくりが必要であると考えます。

そして、昨今では、自分自身の携帯やパソコン、それらが自動的に判別して、広告やあるいは他社が投稿した投稿などが表示されるようになり、自分が自らアプローチしなくても、そういった情報に触れる機会ということが多くなっているように思います。そこで伺います。指定された研修以外に、職員が自主的に希望する研修会や展示会等へ参加する制度、これが現状あるのかどうか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

主に自治研修所からの案内で総務課より職員に紹介を行っているスキル向上のための研修会等は、選択可能な自主的参加制度となっています。また、本町では、職員の福利厚生を増進を図るため、職員の掛金により運営をする職員互助会を組織しております。職員が自己啓発のために自主的に研修会等に参加する場合の資格取得費や研修参加費、書籍の購入費への助成を行っております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） 関連で、県外で開催や宿泊を伴う研修、展示会についても対象となるのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

研修内容や業務との関連性が認められる場合には、県外で開催される研修や宿泊を伴う研修につきましても対象としております。県外研修の多くは旅費や負担金を要するため、当初予算に計上するなど、予算面を考慮しながら適切に対応しております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） 参加を希望した場合、どのような基準で参加の可否を判断をしているのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えいたします。

主に業務との関連性、研修効果、所属業務への活用可能性、参加経費、所属の業

務状況などを総合的に勘案し、受講の可否を判断しております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1 番（中野斗夢君） 次に、参加した研修等で得られた研修成果の活用について伺います。

限られた予算の中で職員研修を実施する以上、研修成果を組織全体へ還元することは重要であり、またマストなことだと思いますけれども、そこで伺います。研修終了後に報告書の提出や庁内での情報共有などを行う仕組みはあるのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

研修受講後には、復命書や報告書の提出を求めています。また、研修内容によっては、所属内での情報共有や関係部署との情報交換を行い、学んだ内容を業務に生かすように努めています。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1 番（中野斗夢君） 次の質問は、研修で得られた知見や知識を業務に反映させると。なかなかこれを直接的に結びつけることは非常に難しいかもしれませんが、その研修で得られた知識や技術を行政運営へ反映した事例があれば、教えていただきたいと思います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

法務研修による例規事務の適正化、防災研修による災害対応体制の強化、DX関連研修による事務効率化の推進など、様々な分野で研修成果を活用しております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1 番（中野斗夢君） ただいまの答弁では、研修後に復命書や報告書を提出し、必要に応じて所属部署内での共有を行っていること、また法務、防災、DXなどの分野で研修成果を活用しているという答弁でありました。

研修の効果を厳密に数値化したり、一つ一つ検証したりすること、これは一自治体の体制では難しいという面も十分理解しています。一方で、研修を受けたこと自体で終わらず、そこで得た知識や気づき、これらを簡単な形でも庁内で共有したり、日々の業務に生かしたりすることは重要です。現在、復命書の提出以外に、研修で得た内容を職場内で共有したり、実際の業務に生かすために行っている工夫があれば、現場の声を伺えればと思います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

研修で得た知識や気づきなどは、個人の学びにとどまることなく、受講後に復命書または報告書を提出し、課内で回覧・共有するなどすることで、関係する職員が内容を把握できるよう努めております。

また、DXの分野を例に取りますと、研修で学んだ業務効率化の手法を窓口業務や事務処理の改善につながる取組を進めているところでございます。

しかしながら、研修内容については所属部署内でとどまることも多いのが現状であり、今後は、議員ご指摘のとおり、内容に応じた職場全体での情報共有ができるように努めてまいりたいと考えております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1 番（中野斗夢君） 次に、専門人材の育成について伺います。

人口減少や行政課題の高度化が進む中で、限られた職員の数で質の高い行政サービスを提供するためには、幅広い知識を持つゼネラリスト、これだけでなく、高い専門性を有するスペシャリスト、これの育成も重要になると考えます。そこで、町として、ゼネラリストとスペシャリスト、それぞれの育成をどのように考えているのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

自治体職員には幅広い行政分野に対応する能力が求められることから、まずは、多様な業務経験を通して総合的な行政能力を備えたゼネラリストの育成が基本であると考えております。

一方で、行政課題の高度化に対応するためには、法務、財政、税務、福祉、DX、防災などの分野において専門性を有する職員の育成も重要であると認識しております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1 番（中野斗夢君） 特定の分野に専門性を有する職員を計画的に育成する方針はあるのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

いわゆるスペシャリストの育成については、同一の所属に長期間在籍することにより、知識や経験の蓄積だけでなく、専門的な研修などを効果的に受講させることや、職員の能力を見極めつつ、適材適所の配置と計画的な人事異動を行うことも重要であると考えております。

さらに、市町において確保が困難な職種の業務支援として、県から専門性を有する職員を派遣していただいております。派遣期間はおおよそ2年間で、現在は都市整備課に1名を受け入れており、職員の指導や育成にも尽力してもらっているところです。

現時点では、専門部署の設置や大規模な組織体制の改正・改編は考えていませんが、必要に応じて組織体制の見直しを図ると同時に、職員の適性に合った配置を行い、より高度な研修の受講を促すなど、職員の専門性についても高めてまいりたいと考えております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1 番（中野斗夢君） 職員の人事異動は、おおむねどの程度の期間を目安として行っているのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

職員の人事異動につきましては、毎年12月に、管理職を除く全職員を対象に翌年度の人事異動希望調査の提出を求め、職員の異動希望の把握に努めております。そして、各課の事業内容や翌年度の課題等を踏まえて必要人員数を想定した上で、人事異動の検討に当たっております。

在職年数につきましては、職種による異動基準といったものは設けていませんが、おおむね2年から4年を目指すとしています。

ただし、栄養士や保健師、学芸員や司書など、配属先が限られている職種については、同一の部署への在籍が長期にわたります。また、町の懸案事項への対応や各課の人員配置などにより、短期間で異動となる場合もあります。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） 異動に際し、本人の希望や適性、これまで培ってきた専門性はどの程度考慮されているのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

人事配置に当たりましては、まずは個々の職員の異動希望とこれまでの職歴、在職年数を念頭に置き、各課の職種や年齢の構成、在職年数のバランスを考慮しながら、人員配置を検討しております。その上で、職員本人の意向、適性、経験、能力、保有資格などを総合的に勘案しています。

とりわけ専門性が求められている分野につきましては、職員の能力を見極めつつ、適材適所の配置と計画的な人事異動に努めているところです。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） 研修への参加実績や資格取得、また自主的な学習などは、人事配置や人材育成にどのように活用されているのか、これを伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

職員の研修受講歴や資格取得状況、これまでの業務経験などは、人材育成や人事配置を検討する際の参考にしております。自主的に学び続ける姿勢は、行政サービスの向上にもつながることから、今後も職員の能力開発を支援し、それぞれの能力や適性を生かした人材活用に努めてまいります。

人口減少や社会環境の変化により、自治体を取り巻く課題は、職員の人員確保、DXや働き方改革の推進など多岐にわたります。そのような中であっても、町民の皆様のニーズに応じた行政サービスを提供し続けるためには、職員の能力向上と併せて専門性の強化も不可欠であると考えております。

今後も、計画的な人材育成と研修機会の充実を図りながら、職員一人一人が意欲と誇りを持って成長できる組織づくりに取り組んでまいります。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） ただいまの答弁では、幅広い行政能力を持つジェネラリストの育成を基本として、専門性が求められる分野ではスペシャリストの育成も重要であり、必要に応じて長期的な配置も行っているというふうに理解をいたしました。

今後、職員数が限られていく中で、全ての分野に専門性の高い職員を配置することは、現実的に難しいというふうに思います。だからこそ、町として、この分野は幅広い経験を持つ職員で対応する、この分野については意識的に専門性を高めていくといった、ある程度の優先順位を持つことも重要ではないでしょうか。

現在、人事配置を行う中で、そのような分野ごとの考え方や整理をされているのか伺います。また、専門性を持った職員についても、いずれは異動することになります。その際、それまで培ってきた知識や経験が個人と共に移動してしまうのではなく、後任への引継ぎや複数の職員での共有など、組織として残していくことが重要だと考えます。専門性が必要な部署において、人事異動によって知識や経験が途切れないために、現在どのような工夫がなされているのか伺います。

○議長（藤野菊信君） 総務理事。

○総務理事（高木剛彦君） 総務理事、高木です。

お答えします。

業務の中で専門性を有する代表的な分野として、土木、農林水産、上下水道が挙げられます。これらの分野は、全県下においても専門職の人材が不足しているような状況と聞いております。本町におきましても同様に、これらの業務に精通している、または相応の経験年数を有する職員の配置については、考慮しているところではあります。

また、そのような経験豊富な職員が配属されている部署におきましては、同僚職員に対して、これまでの経験、知識等の継承できるような業務体制に努めております。

以上です。

○議長（藤野菊信君） 中野斗夢君。

○1番（中野斗夢君） ただいまご答弁をいただきましたけれども、ここで、最後に一括して私のほうから、ただいまの答弁を踏まえまして、言葉をひとつ述べさせていただきますと思います。

本町では、職員研修や自主的な学び、それらに支援を行いながら、幅広い行政能力を持つゼネラリストの育成を基本とし、必要な分野では専門性を持った職員の育成にも取り組んでいるということで理解をいたしました。

また、人事配置についても、本人の意向や適性、経験、能力、資格、これらを考慮し、総合的に勘案し、専門性が求められる分野については、適材適所の配置や計画的な人事異動に努めているということも分かりました。

さらに、県から専門性を有する職員の派遣を受け、現在、都市整備課において職員の指導や育成につなげているという例も挙げていただきました。専門職の確保が難しくなっている中で、こうした取組は非常に有効であると思いますし、今後も続けていただきたいと思います。

その上で、今回の答弁を通して感じたことを申し上げます。

答弁では、専門性が求められる分野として、法務、財政、税務、福祉、DX、防災などが挙げられました。また、専門性を有する代表的な分野として、土木、農林水産、上下水道が挙げられました。もちろん、それぞれ求められる専門性の性格は異なると思いますので、これを矛盾だと申し上げるつもりはありません。むしろ、現在の行政においては、専門的な知識や経験を必要とする分野そのものが広がっているんだというふうに思います。

その一方で、人事異動については、おおむね2年から4年を目安として行っているとの答弁がありました。幅広い行政経験を積むためには、一定期間での複数の

部署を経験することは大切です。しかしながら、専門性という視点で考えれば、担当業務を理解し、外部機関との関係をつくる。そして、庁内の人員あるいは人材との関係をつくる。これらようやく経験が蓄積されてきた段階で異動となることも考えられます。だからこそ、単に在籍年数を長くするか短くするという議論ではなく、実務として知識や経験をどのように組織に蓄積していくか、これが重要だと思います。

例えば、専門性の高い部署については、通常のいわゆる事務引継書、事務引継マニュアル、それだけでなく、重要な事業の途中経過、関係法令や制度改正での見るべきポイント、国や県、関係団体の担当者との調整の経過、過去にどのような判断をしたのか。これら一般質問もそうですね。過去に議員に対してどのような答弁をしたのか。そして、今後想定される課題、それは何なのか。こうした内容まで整理した、言わば業務の履歴を残しておくことも重要だと思います。

これらは、展示会等を通して有効なツールが見つかるのではないかと。全てを人的資源で補うのではなく、AIやDXを活用した方法もたくさん考えられるのではないかというふうに思います。

また、1つの重要業務を1人の職員しか分からない状態にするのではなく、主担当と副担当を置くなど、複数の職員が一定程度業務を理解している体制をつくる、これも重要なことではないかというふうに思います。広く浅くでもいいと思います。こうした知識継承という意味では、有効ではないかというふうに思います。

さらに、今回県から専門職員を約2年間受け入れ、町職員の指導や育成にも関わっていただいているということでした。せっかくの機会ですから、派遣職員が個別の案件を処理して終わるのではなく、その期間中に町職員と一緒に案件を担当する、定期的に庁内勉強会を行う、技術的な判断基準や業務手順を残すなど、派遣終了後も町に技術が残る形にしていくことが重要だというふうに思います。

研修についても同じだと思います。今回の答弁では、復命書や報告書を課内で回覧・共有している一方で、研修内容が所属部署内でとどまることも多いという現状が示されたと思います。例えば、防災やDX、法務のように複数の課に関係する研修については、復命書を提出して終わりではなく、短時間でも関係職員に内容を共有する場を設ける。これは、町長が指示しなくても、その担当部署の長でもって改善できる内容かというふうに思います。

こういった仕組みを、必ずしも大きな予算を必要とするものでもないと思いますし、ぜひ改善をいただければというふうに思います。

また、人事についても、1つ参考になるのが、福島県いわき市の取組であると思います。いわき市では、いわき市人材育成基本方針を示し、どんな職員、どんな組織を目指すか、どんな能力を育てるか、具体的に何をするか、これらを体系的にまとめています。

能力の育成機関と題し、3年程度のジョブローテーションで幅広い業務を経験させ、その中で適性を見極め、高度な専門能力が必要な分野では、同じ分野や類似する分野で経験を積ませることでスペシャリストを育成する考え方を、この人材育成の方針で示しています。さらに、職員のこれまでの経験、適性、資格、あるいは免許、研修受講履歴などを人事配置に活用する仕組みも、体系的に位置づけられています。

私は、越前町が全く同じ制度を導入すべきだとは思っておりません。ただ、本町でも既に研修受講履歴や資格取得状況、これまでの業務経験を人事配置の参考としている答弁がありました。であるならば、今後は、それらをより体系的に整理

し、この職員はどの分野で何年の経験があるのか、どの研修を受け、どの資格を持っているのか、今後はどのような分野で専門性を伸ばしていくのかということ、人材の育成と人事配置の中で継続的に把握していくことも検討していただきたいと思います。

これは、職員のモチベーションや勤続年数を延ばすための取組としても有効な手段かと思います。だからこそ、本町として特にどの分野の専門性を蓄積していく必要があるのかを体系的に整理をして、研修を受ける、実務を経験する、人事配置に反映する、そして、それを次の職員へ知識を引き継ぐと、この一連の流れを組織として回していくことが重要です。恐らくもう実践はしていると思うんですけども、これを体系的に整理するということが大事ではないかというふうに思います。

限られた職員数だからこそ、一人一人の学びや経験をその人だけのものとして終わらせない。また、県など外部の専門人材から得た知見についても、その人がいなくなれば終わりということにしない。これが大事だというふうに思いますし、人が異動しても、知識と経験はその部署、そしてこの行政に残るという仕組みづくりをしてほしいというふうに思います。

そうした実務的な仕組みを少しずつ重ねていくことが、結果として、職員の負担軽減にも、行政サービスの安定にも、つながるのではないかというふうに思います。

また、今後12月までに開催される研修会や展示会などを調べてみますと、新時代における地方公務員の人材育成・確保、これが千葉県で行われるように聞いております。そして、ツーリズムEXPOジャパン、これも東京ビッグサイトで行われます。そして、危機管理産業展、これなんか実物を見るのに非常にいい展示会かというふうに思います。

また、防災国体、これは2026年、鳥取県で行われるものであります。そしてCareTEX、これは福祉に関するものでありますけれども、これが石川県あるいは大阪で行われるやに聞いております。そのほかにも、事業推進のためのデータ活用に関する研修、あるいは地域産業の振興に関する研修、これが今私が申し上げた12月までに行われる、少し調べただけでも出てくる展示会や研修であります。

これを、職員が参加したいと申し上げたときに、これが県外であると、先ほど申し上げたように、これはどうしても行政というのは年度内の予算で動いておりますから、宿泊とかそういったものが、宿泊費が伴う研修であれば難しいというふうに思いますけれども、ぜひとも今後は、例えば30万なり50万なり予算を、それも予備費なのか、あるいはそういう研修への活用費用として置いておいて、職員がこれに行きたいんだというふうにプレゼンをしていたときには、行政が滞りなく対応できるように、そして、その学びの場を妨げないようにしていただきたいですし、そして、今管理職の方に申し上げておりますけれども、町職員の方々には、これからもっともっと自分自身からアプローチしていった、自分自身の研鑽につなげていただきたいなというふうに思います。

今後、人材育成、人材配置、そして知識の継承を一体的に捉えた組織づくりを進めていただくことを私からお願いし、一般質問を終わりたいと思います。

(午後1時44分 終了)