

阿蘇広域行政事務組合公告第3号

令和6年2月15日

令和5年12月組合議会定例会の一般質問について次のとおり公表します。

順番	議員氏名	質問事項	要旨
1	佐伯 金也 (高森町)	1. 人材育成と人材確保について	半導体企業進出により県内の若手働き手市場は、高給の半導体関連企業への就職や転職希望者が増加している。反面、自治体等では給与格差により希望者が減って来ており、組合でも例外では無いと思うが、今後の人材確保や人材育成にどのような策を考えているのか。

質問、答弁の内容

1. 人材育成と人材確保について

○議員

こんにちは。14番、佐伯でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

私、今回一般質問をするにあたりまして、大体何年ぐらい阿蘇広域の議員をしているかなというのを遡ってみました。平成9年途中からでございますから、約19年、もう20年になるわけで、まだまだ旧坊中にあったときからやっておったなというふうに振り返ったわけでございますが、その間に1回だけ一般質問をしまして、今回が2回目でございます。どうぞ担当の皆さん方、分かりやすい内容の説明をお願いしたいと思っておりますし、管理者においては決断と実行で期待する答弁をお願いしたいと思っております。

それでは、質問の事項、質問要旨について、まず申し述べますが、質問の要旨につきましては、皆さん方は、熊本県内のみならず、日本国中が一番うらやましがっておる半導体の企業進出、これによって熊本県内は沸き返っておるようでありまして、特に合志市、菊陽町、大津町についてはいろいろとライフラインの整備から住居・施設等の整備等で非常に人があふれておるということ、大変喜ばしいことではないかなと思っております。

その反面、その地域を取り巻く各自治体においては、それなりの悩みが発生をいたしております。この悩みについて、半導体企業進出によりまして県内の若手働き手市場が高給の半導体関連企業への就職や転職希望者が増加しておるということです。本年も各自治体は、県の統一試験等を行って、職員の採用試験等を行っていただきましたが、民間との給与格差、それと現在半導体企業が募集をしております募集要項、その中にある給与のベースですね、初任給、大卒あたり600万円から1,000万円というふうに聞いております。そういう中で、非常にシビアな公務員の給与、それを見て、公僕としてしっかりとした信念で役場、市役所、それぞれいろんな行政体に、自治体に入ってくるのかというのが非常に不安視されております。

そういうわけで、皆さん方も各首長さんたちも肌で感じられたことだと思っておりますが、希望者が年々年々減ってきておるということで、この組合においても例外ではないと思っておりますのであります。今後の人材確保であったり、人材育成であったり、どのような策をこの阿蘇広域行政事務組合も考えていかなければならないかということでもあります。阿蘇広域行政事務組合は、阿蘇郡市内で生活をされる皆さんの生活で一番肝心なごみ処理であったり、それに亡くなられたときの火葬場の管理であったり、救急・消防であったり、介護認定であったり、いろいろと広範囲に活動をいたしております。特別養護老人ホームを持っておれば、養護老人ホームも持っておるということで、見える範囲だけで職員の数を見れば少ないように感じますけれども、全体的なそれぞれの組織、それぞれの施設の働き手の頭数を見れば非常に人数は多い働き場所でございます。

だからこそ、阿蘇広域行政事務組合として、より良い人材を確保するためにどうやっていくべきかということを考えていただきたい、それについて質問をしたいというふうに思っております。

事務方または消防の採用計画等については、令和4年度ぐらいで大体概ね団塊の世代の方たちの退職が済み、それからぐっと若返り、採用の予定等については事務方も消防等もしていなかったというふうに私は記憶しております。しかしながら、毎年、職員の採用試験を行っておるのが現実であります。消防などは、特に消防長以下、若返りましたから、5、6年は消防署の署員の採用はないものだと思っておったところが、また採用試験が行われたということで、退職者はいないのに、何で退職者が出てきたのか、また採用があったのかということで疑問を持っておるわけでございます。

今回の質問は、後で出てくる議案とも関連するわけでありますので、そちらのほうにはなるべく入らないようにいきたいと思うんですが、以前、消防でコロナ対応の手当の廃止がございました。出動手当による廃止がございました。これは、広域全体の中での手当の廃止であったと思うんですが、そういう中において各種手当があるわけであります。今回予算の中で初任級が1万2,000円上がる議案が提出されております。大変喜ばしいことであると思います。しかしながら、今、物価上昇に対して、その1万2,000円の俸給の上昇が間に合っているかと言えば、私は、恐らく若い者たちは満足をしていない、そしてまた不満を抱えているんじゃないかなと思います。そういうわけで、現在、消防署と広域行政事務組合の事務方のほうで早期退職をされた方たち、主に平均年齢で若い方は何歳から、歳じゃないですけども、上の方は何歳ぐらいまでの間の方たちが令和5年だけで何名ほど辞められたのか、それを教えていただきたいというふうに思います。

大変残念なことで、昔は、公務員というのは私たちの家族からすれば非常にいい職でございました。しかしながら、若い人たちがそれに固執せずに違う場所に転職をされるというのは、非常に残念であります。そうでなくても、若年の人口減少が進む中において、この阿蘇地域で若い人たちが阿蘇広域行政事務組合を中心とした公務員の採用試験を受験控えする、または途中で辞めるということがおきておるということに非常に危惧を感じて、まず途中で辞められた若い職員さんたち、下は何歳ぐらいから上は何歳ぐらいまでかというのを参考までに教えていただきたいと思っております。

以上です。

●執行部（管理者）

それでは、ただ今の佐伯議員さんの質問にお答えをさせていただきたいと思っております。

人材育成と人材の確保についてという御質問であろうかと思っておりますけれども、今、冒頭におっしゃいましたように国内における近年の人口減少、そしてまた少子高齢化と同時に都市部への人口集中というのが進行しており、地方の働き手不足は顕著に今なっております。例えば、地域という観点から見ますと、高齢者の方々の増加に伴う地域における医療、そして介護または移動手段の確保といった生活を支えるサービス需

要の増加というものが出てきておりますし、また多様化する地域課題への対応ということもある中において行政サービスのニーズに変化が今生じてきておるといことは事実なことでありますけれども、そのニーズに対応すべく、やっぱりおっしゃいましたように人材の確保、また各自治体においても非常に今回の採用試験等についても、私どもの自治体もそうでありましたけれども、いろんなところでなかなか希望する人が集まってこないということを謙虚に受け止めながら対策を今講じておるところであります。

そのような中において、阿蘇広域行政事務組合、本組合については、直接市民生活において影響があります環境と福祉と、そして消防という、この3つの大きな柱がありますけれども、特に環境にしても、また福祉の問題にしても、栄養士さんとか、あるいはそういう意味の資格を持っておられる方がどうしても必要であるという場合もあります。でも、近年の広域行政事務組合の中で途中で職場を離れたいからということで離職願ということも出ておりますし、事務局としても一生懸命慰留はしておりますけれども、なかなか踏みとどまっていけないという現実も現在生まれてきておる状況であります。

そのような中で、TSMCの問題も出てきましたけれども、私も聞いた上ですと、例えば、これは、普通の日当と、時給というんでしょうかしら、お掃除のそういう仕事がありますけれども、そこだけでも時給で1,400円という、とんでもない数字が今出てきておるといことですので、我々地方においても、そしてこの自治体においてもそれだけの給与を果たして出せるかという、それはとても出せないような状況であります。その格差が出ておることも事実でありますけれども、一方では、やっぱり私ども公務員としてやるべきことをきちんとやっていくことが大事であり、住民の皆さん方に御迷惑を、心配をかけないようにやっていかなければいけないと思っております。

したがって、この給与格差の問題にしても、この自治体の中でそれぞれ人事院といいますか、国にしても県にしても人事院勧告とかいろんなものがありますけれども、その中においてやっぱり方向性を出していただけるということで、各構成する市町村の中でもそれぞれまちまちなどころもあるし、また統一化されたものもあると思っておりますし、これからの行政事務組合における課題でもあると思っております。いずれにしても、若い職員がやっぱり魅力をなくしつつある公務員の環境というものは何なのか、さらにまた内部のほうでもしっかりとこれから取り組みながらその問題をちゃんと抽出をし、そして担当の総務課長さん会議とか、そういうところで今後も課題をしっかりと洗い直ししながら進めていきたいということ思っております。

少しアバウトになってしまいましたけれども、一応の私の話をさせていただき、もしよければ、あと福祉の問題と消防の問題、少し出てまいりましたので、担当のほうから説明させますけれども、御理解いただけますでしょうか。

○議員

どうぞ。お願いします。

●執行部（管理者）

では、そのようにさせていただきますので、よろしくお願いいたします。担当のほうから説明をさせていただきます。

●執行部（事務局長）

それでは、事務局長の井野でございます。佐伯議員の御質問に答弁をさせていただきます。

昭和 63 年 4 月 1 日に当組合が発足いたしまして、それまで 8 つの一部事務組合が複合合併しまして、組合が誕生をしております。既に 35 年経過している状況でございます。その間の職員の状況を御説明申し上げます。発足以降、延べ 228 名の職員が退職し、236 名の職員が採用となり、本年 12 月 1 日現在の職員数は、再任用職員を含めると、議会事務局職員が 1 名、事務部局職員が 57 名、消防部局職員が 126 名、合計の 184 名であり、平均年齢は 36 歳と非常に若い年齢層となっております。

先ほど佐伯議員の御質問にもございましたとおり、TSMC の関係もございますけれども、人材確保の面からしますと、おっしゃるとおり、公務員離れが特に加速する現代におきまして選ばれる組織となるための魅力の発信が重要でないかというふうに考えております。また、募集をかけてもなかなか応募者がいない現状にあっては、これまでの県内の自治体全体での、9 月にございますけれども、共同試験のみならず、特に医療職、専門職の募集に際しましては、あえて試験日をずらしまして独自に試験を行うということによって、このタイミングで行うことによって、応募者の増員が望めるのではないかということで現在もそのような形で実施しているところでございます。さらに、今までは行っておりませんでしたけれども、ハローワークの求人広告にも募集広告を掲載することで広い地域から応募者を募集することができるんじゃないかということで、今年から始めているところでございます。また、先ほど給与面のことでお話がございましたけれども、給与面につきましては、県内の熊本市を除く自治体と同じく独自で人事委員会を設けておりませんので、毎年、地方公務員法の規定に基づきます情勢適応の原則及び均衡の原則に基づきまして、人事院勧告及び熊本県人事委員会勧告を参考にしつつ、構成市町村の状況を見ながら、その都度構成市町村と同じく給与条例の改正を行っているところでございます。

それから、職員の状況でございますけれども、令和 4 年におきまして事務部局職員が退職者 9 名でございます。内訳としましては、普通退職 7 名、それから再任用の期間終了が 1 名、それから残念ながら、勤務中じゃございませんけれども、現職中に病気で亡くなられた方が 1 名、内訳が 9 名になっております。また、御質問の中で令和 5 年中の退職者ということがございましたけれども、事務部局の場合は普通退職が 2 名おります。この 2 名の年齢は、26 歳と 25 歳、非常に若い職員でございます。

一方、職員採用につきまして御報告申し上げますと、令和 4 年 10 月付で行政職 2 名、技能労務職 3 名を採用しております。それから、本年 10 月 1 日付で行政職 3 名を採用しております。今後の予定でございますけれども、ただ今募集を行っております、年明けに第 1 次試験、第 2 次試験を行う予定でございますけれども、専門職、医療職であったり管理栄養士であったりを募集しておりますので、来年 1 月に第 1 次試験、第 2 次試験を実施いたしまして、合格者を来年 4 月 1 日付で採用する予定となっております。

退職の傾向でございますけれども、非常に若い方が突然退職をされるという状況がございます。これは、どこの自治体でも同じかと思っておりますけれども、我々の時代は、採用になって定年退職するまで、終身ですね、勤めるというのが当たり前のような状況でございますけれども、最近の傾向は、例えば今月いっぱいまで辞めさせてくださいとか、12月末で辞めたいという意向が非常に多くなって、正直申し上げまして、人員管理、定員の管理が非常に難しいという状況でございます。

事務部局の状況につきましては以上でございます。

引き続きまして、消防部局の任命権者であります消防長から御説明を申し上げます。

以上です。

●執行部（消防長）

消防部局の消防長をしております宮崎と申します。よろしくお願ひいたします。佐伯議員の質問に対して答弁させていただきます。

まずもって、消防部局におきましては、令和4年度は早期退職が2名です。令和5年度が3名普通退職、1名が早期退職、年齢につきましては19歳から46歳の計6名になります。本年度試験によりまして、来年度の4月1日より6名採用となりました。

消防部局といたしましては、人材確保に対しまして、あまりにもこういうふうな退職者が増えましたので、人材の確保に以前から保育園、小学校、中学校、高校に職場見学とか職場体験を行ってございましたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴いまして中止してございました。しかし、現在は、新型コロナも5類に移行しましたので、職場見学や職場体験を再開しております。また、熊本県消防学校におきまして、本年、県内の消防本部への就職に興味のある方を目標といたしまして、7月から9月の消防学校の休校日等を除く32日間、県下消防力向上のため、県内の高校、大学、専門学校を対象に訓練、施設見学、意見交換等も入れまして、入校生徒の対話を通じて消防の魅力を伝え、消防を志してもらい、優秀な人材の確保の一助とする目的として、今年度試行的に行ったということ聞いております。来場者におきましては、118名来たと聞いておりまして、男性93名、女性25名と聞いております。そのことにつきまして、当消防本部におきましても、来年度人材確保におきまして、今後は消防の魅力をもっと伝えていこうということで、今までは管内の高校とか中学校だったんですけども、インターネットとか、ほかの高校にも広げていこうと思ひまして、高校、大学校、専門学校を対象に訓練、施設見学、職員との意見交換等を考えております。

人材育成におきましては、職員の若年より、昨年より資格取得、学校入校、研修と免許の補助を行っております。今年度も予算に取り組んでおります。

以上になります。

○議員

丁寧な御説明、ありがとうございました。

現実、今、管理者も言われたとおり、人口がどんどんどんどん都市部に流れていきよるのが見えるんですね。私たちが車でいつも大津バイパスを市内のほうに向かっていくと、恐ろしいぐらいマンションが建設中で、ああ、ここに全部入るんだなと思うんです。こんなに必要なのかと思うぐらい建物が建ちよります。ということは、それだけ需要があるということなんですよ。これは恐ろしいことで、要するに吸い取られてしまうんですよ。若いエネルギーをそちらのほうに。そうなってくると、じゃあ、地方はどうなってくるかということを見ると、若干年齢がいても頑張ってもらおうとか、少し規模を縮小して事業をしようとかいうちょっと後ろ向きな考えしか起きてこないわけなんです。ですから、その後ろ向きの考えをどうやって前向きにしていくかという策を今考えておかなければならないんだろうなと思います。こういうふうに住環境が大津以西のほうで整ってしまって、環境が出来上がった状態の中で、さて、今からどうするかというのをこの阿蘇地域、阿蘇広域で考えていても手遅れである。ここでどうするかということを考えなければならないと思います。それぞれ事務方も消防も考えておるようでありますけれども、辞められた方の年齢を聞くと、本当に事務方でいけば25、26歳、そして消防は19歳から46歳までということで、まだまだ非常に貴重な人材、貴重な年齢であったかなと思うと残念でなりません。

給料表を見ますと、給料表は1級から6級までございまして、概ね1年で4号ずつ上がっていくということですね。今回初任給が1万2,000円、今から先、議案で提出されておりますから、本議会の承認を得ますとそうなってくるわけでありますけれども、1級の初任給、高卒で入ったときに16万6,600円かな、それからずっと4号ずつ上がって行って、これで見れば、事務方のほうでいけば25、26歳ですから、25、26歳ということになれば、いわゆる1級から2級にわたるきわぎわぐらいのところまで辞められていらっしゃるんですね。消防の19歳というのは、入ってすぐから辞められておるみたいなことですので、そこまでは考えていらっしゃるのかなと思うんですが、ただ、やっぱり給料表を私どもの町でも12月の議会を出されておりますので、給料表の見方について、うちの職員あたりとも勉強いたしました。聞くと、1級から2級までが最高8年間、いても最高だという話ですね。そして、3級までに12年というふうに聞いております。ですから、もし高卒で、18歳で入ったなら、30歳ぐらいのときにやっと中堅で給料がちゃんと4号ずつ上がっていてもある程度満足するような金額になってくる。しかしながら、高卒で入って、3、4年ぐらいは年間で五、六千円ずつしか上がりませんから、4年勤めても2万円に満たないか、満たすぐらいの金額であると。ですから、非常に若い職員たちは、よその芝生を見て、うらやましいなと、職場を見て、うらやましいなと思うんじゃないかなと感じます。そうなってくると、やはりどこで、じゃあ、今、事務局、管理者が言われた阿蘇広域行政事務組合には人事委員会がございませんから人事院勧告を基本として職員の俸給アップをやっていくということであるなら、じゃあ、この地方の自治体がどのようにして職員をつなぎとめるかということですね。やはりそこで考えるべきところは、僕は手当の充実であると思っております。何らかの手当をつくって、その手当によって足りない部分を十分に補うことはできないけれども、その手当である程度満足をさせるということを考えていかなければ、若い職員たちは恐らく途中で折れて、違う職場がよく見え始めるんじゃないかなというふうに考えます。

前回、懲戒委員会が開かれて、消防職員の処分が行われました。地方公務員法の第 38 条に、職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の代表や役員、職員を兼ねて報酬を得てはならないというんです。足りない部分をどう補うか。事業者側としては、できれば手当で補っていきたい。手当を充実させることによって、働き側を満足させていくことを選びたい。働いている側は、俸給で満足しないなら、何かアルバイトをしなければならないと思って、やらざるを得ない。そうしたときに、この地方公務員法の第 38 条というのがどうしても引っかかってくる。以前、各自治体、副管理者さんたちが一番分かっておられると思うんですが、自分たちの役場の職員の中にも農業をされている役場の職員の方がいらっしゃると思う。これは、本来ですと、町長、村長にその職の報酬等があるという報告を受けて、兼務でいいかという許可を得て、やらなければならないんだろうかと思います。しかしながら、やはり阿蘇は農業の地でございます。ですから、農業をやることについて、各自治体のトップはそれを妨げることができない。ですから、農業をしながらでも役場に勤めてくださいよということがやっぱり大切なことであると思います。それと一緒に、阿蘇広域に来る方たちは、いろんな地域から、これはどの自治体も一緒なんです、入ってこられます。家が農家じゃない人たちは、足りない部分を補うところがない。だからこそ、その部分をどうするかというのを考えて、職を変えざるを得ないという実情があるということも考えていただきたいというふうに思います。

そういうわけで、俸給を触ることができないなら、手当をどうかできないか。それと、あと一つ、自治体間で人事交流をできないかということです。今現在、高森町では消防退職者を防災監として 2 人雇用しております。それと、南小国町でも 1 名雇用していただいております。そういうところの中で、どうやったら、じゃあ、それを雇用することの人件費が負担にならないようにできないかというのをうちの担当課と協議をいたしましたところ、地域防災マネージャー制度というのがあるそうです。これは、後でじっくり管理者も見ていただきたいのですが、国がやる地域防災マネージャーの要件、これは大体自衛隊のOBの方とか、自衛隊員、途中で辞められる方たちがそれを利用されるんだと思うんですが、ただし、これは、消防署も該当するんですね。消防署の方たちもこれには該当するわけで、地域防災マネージャー制度を利用して、消防に従事しているうちにこのマネージャー制度を取得した上で各自治体に、7 市町村ありますから、その自治体に 55 歳ぐらいから人事交流として派遣するという方法も考えられる。そして、若手とどんだん入替えをしていくということも私はいいいんじゃないかな、そういうふうに考えております。その給料については、1 名については特別交付税の対象要件ということでありますので、その点について、今後、管理者のほうが人事交流等について、また消防のそういう地域防災マネージャー制度の適用についてどういうふうに考えていかれるのか、任命権者が消防長であるならば、これは消防長にお聞かせいただきたいというふうに思います。

以上です。

●管理者

今の質問にお答えをさせていただきます。

非常に抜本的で、かつ斬新的な手当の問題ということが出てまいりましたけれども、これについては、この自治体そのものが各市町村の歳出によって賄われておりますし、それぞれの市町村においても歳入歳出のいろんな事情があると思っております。そういう意味で、これを統一化しておくということは、やっぱり正副管理者会議の中でもきちんと相談をした上でどういう体制でやっていくべきかということが大事であると思っておりますので、すぐにここで即答というのは差し控えをさせていただきます。

それと、自治体のやっぱり構造というものが変わりつつありますので、人事交流とか、あるいは防災マネージャーとか、そういうことも導入してはどうかということがありました。そうしますと、その部分的なことではなくて、阿蘇広域行政事務組合の組織体制と、それから持つておる職務が介護とか福祉とか消防とかがありますけれども、それをどのように整理をしながら、今後、持続可能な組織としてもっていくのかということ踏み込んでいかないと、なかなか問題解決にはなっていないのではないかなという感じもしております。ですから、やっぱり金銭の問題については、すぐ予算の問題に関係するべき問題でもありますので、また正副管理者会議の中でいろいろ話を進めていきたいと思っております。

以上です。

●執行部（消防長）

消防の宮崎でございます。

先ほどの佐伯議員の質問ですけれども、確認です。消防の地域マネージャー制度のことについてよろしいでしょうか。

○議員

防災マネージャー。

●執行部（消防長）

防災マネージャー。この件に関しましては、私たち管理職で、この前、佐伯議員からそういうものがあるよということを聞きまして、先月の管理職会議の中でこういうのがあるので、まず自分たちでそういうデータとか、そういうのを見て、なるべく早くネットとかで、パソコン等で受講できるので、そういうふうに関間を見て受講してくださいということは伝えております。

以上になります。

○議員

ありがとうございました。

要は、それぞれ管理者もお話いただきましたし、消防長もお話いたしました。前回の議会運営委員会で局長にもお話をいたしました。阿蘇広域行政事務組合の運営予算については、各自治体からの負担金、助成金によって運営されております。しかしながら、私たち阿蘇広域行政事務組合は、生活で一番大切なことを請け合っておる団体でございます。これがなければ、これをそれぞれの自治体が持ち帰って、単独でやろうと思

っても絶対できない。だからこそ、広域でやっておるわけでありますので、この負担金について、人件費についてかかるからといって遠慮するようなことでは私はいけないと思う。だから、特別委員会でも何でもいい、協議会でもつくりなさい。そして、議員も一緒になって、それぞれの自治体に一緒に働きかけをしましょうという話を私はいたしております。ですから、副管理者さんたちがいらっしゃる各自自治体が予算を出さないとされるなら、それは仕方ないと思いますが、必要であるということで納得していただければ私は何も心配する必要はないと思っております。聞く前から、協議する前から後ろ向きな答弁をしないで、ちゃんと前向きにそういうふうに職員が働きやすい納得する環境をつくるために頑張りますというような、やっぱり私は答弁がほしかった。ですから、今後において、職員たちが一度ここに勤めたら定年まで勤まるように、そういう職場組織というものにしていただきたい。これは、本日おいでの各町村長さんにもお願いをしたい。そして、管理者にもお願いをしたい。そういうわけで、私の一般質問は終わります。

以上です。