

議員（氏家 法雄）

2番、氏家 法雄です。

質問に先立ちまして、本年1月1日、16時6分に発生した令和6年能登半島地震で被災された方々にお悔やみとお見舞いを申し上げます。

また、現在、被災地の復興のためにご尽力頂いている地元の事業者やボランティアの皆様、医療関係者など各方面の多くの方々には深く感謝の意を表します。

国土交通省の令和6年能登半島地震における被害と対応についてによりますと1月1日に石川県能登地方で発生した地震は、16時6分にマグニチュード5.5、震度5強、同10分にマグニチュード7.6、震度7、同18分にマグニチュード6.1、震度5強、同56分にマグニチュード5.8、震度5強と短時間に立て続けに発生したことにより甚大な被害が発生したようです。

また、地震に伴う津波の到着時間は、東北大学の今村文彦教授の分析によりますと石川県珠洲市では地震発生後1分後に津波の第1波が押し寄せ、七尾市では2分後、富山市では5分後に到達した可能性があるということです。

「天災は忘れた頃に来る」これは皆様ご存じのとおり、科学者で随筆家でもある寺田寅彦の言葉で、中谷宇吉郎氏により広められた戒めの言葉となります。

本町に影響があると見込まれる南海トラフ地震については、政府の地震調査委員会が、マグニチュード8から9の巨大地震が今後30年以内に70%~80%の確率で発生すると予測しています。

そうしますと、いよいよ南海トラフ地震は「忘れた頃」ではなく「近い将来」の問題となってきました。

それに伴い、防災・減災に必要な対応が求められています。本町では、地震やその他の災害に関する防災対策として、住民周知については各種ハザードマップの作成や防災訓練などを通じて実施していると理解されていますが、町の水防、災害対策本部の初動体制や発生後の対応がどのように準備されているのかについては、あまり理解がされていないように感じております。

そこで、今回の一般質問では、町の水防、災害対策本部の対応に関して3点の質問を行います。

南海トラフ地震についての準備及び対策については、経験のないことで想定が困難であると思われるので、今回は大雨や台風などのこれまでに経験したことのある災害を基にしてお伺い致します。

1点目は、災害に対する初動体制についてです。

防災活動を考えるには、発生前、発生時、発生後の3段階に分けて考える必要があると思います。町に水防、災害対策本部が設置された後、様々な活動をされていると思いますが、その活動について、毎回同じような活動が適切に実施出来るマニュアルなどが作成されているのかお伺い致します。

総務課長（泉 知典）

氏家議員の災害に対する初動体制のマニュアルについてのご質問に答弁をさせていただきます。

本町では、多度津町地域防災計画及び水防計画に基づき災害時における町職員初動マニュアルを作成しており、発災時における職員等の初動体制等を迅速かつ適切に整え、その後の活動全体を円滑に実施し、住民の生命と財産を守ることを目的としており、警報等が発表された際の職員配備基準や発災時の事務所掌を定めております。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

再質問を 2 点ほどさせていただきます。マニュアルの完備については、今、ご答弁頂いたとおりなんですが、担当する職員は、このマニュアルの内容についての習熟度っていうんでしょうか。発生した時に読むことはないと思うんですけども、マニュアルに基づく習熟度とか訓練の状況、またこれまで何度か台風等、本町も見舞われておりますけれども、実際に適用する中での不具合の更新などは、これまであったのか、お教え頂ければと思います。

総務課長（泉 知典）

氏家議員の再質問に答弁をさせていただきます。

我々総務課の中で危機管理室がございます。当然その担当の者は、自らがこのマニュアル等を作成し、常に見ておりますので、変な言い方ですが、習熟度が足りないとかそういうことはございません。

その中におきまして、例えばその中におきまして水防本部の設置ありますと、警報が発令されると全員と言いますか、課長補佐以上で出動するのは当たり前ですが、その前の注意報の時点で気象庁の方から事前に、いつ頃警報が出そうだ。そういうことは、十分情報収集はしております。

そのため、レベルに応じて担当がいつ出てくる。また我々職員一同のライン等の共有をしておりますので、いつ頃こうなりそうだということは、特に総務課一同は共有しております。

また、不具合と言いますか、その都度、新しくこういう風にしたい方がよいということは、当然適宜その改正して行って、毎年、担当が変わることもございますので、年度当初の時には、特に水防が起きるということを想定して、マニュアルを基に、実践のレクチャーとかロールプレイング等はさせて頂いております。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

答弁有難うございます。今後もマニュアルに従った行動をとる際に、常により良い形に更新されていかれるようお願い申し上げまして、次の質問に移らせていただきます。

2 点目は、地域住民との協働についてです。近年、各地で発生した災害においては、人的被害の減少に効果があったと認められるのは、自主防災組織の存在です。

本町には複数の自主防災組織が組織されていますが、その組織に対する情報提供はどのようなになっているのでしょうか。

町ではマニュアルに沿って災害対策が講じられていることを理解しておりますが、行政の力だけでは減災活動をより強固なものにすることは出来ません。自主防災組織のような地域の力を活用することが肝要です。

自主防災組織に対して、発災前、発災時、発災後にどのような情報提供が行われるのかお伺い致します。

町長（丸尾 幸雄）

氏家議員の自主防災組織への情報提供についてのご質問に答弁をさせていただきます。

本町では度重なる台風や高潮などにより、土砂災害や建物の浸水など過去に多くの被害が発生し、都度、避難情報を発令するなど災害対応を実施してまいりました。

本町では、現在、自主防災組織が19組織結成されており、不定期ではございますが自主防災組織連絡会を年に4回程、開催をし、自主防災組織が活用出来る補助制度や各種の講演会・訓練などの情報を提供するとともに各組織における現状や課題について町を交えながら組織間でも情報交換をしております。

自治会や自主防災組織が開催する防災訓練においては、浸水想定区域や避難方法などについての出前講座を実施しております。

また、自主防災組織や自治会には、災害時における避難行動要支援者の避難支援のご協力をお願いしており、今後、避難行動要支援者名簿の情報を提供する予定としております。

次に、災害時及び災害後の情報提供につきましては、自主防災組織は必要に応じて町水防本部へ問い合わせがあるほか、防災行政無線の放送や防災アプリなどにより、自ら防災情報を収集するだけでなく、地域の詳細な情報を町水防本部へ提供頂くなど、ご協力を頂いております。

今後におきましても経験した災害を教訓に自治会や自主防災組織、防災関係機関と情報を共有して災害対応等に取り組んでまいります。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

今、避難行動要支援者名簿というキーワードが出てまいったかと思うんですけれども、平成 25 年に災害対策基本法が改正されてこの名簿の創設が出てきました。

令和 2 年だったかと思うんですけれども、の改正で、個別避難計画の作成が市町村に努力義務化されているかと思えます。

そこで伺いたいのが、この避難行動要支援者に関する取組に関しては、本町では、

現在どのような状況で推移しているのか再質問させていただきます。

総務課長（泉 知典）

氏家議員の再質問に答弁をさせていただきます。

これは氏家議員がおっしゃったとおり、災害対策基本法の一部が改正されまして、各市町村に個別避難計画を作成することが努力義務化されました。

本町におきましても、避難行動要支援者名簿に登録している方の個別避難計画の作成に取り組んでおりまして、それを福祉関係者とか自主防災組織など避難支援者関係等の調整を重ねておるところでございます。

これにつきましては、我々の危機管理室の方から各そういう風な団体をお願いをしている状況であります。丸投げしている訳ではありませんが、そこのご協力をお願いすること、または、個別にそういう対象者に、こういうことがありますという周知は再三・再四送っております。その中で、その対象者の方から、こうしたいついというご相談があった時に、こういう風に出来ますということとはしております。

ただ、一人一人に、これがあるという強い要望が出来ないため、なかなか進んでおりませんが、少しではありますけども、各団体の方にもご理解頂いて、そういう風な協定というか連絡を取り合うようにはなっております。

まだまだ、成熟度が低いのですが、より一層進めてまいりたいと考えております。

以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

ちょうど僕も 1 月に恐らく対象者になろうと思われる方の書類を一度こちらに届けさせてもらったことがありまして、避難の行動計画についてはまた追って作ってくれて言われた記憶があります。

ただ、恐らくこの名簿に掲載されるような方、例えば介護保険を使っている高齢者なんかが多くなるのではなかろうかと思われるんですが、ちょうど昨日のことなんですけれども、私が訪問介護で担当している利用者さんから急に電話がかかってきてトイレが詰まったので見てくれとかって、これ全然文脈が違うといえは違うんですけれども、っていう連絡があつて自宅まで、利用日じゃないんですけど見に行ったことがあります。

恐らく名簿に掲載される方っていうのは、災害に関しても同じような理解でほぼほぼお一人住まいの高齢者が多いので、要避難支援者になろうかと思われるんですが、そうするとお一人お一人の状況ってのは、非常に個別性が高く、今後それを地域でどのように支えていくのかというのは、時間はかかるけれども時間をかけ過ぎてもまずいという中で、お一人お一人の状況に即される形で、この自主防災組織とか安全確保の仕組みっていうものを一律の様式ということじゃないんですけれども、是非きめ細かく作って頂きたいというのをお願いしまして、3 点目の質問に移らせて頂きます。

3点目は、防災士の育成に関してです。水防、災害対策本部が設置された際には、消防本部が主要な構成メンバーとして招集されています。消防本部の職員は消防学校に入校し、防災に関することを学ばれることになっていると思いますが、一般の町職員はどうなっているのでしょうか。防災活動を行うにあたり、最低限度の知識は必要になると思います。

全ての町職員に研修を行うことは困難であると理解していますが、その指揮系統の主要なメンバーに関しては、適切な研修が必要ではないでしょうか。

また、先ほどの質問にもありましたが、自主防災組織の主要メンバーに対する適切な研修も必要になってくると思います。

既に広く認知されていますが、認定特定非営利活動法人「日本防災士機構」が認証している「防災士」という資格があります。これは、国家資格ではありませんが、自助・共助・協働を原則として、社会の様々な場で防災力を高める活動が期待され、そのための十分な意識と一定の知識・技能を修得したことを日本防災士機構が認証することになっています。防災士認証登録者数は、1月末日現在、全国で27万7,042人、香川県で3,609人が認証されています。因みに、その他四国の状況は徳島県が6,177人、愛媛県が2万2,318人、高知県が6,018人となっています。

町全体での防災力の向上を目指すのであれば、町内の防災士認証者数の増加を推進することが必要だと思います。

そこで、現在の町内での防災士認証者数について。防災士認証者数の増加を推進する方策について。3点目、町職員への防災活動に係る研修の有無について。そして4点目、町職員の防災士認証の取得に係るサポートの有無についてお伺い致します。

総務課長（泉 知典）

氏家議員の防災士の育成及び町職員への研修等についてのご質問に答弁をさせていただきます。

本町では、地域における防災力の向上を図るため、平成28年に多度津町防災士資格取得補助金交付要綱を策定し、防災士資格取得を促進するとともに町広報誌への掲載や防災出前講座において防災士の重要性を周知しており、現在、16名の方が防災士として町内の自主防災組織に所属し、活動されています。なお、防災士は民間資格でありまして、届出義務等が無いことから全体数の把握は出来ておりませんが、社会の様々な場において多くの防災士が活動されており、町内でも会社等に多く在籍されているかと思います。町民からも大きな期待が寄せられていることを認識しております。

町職員につきましては、香川県町村会が主催する職員防災研修や県が実施する防災ボランティアとの連携訓練、防災力強化専門研修など複数の訓練や研修に参加するとともに町総務課危機管理室が実施する水防本部の運営訓練や避難所の開設訓練、排水ポンプの取扱い訓練など、多くの職員がスキルアップに取り組んでおります。

現在、町職員に対する防災士資格取得に係るサポートは設けておりませんが、本町の防災力の向上を図るため、継続して防災研修等に参加するよう促すとともに防災訓練を通じたスキルアップに取り組んでまいります。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

町職員に対する継続的な研修の取組をお答え頂いたんですけれども費用もかかることになってくるかと思うんですが、是非、町職員の防災士の資格取得の後押しもお願い出来ればと思います。また、どのような研修でも同じかと思うんですけれども例えばAEDの講習に関しても1回受けて、また、1年後にその人が使えるのかというと、そうじゃないことってよくあると思いますので、1回研修をしてそれで終わりってような考え方じゃなくて、また、この職員は、今年受けても来年も受けていくようなリズムというものを是非、配慮して頂ければと思います。

そこで、今、研修とか職員の育成に関して、防災の観点から質問させて頂いたんですが、そこと少し関連してくるんですけれども2つ目の質問に移ります。

防災に関して本町職員のスキルアップの必要性について、今、質問と答弁を頂きましたけれども防災に限らず、能力も人柄も優れた人材の確保と継続的な人材育成こそ本町の未来を左右するといっても過言ではありません。

総務省は令和5年12月22日に公表した地方公共団体の人材育成・確保基本方針策定指針の中で、社会情勢や深刻な人材不足に対して「大きく変化していく行政課題に対応するための人材育成」や「職員一人一人がやりがいや成長実感を得られ、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりが必須となる」と指摘しております。

本町でもこの指針を基に、これから新しい計画づくりに取り組むと思われますが、ここでは、これまでの人材育成の取組や問題点、今後の展望について3点の質問を行います。

平成30年12月に公表された多度津町行政改革大綱では、基本方針2を「行政運営と人材育成」とし、職員の能力向上と人材の活用を主な取組としています。具体的には、多度津町行政改革実施計画の中で「ICTを活用した業務改革」「広域行政の推進」「職員の能力向上と人材の活用」等を「取組区分」とし、計画・目標が立てられております。

1点目の質問です。この「取組区分」のうち人事考課制度の改革、心と体の健康管理の推進、服務規律の維持の「取組項目」について、令和元年度から令和4年度までの計画・目標に対する達成・成果、次に、それを踏まえた改善についての総括をお伺い致します。

町長公室長（山内 剛）

氏家議員の行政改革実施計画の取組区分の人事考課制度の改革、心と体の健康管理の推進、服務規律の維持についてのご質問に答弁をさせていただきます。

人事考課制度の改革につきましては、人事考課制度を有効に活用するため、考課者・被考課者研修を継続して行い、検証・改善を行うことや目標設定や自己申告を活用して計画的な異動を行うことを目標としています。

令和元年度から令和4年度までの計画・目標に対する達成・成果につきましては、目標設定や自己申告を活用して計画的な異動は毎年行えておりますが、本町が実施している考課者・被考課者研修は、県外の講師を招聘してグループワーク等を行う対面でのものであり、令和元年度には考課者研修は実施出来ましたが、その後は、新型コロナウイルス感染症の影響により実施出来なかったため、目標が達成出来ておりません。今後は、効果的な人事考課が出来るように考課者・被考課者研修について他の自治体の情報などを収集して改善を行い、研修を再開したいと考えております。

また、これまで個人個人の目標を設定して、所属長が評価、面談を行い、人材育成に努めておりましたが、令和3年度からは、まず、組織目標をそれぞれの部署で設定して組織目標を基に個人の目標を設定することと致しました。組織目標の達成のために所属内の職員全員の貢献が必要となり、組織力の強化に繋がるよう改善しました。

心と体の健康管理の推進につきましては、職場ごとに衛生管理者免許を毎年1名取得するよう促進するとともに心の健康づくり計画に基づくストレスチェック及びメンタルヘルス研修を実施することを目標としています。令和元年度から令和4年度までの計画・目標に対する達成・成果は、衛生管理者免許の取得につきましては、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、中国四国地方での衛生管理者免許の試験が中止されたため、目標が達成出来ませんでした。令和2年度以外は、毎年1名が取得することが出来ました。

ストレスチェックにつきましては、毎年実施出来ており、提出されたストレスチェックを分析して職員の心身の健康管理に努めております。

メンタルヘルス研修につきましては、令和元年度は実施出来ましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度、令和3年度は開催を見送り、令和4年度は課長補佐級以上の職員にWEB研修を実施しました。

引き続き、職場ごとの衛生管理者免許取得の推進やストレスチェック及びメンタルヘルス研修の実施に努めるなど職員の心身の健康管理及び安全衛生面を充実したいと考えております。

服務規律の維持につきましては、町民の皆様信頼される町政確立のため、不祥事が生じ難い体制を構築するとともに研修等を通して服務規律の徹底を図り、必要に応じ弁護士等の外部専門家との連携を図ることを目標としています。

令和元年度から令和4年度までの計画・目標に対する達成・成果につきましては、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で不当要求防止責任者講習会の開催が

出来ませんでした。令和元年度、2年度、4年度は計画どおり研修を実施することが出来ました。

今後も服務規律の徹底を図り、不祥事が生じ難い体制を構築出来るように研修や講習会を継続して開催したいと考えております。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

人材育成の具体的な取組の過去 4 年間ほどの歩みについて、ご説明頂きまして有難うございました。そこで再質問させていただきます。令和 3 年度からはまず組織目標をそれぞれの部署で設定して、組織目標を基に個人の目標を設定することとしました。組織目標の達成のために所属内職員全員の貢献が必要となり、組織力の強化に繋がるよう改善しました。とご回答頂いたんですが、まず 1 点目は、具体的にはどうということなのかももう少し補足を頂ければと思います。

あと、もう 1 点は職場ごとに衛生管理者免許を毎年 1 名取得するよう促進するとされてるんですが、これは課ごとで 1 名なのか、町全体で 1 名なのか、こちらをお教え下さい。

町長公室長（山内 剛）

氏家議員の再質問に答弁をさせていただきます。

まず、組織目標につきましては、各課で課の目標として組織目標を設定して、その目標を達成するために各所属の職員一人一人が、どういう個人目標を立てれば、その組織目標が達成出来るか。その組織目標に関連して、それぞれ個人目標を達成するように所属長が指導して、その目標に向かってみんなが一丸となって業務が出来るように目標を設定しております。

もう一つの方の衛生管理者免許の方ですが、毎年、町から 1 名、免許の取得を促しております。毎年 1 名ずつ、免許も取得しておりますので、ゆくゆくは各所属で 1 名、免許を持っているものがおれるようにという目標で、毎年、町から 1 名、免許の方を取得しています。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

今、この質問に関しては町の正職員に関する人材育成の取組ということで、お話を進めさせて頂いているんですが、本町には会計年度任用職員も多数在籍しておりますので、今後、その費用とか問題は色々あるかと思うんですけれども会計年度任用職員も視野に入れながら、配慮頂ければと思います。

そこで、取り組まれた事柄に関してなんですけれども、今、事業計画に基づいて事業を実施し、それを検証、総括されていることになるかと思うんですけれども、事業検証を行い、今後また新たな計画を立案することになるかと思いますが、事業検証を行った事実を残すだけではなく、反省、振り返りを基に前へ進めていけるような真摯な取組をお願い申し上げて、次の質問に移ります。

多度津町行政改革実施計画では、職員研修を計画的に実施するなど人材育成に取り



組むとともに、働きやすい職場の環境と職員の健康管理に努めますとあります。

今、具体的な総括について伺いましたが、町の職員が自身の職場を働きやすい職場の環境であると自己理解することが出来れば、継続的に就業されるものと思われま

す。

そこで2点目の質問ですが、過去5年間の本町の正規雇用職員の離職者数とその割合をお尋ね致します。

町長公室長（山内 剛）

氏家議員の過去5年間の本町の正規雇用の職員の離職者数と割合についてのご質問に答弁をさせていただきます。

平成30年度は定年退職者以外ですが、7名の退職で全体職員の割合の3.6%、令和元年度は1名の退職で0.5%、令和2年度は2名の退職で1.1%、令和3年度は3名の退職で1.6%、令和4年度は12名の退職で6.1%となっております。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

まず、ちょっと次の質問と重なるところもあるんですけども再質問を1点だけさせていただきます。

令和4年度12名っていうのが非常に突出してる印象がありまして、よく若手職員の離職される方もいらっしゃるってことは、ちらほら伺っています。この12名の中で40歳以下の職員の数というんでしょうか、こちらをご教示頂けませんでしょうか。よろしくお願い致します。

町長公室長（山内 剛）

氏家議員の再質問に答弁をさせていただきます。40歳以下の職員の人数が10名です。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

有難うございました。3点目の質問に移ろうかと思うんですが、ちょっと誤解はないように僕の意図も伝えようかと思うんですけども、僕は安易な公務員バッシングというには、乗りたくないという考えで今回この質問をさせて頂いてます。

何故かと言いますと、町の職員が一人一人元気に思う存分活躍出来れば出来るほど、町全体というのは良くなっていくはずですので、公務員の足を引っ張るようなことは断じてやってはいけないとは思っています。

ただ、優秀な職員が離れていかないようにするためには、そういう職場づくりをやっていく必要がある。また、人材育成に真剣に取り組んでいく必要がある。それが新しい公務員を作っていくことに繋がるものだという考え方から今、質問をさせて頂いているんですが、そこで、3点目の質問に移ります。

今、職員の離職者推移を伺いましたが、1点目、先ほども伺いましたが、本町では、この離職者数を多いと考えているのか、それとも少ないと考えているのか、また、

その理由についてお伺い致します。

町長公室長（山内 剛）

氏家議員の職員の離職者数の捉え方とその理由についてのご質問に答弁をさせていただきます。

この離職者数は、多いと考えております。総務省が実施した退職状況等調査によりますと令和3年度の全国の地方自治体の離職者数は129,713人で、そのうち定年退職者数は67,207人となっており、定年退職以外の退職者数は62,506人で、定年退職者数が多い状況でしたが、令和4年度の全国の地方自治体の離職者数は139,159人で、そのうち定年退職者数は65,665人となっており、定年退職以外の退職者数は73,494人で、定年退職者数を上回る状況となっております。高齢化の進行に伴い、労働人口が減少しているため社会全体が人材不足となっている状況となっており、政府はリスクニング、学び直しに対する支援を拡充して労働人口を増やそうとしているため、自治体職員も自身のキャリアアップのため、他の職業へ転職することが多い状況となっております。

また、公務員バッシングという言葉があるように、一部の公務員が不祥事を起こした場合等に公務員全体を悪いイメージで報道されたり、職場や自宅等でも理不尽な意見を受けることがあったりするため、公務員の職業としての魅力が低下している状況となっており、全国的に公務員志望者が減少しております。多くの自治体が職員の確保に苦慮しており、その対策として採用の募集要件の年齢制限の枠を拡げるなどの対応を取っているため、他の自治体へ転職する職員も多くなっており、正規職員の離職者数が増加している一因になっていると考えられます。

今後も全国的に離職する職員は増えることが予想されますが、これまで以上に働きやすい職場環境の整備、職員の健康管理に努め、町執行部だけでなく、議会の皆様のご協力も頂きながら多度津町役場を多くの人が働きたいと思う魅力のある職場にしたいと考えております。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

なかなか答えにくい質問に答えて頂きまして有難うございます。今のご回答ですと社会的な背景としては労働人口の減少という流れの中での離職に繋がっているという文脈になるかと思うんですけども、お答え頂いたとおり、例えば、他の自治体へ転職する職員も多くなっている。とおっしゃられておりますけれども、ちょっと数字がすぐ出ないかも知れないんですが、再質問させて頂こうと思うんですけども、例えばこの令和4年の12名の離職者のうち、他の自治体へ転出した職員の数がもし分かれば、お教え頂きたいのと、逆に同じ令和4年度で結構なんですけど、他の自治体、例えば丸亀市とか善通寺市、三豊市そういった他の自治体から多度津町へ転職してきた職員はいるのか。また、公務員の確保自体が今困難な状況という中で、どういう工夫をされているのか、この3点について再質問させて下さい。

町長公室長（山内 剛）

氏家議員の再質問に答弁をさせていただきます。

令和 4 年度の退職者のうち、他の自治体に転職された方は 1 名です。本町で他の自治体でお仕事されていた方で本町の方に転職された方も 1 名となっております。

本町の採用試験の工夫ですが、年齢制限をかなり拡げております。

一般行政職に関しては、昨年度は年齢制限なしで採用試験をさせて頂いております。他の専門職に関しても通常の年齢制限より、かなり拡げて募集をさせて頂いております。

特に採用試験の内容が、新卒の学生と社会人とを分けずに試験をさせて頂いてますが、本町の採用試験に合格して入った職員は、学生とほぼ同じ位のレベルの試験の回答率で入ってきておりますので、引き続き、そういう形の試験方法が続けたいと考えております。以上、答弁とさせていただきます。

議員（氏家 法雄）

令和 4 年が 12 名ということで非常に突出しておりまして、今後また令和 5 年度の離職者数等が出てくるかと思うんですけども、もう一度、ここはしっかり原因を精査して頂きまして離職者が少なくなっていく。また、新卒でも中途採用の方でも言ってみれば、定年まで働き続ける。活躍出来る。より一層、魅力のある職場づくりを一緒に行っていければいいと思いますので、是非、工夫の方をお願いしたいと思います。

今、材料にしながらお話ししたのが、多度津町行政改革実施計画になるんですけども、この中では限られた行政経営資源を最大限に活用し、高い組織力と改革を担えるよう職員一人一人の意識改革に努め、時代とともに変化する住民ニーズに柔軟に対応していくことが求められています。と謳われています。

今の質問で明らかになった問題点と真正面から格闘して頂き、全ての職員がいいきと活躍し、その活力向上によって時代とともに変化する住民ニーズに応える多度津町へと変革していくために協同して取り組んでいければと思います。

最後になりますけれども、プラグマティズムの偉大な哲学者ジョン・デューイは、教育学にも大きな影響を与えております。この『学校と社会』のなかで「私たちは経験から学ぶのではない。経験を振り返るときに学ぶのだ」という言葉を残しております。一見すると逆説的に聞こえますけども、学ぶには「経験」が必要不可欠ですが、「経験」するだけでは学んだことにはならず、「経験」を「振り返った」時に学ぶのだ。という指摘です。

人材育成や職場の環境整備についても同じことが言えると思います。つまり人材育成の現場とは例えば、研修を受動的に受講し、上司は参加をチェックをして終わりではなく、人材育成の現場へ能動的に関わるように促し、そこで自ら反省的思考の実践が出来るよう配慮することで初めて人材育成は可能になります。

また、経験を振り返った時に、人の学びが立ち上がるように事業計画の実際を点検して終わりではなく、精緻に精査して次に活かすことが出来れば、働き続けたい職場づくりが可能になるのではないのでしょうか。

人材育成と働きやすい職場づくりこそ、多度津町百年の計といってもよいでしょう。さらなる事業検証・事業改善をお願いしまして、これで2番、氏家 法雄の一般質問を終わります。有難うございました。