

次に、職員の確保についてのうち、職員の採用及び働きやすい職場環境の整備について伺います。

以前は、安定した職業として人気を集めていた地方公務員ですが、近頃は公務員の人気低下が問題視されており、地方公務員の成り手が減少しております。また、地方公務員の人手不足の現状も深刻であり、今後少子化も進む中、職員確保は重要な課題の一つであると思っています。

そこで、まず職員の採用の考え方と、過去3年間の採用状況についてお伺いします。

次に、土木・建築職の採用についてお伺いします。

技術職の採用は民間との競争も激しく、総務省の調査によりますと、令和4年4月時点で、全市区町村のうち37.7%で建築技師が、25.7%で土木技師が不在とのことです。

本市においても、土木、建築などの技術職の確保に苦慮していると聞いておりますが、土木・建築職の採用について、本市の状況を教えてください。

また、今後、土木・建築職の人材確保はさらに厳しくなってくるものと考えます。

そこで職員採用するに当たり、どのような工夫をしているのかお伺いします。

他市では、人材を確保する手法の一つとして、正規職員として勤務していた後、育児、介護、就学、民間企業等への転職等、様々な事情で中途退職された方を再度職員として採用している自治体があります。退職した職員を再度採用することは、当市での業務経験に加え、公務外などの多様な経験や知識を市民サービスの向上に生かせることが期待できます。

本市でも人材の確保策の一つとして、実施に向け検討してみてはと思いますが、御所見を伺います。

また、就職先として、新居浜市を選んでもらえる市役所として、働きやすい職場環境の構築は重要であります。

そこで、まず男性職員の育児休業の取得状況についてお伺いいたします。

政府は、男性育休が当たり前になる社会の実現に向け、2025年までの男性の育児休業取得率の目標を大幅に引き上げております。

そこで、男性職員の育児休業の取得向上のための本市の取組についてお伺いいたします。

次に、育児休業制度について、お伺いします。

育児休業制度を取得した場合、生活費などについて不安があるかもしれません。制度の詳細を分かりやすく伝えるための資料の配布や、気軽に相談できる環境整備に努めていただいていると認識はしておりますが、改めて、育児のために休んだときの具体的な手当金制度についてお伺いします。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めます。赤尾副市長。

○副市長（赤尾禎司）（登壇） 職員の確保についてお答えいたします。

職員の採用及び働きやすい職場環境の整備についてのうち、まず職員の採用の考え方と、過去3年間の採用状況についてでございます。

本市の職員の採用につきましては、毎年度、新居浜市定員管理計画に基づき、予定職員数を決定し、退職予定者数などを考慮の上、職員採

用計画を作成し、必要な人員の確保を図っております。

過去3年間の採用状況につきましては、令和5年度が36名、6年度が36名、7年度が28名となっております。

次に、土木・建築職の採用の状況についてでございます。

土木技術の採用者数につきましては、令和5年度が1名、6年度が3名、7年度が1名で、建築技術の採用者につきましては、令和5年度は採用がなく、6年度が1名、7年度が1名となっております。

次に、土木・建築職の職員採用に当たり、どのような工夫をしているかについてでございます。

土木技術職につきましては、昨年度から高校卒業の初級卒の採用試験において、入庁後の育成を重視する方針とし、技術職を目指す高校生がより受験しやすくなるよう、高校での専攻等の要件を廃止するなど、受験資格を緩和しております。

また、建築職につきましては、有資格者対象の試験において、一級建築士だけに限らず、二級建築士等も受験可能とし、受験資格の範囲を拡大するとともに、一級建築士の有資格者については、今年度から通年採用を実施いたしております。

次に、退職した職員を再度採用する、いわゆるアルムナイ採用の実施の検討についてでございます。

アルムナイ採用につきましては、即戦力としての活躍が期待できる職員の確保につながることから、人事管理上有効な手法であると認識しております。

既に導入している自治体もありますことから、その状況等を調査し、今後、選考方法や募集要件等について具体的に検討してまいります。

○議長（田窪秀道） 高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 男性職員の育児休業の取得状況及び取得向上のための本市の取組についてお答えいたします。

過去3年間で育児休業取得の対象となった職員のうち、実際に取得した職員は、令和4年度取得なし、5年度30%、6年度42.9%となっております。

取得向上のための取組といたしましては、対象となる男性職員に対し、その職員に応じた説明を行うとともに、所属長など職場の上司に対し、男性職員が育児休業を安心して取得できるように、イクボス宣言や各種研修等の機会を活用し、制度の周知を図っております。

次に、育児休業中の手当金制度についてでございます。

育児休業中には給与の支給はありませんが、共済組合等から、原則、子が1歳に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給されます。

また、令和7年度から両親がそれぞれ通算して14日以上の子育て休業を取得したなど、一定の支給要件を満たした場合、最大28日間を上限とする子育て休業支援手当金の制度が新設されております。

○議長（田窪秀道） 高塚広義議員。

○19番（高塚広義）（登壇） 1点、人材確保については新卒者以外にも高度または専門的な知識や経験、技能を持つ民間企業等の職務経験者など、市の施策実現に向け、多様な人材を獲得できるような取組も必要と思います。

一方、採用活動として、市のホームページや就職支援サイトへの掲載のみならず、受験者確保が困難な技術職、資格専門職が利用している求人案内への掲載や大学、高等専門学校などへの直接の訪問により本市の魅力をアピールし、受験者確保に向け結びつけていくことも必要と思います。

また、もう一点、育児休業制度についてですが、国においても改正を進めるなど制度の充実を図ることで、育児休業の取得促進につなげていくよう推進をされております。

今後制度の改正も含め、育児休業に関する情報を分かりやすく正確に職員に周知していただくことを要望し、次の質問に移ります。

職員の副業及び柔軟な働き方について。

地方公務員は任命権者の許可を得た場合を除き、報酬を得て事業に従事することは禁止されておりますが、奈良県生駒市では職員の地域活動への積極的参加を促進しており、地域貢献に資する活動については許可をし、地域の課題解決に取り組んでいるとのことでした。

そこで、本市職員の副業の現状及び御見解をお伺いします。

公務員の働き方を柔軟にするためのフレックスタイム制は、他の自治体でも導入が進んでいます。創造性や生産性の向上、仕事とプライベートのバランスを取りながら、充実感を持って働けるよう取り組まれています。

また、コロナ禍で通勤時の密集回避の対策として注目された時差出勤制度も、働き方改革の観点から導入される自治体が増えています。

ワーク・ライフ・バランスの向上のためにも、様々な働き方施策を導入し、職員の確保、働きやすい職場環境の構築に向けた取組が求められております。

本市において、フレックスタイム制や時差出勤制度の導入について見解をお伺いいたします。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 職員の副業及び柔軟な働き方についてお答えいたします。

まず、職員の副業の現状及び本市の見解についてでございます。

本市職員の副業の現状につきましては、令和6年度では、子育て支援に関する活動等、30件に対して許可をいたしております。

地方公務員法の規定により、職員の営利企業への従事等は原則禁じられておりますが、任命権者が許可する場合には、従事が可能となります。許可の判断基準といたしましては、公務能率や職務の公正の確保、職員の品位の保持の観点、さらには、御指摘のような地域貢献に資する活動につきましても、個々の活動内容を確認の上、判断することとなります。

次に、本市におけるフレックスタイム制や時差出勤制の導入についてでございます。

フレックスタイム制につきましては、市民サービスの観点から課題が多く、導入しておりませんが、今後も他の自治体の動向を注視してまいりたいと考えております。

時差出勤制につきましては既に導入しており、子の養育、家族の介護等の事情がある場合において、所属長の権限で勤務時間を割り振ることができることとしておりますほか、

夏の期間につきましては、朝夕の時間の活用を目的とした時差出勤制度を実施いたしております。

○議長（田窪秀道） 高塚広義議員。

○19番（高塚広義）（登壇） 職員の副業について、職員が公務以外においても地域に関わりを持つことで、地域の発展や活性化に寄与するとともに、職員自身の新たな知見の獲得、能力向上及び地域とのつながりが深まるなど、副業の活動成果が公務へと還元されることにより、行政サービスの改善や質の向上が期待できると思います。今後とも前向きな検討をお願いいたします。

次に、フレックスタイム制について伺います。

現在、厚生労働省の調査によると、民間企業での導入率は7.2%となっているほか、大手転職サイトのアンケートでは14.1%の企業が導入、年収800万円以上の企業になると21.4%と導入率が上がっています。

導入に向けた動きは、これから全国的に本格化していくものと考えられ、それゆえに先行者利益というものによって、このことが採用に有利に働くのではないかと考えます。

このような状況を考えますと、本市でも可能な部局で、限定的に試験的な導入を検討してはと考えますが、いかがでしょうか。

○議長（田窪秀道） 答弁を求めます。高橋総務部長。

○総務部長（高橋聡）（登壇） 高塚議員さんの御質問にお答えいたします。

本市でも、フレックスタイム制を可能な部局で試験的に導入してはどうかというお尋ねでございます。

学生が就職活動をする中で、フレックスタイム制の有無が就職先を選択する要素の一つであることは御指摘のとおりだと思います。

公務の現場におけるフレックスタイム制の実施に当たっては、まず何よりも市民サービスを低下させないことが前提になるものと考えております。

また、職員が庁舎にいる時間が長くなりますことから、空調等の職場環境維持に係る光熱水費等のコストが増加いたしますので、その費用対効果の検証など、解決すべき課題もございます。

今後、先行実施している市の状況を注視し、本市の実情に即した判断をしてまいりたいと考えております。

○議長（田窪秀道） 高塚広義議員。

○19番（高塚広義）（登壇） どうぞよろしくをお願いいたします。