

次の質問に移ります。

働きやすい職場づくりについて質問いたします。

昨年も質問させていただきましたけれども、そのときの御答弁も踏まえて質問をさせていただきます。

まず、令和7年度の定年前退職者数について伺います。

昨年の答弁では、定年前退職者数は、令和2年度14人、令和3年度13人、令和4年度13人、令和5年度27人、令和6年度33人と伺いました。令和7年度の定年前退職者数を年代別に教えてください。

退職の理由について、昨年の御答弁では、若手は転職、40代以上は家庭の事情が多いとのことでした。40代以上は、本来行政の中核を担う層です。40代以上が退職する背景に共通した土台や傾向はあるのか、分析は行っているのか、また必要な対策があると認識しているのか、そして今後どのように対策をしていくのか伺います。

次に、令和8年4月異動で、配属経験のない部署で課長に就任した職員の人数と割合を伺います。

その上で、なぜそのような配置を行っているのか、どのような考え方に基づくものなのか説明を求めます。

最後に、特定事業主行動計画について、本計画は今年3月に改定されました。昨年、私は子育てや介護が退職の原因になっているというのであれば、計画が現状に即していないのではないかと質問いたしましたが、その点を中心にどのような改定が行われたのか伺います。

○議長（藤田誠一） 答弁を求めます。藤田総務部長。

○総務部長（藤田和久）（登壇）
働きやすい職場づくりについてお答えいたします。

まず、令和7年度の定年前退職者数につきましては、61歳が1人、60歳が2人、59歳以下の退職者のうち、50代8人、40代1人、30代1人の合計13人となっております。

次に、40代以上の職員の退職要因の分析と対策についてでございます。

令和7年度の退職の理由といたしましては、転職など本人のキャリアデザインを理由としたものや病気等の体調によるものなど、それぞれその理由は異なっており、共通した土台や傾向を見いだすことが困難でございますが、40代以上の職員の退職は、業務継続の観点からも重要な課題であり、職員の人生設計の中で仕事の位置づけを考えてもらうなど、早期の段階で退職以外の選択肢を検討できるようサポートしてまいります。

次に、配属経験のない部署で課長に就任した職員の人数と割合についてでございます。

令和8年度に異動した課長職24人のうち、これまで配属経験なしは11人で45.8%となっております。

課長職には、実務の専門性以上に組織目標達成のためのマネジメント力や部下からの意見をまとめ、組織として正しい判断や外部との調整役を担うことが求められており、このような能力に応じた適材適所の配置を行っております。

次に、特定事業主行動計画の改定内容についてでございます。

主な改定内容といたしましては、男性の育児参加をより一層推進するため、新たに男性の育児休業取得率の目標値を設定し、また女性が働き

やすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性への配慮に関する規定を加えたことなどで、今後とも本計画に基づき、働きやすい職場づくりに努めてまいります。

○議長（藤田誠一） 片平恵美議員。

○8番（片平恵美）（登壇） 令和7年度の定年前退職者数が、若いところでは一定抑えられているけれども、ベテラン年代になるとぐっと多いという割合になっているということで、大変びっくりしておりますけれども、今40代以上の退職ってというのが、業務の面であるとか、市にとってすごく大事な方たちだという認識は示されたと思うんですけども、何かちょっと危機感がまだ感じられないような感じがするんですけども、この40代以上の退職が続いているということに危機感を持っておられますか、市長。

○議長（藤田誠一） 答弁を求めます。藤田総務部長。

○総務部長（藤田和久）（登壇） 片平議員さんの御質問にお答えいたします。

40代以上の退職の状況に危機感を持っているかということでございますが、40代以上の職員の退職が増加している状況は、これは幹部職員として市政の中心となってもらう人材が不足することや専門的知識や経験が失われるだけでなく、若手職員への知識の継承であるとか、人材育成にも支障を来す可能性があり、大変強い危機感を持っております。

○議長（藤田誠一） 片平恵美議員。

○8番（片平恵美）（登壇） 総務部長は、大変強い危機感を持っておられるということはよく分かりました。

市長の御意見が分からないんですけども、結局、本当に危機感を持ってるんだったら、本気で対策しなくちゃいけないというふうになっていくと思うんですよね。それで、離職防止策、これを講じる必要性というものはどのようにお考えでしょうか。辞めたいなとか辞めようかなと思うことがありますかっていう無記名のアンケートを取るとか、理由とか原因とか改善案などを無記名のアンケートで聞くとか、または現場の意見を酌み上げる工夫とか努力とか、今多分課長さんたちから間接的に話を聞いているとか、部長から聞いているという形だと思うんですけども、それが最善なのか、工夫しないのか、こういうところだと思うんですよね。これについての考えを教えてください。

○議長（藤田誠一） 答弁を求めます。藤田総務部長。

○総務部長（藤田和久）（登壇） 片平議員さんの御質問にお答えいたします。

離職防止策についてでございますが、離職防止策というのは、極めて重要な課題であるということは認識しております。

先ほどアンケート調査とかということもあつたんですが、退職の意向、退職の意思を持つ、思いを持つ職員を早期発見することが重要であると。それから、面談を重ねることによって、退職という選択肢をできる限り改善することや、またライフプランセミナーなどで職員の人生設計における仕事の位置づけを考えてもらう、そういった機会を創出するなど、様々な離職防止策を講じてまいりたいと考えております。

○議長（藤田誠一） 片平恵美議員。

○8番（片平恵美）（登壇） すみません、あと一点だけお願いします。

配属経験のない部署で課長に就任された方というのは4割おられると。今回の異動で替わった方のうちの4割が配属経験のない部署への異動だったということですけれども、マネジメント能力があればどこに行っても大丈夫ということではないと思うんですよね。専門性が必要な課所もありますし、部下が相談したときに、いいよ、いいよって言われても、本当に分かって言ってるのかなという不安を部下が持ったりということもあるかもしれません。専門性の不足を補う仕組みをつくっておられるんだったら教えていただきたいというふうに思います。

また、そういう配置によって現場に負担や混乱が生じたケースはないでしょうか、ここも確認させてください。

○議長（藤田誠一） 答弁を求めます。藤田総務部長。

○総務部長（藤田和久）（登壇） 片平議員さんの御質問にお答えいたします。

配属経験のない部署への課長登用の関係だったと思います。

課長職の人事異動につきましては、先ほども答弁させていただきましたが、実務の専門性以上に組織全体を見渡すマネジメント能力を重視しております。また、専門性の高い分野、部署では、その課に経験豊富な管理職を配置するなど、業務の質を維持するための人員体制についても十分留意しているところでございます。

また、配属経験のない部署での課長登用によって、現場に負担や混乱が生じたようなケースはないと認識をしております。

○議長（藤田誠一） 片平恵美議員。

○8番（片平恵美）（登壇） 現場の声をよく聞いて進めていただきたいと思います。