

【レポート】

近年、全国の多くの地方自治体では職員のなり手不足や早期離職の問題を抱えている。本レポートでは、浜田市における職員採用と普通退職の状況を分析し、現在行っている人員確保に向けた取り組みについても報告します。

浜田市における人員確保に向けた取り組み — 働き続けたいくなる魅力ある職場をめざして —

島根県本部／浜田市職員労働組合

1. はじめに

(1) 浜田市の概要

「住みたい 住んでよかった 魅力いっぱい 元気な浜田」
～豊かな自然、温かい人情、人の絆を大切にするまち～

2005年10月1日に、浜田市、金城町、旭町、弥栄村、三隅町の5市町村が合併し、新「浜田市」が誕生した。

浜田市は全国に誇れる海、山などの美しい自然と、日本遺産に認定された石見神楽、北前船寄港地の外ノ浦やユネスコの無形文化遺産に記載された石州半紙などの伝統文化、海水浴場、しまね海洋館アクアスなど豊かな自然を活かした観光資源を有しており、また、高速道路、港湾などの都市基盤や大学、美術館をはじめとする教育文化施設が充実した、人と文化と自然の調和のとれた島根県西部の中核都市である。

(2) 浜田市の人員確保における概要

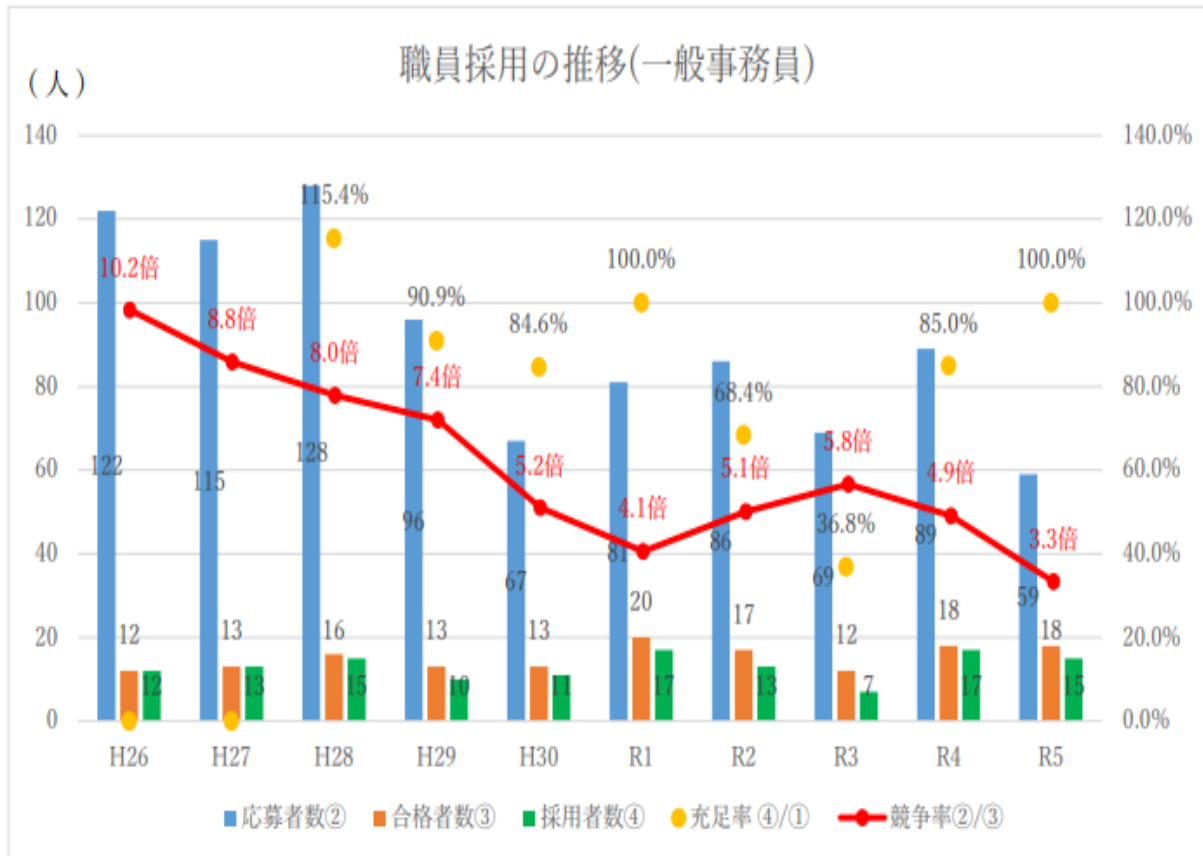
浜田市の職員数は2024年4月2日現在で614人であり、浜田市職員労働組合は組合員数392人（再任用職員等を除く）である。各闘争は、春闘を年間闘争のスタートに位置付け、人員確保・男女平等推進闘争、現業公企統一闘争、賃金確定闘争による要求・交渉を実施している。浜田市職員労働組合は、毎年9月または10月に体制が変わり、執行委員長を筆頭に副執行委員長2人、書記長1人、書記次長2人、財政部長1人の5役を中心とし、このほか執行委員13人を入れた計20人による執行部で構成されている。

島根県西部の中核都市として、これまで発展してきた浜田市であるが、2024年には人口が5万人を切り、高齢化率も38%を超える状況で、近年、浜田市内においても多くの職場で働き手の減少が大きな問題となっている。浜田市役所も例外ではなく、各部署で懸命に業務に携わる職員の心身の負担が増え、そのことが休職や退職につながるケースもある。その結果、複数の部署で欠員が出ることもあり、人員不足解消に向けた動きは急務となっている。

2. 職員採用の状況

(1) 職員採用の推移（一般事務員）

| 職種 | 区分 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 |
|-------|-----------|------|-----|-------|------|------|-------|------|------|------|-------|
| 一般事務員 | 募集人数①(人) | ※ | ※ | 13 | 11 | 13 | 17 | 19 | 19 | 20 | 15 |
| | 応募者数②(人) | 122 | 115 | 128 | 96 | 67 | 81 | 86 | 69 | 89 | 59 |
| | 合格者数③(人) | 12 | 13 | 16 | 13 | 13 | 20 | 17 | 12 | 18 | 18 |
| | 採用者数④(人) | 12 | 13 | 15 | 10 | 11 | 17 | 13 | 7 | 17 | 15 |
| | 充足率④/①(%) | - | - | 115.4 | 90.9 | 84.6 | 100.0 | 68.4 | 36.8 | 85.0 | 100.0 |
| | 競争率②/③(倍) | 10.2 | 8.8 | 8.0 | 7.4 | 5.2 | 4.1 | 5.1 | 5.8 | 4.9 | 3.3 |



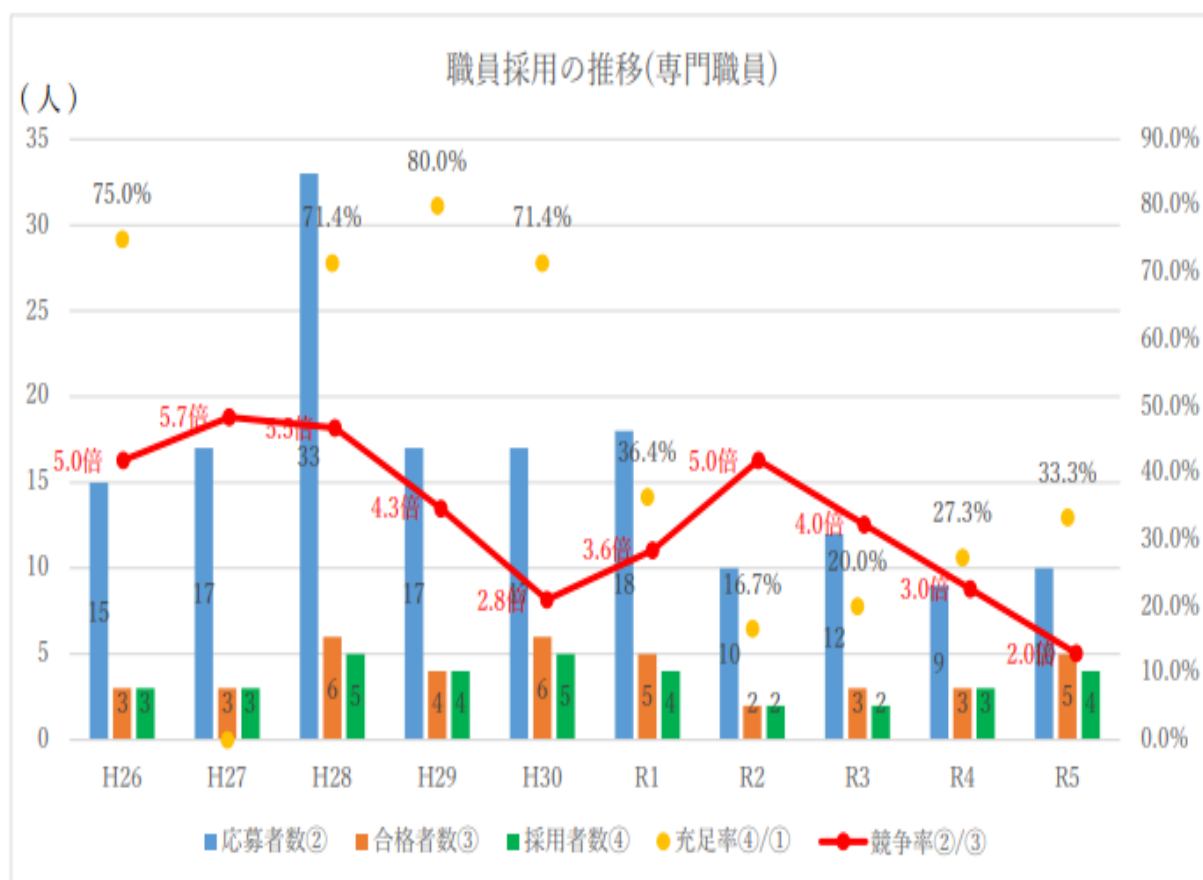
※ 2015年度以前は、募集者数を「若干名」としている試験区分がある。

注1) 募集人数は、各年度における採用必要数である。複数回試験を実施している場合は、各試験実施要項上の募集人数の合計を示している。

2014年以降の一般事務員の採用状況であるが、明らかに応募者数が減少している。特に2023年度の採用状況は、近年で最も多かった2014年度の数以下となっている。この10年の間で、全国的にはいわゆるブラック企業問題やコロナ禍にともなうリモートワーク等の働き方の見直し等、社会情勢や労働環境の変化があった。加えて、直近では少子高齢化、地方公務員の成り手不足が社会問題となる等、多くの課題がある中で、浜田市の職員採用もまたそれらの影響を受けていることは否めない。

(2) 職員採用の推移（専門職員）

| 職種 | 区分 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 |
|------|-----------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 専門職員 | 募集人数①(人) | 4 | ※ | 7 | 5 | 7 | 11 | 12 | 10 | 11 | 12 |
| | 応募者数②(人) | 15 | 17 | 33 | 17 | 17 | 18 | 10 | 12 | 9 | 10 |
| | 合格者数③(人) | 3 | 3 | 6 | 4 | 6 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| | 採用者数④(人) | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| | 充足率①/④(%) | 75.0 | - | 71.4 | 80.0 | 71.4 | 36.4 | 16.7 | 20.0 | 27.3 | 33.3 |
| | 競争率②/③(倍) | 5.0 | 5.7 | 5.5 | 4.3 | 2.8 | 3.6 | 5.0 | 4.0 | 3.0 | 2.0 |



※ 2015年度以前は、募集者数を「若干名」としている試験区分がある。

注1) 募集人数は、各年度における採用必要数である。複数回試験を実施している場合は、各試験実施要項上の募集人数の合計を示している。

注2) 専門職員は、土木技術員、建築技術員、看護師、保健師等で、消防職員を除く。

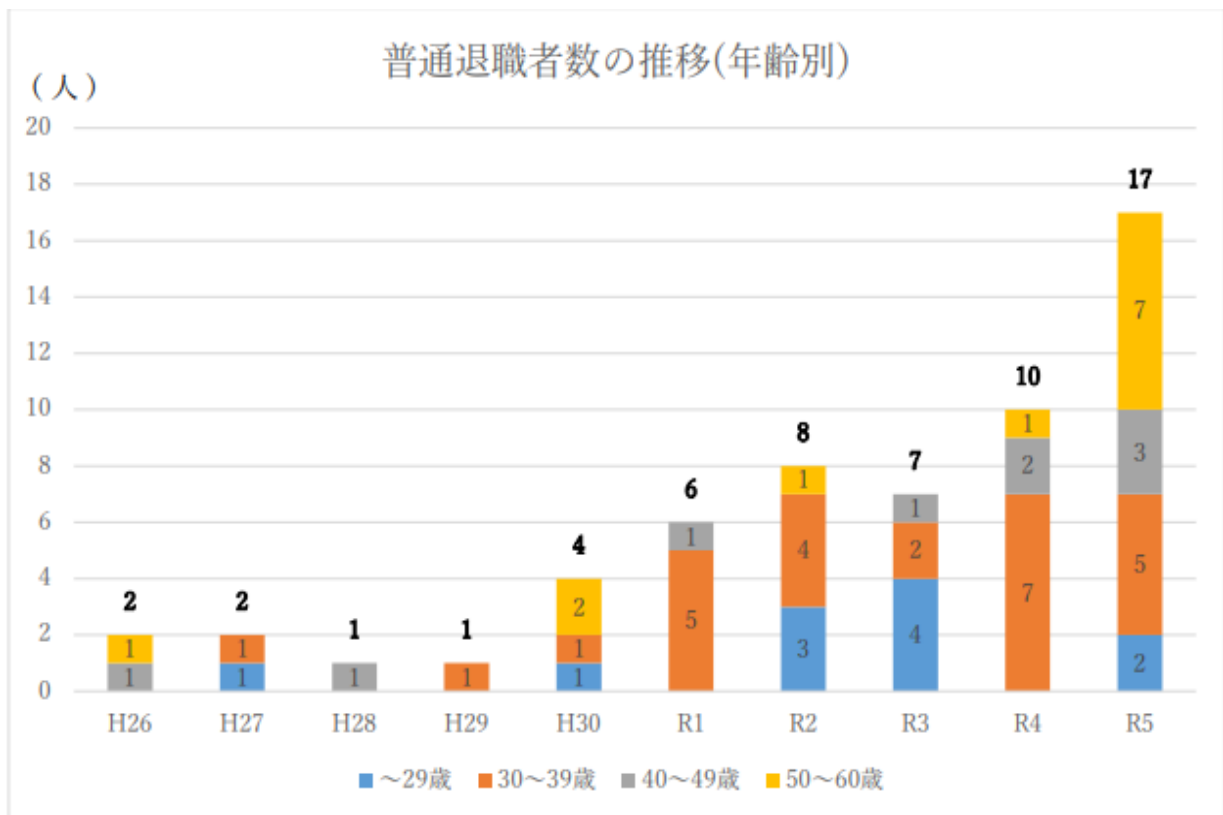
専門職員の採用状況については、上記の表やグラフで示すとおり一般事務員ほどではないものの、応募者数は減少傾向にある。また採用者数については、2019年以降、募集人数の半分にも満たない状況が続いている。専門職員には土木技術員、建築技術員、看護師、保健師等があるが、現役職員については高齢化が進んでいる職種でもあり、質の高い住民サービスの提供に不可欠な技術の継承を行うために必要な人員が明らかに足りていない状況となっている。

3. 普通退職の状況

(1) 普通退職者数の推移（年齢別）

（単位：人）

| 年度 | ～29歳 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～60歳 | 合計 |
|-----|------|--------|--------|--------|----|
| H26 | | | 1 | 1 | 2 |
| H27 | 1 | 1 | | | 2 |
| H28 | | | 1 | | 1 |
| H29 | | 1 | | | 1 |
| H30 | 1 | 1 | | 2 | 4 |
| R1 | | 5 | 1 | | 6 |
| R2 | 3 | 4 | | 1 | 8 |
| R3 | 4 | 2 | 1 | | 7 |
| R4 | | 7 | 2 | 1 | 10 |
| R5 | 2 | 5 | 3 | 7 | 17 |

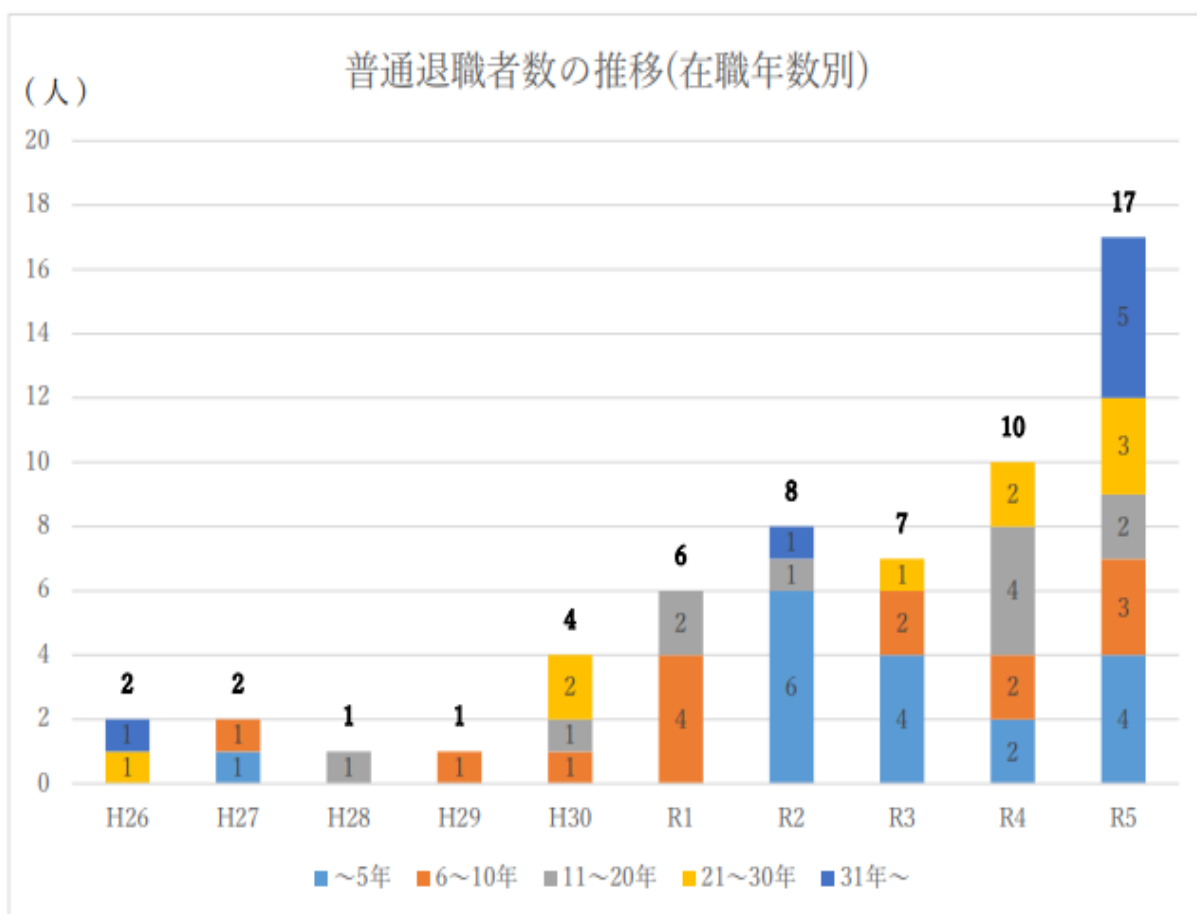


注1) 消防職員を除く。

(2) 普通退職者数の推移（在職年数別）

（単位：人）

| 年度 | ～5年 | 6～10年 | 11～20年 | 21～30年 | 31年～ | 合計 |
|-----|-----|-------|--------|--------|------|----|
| H26 | | | | 1 | 1 | 2 |
| H27 | 1 | 1 | | | | 2 |
| H28 | | | 1 | | | 1 |
| H29 | | 1 | | | | 1 |
| H30 | | 1 | 1 | 2 | | 4 |
| R1 | | 4 | 2 | | | 6 |
| R2 | 6 | | 1 | | 1 | 8 |
| R3 | 4 | 2 | | 1 | | 7 |
| R4 | 2 | 2 | 4 | 2 | | 10 |
| R5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 17 |



注1) 消防職員を除く。

普通退職者数については、年齢別に見ると30～39歳の年代が他と比べて多い傾向がある。また在籍年数別に見ても6～10年のいわゆる中堅職員といわれる時期に入った職員の退職数が多い。特に2019年以降にその数は増加している。これは、職員採用と同様にコロナ禍にもなうリモートワーク等の働き方の見直し等による、社会情勢や労働環境の変化が要因の一つと考えられる。

4. 浜田市の取り組み

浜田市では2021年度から、職員採用試験の一次試験において、民間企業の入社試験で多く採用されているSPIを導入しており、民間企業も検討している受験者への受験へのハードルを下げる取り組みを行っている。また浜田市職員採用案内パンフレットにおいても、浜田市役所でのキャリアについて、イメージを持ってもらうことを目的として、これまではなかった浜田市職員キャリアパスモデルというキャリアアップの一例を示しており、主事級から部長級までの職員のこれまでの経歴や職場に対する生の声を掲載している。加えて、2024年度には浜田市が直面している、職員採用試験への受験申込者数の減少や職員の離職増加といった人材確保に関する課題に対し職場において、効果的な対策を講じるための事業も行う予定となっている。

こうした取り組みに対して、浜田市職員労働組合は職員採用試験のあり方や職場における人員不足の実情を執行部に訴え、年度途中における合格者の前倒し採用等、人員不足や職場環境の改善に向けて積極的に活動している。

5. まとめ

多くの職場において、退職という言葉はどちらかといえば、ネガティブな意味に捉えられることが多い。仮に普通退職が多くても、それ以上に採用試験の応募者数が多ければ、組織として新陳代謝が活発に行われているといえる。しかし、普通退職者数も多く、かつ採用試験の応募者も少ないとなると、やはり職場自体に魅力が欠けていると思われても致し方ない部分がある。採用者数や退職者数等、実際の数値として出てくるものはある種、氷山の一角であり、そこに現れていない現役職員の職場に対する率直な思いを受け止め、執行部にも働きかけるとともに、一人でも多くの職員が、浜田市役所や浜田市の良さを周囲に話しやすい状況を作っていくことこそ必要であると考えられる。

また、職員が心身共に疲弊し、将来のことを考える余裕がなくなってしまうことは、職員本人にとっても職場全体にとっても不幸なことである。そのことが職員から地域の発展や課題解決のために働きたいという意欲を低下させることにならないためにも、各種休暇が今まで以上にしやすい環境づくりを人員確保と同じように進めていかなければならない。

浜田市職員採用案内パンフレットの中には求める職員像として、以下の6項目がある。

- ① 明るく、親切・丁寧で、市民の立場に立った対応のできる職員
- ② 高い人権意識と倫理観を持ち、市民に信頼される職員
- ③ 地域経営感覚とコスト意識を持つ職員
- ④ 豊かな郷土愛を持ち、市民と協働してまちづくりに取り組む職員
- ⑤ 新たな課題に挑戦する職員
- ⑥ 活気のある職場づくりを目指す職員

浜田市役所で働きたい方だけでなく、現役職員がこれらの職員像を前向きにめざすことのできる職場環境を作ることができるよう、浜田市職員労働組合として課題解決に向けて取り組んでいきたい。