

【レポート】

全国的な問題となっている公務員のなり手不足と若年層の早期離職。竹田市でも近年、その傾向が顕著に見られるようになっており、人員の確保は緊急かつ重大な課題となっている。コロナ禍で職員同士の関係が希薄になってきたこともあり、今後の組合活動への要望調査とあわせて、若年層を対象とした就業意識調査を実施することにした。

職員採用に関わる課題と若年層の離職問題

— 若年層を対象とした就業意識調査 —

大分県本部／竹田市職員労働組合 井出 剛

1. はじめに

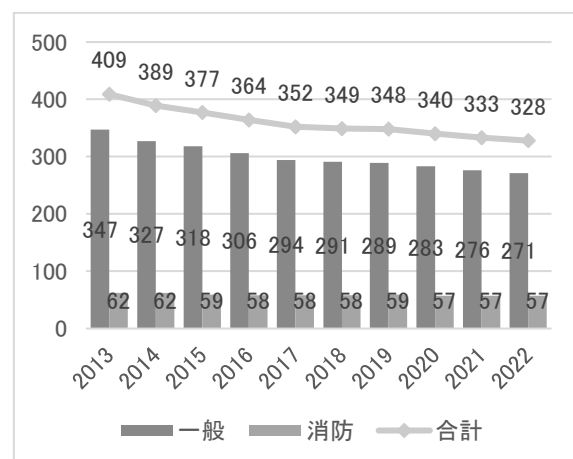
総務省によると地方公共団体の採用試験の受験者数は減少傾向にあり、加えて、採用辞退者と若年層の離職者が増加するなど、人手不足が深刻化し、負のスパイラルへ突入している。一方、公共サービスはこれまで以上にすべての人の生活基盤を支えるセーフティーネットとしての役割が高まっており、サービス維持のため、それに携わる労働者の人員確保や処遇改善は喫緊の課題となっている。最近よく、「〇〇離れ」という言葉を耳にするが、「公務員離れ」が現実となってきている。

2. 竹田市における職員の状況

(1) 職員数の推移

竹田市ではこれまで、行財政改革という名の下に厳しい人員削減が進められてきた。2013年4月時点で409人だった職員数も2022年4月時点では328人となっており、この10年間で当時の8割の職員数となった。人員削減が推し進められてきた職場では、住民ニーズの多様化や少子高齢化がもたらす多くの課題に対する業務の増加等に加え、頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症対策により、一人あたりの業務量は年々増加している。結果的に、時間外勤務の増加や年休を取得できないなど過重労働の状況となっており、長期休業者も増加するなど公務職場における働き方改革は進んでいない。

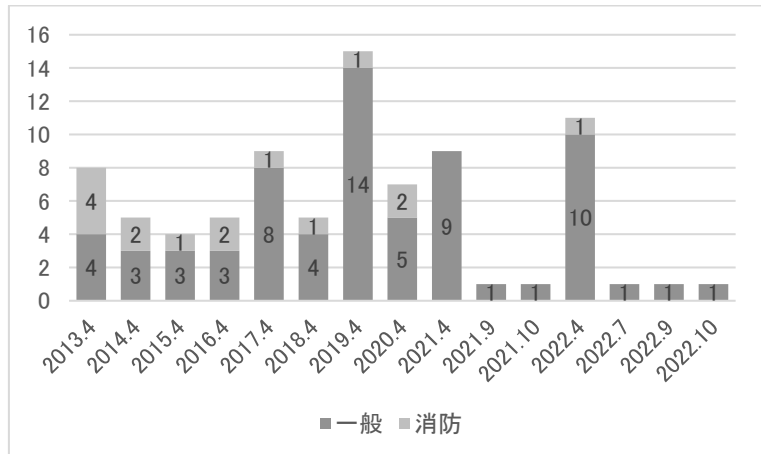
図1 職員数の推移（2013.4—2022.4）



(2) 新規採用者

2013年から2022年までの新規採用職員数は83人（一般68人、消防15人）となっている。2020年までは4月採用のみとなっていたが、2021年からは年度途中の採用が行われている。土木技術職や保健師、保育士といった有資格者を確保するための採用試験が多く実施されてきているが、近年では事務職を確保するための採用試験も多くなってきている。退職者不補充という形で人員を削ってきた時期もあったが、現在は、募集はする

図2 新規採用者数（2013-2022）



けれども応募がないといった「人材がない」という悩ましい事態が発生している。「公務員になれば一生安泰」といったイメージよりも公務に対するイメージの低下や悪化が影響していると考えられる。

(3) 採用辞退者

2019年秋から2022年春試験までの採用者の合計は27人である。合格者33人のうち、6人が採用を辞退しており、県への就職が1人、県内他市への就職が3人と想定されている。試験日が自治体によって異なることから、他市への併願も可能となっている。自治体間での人材の奪い合いが今後も続くであろう。竹田市を辞退して県や他市に就職することはあっても、他を辞退して竹田市に就職してくる人がいないことは何かしらの原因があると思われる。

図3 合格者と辞退者数

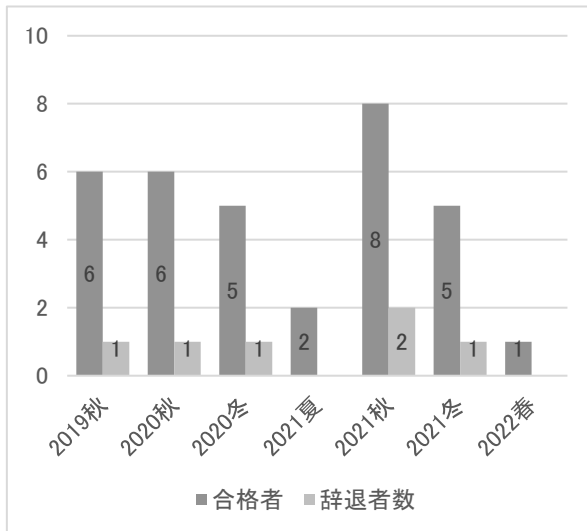
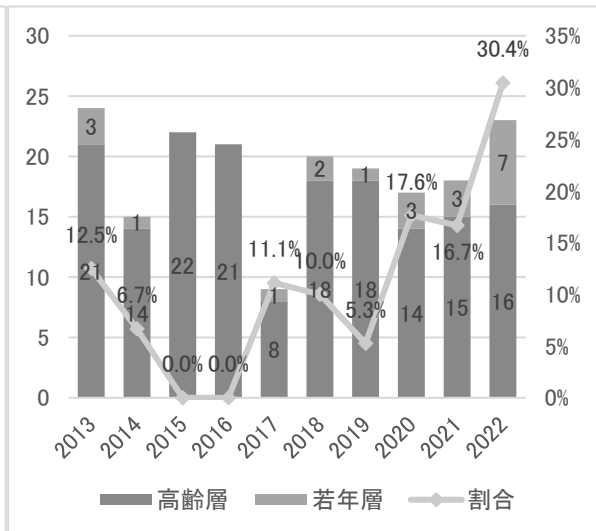


図4 退職者数と若年層退職者の割合



(4) 若年層離職者

2013年から2022年までの退職者は188人で、そのうち40歳未満の若年層は21人となっている。2013年は家庭の都合や転職、メンタルダウンによる体調不良が重なり3人が退職となったが、その後2016年までは0～1人で推移していたが、2017年からは毎年のように若年層が退職している。特に2020年以降は13人が退職し、割合も高まってきている。また、2017年から2022年までに退職した17人のうち11人が転職している。ここでも新たな就職先として、県や他市が選ばれていることを踏まえると、公務に見切り

をつけた訳ではなく、竹田市で公務を続けることに何かしらの原因があったのではないだろうか。

3. 就業意識調査の概要

当局からも協力を得て、採用辞退者と若年層退職者の実態を調査した結果、近年、特にその数が増加していることから、入庁10年未満の職員を対象に、志望動機や就業意識について調査することにした。

実施時期	2022年8月22日（月）～26日（金）
調査対象	採用10年未満の職員66人（うち産休1・育休3・病休2・休職1）
調査方法	GoogleフォームによるWEB回答
回答者数	44人（回答率74.6%）

4. 調査の結果

（1）出身地

回答者44人のうち、市内出身者22人、市外出身者18人、県外出身者が4人で、半数が市外出身者となっており、以前に比べるとその割合は高くなっている。少子化の進む竹田市にとっては、市内出身者の受験者数が少なくなることは今後も続くと考えられる。

（2）公務員という職を選んだ理由

公務員を選んだ理由については、①収入や福利厚生等が安定している、②地元で働きたい、③地域への貢献が挙げられ、安定志向、地元志向が強い結果となった。また、竹田市を選んだ理由、竹田市への入庁を決めた理由についても同様の回答・傾向が見られた。

（3）これまでに辞めたいと思ったことはあるか

40%を超える19人がこれまでに辞めたいと思ったことが「ある」と回答している。その理由については、①業務量の多さ、②上司や同僚との人間関係、③生活環境の変化、④業務のやりがいを感じられないが多く挙げられ、業務量の多さや人間関係に関して苦悩している職員が多いようである。また、市外出身者も多いためか、生活環境の変化を挙げている職員も見受けられた。

（4）転職について

約20%にあたる9人が転職を考えているという回答となった。すでに社会人として民間企業を経験している職員も多いことから、約4割の18人が「転職に抵抗がない」と回答している。また、同数が「どちらとも言えない」と回答しており、転職に対する抵抗はないようである。

（5）入庁して最も驚いたこと

驚いたこととして、①業務の難しさ、多さ、②職場の雰囲気が良い、③職員の意識の低さ、④組合活動が活発、⑤職員が少ないことが挙げられた。

良い意味でも悪い意味でも、公務に対するイメージと現実に乖離が生じている。「職場の雰囲気が良い」という意見がある反面、「職員の意識が低い」といった厳しい意見が若年層から出ていることに注目しなければならない。

<その他>

- ・良くも悪くも人間関係が狭いこと。市外から来た人にとっては、居住地域と職場という強固なコミュニティに馴染めなかった場合、居場所づくりが難しいのでは。
- ・思った以上に地域住民との人間関係が業務に関わること。
- ・アナログ的な作業がかなり多いこと。

- ・堅苦しい雰囲気だと思っていたが、そうでもなかったこと。
- ・組合活動がかなりの熱量をもっていること。

(6) 入庁して最も嬉しかったこと

最も嬉しかったこととして、①業務が上手くいったこと、②住民に感謝されたこと、③同期や同僚、他の職員との交流（懇親会）、④稼いだ収入で自分や家族にプレゼント等が挙げられた。頻発する自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応など、入庁直後から即戦力として公務に従事する職員が多いなか、業務や市民サービスの達成感に最も喜びを感じているようである。

<その他>

- ・自分の力で問題を解決できたこと。
- ・地域の方と多く接し、庁内外に多くの人間関係ができたこと。

(7) 悩みや困りごと

悩みや困りごとについては、①業務が上手くいかない、②業務量が多い、③職員が少ない、④仕事と家庭の両立、⑤職場の人間関係等が挙げられた。

経験年数が浅い職員ほど自身の業務に対する能力について悩んでいる傾向が見受けられる。また、多くの職員が業務の多さや人員不足を感じていることがわかった。中には、「後輩や若手職員が育っていない」という意見もあった。

(8) 労働組合への要望

労働組合に対しては、①職員の交流・懇親行事、学習会等の開催、②正規職員の増員・確保、③賃金の改善、④働きやすい職場の雰囲気づくり、⑤相談する機会・場面の創設等が求められている。

コロナ禍で各種イベントや懇親会の開催が難しい状況が続いてきたため、若手職員と多くの職員が交流できる場や相談できる場や正規職員の確保が求められている。

<その他>

- ・市外・県外から入庁した職員（特に1年目職員）が気軽に相談できる環境づくり。
- ・若手職員の様子を皆で見守れるような環境づくりを希望します。

5. 考 察

今回の調査は、若年層職員が転職に対して抵抗が少ない等、就業に関する意識が明らかになったとともに、抱える悩みや労働組合に求めていることを知る機会となった。「今どきの若い子は……」と言われるが、私たちが感じている以上に、市民サービスや業務の充実、地域への貢献を志し、先輩や後輩の姿をよく観察しており、気に掛けてくれていることもわかった。

本来であれば、職場の同僚や先輩、上司が業務の悩みや困りごとに耳を傾け相談にのるべきであるが、日々の業務に追われている姿に声を掛けづらいと感じているようである。また、長く続いたコロナ禍により、人間関係も希薄になってしまっていたことも影響していると考えられる。職場だけではなく、地域と若年層職員を繋ぐことで「地域離れ」させないことも労働組合としての役割になっているのであろう。

6. おわりに

個人の価値観が多様化している時代、公務職場においても多様な選択肢をその時々状況に合わせて柔軟に選べるような、組織づくりが求められている。人員の確保は当然の取り組みとして、職員同士が交流できる場や気軽に相談できる体制づくりを進め、この人員不足の時代に高い志をもって竹田市に入庁してくれた職員が早期離職を選ぶことなく、定年まで竹田市で安心して働くことができる職場づくりを進めていく。

図5 回答者の年齢

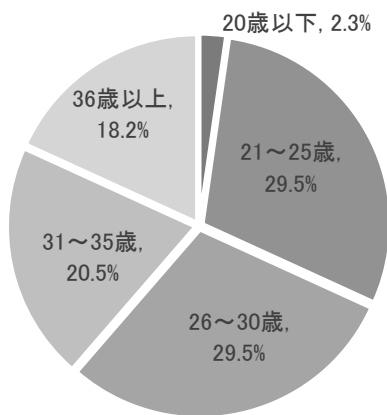


図6 経験年数

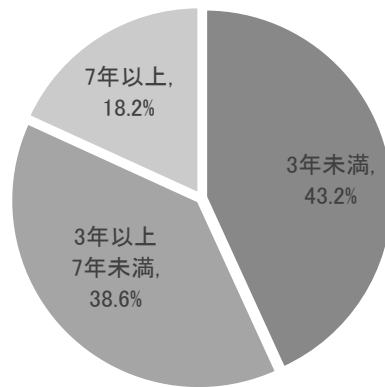


図7 出身地

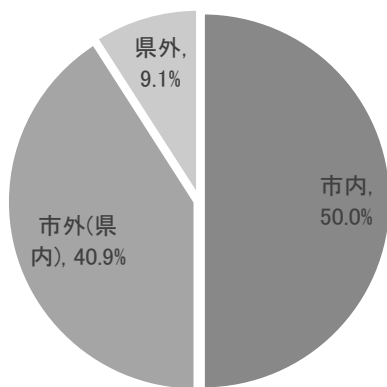


図8 辞めたいと思ったことがあるか

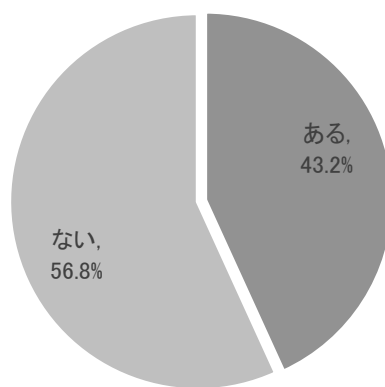


図9 転職について

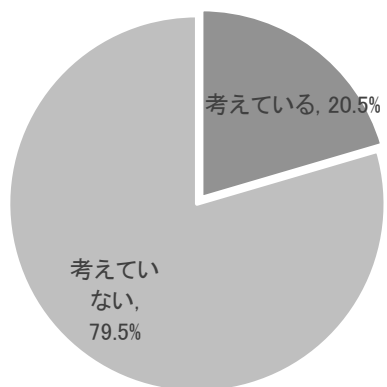


図10 転職することに抵抗があるか

