

第8日

令和4年9月7日（水）

午前11時零分再開

○議長（半田雄三君） 再開いたします。

ここで、執行部から発言の訂正の申出がっております。それでは、4番熊本議員の一般質問に対する答弁の訂正について、これを許可いたします。都市建設部長。

○都市建設部長（山南哲也君） 先ほどの熊本議員の一般質問の中で、冒頭のダム群連携事業とはどのような事業かという御質問の中で、私どものほうが質問の答弁をしました後に、熊本議員の御意見を頂いた後に、議員の申されましたとおりでございますというふうにお答えをいたしておりましたけれども、1つここで取水の位置の関係でございますが、熊本議員、山田堰地点というふうに申されましたけれども、この位置につきましては、現在明確に決まっております。

私は、山田堰付近というふうに御答弁申し上げておりましたので、これも含めて位置については、今後調査で決まっていくものでございますので、そののところ、その部分だけ訂正をさせていただきたいということでございます。申し訳ございません。

○議長（半田雄三君） 都市建設部長の説明は終わりました。熊本議員、よろしいですか。

○4番（熊本正博君） はい。

○議長（半田雄三君） 以上で、4番熊本議員に対する都市建設部長の発言の訂正を終わります。

休憩前に引き続き会議を開き、一般質問を続行いたします。

次に、13番大庭きみ子議員の質問を許可します。13番大庭きみ子議員。

（13番大庭きみ子君登壇）

○13番（大庭きみ子君） 皆様、おはようございます。9月議会最後の一般質問となりました。13番大庭きみ子でございます。

本日はお忙しい中に傍聴においでいただきまして、ありがとうございます。また、コロナ禍であり、インターネットで傍聴していただいております皆様、傍聴ありがとうございます。

昨日は、大変心配されておりました台風11号でしたが、台風一過で本日は爽やかな秋晴れの日となっております。しかし、全国的に被害が広がっており、多くの家屋や農作物、果樹など、被害を受けられました皆様方には心からお見舞いを申し上げます。

私も、昨日は熊本議員が言われたように、朝早く市内を駆け回って見ました。しかし、思ったほど被害が出てなかったかなと少し安心したところでもございます。

しかし、年々気候変動も激しくなっております。予想不可能な異常気象が頻繁に起きております。朝倉市では大雨が降るたびに、5年前の記憶がよみがえり心配になってまいります。

9月1日は防災の日でしたが、既に九州北部豪雨災害から5年が経過しております。しかし、復興は市長もおっしゃっていましたが、まだ道半ばであります。元の朝倉市を取り戻すのも、朝倉市に元気を取り戻すのも、やはり人であります。

そして、行政の中心は人であります。重機やパソコンだけでは復興にはなりません。いかに人材が大切か、復旧復興を成し遂げられるのは、職員の力にかかっています。元気な朝倉市を取り戻すためには、持っている力を十二分に発揮できる働きやすい職場環境づくりや、人材育成は大きな課題だと思います。

今日は、職員の人材育成についてと、地域おこし協力隊について一般質問をしてみたいです。市長をはじめ執行部におかれましては、明快なる回答をよろしくお願いいたします。

(13番大庭きみ子君降壇)

○議長(半田雄三君) 13番大庭議員。

○13番(大庭きみ子君) それでは、通告書に従いまして、誰もが働きやすい、働きたい職場づくりについて質問をしてみたいです。

まず初めに、若手職員の人材育成についてお尋ねします。

平成29年の九州北部豪雨災害から5年が経過し、災害も復旧期から復興期に入っております。引き続き平成30年度も災害にも見舞われ、その後新型コロナ感染拡大と新たな仕事が増大し、職員の皆様方も大変な激動の時期を頑張ってくださいいております。大変感謝申し上げます。

東日本大震災や熊本震災後の自治体では、メンタルや健康被害で早期退職したり、自殺される職員もあり、災害後の2次被害を防ぐためにも、職員の健康管理や労務管理について逐次提案してきたところであります。

しかし、朝倉市でも早期退職者の人数は増えております。病気や家庭の事情もあるかと思いますが、近年、6年間の推移では豪雨災害前の平成28年度は3人、災害後の平成29年度は8人、平成30年度は6人、平成31年度は10人、令和2年度は7人、令和3年度は11人と微増しています。

自分のやりたい仕事があって転職された方もあるかもしれませんが、就職して1年以内で辞められる方もあるようです。メンタルで病気休暇や病気休職をされている職員は、今現在で22名おられます。こちらも年々増えているようであります。

夢や希望を持って就職してこられた職員が、メンタルの病気になったりして辞めていかれるのは、とても残念に思います。

市役所の仕事はマンパワーであり、職員は朝倉市の宝だと思います。厳しい採用試験を合格して選ばれた方々が採用されています。まさにエリート集団でもあります。その宝である人材を育成し、十二分に持っている力を朝倉市の発展のために発揮していただくことは、とても重要なことだと考えています。

まず、人材育成していくためには、市役所という組織の理想の人材像が決まっていない

と、人材育成計画を立てることが難しいと思います。

それでは、朝倉市としてはどのような人材を求めているのでしょうか、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 朝倉市として求められる人材、また目指すべき職員像という意味で答えさせていただきます。

職員像については、人材育成基本方針というものの中で、5つの職員像を定めております。1つ目が、高い倫理観・使命感、情熱を持ち、チームワークのとれる職員。2つ目に、積極果敢に挑戦し、未来を切り拓く職員。3つ目に、市民ニーズに敏感に反応しうる職員。4つ目に、高いコスト意識と経営感覚を備えた職員。5つに、自己啓発に強い意欲を持ち、仕事に積極的に取り組む職員としていただいております。以上です。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 今現在も、朝倉市の採用試験が間もなく行われると思っております。その中にも求める人材像がございまして、「朝倉を想い、共に働く。」というキャッチコピーが書かれておりました。こうした厳しい試験の中から選ばれてきた人材を、今後どう育てていくのかは、これからの組織の役割だと思います。

地方分権が進み、地域のことについてはその地域の自治体が自らの権限に基づいて決定、実施していくことが基本となっております。その担うべき役割や責任も大きく変わってきており、自治体業務の中心は人であると考えます。朝倉市をより良くするのは職員にかかっています。

それでは、若手職員の人材育成についてどのような職員像を目指して育成してあるのか、その方針についてお伺いします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 人材育成を進めるに当たって、職員研修が大変重要であるというふうに考えております。

また、その研修方針について御説明をさせていただきます。

人材育成基本方針において目指す職員像に向かって、次の研修方針を定め、実効性のある研修の実施に努めているところでございます。

1つ目が、公務員として高い倫理観を持ち、自ら学ぶ職員の育成。2つ目が、広い視野と、市民と民間と協働するために必要な知識・技術の修得。3つ目に、各階層に求められる役割と資質の認識、向上。4つ目に、人を育て、お互いが学び合い、能力を高め合う組織づくり。こういったものを定めるところでございます。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） とてもすばらしい方針、目指している方針、職員像だと思います。これを育てていくためには、その人材育成のための仕組みづくりが必要だと思います。

が、仕組みづくりについて質問をいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 職員の育成については、研修が重要であるというのは、先ほど述べたとおりです。

また、研修としまして1つとしては、新規採用職員の研修がございます。市役所では採用1年目においては、庁内研修として前期、中期、後期の3回に分けて実施をしております。研修の内容については、服務、待遇、職員倫理、メンタルヘルスに加えて、文書管理、財務会計、情報セキュリティー等、採用1年目から必要となる事務の基本的な要領、主な行政施策とこれに係る業務事業の概要、市内の観光スポットの一部を訪問見学、1年間を通して対応させる課題研修、地域のことを知る取材活動などを内容とした研修メニューとして実施しています。

また、庁外研修としましては、福岡県市町村職員研修所が実施する前期4日間、後期2日間の新規採用職員研修に参加、受講させているところでございます。

この研修においては、前期では自治体職員としての心構えや職務に必要な基礎地域、技能習得を目的として、後期では自治体職員としての心構えを再確認させるとともに、実務を経験した上で職務遂行に必要な知識を習得するとともに、日常業務の改善方法を習得し、行政運営で貢献できる能力を養うことを目的とした研修メニューとしているところです。

また、採用から3年から7年目においては、階層別研修の1つとして、福岡県市町村職員研修所が実施する採用3年目から7年目を対象とした一般職員研修に参加、受講させております。

この研修においては、これまでの実務を振り返り、自身の業務の効率化を図る、また組織のために協働する意義とチームワークの向上につなげることを目的とした研修メニューとなっております。

その他の研修として、福岡県市町村研修所が計画し、実施する実務能力及び職務能力研修に対し、本人から受講希望または職場の所属長推薦により受講を決定し、参加受講させているという状況です。

また、幾つかの例を挙げますと、1つに実務能力研修というものがございまして、住民税や資産税、税徴収事務、債権回収、契約事務、地方公営企業会計等、また2つ目に職務能力研修、クレーム対応であるとかプレゼンテーション、事務ミス防止、ワンペーパー作成力、住民向け文書作成、思考の強化、そういった研修などを実施しているところでございます。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 朝倉市のほうでも研修方針に職員の人材育成方針に基づいて研修が行われるということございまして、その中で二、三ちょっとお尋ねしたいことがございます。

先日、3月の予算審査のときに人材育成についてお尋ねいたしました。副市長のほうからOJTをしっかりと取り組んでいくというような説明もございまして、そのこともすごく大事だと思っておりますし、特に新規採用職員の場合、やはり不安が多いと思います。

今もろもろの新人研修もきちんとされているということではございますが、現場での自主研修、その場での研修も大変重要なことと思っております。そのあたりの取組についても、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 職場におけるOJT、職場研修を積極的、計画的に実施することで、その学習結果をより効率よく生かすことができるというふうに考えております。

職員個々の業務はもちろんのこと、チームワークでの業務も多いことから、人間関係も非常に重要であります。そのために管理監督者が積極的にコミュニケーションを図ること、これらの実践によって生き生きと仕事に邁進できる職場づくりへもつながると考えておりますので、OJTは非常に重要なものと考えております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 大変OJTは重要な役割を持っているって今説明がございまして、本当にこれが職場で全体的に統一されているのか、職場によってはばらばら、様々であったりもしているようです。

このあたりもしっかり職場においてそういう実践的な訓練を行っていただきたいと思っておりますし、部下に1日1回以上は挨拶や声がけをしていただくという、やはり不安に思っている職員がいたり、そういう不安を解消するためにも、声掛けというのはすごく大事なことかなと思っております。

これは、よその自治体でもありますが、20代後半から40代前半までの若手職員が、新人をアドバイスしたり、相談に乗ったりサポートするという制度を導入している自治体もございまして。

そこそこで自治体によって工夫されていますので、早期退職者を防ぐ手だてとしては有効ではないかなと思っております。こういうこともしっかり密にやっていただきたいと思っておりますが、お考えをお尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 議員おっしゃるとおり、職場でのコミュニケーションというのが、OJTにおいては非常に重要であると思っておりますし、そのことによって職員の小さな異変にも早く気づき、そしてそういう早期退職等はなくせるように努めていくべきというふうに考えております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 基本的なことなんですけど、上司が部下を受け入れて指導する事がすごく大事なことだと思っております。職員一人一人個性がありますし、その多様性を認

めてこれを支持していくことが重要であるかなと思っています。

また、その個性に基づき能力を発揮できる適材適所に配置、活用することにより、それぞれの力をさらに発揮できて、全体的な総合力として発揮していくのではないかなと思っていますが、この一人一人の適材適所ということに対しまして、朝倉市ではどのようにお考えになっているのか、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 人事制度につきましては、人事異動も含めて大変重要であると考えております。人事制度では、人事評価制度の活用の中で人材育成を1つの目的として、目標管理、自己評価、上司の計画的な面談等を行っております。

なお、評価は結果だけを判断材料とするのではなく、結果に至るプロセスや能力の習熟状況も重要なポイントとして扱うほか、市民に対して公正、公平な市政を保持しているかどうかなども、公務員としての基本的な在り方、倫理も対象とするなど、多角的な評価をすることで人材育成を効果的に行えるものとしております。

また、人員配置については、部長ヒアリング等を通じて各職場の新規事業等に取り組むことによる業務増や、事業終了に伴う事業減のほか、職員の心身の状況把握等を行いながら、検討、調整を行っているところでございます。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 調整を行っているということですが、適材適所の人員配置って本当に大事だと思っています。朝倉市の場合も、職員の意思を尊重しながら異動は本人の希望制、申出制になっていると聞いております。

しかし、希望どおりにならないことも多いということで、なぜその部署になったのか、その説明やフォローがないということで、そういうフォローがあると本人も理解しやすいし、モチベーションにもつながっていくのではないかなと思っています。

そういう説明がなければ、不信感につながることもありますので、そのあたり人材育成していくためには、やっぱりそのあたりきちんと本人の意思を尊重しながら、その新しい異動した部分の説明とか、こういうことを期待して頑張っていたきたいとか、そういうフォローがあれば、よりさらに皆さん意欲につながるのではないかなと思っていますが、そのあたりはどのようにされていますでしょうか。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 人員の配置につきましては、様々なことを考慮しながらやっているわけですが、1つの例として専門職であれば、土木技術や保健師などその資格を業務として必要とする職場が幾つか特定されるため、いずれかに配置することになりますが、一般事務の配置の場合は、採用要件としては設けていないですけども、何かしらの資格を有していることや、いろいろ学生時代の専攻とか、そういったものが活用できる可能性があれば、そういったことも考慮しますが、基本的には採用は職員の退職や異動に伴い行わ

れるものであり、幅広い行政部門に業務対応していくためには、様々な業務経験を積み重ねることも重要でございます。人員配置は組織全体の最適化を考えて行われますので、そういったことを考慮してやっております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 職員のモチベーションを上げるためにも、何かそのあたりの上司からの言葉掛けであったり、フォローというのがあれば、さらに働きやすい、働きがいのある職場になっていくのかなとも思っておりますので、十分今後も考慮していただきたいと思っております。

今ちょっと評価の件も出ましたが、今朝倉市でも人事評価制度が採用されておりますが、その成果についてお尋ねしたいと思います。

また、この評価を意義のあるものとするために、どのようなことにこの人事評価を重視していくのかをお尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 人事秘書課長。

○人事秘書課長（小林泰輝君） 人事評価制度について御説明を回答いたします。

まず、人事評価制度につきましては、平成26年度に地方公務員法の改正がございました。それを受けまして、職員の能力及び実績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎にするということで導入をされたものでございます。

実際が平成28年4月からの法律施行でございましたので、朝倉市におきましても、前段で試行を行いながら、かつ制度の設計を行いながら、平成28年度から本格運用として定着を図ってきております。

平成29年度は、災害の関係もございましたので、面談等を一時中止をした経過もございますけれども、基本的には年3回の上司との面談、評価者との面談を行いながら、個人毎が目標設定をいたしますので、その目標設定に向けてどういった状況にあるかなどを、評価制度の中で現在も進めてきておるところでございます。

研修も人事評価制度の中で行ってございまして、やはり職責に応じた役割というのがございます。例えば管理職の役割であったり、監督職の役割、また中堅職の役割等もございまして、そういったものにつきましては、年度ごとに研修テーマを設けまして、研修を行いながら人事評価制度の一つの目標でございます人材育成、これに向けた制度として、今現在、人事評価にも取り組んでおるところでございます。

今後、さらに評価の方法であったり、目標や業務の設定、評価結果のフィードバック、また評価方法の開示など、必要に応じて見直し等もあるかと思っておりますので、そういったものを行いながら客観性、透明性、納得性があるような人事評価制度にしていきたいというふうに考えておるところでございます。以上です。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） どの制度にもメリットとデメリットがございますので、全てがいいというわけではないかと思いますが、せつかく上司と部下が話をできる場でもございますし、目標や成果をきちんとそこで把握でき、適切な支援や助言を行うことができるってことで、職員の能力を高めたり、やる気を引き出すよい成果に結びついていただきたいなと思っております。

しかし、目標が達成できなかった場合も、やはり励ますというか、その原因を明らかにしながら次につなげていくという、そのフォローをしていただきたいなと思っております。

しかし、これも職場によって人事評価に対する対応が異なっているとも聞いております。職場ごとに統一した対応が大事だと思いますので、こまめに皆様方のきちんと面談をして、よりよいやる気を育てていくような人材育成につながるような、そういう場であってほしいなと思っております。

そして、いろいろ順番が逆になっていましたけど、いろいろクレームも多いんですね。現場では住民と最前線で接してありますので、そういうときに上司からやっぱり部下を守ってほしいと。

また、市民からのトラブルの対処についても、親身になって相談に乗ったり、救いの手を差し伸べていただきたい、そういう上司に対しての期待というのもございますので、是非、部下を育てる、部下を守るということを上司の方はしていただきたいなと思っております。

多分そういう階級によって役割分担がきちんと明記されていると思います。失敗しても「いい経験だよ」と、そういうふうにフォローしていただけるような、育てていくという視点で見守っていただきたいなと思っております。

この若い人たちができたら私は交流できる場があったらいいんじゃないかなと思っております。新人同士でいろんな情報交換をしたり、いろんな悩み事を話したり、そういう意見交換をする場所っていうのはないのでしょうか、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 人事秘書課長。

○人事秘書課長（小林泰輝君） 若い職員の意見交換の場ということでございますけれども、先ほど総務部長の回答の中で、新規採用職員の研修の御説明をさせていただきました。ここ最近では、ちょっとコロナ感染症の関係もございますので、規模縮小をして行っておるような状況であるんですけども、新規採用職員に対しては課題研修というのを基本的に設定をいたしまして、1年間を通じてその課題をしっかりと職員同士で研修してもらおうというふうなメニューを設けております。

地域のことを知る取材活動というふうなテーマを設けておりますけれども、昨年の経過でございますと、新規採用職員をグループ分けしまして、3名ないし4名ぐらいの班編成にいたしまして、それぞれ職員の方が地域の魅力あるスポット等を自分たちで探してもらいまして、その写真を撮ってポスターをつくるというふうな課題を行わせております。

そういった中で、グループで活動を行いますので、そういった中で若い職員同士の交流も、新人職員同士ではありますけれども、そういった交流ができるのかなというふうに考えておりますし、これも研修のメニューの中で新人職員と入庁して数年たった職員との意見交換会というのも行っております。

そういった形で、新人で入ってきた職員に対するそういった若い職員であったり、新人職員の同士であったりした交流の場は、ちょっと限られたものではありますけれども、現在そういった形を行っているような状況でございます。以上でございます。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） いろいろとコロナ禍の中で行動が制限されることも多いかと思いますが、やはりそういうお互いの情報交換や意見交換というの、多くの学びの場になるのではないかなと思っておりますので、積極的にそういう場を今お話しされたように、設けていただきたいと考えております。

今、市長が支所に月1回程度回って、巡回しておられるということで、職員の方の士気の高揚につながっているのではないかなと思っております。

こうやって上司の方が部下に声掛けしていただくとか、職員像の目標について、こういうことをみんな頑張ってもらいたいとか、そういうメッセージを届けるというのは、とても職員のやる気につながっていくのではないかなと思っております。

こういうことも市長、ぜひ全職員にそういう声掛けをできないものかなと思っておりますが、なかなか集まることができませんので、これパソコンを使ってとか、何かそういうタブレットを使ってとか、何かそういうメッセージが流せるような仕組みができないのかなと思っておりますが、そのあたりも何かやっぱり生の声を聞くと、皆さん「あっ」って伝わっていくものがあるんですね。

今、市長がY o u T u b e に時々出てあるというのか、何か参加してあるというのを何か市民の方からも聞いたんですけど、結構反応が大きいんですね。「見ましたよ」とか言われて、何からんらん体操ですか、何か幾つか出られていると聞いたんですけど、そういう市民向けにも効果がありますし、何か職員向けにもみんな頑張ってもらいたいという士気を高めるようなメッセージを発信していただけたらいい、ありがたいなと思っておりますが、そのあたりはいかがでしょうか。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 市長から直接ということではございませんけれども、人材育成を効果的に進めていくために、管理職が自らの学ぶ姿勢を示したりとか、職員の能力開発を念頭に職務を割り当てたり、職場研修の実施であるとか、職場外研修に意欲的に参加する職員の支援など、人材育成に向けて極めて重要、果たす必要があると思います。

なかなか全ての職員に市長が直接声掛けをされるというのは、なかなか難しいと思いますが、まずはそれぞれの上司が職場の職員に声掛けをしていくといったことが重要かと

考えております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 上司の方も是非、お願いいたします。市長も多忙でしょうから。でも、そうやって市長のメッセージというのは、とても職員にとってはありがたい、モチベーションにつながっていくものだと思っておりますので、是非とも御検討頂きたいなと思っております。

次なんです、中途採用者という方もいらっしゃるかと思うんですが、そういう方についてのどのような研修が行われているのか、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 朝倉市では、社会人経験のある方の採用なども行っております。そういう民間企業と職務経験枠の採用者については、複雑化する行政課題に対応するために幅広い経験や、多角的な視点を持った人材、いわゆる即戦力の人材を期待し採用するものでございますが、基本的には新規採用職員と同様の研修を行っております。

民間経験はあるものの、自治体職員との違いも大きいので、内部研修や外部研修に参加、受講させております。以上でございます。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） やはり社会人経験がある方というのは、今までの職場環境と変わったりして戸惑いを感じてある方も多いと思います。そういう方たちの戸惑いを解決しながら、即戦力化して働きやすくしていくということも大事だと思いますので、先ほど言いましたOJTとか、配属部署の上司や先輩たちと相談したり、話ができたり、人間関係を構築しながらそういう環境になじんでもらうということが、とても大事だと思っておりますので、是非とも上司の方はその部下の方に寄り添いながら、そういう実務経験とか、そういうコミュニケーションを取りながら育成をお願いしたいと思っております。

今年、先程もちょっと話しましたが、予算審査のときに人材育成方針について、今見直しを行っている途中だというお話がございました。現在、朝倉市がやっているのは、平成22年に第1次朝倉総合計画を踏まえて策定された方針になっています。

その後、九州北部豪雨災害も発生し、状況も大きく変わっておりますし、平成31年には第2次朝倉市総合計画も策定されております。この第2次総合計画を踏まえた上での人材育成基本方針を策定すべきだと考えておりますので、早急に見直しをし、人材育成基本方針を策定していただきたいと思っております。

その中には、先程も申しましたように、いろいろな職員の声を聞いていただきながら、朝倉市にふさわしい制度をつくらせていただきたいと思っておりますが、その点はどのようにお考えでしょうか、お尋ねします。

○議長（半田雄三君） 人事秘書課長。

○人事秘書課長（小林泰輝君） 人材育成基本方針につきましては、策定から10年以上経

過をしておるところでございます。先程、御説明いたしました求める職員像につきましては、大きな変化等はないと思っております。やはり必要な職員というのは、基本的には変わってこないのかなというふうに感じておるところでございますけれども、度重なる災害が続いております。豪雨災害であったり、昨今のコロナの関係であったり、特にまた社会環境の変化ということで、人口減少の問題、現在ではSDGs、またカーボンニュートラル、自治体DXなど新たな課題というのでも発生しておるような状況です。

雇用形態の変化等も、会計年度任用職員制度等も出てきておりますので、そういったものも変化としてあろうかと思えます。

現在、また第3次の総合計画も今策定中ではございますけれども、やはり今申し上げた内容を踏まえたところで、やはり職員に求められる能力というのが、時代とともに変化してまいるのかなというふうに思っております。そういったものについてであったり、やはり先程から申し上げておりますコミュニケーションの重要性というのでもございますので、いかにそういった仕事をしやすい職場、風土づくりといったものも、やはり今一度しっかりとした考えを持っていかなきゃいけないなというふうに思っております。

そういったものをちょっと検討しておるところでございますので、そういった状況でございます。以上でございます。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 是非とも早急にお願いをいたします。本当に働きやすい、働きがいのある職場となっただき、皆様方が力を十分に発揮できるような、そういう環境づくりをしていただきたいと思っております。皆さん元気になっていただきたいなと思います。災害からこの5年間、大変激務の中に皆さん勤め、勤務されておりますが、是非とも元気な朝倉市を皆さんと一緒につくっていききたいなと思っております。

第2次朝倉市総合計画の中にも、「市民、地域と行政が役割を分担しながら地域課題の解決を図っていく「協働のまちづくり」の必要性が高まっています」というふうに書かれております。これからは基本的な業務執行能力に加えて、地域の課題を自ら見出し、そして解決する政策形成能力や、先程からもおっしゃっていましたが、市民と協働していく力が求められています。朝倉のことをよく知り、この朝倉市のすばらしさや課題を自分の言葉で語るができる職員を是非、育成していただきたいと思えます。

そして、朝倉市に誇りと愛着を持っていただき、風通しのよい、誰もが働きやすい、働きたい職場環境になりますように改善をお願いいたします。

530人を超える職員が一致団結して、やりがいや意欲を持って生き生きと働いていただけると、朝倉市もさらに元気になっていくと思われまます。

最後に、市長から職員に対しまして、激励のメッセージを頂きたいと思えます。よろしくをお願いいたします。

○議長（半田雄三君） 市長。

○市長（林 裕二君） 職員に対するメッセージということでございます。大変、朝倉市においては、災害、その他全国においてコロナと、非常に時代の変化が激しいという状況です。行政がやっていくことも多岐にわたる非常に難しい課題が増えてきていると。

そういう中で、職員がやる気を持ってやっぱり明るい雰囲気の中で、職場自体が明るいと客観的に見られるというのは、極めて大事なことだろうというふうに私は思っております。先程、議員からも言われましたように、職員一人一人が市役所全体、朝倉市全体を見渡して、市のため、市民のために今自分がなすべき仕事を自らが判断して、それに向かって積極的に対応、実践していくということが求められているというふうに私も思います。

質の高い行政運営を進めていくことができますよう、職員の資質向上のため、人材育成は極めて重要であるというふうに考えておりますので、今日御質問いただきました総務部長、人事課長、答弁をいたしました。新しい計画も策定中でございます。そこにしっかりと議員が言われましたことを踏まえた中で、さらに議論を尽くす中で計画を作っていくことにさせていただきたいというふうに思います。

明るくやっていけるような、そしたら悩みも少なくなっていくと、職場の雰囲気も良くなると、風通しも良くなるということは大事であります。

一方で、公務員として志して入ってきたということになりますので、研修等も積極的に受けようと、そして個人の資質をさらに磨きを上げて、そういった職員は当然、職員自身は求められるところでございますので、こういったことについては研修の在り方、OJT、OFF-JTいろいろあります。そういったことも活用しながら、人材育成に努めていきたいというふうに思います。よろしくをお願いします。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） ありがとうございます。「朝倉市を想い、共に働く」、風通しの良い職場環境となることを期待いたしまして、次の質問に移ります。

次は、地域おこし協力隊の活動とその効果について質問いたします。

地域おこし協力隊の活用につきましては、平成28年12月議会の一般質問の中で、是非とも地域おこし協力隊の活用をしていただきたいと提言いたしておりました。

そして、林市長になられまして令和2年度から、地域おこし協力隊の活用が実現できております。大変うれしく、職員の皆様の取組に感謝しております。

朝倉市は、今までに7人の地域おこし協力隊を採用し、その活動に大いに期待しているものです。地域おこし協力隊は、御存じのとおり都市地域から過疎地帯、地域に住民票を移動し、地域ブランドや地場製品の開発、販売、PRなどの地域おこし支援や農林水産業への従事、住民支援などの地域協力活動を行いながら、その地域への定住、定着を図る取組となっています。

任期は1年以上、3年未満となっています。国から地域おこし協力隊の活動に要する経費として、1人当たり480万円を上限として財政支援もあります。

都市部からの外部人材を受け入れることで、新たな発想のもとで地域おこしや地域活性化を図ることができますし、朝倉市にとっても大変メリットのある制度だと思っています。

市報などでは、地域おこし協力隊の方々が毎回紹介されておりますが、市民の方からは「全体的にどんな取組をしているのか、またどんな効果が出ているのかよく分からない」という声も聞かれます。それで、地域おこし協力隊のこれまでの活動実績と効果についてお伺いいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 地域おこし協力隊につきましては、ふるさと課であるとか、商工観光課、農業振興課等でも採用して事業を行っております。私のほうから、ふるさと課の分について御説明させていただきます。

ふるさと課では、移住・定住の促進、空家の利活用の促進等について、地域の活性化や地域課題の解決を支援するため、地域おこし協力隊1名を令和3年6月から任用しております。

これまでの活動実績としましては、市ホームページ移住・定住ポータルサイトの充実や、移住・定住PR動画やパンフレットの作成、お試し居住体験事業の立ち上げに携わってきております。

隊員自身が関東圏からの移住者ということもあり、移住希望者に寄り添った相談対応やアドバイス、お試し移住体験のサポートができております。隊員の豊富な経験と知識を生かし、新たな視点や発想で移住支援体制の強化や空家バンクの運営、情報発信、PR等に効果を発揮しており、移住に関する電話や窓口での相談が増えてきている状況です。

具体的には、平成29年度から令和3年度の年間平均が52件であったのに対し、今年度は4月から8月の5か月で105件と大きく増加しております。今後は、市外での移住セミナーの開催・参加や、ウェブでの移住相談の開催等を企画しており、日々地域活性化のために邁進していただいているところでございます。以上です。

○議長（半田雄三君） 農林商工部長。

○農林商工部長（上村一成君） それでは、先程、総務部長も申し上げましたように、私どもの農林商工部での本制度についての回答いたしたいと思っております。

まず、農業振興課では、現在グリーンツーリズムを推進しておりますけれども、令和元年10月1日から1名採用し、朝倉グリーンツーリズム協議会において実務を行っており、今年9月末までの任期となっております。

採用した目的でございますが、協議会の通常業務を担うことに加え、新しい企画立案等を行うことで協議会の組織強化を行い、さらなる地域活性化に寄与するところでございます。

しかしながら、採用半年後にコロナ禍となりまして、協議会のメイン事業でありました教育旅行の相次ぐキャンセルをはじめ、あらゆる事業が縮小となる厳しい状況下での活動

ではございました。

しかしながら、主な活動実績を申し上げますと、研修等への参加を行いながら、スキルアップを図りつつ、教育旅行等の受入れ対応や広報活動として協議会ホームページの更新、広報あさくら記事掲載、市のホームページの活動掲載、ツイッターによる発信を行ってきたところでございます。

また、新たな企画といたしまして、しめ縄づくり教室やみそ作り体験など、立案から実施までを行っております。先程も申し上げましたように、コロナ禍の厳しい状況下ではありましたが、受入れ実績や受入れ家庭などの増加などには結びつかなかったものの、情報発信や新たな企画を実施するなど、一定の効果があつたものと考えておるところでございます。

引き続き、商工観光課分の状況について御説明いたします。

現在、インバウンド対策対応としまして2名、サイクルタウンプロジェクト対応として1名の、計3名を採用しているところでございます。

まず、インバウンド対策につきましては、外国籍の方の目線での情報発信を狙って、令和2年8月に4名を採用。当初は外国籍3名、日本人1名でございましたが、同年中に1名が離職されたため、外国での活動経験を有する日本人1名を追加で採用し、令和3年度につきましては、再び4名で活動をしておりましたが、令和4年3月末で2名が離職されて、現在外国籍1名、日本人1名といった2名での構成となっているところでございます。

それで、次に主な活動についてでございますが、インバウンド対策の目的は、訪日外国人の招致でございましたが、コロナ禍により訪日外国人が期待できない状況になったことから、国内在住の外国人をメインのターゲットに据え、またコロナ回復後の招致を視野にSNSを使って外国語による情報発信を継続して行っており、ここでございます。

また、地域とのつながりを深め、情報の発掘を行うために、地域での取材活動やワークショップなども行ってきたところでございます。

コロナ禍で活動は制限されたものの、情報発信については十分に貢献しており、認知度向上に効果を上げているものと判断をしております。

次に、サイクルタウンプロジェクトについてでございます。

これにつきましては、令和3年2月に1名を採用いたしまして、市内へのサイクリスト招致に関する業務に従事してもらっております。

主な活動としましては、サイクリング関連イベントの企画実施、イベントに伴うSNSによる情報発信、サイクルステーション登録増進などに加えて、10月8日、小石原川ダム横に開設するあさくらマウンテンバイクパークの整備なども携わってきました。

近年、市内ではサイクリストをよく見かける機会が増えておりまして、地域おこし協力隊の活動によるサイクルタウンプロジェクトにつきましても、着実に効果を上げているも

のと判断しているところでございます。

以上です。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 本当に地域おこし協力隊の活動をですね、よく知らない住民の方も多いので、詳しく説明をしていただきありがとうございました。

その中で、ちょっと時間の都合もありますので、幾つか質問と提案をしていきたいと思っております。

本当に効果的な報告もお聞きいたしましたし、コロナ禍の中でなかなか思うように活動ができなかった協力隊の方もあるかと思えます。

それで、幾つか疑問があるんですが、この地域協力隊の方の提携しているのが会社と契約をしている方がいらっしゃるという話も聞いたんですけど、そのあたりはどのような理由で会社との契約になっているのか、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 商工観光課長。

○商工観光課長（隈部敏明君） インバウンド対策で採用しております外国の方、あと同じく日本人の方については、民間の会社のほうから職員を派遣していただくという形で採用しております。

こういった形を取る理由としましては、当初外国籍の方を採用するという目的というか、やり方をしたいと考えておりましたので、ビザの関係とか、そういった点の手続をしていただくということで、会社を通して採用という形を取っております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） ビザ等の関係とかもあるということですので、納得しました。

それで、もう一つホームページをやっぱり市民の方に、ホームページを見てくださいと言うんですけど、「何か分からない、見にくい」って言われたんですね。それで、ホームページを開いて地域おこし協力隊のページにたどり着くのが難しいというようなことをおっしゃってましたので、できればトップページに、バナーのところに地域おこし協力隊というクリックを作っていただいて、そこをクリックするとすぐに地域おこし協力隊のところに飛ぶように、すぐに見られるようにしていただけると、もっと見やすくなるのではないかなと思っております。

とっても地域おこし協力隊の方々には、毎月発信されていて、その情報は充実しておりました。よくされているなと思いましたが、特にインバウンドの関係も、コロナであんまり活動できなかったんですけど、そういうことを小まめに発信をしていただいておりますので、工夫されているんだと思うんですけど、残念ながら市民の方にはなかなか伝わりにくいということがございますので、そのあたりと市報にも載せていただいておりますが、紹介の文面の字体が小さくて見にくいということも言われておりますので、是非ともそのあたりを工夫して、見やすくしていただけたらいいかなと思っております。

それと、空家対策について、今すごく効果があったというか、105件今年に入って問い合わせがまっているということで、大変活性化してきているのではないかなと思っておりますが、本当に朝倉市も空家が多くて、人口増加につなげていきたいと思っておりますが、ただ家を探している方たちは、ただ家があればいいというのではなくて、やっぱりここでの子育てとか教育とか福祉とか、そういうのがどうなっているとか、いろいろなことを勘案しながら、じゃあ朝倉市に住もうかなということをやはり考えていかれるということですので、そのあたりがただふるさと課だけに、この地域おこし協力隊の方に委ねるのではなくて、いろんな課がプロジェクトを組んで一緒に考えていけるような、幅広い移住支援ができると、定着してくださるんでは、もう少し空家に入ってきてくださる方も増えるのではないかなと思っておりますし、そのあたり是非一考、考えていただきたいと思っております。

せっかく協力隊の方々が頑張っておられますので、是非、横の連携もお願いしたいと思っております。

それと、あんまり時間がないんですけど、次に定住の件で質問をしたいと思っております。

総務省のホームページを要約しますと、移住して様々な地域活動しながら、定住・定着を図る取組と書かれているんですね。朝倉市を好きになって、よさを感じて、そして起業して定住していただくのが最終的な目的になっております。

任期が終わった協力隊員の方の定住はどのようになっていますでしょうか。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） おっしゃるように、地域おこし協力隊については、その後の定住をしていただけるというような形で取り組んでいるところでございます。

全体として総務省の調査では、全国で任期終了後、活動地と同一市町村に定住した人が全体の53.1%、活動地域の近隣市町村に定住した人が12.2%で、同じ地域に定住したと言える人が併せて65.3%でした。

福岡県では、定住率が68.4%と、全国平均よりも高い結果でありました。本市において、今年9月に任期を終了する隊員1名の定住については、就職先の状況もあり現在未定でありますけれども、一方でインバウンド対応で採用し、本年4月に離職した1名は朝倉市内に在住し、起業をしていることから、地域おこし協力隊の事業目的である定住まで実を結んだ事例として報告させていただきたいと思っております。

せっかく朝倉市を選んで移住していただいたことから、是非とも定住していただきたい。隊員としての活動内容と本人の退任後のビジョンは、必ずしも一致するとは限りませんが、業務に差し支えない範囲で副業を認めており、企業や就業に備えることができるようにしております。

定住へのサポートについては、任期終了後に市内で起業する場合の経費を支援する国の制度等、先進事例の情報を収集し、隊員の活用とセットで継続的に研究してまいりたいと

思っております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） 朝倉市も協力隊の定住、起業に対しての支援をするという考えをお持ちで、今努力しているということをお聞きいたしまして、安心いたしました。是非ともそのあたりも力を入れて、支援をしていただきたいと思っております。

やはり定住するには、地域の方との交流があったり、愛着を持っていただいたりすると、より促進されるかと思いますが、そういう地域の方とつながり、交流する場っていうのはあるのでしょうか、お尋ねいたします。

○議長（半田雄三君） 総務部長。

○総務部長（平田龍次君） 着任から3年間で協力隊の定住・定着にどう結びつけていくかが課題であると考えています。

隊員それぞれの家族構成やライフプランがある中で、一律にというのは難しい状況ですが、隊員の希望や思いを聞きながら、それぞれに応じた対応を考えていかなければならないと考えております。

隊員の定着には、地域住民とのつながりも大きなポイントであると考えております。移住者が定住を決断するには、温かく見守ってくださる地域の皆さんの存在が不可欠でございます。先ほど、なかなか地域の方々に隊員の活動が見えない等も御意見を頂きましたが、隊員が地域住民と協働して活動に取り組むことで、地域との信頼関係が醸成され、地域への愛着も生まれると思います。そういったことで、定住につながり、任期終了後でも地域での活動を続ける、地域には新しい活力が生まれるといった好循環を形成するためにも、目標とする任務だけに目を向けるのではなく、地域づくりの担い手として有意義な活動ができるように、しっかりとコミュニケーションを図っていきたいと考えております。

○議長（半田雄三君） 13番大庭議員。

○13番（大庭きみ子君） ぜひともコミュニケーションを図っていただきたいなと思っております。

やっぱり協力隊員同士でうきは市とか筑前町、東峰村、交流会があっているそうで、そのネットワークで情報共有されているそうなんです。それで、朝倉市の住みやすさとか、よさも情報として流れていますし、今後ほかの隊員が応募されるときには、参考にされているとお聞きしています。是非とも朝倉を好きになっていただき、定着をしていただき、そのよさを市内外に伝えていっていただきたいと思っております。

そのためにも、朝倉市としてもしっかりと定着・定住を支援していただきますように、よろしく願いをいたします。

そして、朝倉市が元気になり、ますます交流人口や定住人口が増えますように期待いたしまして、私の一般質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○議長（半田雄三君） 13番大庭きみ子議員の質問は終わりました。

なお、本日の一般質問順位の3番目、10番中島秀樹議員から、一般質問辞退の申出が
あっております。

以上で、通告による一般質問は終わりました。これにて一般質問を終了いたします。
暫時休憩いたします。午後1時に再開いたします。

午後零時2分休憩