

令和7年度 総務常任委員会行政視察報告書

1 参加委員

(委員長) 藤村 優佳理 (副委員長) 滝口 友美

(委員) 金田 俊信 (委員) 岸 正明 (委員) 水島 誠司 (委員) 柁木 太郎

2 視察日時

令和8年1月20日(火曜日) 午後2時00分から午後3時30分

3 視察先

静岡県磐田市

4 視察事項

(1) 技術職員の採用と人材確保について

(2) 人材育成(スキルアップ)及び資格取得支援について

(3) 離職防止・働きやすい職場環境づくりについて

(4) 事務職員と技術職員の連携・組織運営について

5 視察概要

	(担当 藤村優佳理)
視察先選定理由	<p>(1) 視察先選定理由</p> <p>本委員会における政策討議では、茅ヶ崎市においても職員の人材確保・育成・定着が喫緊の課題となっている。</p> <p>特に、全国的に採用が困難となっている 技術職員(土木・建築等)については、将来的な人員不足や技術継承への懸念が強まっている。</p> <p>磐田市では、厳しい採用環境下においても、採用手法の工夫、人材育成の仕組みづくり、ワークライフバランスを重視した職場環境整備などに取り組んでおり、同規模自治体として多くの示唆が得られると考え、視察を実施した。</p> <p>(2) 磐田市の概要</p> <p>磐田市は人口約16万4千人の中核的都市であり、工業都市として大手製造業が集積している。そのため、民間企業による雇用吸引力が強く、自治体職員、とりわけ技術職員の採用においては、常に民間企業との競合にさらされている状況にある。</p> <p>一方で、スポーツを活用したまちの認知度向上や、地域への愛着を醸成する取り組みも行われており、こうした要素が採用時の動機づけの一因となっている点が特徴的であった。</p>

<p>内 容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業概要 ・ 効果、推移 ・ 課題 ・ 今後の方向性 	<p>視察内容</p> <p>(1) 技術職員の採用・人材確保について</p> <p>磐田市では、土木系大学新卒者の確保が極めて困難な状況にあり、近隣自治体や県、さらには給与水準や採用スピードで優位に立つ民間企業との競合が大きな課題となっている。</p> <p>このような状況を踏まえ、早期から SPI 等の総合能力試験を導入し、専門知識偏重ではなく人物重視の採用へと転換している。また、テストセンター方式や一次面接のオンライン化を進め、受験者の地理的・時間的負担を軽減する工夫がなされている。</p> <p>さらに、転職希望者の意思決定時期が多様であることから、募集回数を増やし、門戸を開く期間を広げることで、一定の成果が見られているとの説明があった。加えて、土木系学科を有する高校との連携を通じた高卒採用枠の活用も、受験者確保の有効な手段として位置づけられていた。</p> <hr/> <p>(2) 人材育成（スキルアップ）及び資格取得支援について</p> <p>新規採用職員については、年間を通じて集合研修や交流の機会を設け、同期のつながりを意識的に形成している。これは業務習得のみならず、早期離職防止の観点からも重要な取り組みである。</p> <p>また、合併以前から継続しているフレッシュートレーナー制度が定着しており、指導を受けた職員が次世代の育成を担うという好循環が生まれている点は特筆すべきである。</p> <p>令和6年度からは資格取得支援制度を開始し、業務に関連する資格について受験料等を補助している。対象資格は技術系が多く、職員の自己研鑽を後押しする仕組みとして評価できる一方、今後の継続には予算確保が課題とされていた。</p> <p>技術職員の育成については、階層別研修や外部研修への参加は行われているものの、部門横断的な体系化には至っておらず、今後の検討課題として認識されていた。</p> <hr/> <p>(3) 離職防止・働きやすい職場環境づくりについて</p> <p>若手職員の離職は全国的課題であり、磐田市でも入庁3年以内の離職が一定数存在している。離職理由としては、業務内容そのものよりも、現場での小さなすれ違いや孤立感がきっかけとなるケースが多いとの説明があった。</p> <p>これに対し、人事部門による定期的な声かけや面談を強化し、早期に変化を察知する取り組みを進めている。</p> <p>また、民間企業との給与競争が困難であることを前提にワークライフバランスや働きやすさを自治体の強みとして位置づけ、職場環境の整備を進めている点が印象的であった。災害対応やインフラ維持といった業務についても「地域を守る仕事」であることを職員・市民双方に伝え、仕事への誇りや納得感につなげる重要性が共有されていた。</p> <hr/> <p>(4) 事務職員と技術職員の連携・組織運営について</p>
--	--

磐田市では、部署横断型のプロジェクトチームを積極的に活用し、職員の発想力向上や人材育成につなげている。技術職員もこうしたチームに参画することで、将来的な管理職育成や視野拡大に資している。

文系的な調整力と技術系の論理性を組み合わせることで、住民説明の説得力や事業推進力が高まるとの認識が示され、両職種の連携の重要性が改めて確認された。

効果・示唆（本市への示唆）

- 技術職員採用は、新卒一本に依存せず、**転職層・経験者層を含めた複線的戦略**が現実的である。
- 高校との連携による採用ルートの確保は、将来的な人材確保策として有効である。
- トレーナー制度や資格取得支援など、「**成長実感**」を伴う仕組みは定着率向上に寄与する。
- 業務の意義（地域を守る役割）を言語化し、内外に発信することが、採用・定着双方に効果を持つ。

考察・今後の検討課題

本市においても、今後、技術職員の確保・育成は一層困難になることが想定される。磐田市の事例から、

- ①受験機会の拡大、
- ②育成・定着の仕組みづくり、
- ③仕事の価値の見える化、

を一体的に進める必要性が明確となった。

特に、技術継承を見据えた育成の標準化（研修マップ、OJT設計、資格・研修の整理）については、本市においても検討を進める余地が大きいと考えられる。

備考

以上の点を踏まえ、本市の人材戦略及び組織運営に生かしていく必要がある。