



わたなべ ともひろ 議員
渡邊 智大

2月は1か月間
育児に専念します

問

定年延長後の新規採用計画は

町長

10年は年1名以上の採用を継続

定年延長による 今後の働き方と採用

問今年度から公務員の定年退職年齢が段階的に65歳に引き上げられることに伴う、今後の60歳以上の職員の勤務形態と新規職員の採用計画は。

町長今後の60歳以上の職員の勤務形態については、組織の新陳代謝を確保し組織活力を維持する目的で、60歳で管理監督職勤務上限年齢制いわゆる役職定年制により、管理監督職以外の職へ人事異動することとなる。異動後は係長職の職責を担い、職責に見合った職務に

従事することとなる。新規採用は、定年延長制度も含めた今後の職員数の推移や年齢構成などを考慮しながら、今後10年程度は年1名以上の採用を継続したいと考えている。

ミスマッチ防止の 今後の取り組み

問採用5年以内の若年の離職者も5年前と比較して増えており、数少ない採用者の中でいかに町との業務内容のミスマッチを防ぎ、優秀な職員を採用するか、新たな対策も必要となる。入庁希望者へのインターンシップ制度の導入や勤務内容の紹介ページの充実などを行う考えは。

町長インターンシップは、現在も高校生の就職体験などの受け入れをしているが、個人情報保護の観点から、牧場や認定こども園など

の現業部門での受け入れに限られている。さまざまな課題をクリアした後に実施に向けての検討を進めていきたい。

また、現在の受験希望者はSNSなどにより情報収集をしており、勤務内容の紹介ページも含め、SNSを活用し、受験希望者とのミスマッチ防止に努める。

人事評価面談時 キャリア形成面談

問リクルート就職みらい研究所の今春の就職が確定した学生への調査では、自らの知識や経験を糧に希望する地域で成長することを求めている傾向が見られる。

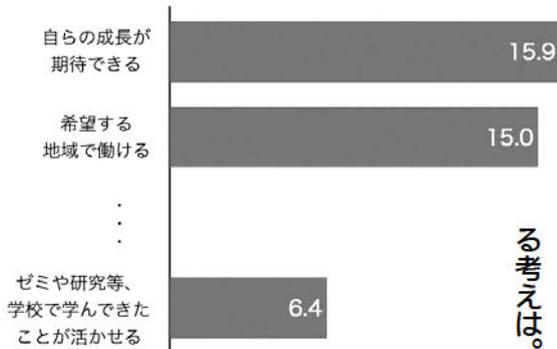
町長異動希望調査の導入や職員のキャリア形成に関する定期面談などを行い、職員の希望を把握し、成長を実感できる職場づくりを進める考えは。

来年度に機構改革

問町長が来年度取り組むと明言している「地域課題や特定課題に柔軟に対応できる組織改編」の狙いは。

町長担当部署が複数課にまたがる課題に対して新設を含む担当部署の明確化を行うことや、各課が抱える同系統の課題を一元管理し、計画的に課題解決をする部門の創設。行政運営の効率化に対応する部門を設け、職員がより町民の声に直接応えることができる環境整備を実施する。

就職先を確定する際に最も決め手となった項目



就職プロセス調査 (2023年卒) / リクルート就職みらい研究所 より抜粋



渡邊議員の一般質問を視聴できます