

会議録

会 議 名	龍ヶ崎市職員人材育成総合計画策定等検討委員会
年 月 日	令和8年5月19日（火）
時 間	午後1時15分から午後2時15分まで
場 所	庁議室
出 席 者	木村副市長、大貫総務部長、岡野総合政策部長、大堀福祉部長、 唯根こども未来部長、足立健康スポーツ部長、中村市民経済部長、 橘原都市整備部長、落合教育部長、荒楨議会事務局長 （事務局） 仲村総務部次長、田中人事行政課長、高阿田人事行政課長補佐、 照井係長、細田主幹
内 容	<p>1 人材育成総合計画のロードマップ及びアクションプランについて</p> <p>複線型人事のキャリアパターン （委員）具体的なイメージはどのようなものか。 （事務局）単線型にとどまらず、職員それぞれの強みを活かせる多様なキャリアパスの提示を目指す。具体的には「龍ヶ崎市職員人材育成総合計画幹事会（次長級）」にて議論し、内容を精査していく。</p> <p>（委員）組織見直しまで視野に入れているか。また、他市に先行事例はあるか。 （事務局）組織見直しについては今後の検討課題。なお、他市町村レベルでの先行事例はほとんどない。</p> <p>タレントマネジメントシステムの導入 （委員）システムの概要について。 （事務局）主に、現在個々にExcelで管理している評価結果を一元管理するもの。今後はストレングス・ファインダーの結果や研修受講履歴との連携も検討したい。 （委員）システム導入は早急に進めるべきと考える。</p> <p>経験者採用の制度設計 （委員）経験者採用により、現職職員との逆転現象は起きないか。 （事務局）逆転現象が起きないような制度設計を行っている。</p> <p>介護休暇の周知対象 （委員）40歳以上に限定した理由は。 （事務局）国の通知に基づいた年齢設定である。 （委員）祖父母の介護などにも対応できるように、40歳以外の職員も参加できる枠を設けてはどうか。 （事務局）そのように対応する。</p>

ノー残業デーの見直し

(委員) 具体的な見直し内容は何か。

(事務局) 曜日限定の運用の見直し等を含め、産業保健師と協議の上、安全衛生委員会へ諮る予定。

カスタマーハラスメント（カスハラ）対策

(委員) 指針を条例化することは考えているか。苦しむ職員を救うための実効性のある取り組みを望む。

(事務局) 検討していく。

職種別の採用拡大

(委員) 土木・建築以外（保育士等）の採用拡充の検討状況は。

(事務局) 当面は人材不足の深刻な土木・建築を毎年募集とする予定。他職種は担当部署と協議の上、今後検討する。

土木・建築の毎年募集形式

(委員) 具体的な形式は。

(事務局) 四半期ごとの面接実施を検討中。中途採用者が応募しやすい仕組みを目指す。

(委員) 人材不足解消のため、積極的に推進してほしい。

女性職員座談会

(委員) 構成メンバーはどのように想定しているか。

(事務局) こども女性政策課と人事行政課が事務局となり、全庁から数名選出する予定。対象者は今後決定する。

研修・交流施策

(委員) 産学官プラットフォームの研修はロードマップに含まれるか。

(事務局) 他自治体、民間も含めた外部団体との派遣、交流については人材育成総合計画の「4-2」に記載がある。今回のロードマップには含めていないが、取組の1つとして認識している。

(委員) 若手職員交流会は継続するか。

(事務局) 継続していく。

(委員) ワーキングメンバー等で貢献している職員に対し、チャレンジ加点等の評価を検討してほしい。

(事務局) 検討する。

2 インターンシップ募集要項（案）について

受入部署の選定と専門性

(委員) 所属学部によっては、適切な受入部署がない可能性がある（例：社会

福祉系学部→社会福祉課など)。今回はスモールスタートとして現行の受入部署設定で問題ないが、今後は配属先について広く検討していくべきである。

(事務局) 検討する。

(委員) インターンシップの受入部署は、必ずしも将来の配属先を意味するものではないとの認識でよいか。

(事務局) その通りである。

(委員) 都市計画課が提示する実施内容については、各グループの業務内容を具体的に記載すべきではないか。「～等」という曖昧な表現でも良い。

(委員) 「(実施業務は)～のいずれか」といった表現を盛り込んでどうか。

(事務局) 文言について検討する。

学生へのメリット提示

(委員) インターンシップへの参加が採用枠に直結する旨を明示しないと、学生側にメリットが伝わらず、参加意欲の醸成に繋がらない懸念がある。制度の魅力をもっと明確に打ち出すべきである。

(事務局) 文言について検討する。