



高橋 秀彰 議員



## 古河市職員の採用について

**問** 新規職員採用試験の受験者数が減少傾向にある一方で、若年職員の離職、人材流出が増加傾向にあり、大きな課題である。今後は、職員採用試験の見直しや就職氷河期世代等、中途採用枠の拡大および年齢要件の緩和など、柔軟な対応が必要と考えるがどうか。

**答** 職員採用試験の見直しとして、本年度から一般事務A・B

においてテストセンター方式を導入し、応募者が令和6年度67人から、令和7年度110人に増加した。現在、専門職のみ経験者を対象とした随時募集を実施しているが、一般事務職についても経験者対象の採用を検討する。年齢要件については、職員の年齢構成等を考慮し検討していく。今後も採用試験を見直し、人員不足で業務に支障が出ないよう、職員数の確保に努める。



## 役職定年職員の配置等について

**問** 役職定年を迎えた職員の豊富な経験や能力等を、十分生か

した人事配置が必要であり、それが市民サービスの充実・向上につながるものとする。今後、役職名称の新設などにより、思う存分活躍できる職場環境の整備が必要と考えるがどうか。

**答** これまでの行政経験を生かし、若手職員育成や知識の継承など、実質的な貢献ができるよう、適材適所の配置に努めたい。一定の役割とステータスを示す名称により、役職定年職員のモチベーション向上や、専門的スキルの若手職員への継承促進が期待できる。今後、組織全体のパフォーマンスを維持・向上させるための取り組みを検討していく。全ての職員が互いに尊重し合い、活躍できる職場風土を醸成していきたい。



佐藤 稔 議員



## 「災害時要支援者」の個別避難計画について

**問** 県内の作成状況は8市町が100%、10市町が10%未満、県平均が30%の中で本市は10.2%である。推進を妨げている要因について、所見を伺う。

**答** ケアマネジャー等の時間的制約への負担や、要支援者本人や家族が作成に同意しないことなどが挙げられる。訪問にて直接個別に避難所を伝えることが重要と考え、時間は掛かるが、

定期的に面会するケアマネジャー等に作成を依頼している。

## 「耳で聴くハザードマップ」の導入について

**問** 視覚障がい者や目の不自由な高齢者に、スマートフォンのアプリケーションを活用した「耳で聴くハザードマップ」の導入を提案するが、所見を伺う。

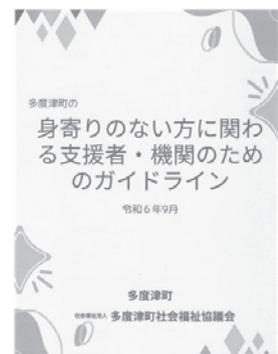
**答** 非常に有効と感じるが、県と提供企業との契約が前提となるため、県に対して導入の検討を強く働き掛けていく。

## 身寄りのない高齢者の「終活支援ガイドライン」作成について

**問** 終活における多様な困り事や要望について、民間サービスも含めたガイドラインの作成を

提案するが、所見を伺う。

**答** 香川県<sup>たどつちょう</sup>多度津町のガイドラインでは、地域の支援機関等の役割が明確化されている点、岡崎市の終活応援事業では、財産管理等の支援を、民間事業者と連携し対応する取り組みとして参考になる。ガイドラインの作成については、市民に分かりやすい内容となるよう、関係機関との調整を検討していく。



多度津町のガイドライン（表紙）