

## 平成27年度政策討論会第三分科会要点記録

日時 平成27年10月20日

場所 第1委員会室

会議時間 10:00～11:00

出席者 座長 雪本 清浩  
副座長 反甫 旭  
池内 矢一  
池田 啓子  
河合 馨  
岸田 厚  
京西 且哲  
柔原 佳一  
友永 修  
鳥居 宏次 (五十音順)

発言要旨 (順不同)

- ① インターンシップ制度は、重要な役割を担う官民協働のキャリア教育である。  
インターンシップを実施することで、一定職員の負担が増加することが有ると思われるが、多くの職員が参加することや日数の調整をすることで、職員の負担軽減を図ることができる。  
インターンシップは、就職した者の離職率を下げるだけでなく、指導者側の勉強にもなり是非推進すべきと考える。
- ② ・前回、「議会事務局でもインターンシップを受け入れてみては。」という意見もありました。そのことをふまえて若手職員と話をしても、議員の仕事や議会のことをあまり知らない職員もいます。部長や課長になれば議会や常任委員会で答弁もしないといけないうわけで、職員のキャリア形成の中でも議会や議員との関わりは知っておいたほうが良いと思います。せっかく8月9月という議会会期中にインターンシップを受け入れているので、そのために議会傍聴を1日でも行うべきではないかと思います。  
・受け入れ側は人手がとられるという意見があります。本市では同じ課で1週間～10日ほど受け入れるプログラムになっていますが、これを1回のインターンシップでたくさんの課で学ぶようにすれば、受け入れ側の負担は軽減されるのではないかと思います。
- ③ 市役所だけでなく、本市の行政に係るインターンシップについて調べました。市民病院では看護局でインターンシップを受け入れています。他の部局でも実習を受け入れるなど学生向けに行っていることがいくつかあります。
- ④ インターンシップの受け入れについては、定数管理計画や機構改革で職員が削減された上、業務量が増えており、各部課によっては、一方的に推進していくことは困難があるのではないかと。

## 平成27年度政策討論会第三分科会要点記録

市として職員採用に必須とする位に位置付けるなら、それなりに体制を独立させて取り組む必要があるのではないかと。

受け入れた部課の日常の業務に支障のないような職員配置を考えなければいけないのではないかと。

- ⑤ 本市のインターンシップの現状は、毎年5月に自治体インターンシップ連絡協議会(堺市以南の自治体)が開催され、そこで本市(本年)の受入枠が各課1名と指示があり、人事課より各課へ投げかけ、受入課は10課であった。その結果、今年は8月に2課、2名の実施。

受入体制の中での問題点として、個人情報等の関係で、慎重な対応になる課もある。

また、本市の職員採用状況では、技術職の採用が減っている点や教育現場での採用において変化が出ておるらしく、他府県に比べ府の採用条件で所得が低い等の理由で、府への採用も減っているとのことである。

現状把握する中で今後は、大学への説明会での呼びかけやインターンシップの取り組みへの問題点等の把握と対応で積極性を持った取り組みを考えていく必要性を感じている。

- ⑥ 大学生から選んでもらえるか、そこが大きな課題。公務労働に対する関心が大学生になれば、いくらインターンシップのメニューを提示しても選んでもらえない。

現在岸和田が参加している南大阪コンソーシアム以外に大いに発信することが必要。

市の現状の取り組みでいいのではないかと。

- ⑦ ・インターンシップ受け入れを事業としているのであれば、受け入れ人数の増加などに向けた対策を検討すべきである。

・文部科学省では、教員を目指す大学生が継続的に授業や部活動などを補助する「学校インターンシップ」を、教員免許取得の単位とし、平成29年度以降の実施を目指す。

・泉佐野市は、「いずみさの検定」の合格者に対して、市職員採用試験で加点する。

・インターンシップ学生のメリットと学生の指導を担当する市職員のメリットについて研究すべき。

・インターンシップ受け入れ事業を担当する人事課の考え方を見直すべき。

- ⑧ 本市のインターンシップの課題ですが、まず受け入れ部署、人数が少ないので拡大が必要と考えます。学生へのメニューの拡大になり、同時に広報活動も必要と考えます。また、学生の感想、意見、要望等もホームページにアップして要望部分については検討していくことも大事と考えます。

前述の理由により、インターンシップ希望者に対する窓口は、人事課ではなく広報広聴課が行うべきと考えます。

前回は述べましたが、体験した学生の感想は、好評価が多いので、本市においてもインターンシップの課題を解決してさらなる取り組みを進めて行くべきと考えます。

## 平成27年度政策討論会第三分科会要点記録

### ⑨ 本市のインターンシップの課題

これまで受け入れた学生が、実際に職員となっていない事が問題・課題だと思います。

その理由として考えられる事は、「試験の合格」「職場に魅力を感じない」など、学生側の理由で決まる事が多いと考えます。

受け入れ側が出来る事は、魅力ある職場環境を伝える・見せる・感じてもらう事だと思います。受け入れ側の担当者の育成という観点で実施するのはどうかと考えます。

管理職育成の一つとして実施すれば、インターンシップでの学生が採用試験応募につながらなくても、現職員の育成が残るのではないかと考えます。若手職員個人の仕事能力などの特性とリーダーとしての特性を現管理職が観る機会ともなると思います。

若手職員のアイデアを積極的に取り入れ、また担当者にあてることにより、職場に良い刺激となるようにできれば良いと考えます。

### ⑩ インターンシップのメリットは行政にとっても職場に新しい風を吹き込むという利点がある。しかし、職員採用試験が15倍～20倍という競争率のため採用されにくいのではないか。インターンシップ実施者には採用時になんらかの利点を与える必要があるのでは。

### 次回にむけて

今までの議論をふまえたうえで各自、他市の先進事例を調べ、会議に臨む。