

重要取組シート

人事委員会事務局

取組項目		本市の将来を担う有為な人材の確保
現状・課題		コロナ禍による構造変化に伴い、就活のあり方や就職意識が大きく変化する中、以下の取組方針で本市の将来を担う多様で有為な人材を確保する必要がある。 ○公務員志望者層だけではなく民間企業志望者層等への受験促進を図る。 ○職員採用試験のあり方を検討しつつ、面接員の資質向上を図る。 ○本市の将来を担う多様で有為な人材確保に向けて、新たな採用戦略を構築する。
取組の内容		○民間企業志望者でも受験しやすい試験（SPI3）を、5月実施の大学卒程度及び資格免許職、9月実施の障害者対象選考で用いる等、新たな試験体系に基づく採用試験を円滑に行う。 ○HP・SNS や職員採用 QA 等を通じ、本市で働く魅力や働きがい積極的に発信する。特に、技術職（土木、建築等）、専門職（社会福祉職、保育教諭、保健師等）の人材確保においては、関連部局と連携しながら、主な大学等への PR 活動等を実施する。 ○受験者の能力評価を適切に行うための試験のあり方について、必要な検討や研究等を適時行いながら、面接員のスキル向上を図る研修を効果的に行う。 ○新たな採用戦略の構築に向けて、採用活動における情報分析、新規採用職員へのヒアリング、今後の課題抽出等を実施する。
スケジュール	前期 (～7月)	☐ 職員採用試験（大学卒程度、資格免許職等）の実施（4～7月） ☐ 面接員研修（6月） ☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の広報、PR（6～7月）
	中期 (～11月)	☐ 職員採用試験（大学卒程度）の実施（8月） ☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の広報、PR（8月） ☐ 次年度職員採用試験に向けた検討（8～11月） ☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の実施（9～11月） ☐ 面接員研修（10月） ☐ 大学等における業界研究セミナー等への参加（11月） ☐ 職員採用ガイド等の作成（11月）
	後期 (～3月)	☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の実施（12月） ☐ 次年度職員採用試験に向けた検討（12月） ☐ 大学等における業界研究セミナー等への参加（12～2月） ☐ 職員採用ガイド等の作成、配布（12～3月） ☐ 職員採用 QA の HP 公開（1～2月） ☐ 次年度職員採用試験の広報・PR、大学等の採用説明会への参加（3月）
	次年度以降	

進捗の状況	前期 (～7月)	☐ 職員採用試験（大学卒程度、資格免許職等）の実施（5～7月） ☐ 面接員研修（6月） ☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の広報、PR（6～7月）		
	中期 (～11月)	☐ 職員採用試験（大学卒程度）の実施（8月） ☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の広報、PR（8月） ☐ 次年度職員採用試験に向けた検討（8～11月） ☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の実施（9～11月） ☐ 面接員研修（10月） ☐ 大学等における業界研究セミナー等への参加（10～11月） ☐ 職員採用ガイド等の作成（11月～）		
	後期 (～3月)	☐ 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の実施（12月） ☐ 次年度職員採用試験に向けた検討（12月） ☐ 大学等における業界研究セミナー等への参加（12～2月） ☐ 職員採用ガイド等の作成、配布（12～3月） ☐ 職員採用QAのHP公開（1～2月） ☐ 次年度職員採用試験の広報・PR、大学等の採用説明会への参加（3月） ☐ 職員採用試験（大学卒程度（土木）[追加募集]、任期付職員）の実施（12月～2月）		
2025 堺市基本計画	該当する 施策	—		
	寄与する KPI	—		目標値（2025年度） —
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 —	—	
	寄与する KPI	—		目標値（2023年度） —