

重要取組シート

人事委員会局

取組項目	本市の将来を担う有為な人材の確保	
現状・課題	労働力人口の減少により人材不足が進み、加えて就活のあり方や就職意識が大きく変化し公務員離れが課題となる中、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、効果的な広報活動を行う。	
取組の内容	○今年度は、5 月実施の大学卒程度（技術職）、社会人（技術職）について、従来の SPI3 及び専門試験（記述式）を廃止し、第一次試験を専門試験（択一式）、第二次試験を個別面接とすることで、挑戦しやすい試験とする。 - さらに社会人（技術職）については、5 月と 9 月の年 2 回実施するいずれの試験も受験可能とすることで、積極的に技術職の確保に取り組む。 ○SPI3 を実施する試験区分のうち、全国のテストセンター又はオンラインでの受験とする対象範囲をほぼ全ての試験区分にすることで、受験しやすい環境を拡充する。 ○HP・SNS や職員採用ガイド等を通じ、本市で働く魅力や働きがいを積極的に発信する。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 活動や職員との個別面談を実施するなど、受験者のニーズに沿った情報を発信することで、受験者の本市への志望度を高める。 ○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。 ○新たな受験者層及び技術職の着実な確保に向けて、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、次年度に向けた課題整理を行う。	
スケジュール	前期 (～9 月)	□ 職員採用試験（大学卒程度、資格免許職等）の実施（4～8 月） □ 採用ナビゲーター等の採用 PR 活動の実施に向けた庁内調整（4～5 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） □ 採用ナビゲーターの実施（7～3 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（8～11 月）
	後期 (～3 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） □ 採用ナビゲーター等の採用 PR 活動の実施に向けた庁内調整（11 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）

(様式 4)

		☐ 職員採用ガイド等の作成、配布（12～3 月） ☐ 採用ナビゲーターの実施（12～3 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（～9 月）		
	後期（～3 月）		
堺市基本計画 2025	該当する施策		
	寄与する KPI		目標値（2025 年度）
堺市SDGs 未来都市計画	最も貢献するSDGsのゴール	ゴール番号	
	寄与する KPI		目標値（2025 年度）