

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		<p>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以前にも増して深刻化する中、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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		<ul style="list-style-type: none"> ○今年度は、一部の技術職について秋季試験に大学 3 年生対象選考を新設することに加え、大学卒程度及び社会人の一部の技術職について春季・秋季の年 2 回試験を実施し、同一試験区分での受験を可能とするなど、技術職の受験機会を拡充する。 また、民間企業の採用活動や国家公務員の採用試験の早期化等の就職情勢に鑑み、技術職や資格免許職の採用試験の実施時期及び最終合格発表を早期化することで、より優れた人材の確保に取り組む。 ○適性検査（SPI3）を実施する試験区分については、全国のテストセンター又はオンラインでの受験を基本とし、対象範囲をほぼ全ての試験区分に拡充することで、受験者にとって受験しやすい環境を整備する。 ○HP・SNS や職員採用ガイド等を活用し、本市で働く魅力や働きがいについて積極的に情報発信を行う。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、本市への志望度向上を図る。 ○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)	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 職員採用試験（大学卒程度、資格免許職等）の実施（4～8月） <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> 面接員研修（4～6月、9月） <input type="checkbox"/> 大学等における業界研究セミナー等への参加（4～9月） <input type="checkbox"/> 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の広報、PR（6～8月） <input type="checkbox"/> 採用ナビゲーターの実施（7～9月） <input type="checkbox"/> 次年度職員採用試験に向けた検討（8～9月） <input type="checkbox"/> 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の実施（8～9月）
	後期 (～3月)	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 面接員研修（10月） <input type="checkbox"/> 大学等における業界研究セミナー等への参加（10～2月） <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> 職員採用試験（高校卒程度、社会人等）の実施（10～12月） <input type="checkbox"/> 次年度職員採用試験に向けた検討（10～12月）

		<input type="checkbox"/> 職員採用ガイド等の作成、配布（10～3月） <input type="checkbox"/> 採用ナビゲーターの実施（10～3月） <input type="checkbox"/> 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）		
2030 堺市基本計画	該当する施策	-	
	寄与するKPI	-	目標値（2030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（2030年度） -