

三条市人材育成基本計画

平成 28 年 3 月
三 条 市

〈目次〉

	(ページ)
1 人材育成基本計画見直しの背景	2
(1) これまでの人材育成と職員の現状	
(2) 公務員として持つべき普遍的な意識	
(3) これからの課題	
2 人材育成の方向性（目指すべき職員像等）	4
2-1 目指すべき職員像	4
2-2 職員がとるべき行動	4
(1) 職員がとるべき行動の基本的考え方	
(2) 職位別のとるべき行動	
3 育成の取組	8
3-1 OJT（職場内の育成活動）	8
(1) 指導者の育成	
(2) 指導者及び被指導者の育成	
3-2 Off-JT（職場外の育成活動）	9
(1) 研修	
(2) 自己啓発	
3-3 人事制度（人事制度運営からの育成の視点）	11
(1) 人事評価制度	
(2) 管理職・係長級昇任試験	
(3) 役職（責任）に応じた処遇（管理職手当の見直し）	
(4) 人事交流	
(5) 職員表彰制度	
(6) 人材確保（職員採用）	

1 人材育成基本計画見直しの背景

(1) これまでの人材育成と職員の現状

画一的ではない多様性に富んだ地方の形成を目指す「地方創生」の実現には、住民により身近な基礎自治体が幅広く行政運営を担うという枠組みの中で、それぞれの地域がその実情に合った取組を自らの責任の下で展開することが不可欠である。

その意味において地方創生の時代は、これまで進められてきた地方分権の意義を問うものであり、必然的に各市町村の独自性や能力に基づく自治体間競争の活発化を招くものである。端的に言えば、地方の創意工夫等を通じた人口の奪い合い、産業の奪い合いの時代である。

こうした状況の中で他に後れを取ることなく、多くの市民が幸せに暮らし続けられるまちを築いていくためには、地域の実情を踏まえた取組を市民と共に考え抜き、積極果敢に挑戦する総合的な知見と実行力とを兼ね備えた職員を一人でも多く育成し、その総和である本市の行政運営の能力を高めていくことが決定的に重要となる。

しかし、その一方で公平性や公正性、正確性等の確保を旨とする行政事務の性格に鑑みれば、いわゆるルーチンワークをそれぞれの決まりに従って迅速、確実に処理することのできる職員の育成もおろそかにすることはできない。

これまで我々は、限られた経営資源の下でこれらのことを実現していくために新経営戦略プログラムにおいて正職員の担うべき業務の範囲を定め、一般任用職員制度を導入するとともに、それぞれの職種に応じて求められる能力等の育成に取り組んできた。

その結果、役割に応じた職員の質の向上は徐々に図られつつある。しかし、我々が向き合わなければならない社会の変化は極めて速く、市民ニーズは多様化、複雑化し、社会全体の高齢化に伴って行政組織内部の任用管理の在り方もこれまでとは異なった形になっていくことが見込まれている。

この人材育成基本計画は、これら重畳的に変化する状況の下で公務員として持つべき考え方など堅持すべきことは堅持し、状況の変化に対応して改めるべきことは改めるという不易流行の人材育成を継続し、時代の変化に柔軟に対応できる行政組織を構築していくことを目的として策定したものである。

(2) 公務員として持つべき普遍的な意識

公務員は、市民満足度の向上を第一とする意識はもちろんのこと、全体の奉仕者としての使命感や責任感、さらには一般社会人以上に厳格な倫理意識といった市民との信頼関係の根幹とも言うべき高い意識が求められる。

そして、市民ニーズの多様化や社会的要請の変化に柔軟に対応していくためにも、個々の職員が自己成長に努め、課題に対し積極的に挑戦し、効率的に遂行していこうという意欲を持つことが不可欠である。

(3) これからの課題

ア 徹底した成果の追求

公務員の業務においては、民間企業でいう売上げや営業成績などのような明確な成果や効果が見えにくいものが多い。そのため、これまで公務員の世界では、ややもすれば実施することそのものが目的化してしまう傾向もあった。

しかし、公務員にあっても、求めるべき成果を見定めそれを常に意識し取り組んでいくことは当然であり、また、その成果は仕事のスピード感や出来栄えなどに表れるものである。

こうしたことを踏まえ、職員一人一人がこれまでの意識を払拭し、自分の仕事の成果を明確に意識しつつ業務に取り組んでいく必要がある。

イ 「考える力」の育成

地方分権の進展により仕事の質も当然に変化してきている。前例のない事業や新たな業務など、自らの頭で組み立てていく仕事が増加していることである。

かつての事務執行であれば、どちらかと言えば、「今年の綴どおりに執行すればよい業務」や「ある知識について知っているか否かのみを問われる業務」が多かった。

しかし、做すべき過去の経験知もなくゼロベースで直面する仕事に対峙し組み立てていかなければならない事業や業務などが増えてくる中で、我々は、単に知識や経験を持ち得ているだけでなく、それらを結び付けて、また、新たな情報を頭にインプットしつつ、正に自らの頭で考え抜き、組み立てていくといった力が求められている。

ウ 他と連携していく能力の育成

この地域の特性を活かして個性ある真に豊かな地域を作り上げるとともに、多様な市民ニーズに対応していくためには、自分たち（市役所）の力だけでなく、国、県、他の基礎自治体又は民間などとの連携を常に意識して、より成果の上がる施策の構築と推進を模索していく必要がある。

そのためには、まずは連携する相手方を見極める力が必要であり、その上で相手方の異質な文化と対応していく社交性、調整力が必要となる。

そうした能力を育成していくため、人材育成の取組においては、今まで以上に他の主体との交流や合同研修などに注力していくことが肝要である。

エ OJTの徹底

人を育成する上で最も基本的な構造である「OJT」においては、監督すべき立場（管理職及び係長）がその責任を全うしていないと言わざるを得ない状況も散見される。

人材育成の本質が仕事で成果を出せる人材を育て上げていくことにある以上、成果追求とOJTとは表裏一体の関係にある。つまり、成果を求めることはOJTをしっかりと進めることであり、監督すべき職がOJTを行わないことは成果を放棄しているに等しい。

まずは、管理職及び係長が、OJTを徹底して行っていくことが肝要である。

言うまでもなくOJTにおいては、指導する側には指導される側を上回る知識・技術等が要求されるが、OA化により業務の本質を理解しなくとも仕事が進んでしまう環境となっていることや仕事で求められるスピード感が高まってきたことなどを要因に、指導者側における基礎的知識が危うい状況もある。また、こうしたことは、上司の部下に対する姿勢や気迫を弱まらせ、ひいては組織の指揮命令にも影響を及ぼす。

指導者のスキルを確実なものとしていくことは当然であるが、何より、指導者が確実に指導者としてとるべき行動がとれるよう育成していく必要がある。

2 人材育成の方向性（目指すべき職員像等）

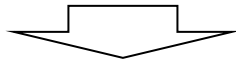
2-1 目指すべき職員像

我々は、「行政のプロフェッショナル」として、それぞれの職位に求められる「成果」を確実に出し続けることが求められている。そして我々の「成果」とは、提供する行政サービスの質を向上させていくことに尽きる。

「行政のプロフェッショナル」であるためには、公務員としての高い公務意識を備えていることはもちろん、仕事に必要な知識や能力についても単に頭でわかっているだけでなく個別具体の行動に的確に落とし込み実践できる力が備わっていることや、組織の一員であることを常に意識しつつ徹底して組織目標を実現しようとする姿勢であること、さらに、自分を取り巻く様々な事象に対し常に問題意識を持ってそれを解決していこうとする意欲があることなどが肝要である。

《三条市経営理念》

- 一、「選ばれて次代まで住み継がれるまち」を目指します。
- 一、まちづくりの主体である市民と協働で三条市の価値を創造し続けます。
- 一、一人一人が**行政のプロフェッショナル**として主体的に行動します。



《目指すべき職員像》

- ① 全体の奉仕者としての使命感・責任感や倫理意識を持った職員
- ② 職務を遂行する上で必要な知識・能力を習得し、職務に確実に活かす職員
- ③ 自分の職責を自覚し、組織人としての務めを果たす職員
- ④ 常に的確に現状を認識し、問題意識を持って課題を解決できる職員

2-2 職員がとるべき行動

(1) 職員がとるべき行動の基本的考え方

職員の個々の行動が具体的に变化して初めて目指すべき職員像に至ることができる。

そこで、職員が個別具体の場面で迷わず正しい行動がとれるよう、「考え方」「熱意」及び「能力」の各視点から、判断の拠り所、目指すべき職員像への道標として規定したものが行動規範「三条市役所品質」であり、ここに掲げられている行動こそが、職員が仕事で成果を出していくために基本となる、とるべき行動である。

《仕事の成果を表す方程式》

仕事の成果＝「考え方」×「熱意」×「能力」

【とるべき行動（行動規範「三条市役所品質」）】

	考え方	熱意	能力
1 社会人としての土台	ア 人として何が正しいかで判断する イ 信頼関係を構築する ウ ものごとをシステムに考える エ 王道を歩む オ 組織人としての自覚を持つ	ア 信念を持って仕事に打ち込む イ 向上心を持つ	ア マネジメント能力を身に付ける イ 社交性を身に付ける ウ 読む力・書く力・話す力（説明能力）を身に付ける
2 地方公務員としての土台	ア 市民目線に立つ イ 事業の透明性を確保する ウ 業務の効率性を追求する	ア 全体の奉仕者としての使命感に燃える	ア 正確かつ公平・公正な事務執行能力を身に付ける イ 組織の目的を正しく理解し、自分の達成すべき目標を設定できる能力を身に付ける
3 三条市職員としての土台	ア 三条市らしさを追求する イ 一人一人が三条市役所 ウ スピード感を持って決断し実行する エ 成果主義に徹する オ 明るく楽しく元気よく	ア 三条市愛を貫く イ 自分の仕事をいとおしむ ウ 積極果敢に挑戦する	ア 始動力（リーダーシップ）を発揮する イ 課題解決力を鍛える

【持つべき能力等】

伝達力 (話す力・文章力)	自分が伝えたい事柄を論理構成し、伝達する手段に応じて適切に他者に伝える力
理解力 (聴き取る力・読解力)	文章内容や他者が伝えたい事柄について、それらの意味や意図を正確に捉える力
判断力	知識や経験に基づき、物事を取捨選択する力
課題発見力	現状を分析し物事の本質を理解した上で、課題を抽出する力
立案力	知識等を組み合わせ発想し、事業計画等を考え出していく力
業務管理力	業務の進捗状況を把握し管理する力
指導力	部下や後輩の能力等に合わせて助言し育成していく力
知識・技術	法令や条例等、市の各種計画やマニュアル、一般的な常識、特定のノウハウなど、仕事を行う上で必要な事柄を理解し、知っていること。

【スキルマップ】

- 共通スキルマップ（職員として共通に必要なスキル）
- 所属別スキルマップ（各所属において業務を遂行する上で必要なスキル）

《スキルマップの見直しと活用》

「行政のプロフェッショナル」として、仕事で求められる成果を確実に出し続けていくためには、職位ごとに必要な基本的スキルの習得に取り組むだけではなく、実際に業務を遂行する上で求められる専門的な知識や技術等についても組織として習得を図っていく必要がある。

そのため、スキルマップの見直しを行い、職員として共通に必要なスキルをまとめた「共通スキルマップ」と、各所属において業務を遂行する上で必要なスキルをまとめた「所属別スキルマップ」を作成し、それらを職員が最低限身に付けるべき能力と設定しつつ、組織として、又は、職員個々においてその習得に取り組んでいくこととする。

また、各行政分野で固有に必要なスキルについては、随時変化していくものであることから所属別スキルマップについては、毎年各所属においてその内容を確認し合い、見直しを図っていく。

(2) 職位別のとるべき行動

《職位別のとるべき行動》

職位等	とるべき行動
部長	○所管する施策の目標を定め、取組方針を決める。 ○最大の成果を上げるため、課長を指揮して、施策を着実に実行させる。 ○最大の成果を上げるため、常に部内体制の整備を図る。 ○時宜を失することなく的確に理事者へ報告・連絡・相談する。
課長	○所管する各事務事業の目標を定め、取組方針を決める。 ○最大の成果を上げるため、常に施策の内容を評価し、状況に応じた的確な判断をする。 ○最大の成果を上げるため、課長補佐及び係長をして、所属職員に最大限の任務遂行を求める。 ○最大の成果を上げるため、臨機応変な体制づくりを行う。 ○時宜を失することなく、部長、理事者へ報告等をし、自らも所属職員に対し積極的に報告等を求める。
課長補佐	○適時、課内の調整や関係部署との交渉を行い、所管業務の円滑な遂行を図る。 ○専決事項等についての的確な判断を行う。 ○課長の行う体制づくりを補佐する。 ○時宜を失することなく、上司へ報告等をし、自らも課内各係に対し積極的に報告等を求める。 ○常に、自らが課長になったつもりで物事を考える。
係長	○事務事業の目標を達成するための各方策の方向性を考える。 ○専決事項等についての的確な判断を行う。 ○最大の成果を上げるため、係員に最大限の任務遂行を求める。 ○係の責任者として、係内業務の状況把握を徹底し、的確に業務管理を行う。 ○時宜を失することなく、上司へ報告等をし、自らも係員に対し積極的に報告

	等を求める。
主任、 主事・ 技師、 一般任 用職員	<ul style="list-style-type: none"> ○事務事業の目標を常に意識し、取組の各方策を確実に実施する。 ○担当業務における知識等を深め、正確かつ迅速に業務を遂行する。 ○担当業務について、問題意識を持って改善に取り組む。 ○組織の仕組みや自分の役割を正しく認識し、時宜を失することなく、確実な報告等や具申をする。

3 育成の取組

《取組の検討に対する基本的姿勢》

ア 人材育成における不易と流行

社会環境が変化しても間違いのない確実な事務執行が不可欠であることは変わらないが、やるべき仕事の質は確実に変化してきている。

このことから、人材育成の在り方についても、行政職員としての基礎的知識を習得させることなどの変えてはならない基本は、引き続き、徹底して取り組んでいく必要があるが、他方で、社会環境の変化とともに新たに求められることとなったスキルや習得のさせ方そのものも変化させていかなければならないスキルなどは、研修を始めとした各種取組の手法も積極的に変化させつつ取り組んでいく必要がある。

イ 取組における目的意識の徹底

研修等の取組においては、何を身に付けさせるものなのか、どうなったら目標に到達しているのかをあらかじめ研修実施時に受講者等に意識させることが、その効果に大きく影響する。

このことから、研修等の実施に当たっては、その目的や目標、どこに力を入れていくべきなのかを明確にし、受講者に共有を図りつつ確実に身に付けさせていく。

3-1 OJT（職場内の育成活動）

人の成長機会は、70パーセントが仕事上の経験から、20パーセントが他からの影響・学び（薫陶）から、10パーセントが研修等で問題解決のヒントを得ることからによると言われ、正に仕事上の経験の中で育成を図ろうとするOJTは、人材育成において最も大きな役割を果たす。

そして、OJTにおいては、被指導者が単に仕事の一定のやり方を聞き言われたことを言われたとおりに実施する「受け身」「お手伝い」の姿勢ではその仕事の本質は決して身に付かず、加えて、その先にあるそこで得た知識や経験の応用にもつながらない。

被指導者は業務の目的や成果を理解し、自らの責任で全うしようとする「自分ごと」の意識を持つことがOJTの前提条件である。

こうした被指導者の意識が不可欠であることは言うまでもないが、OJTが仕事（成果追求活動）の中で実践される育成である以上、指導者（管理職及び係長）がどういった姿勢で成果を追求しているかがOJTの質を大きく左右することとなる。

(1) 指導者の育成

成果を出し続けられる人材の育成を目指していく中で、OJTとは、成果を出すために部下に最大限の任務遂行を求める指導を実践することである。つまり、指導者（管理職及び係長）一人一人が自らの立場や役割を正しく理解し実践することが第一である。

例えば、細かなところでは、係員の起案に対しより仕事の質を向上させていくため細部にわたり確認し赤字修正を加えることや、徹底して期限を守らせることなど、成果を確かなものとしていくために行う部下への日常の指導や指示の一つ一つの行動こそがそれに当たる。ただし、ここで重要なことは、なぜ修正が必要なのか、期限に間に合わせるにはどういう方針で進めていくべきかなど、誤っている、又は、迷っている部下に明確な指導

等を行うことが不可欠である。

そのためにも、当然に指導者は日頃から自学を積み、知識等を確実に身に付けておかなければならず、また、その知識等を基にOJTにおいて指導を行っていくことが自らの知識等の定着にもつながるものとなる。

つまり、OJTにおいて大事なことは、指導者に求められる「とるべき行動」の徹底である。

このことから、管理職研修などを通じ、自らの立場と役割を確実に意識させ、身に付けさせていく必要がある。

(2) 指導者及び被指導者の育成

日常の業務における指導のみをOJTと捉えるだけでなく、直接的なOJTではないものの、組織内における指導の場を広く指導者及び被指導者の育成の機会として求め、「とるべき行動」の定着と各職位で持つべき能力の向上を図っていく。

《主な方策》

区分	主な研修等の取組
日常業務におけるOJT（担当業務内）	○業務の進捗報告及びそれに対する指導等〔正職員、一般任用職員〕 ○業務における上司・同僚等との議論〔正職員、一般任用職員〕
研修等による広義のOJT（担当業務外）	○庶務経験制度の取組〔正職員、一般任用職員〕 ○研修ノートの取組〔正職員〕 ○研修レポートの取組〔正職員、一般任用職員〕 ○所属別スキルマップに基づく各課等勉強会〔正職員、一般任用職員〕 ○業務の改善・効率化の取組〔正職員、一般任用職員〕 ○「三条市役所品質」勉強会〔正職員、一般任用職員〕 ○職員提案制度の取組〔正職員、一般任用職員〕 ○市長とのランチミーティングの取組〔正職員、一般任用職員〕 ○定年退職幹部による講話〔正職員、一般任用職員〕

3-2 Off-JT（職場外の育成活動）

(1) 研修

ア 階層別研修

前述のとおり、組織として成果を出し続けていくためには、職員それぞれが職位ごとに求められる役割を正しく理解し、「とるべき行動」が徹底されている必要がある。

このことから、管理職にマネジメント能力及びリーダーシップを身に付けさせることや、若手職員に他の主体と合同研修を施すなどし社交性や調整力の育成、他主体との連携機会への気付きを与えていくことなど、各職位におけるとるべき行動や必要な能力などが的確に身に付けられるよう職位別の研修等を実施していく。

イ 基本知識研修

時代や環境の変化に伴って職務に必要な身に付けていくべき能力等は変化していくが、財務事務、文書事務、法令解釈、論理的思考などは様々な行政執行のベースとなり、

その重要性は不変であることから、こうした基礎的知識は組織として、引き続き、徹底して習得させていく。

ウ 専門知識研修

行政サービスの高度化、専門化が進むにつれて、各所属の業務の遂行に必要な知識も幅広く、かつ、深いものとなっていく。また、そうした知識を身に付けていくことは、考える力をより幅広く、深く発揮していくための前提条件ともなる。

そこで、実務に必要な知識を計画的かつ自発的に習得する各課等勉強会を実施することと併せ、研修機関等派遣研修などの専門的な知識を集中して習得する研修についても派遣者及び研修メニュー等を十分検討しつつ積極的に取組を進めるなどし、各所属の専門実務における成果をより高めていく。

(2) 自己啓発

実務の中でのOJTや様々な用意される研修等により刺激や気づきを受けて能力は養成されていくが、学んだ知識を定着させ確かなものとしていくには自学が不可欠である。

職員一人一人の自己啓発をより活発化させていくため、自ら学ぼうとする意識そのものを維持させていくよう必要な支援を講じていく。

《主な方策》

区 分		研修等の取組
研修	階層別研修	○課長級職員研修、課長補佐級職員研修、係長級職員研修、主任研修、主事級職員研修〔正職員〕 ○新規採用職員研修〔正職員、一般任用職員〕 ○管理職・係長級昇任試験事前研修〔正職員〕 ○他の主体との合同研修〔正職員〕 ○自衛隊生活体験研修〔正職員〕 ○例月政策会議の取組〔正職員〕
	基本知識研修	○読み方・書き方研修、論理検定〔正職員、一般任用職員〕 ○文書・財務庶務テスト、事務連絡会議〔正職員〕 ○民間企業派遣研修〔正職員〕
	専門知識研修	○研修機関等派遣研修〔正職員〕
自己啓発		○自主研究グループに対する支援〔正職員、一般任用職員〕 ○庁内版出張トークの実施〔正職員、一般任用職員〕 ○視察研修への支援〔正職員〕 ○通信教育や資格取得に対する支援〔正職員（、一般任用職員）〕

3-3 人事制度（人事制度運営からの育成の視点）

各種人事制度は、単に組織を運営していくことや職員の処遇を決定していく直接的な手段であるだけでなく、職員の仕事への姿勢に大きく影響を及ぼすものであり、言い換えれば、当該職員がその後生み出していくであろう成果にも影響を及ぼす。

このことから、使命感、意欲等を高めていくことに留意しつつ、職員の向上心への刺激や必要な能力に対する気付きとなるよう制度運用していく。

(1) 人事評価制度

成果を上げた者を的確に評価し職員の意欲を向上させていくため、また、効果的にOJTを行い求められる成果を出し続けられる職員を育成していくため、職務において上げた業績を評価する「業績評価」及び業績に至るプロセスを能力面から評価する「能力評価」の両面から人事評価を検討し、実施する。

ア 評価の給与等への反映と成績不良者への対応（業績評価）

業績評価は、業績を残した職員が処遇において確実に評価される、職員個々の処遇に対する納得感を高める仕組みとして検討し、仕事に対する意欲の向上につなげていくよう運用していく。

また、評価が著しく不良だった者を職務において成果を上げていける職員として育成していくための「職務改善プログラム」の仕組みを併せて検討し、実施する。

イ 面談による育成（能力評価）

職員の仕事ぶりを客観的に表す「能力評価」を基に評価期間ごとに面談を実施し、評価者から被評価者に対して「何が足りないのか」「今後どのように行動していくべきか」等を指導、アドバイスし、成果を上げていける職員を育成していく。

(2) 管理職・係長級昇任試験

組織の最小単位の監督職である係長級ポストには事務執行の要としての資質を確実に備えた人材を、また、課内の業務管理や人材育成を中心的に担っていく課長補佐級ポストには管理職としてのマネジメント能力を確実に備えた人材を、それぞれ登用していく必要がある。また、職員が自らのやる気や上昇意欲を意識化させていくことは、組織の活性化に不可欠である。

そこで、責任ある立場に就きたいという意欲ある職員に対し公平・平等に昇任の機会を提供し、当該職に必要な能力や資質を確実に備えた人材を登用していくため、引き続き、管理職・係長級昇任試験を実施する。

(3) 役職（責任）に応じた処遇（管理職手当の見直し）

仕事で成果を出していくために方針を指示し職員を有効に動かしていく活動は、管理職の責任と権限によって行われるものである。これが組織のマネジメントであり、個々の成果の成否は管理職の組織マネジメントに大きく左右される。

その責任は職位が上がれば重くなりその処遇もそれに応じた差が必要であるとともに、職員の上昇意欲をより一層醸成していくため、管理職手当について見直しを検討し、実施する。

(4) 人事交流

国や県、他市等に職員を派遣し三条市とは異なる風土の他の職場において実地の業務を

担い経験する中で、幅広い視野や先見性、効率的な業務遂行方法などに触れることは、職員の成長プロセスに対し多大な刺激や気付きを与える。

このことから、引き続き、職員派遣研修等の取組を実施する。また、あわせて、国や県、他市等の職員の受入れも行い、実務の中でその優れた能力等に触れさせることで、在庁職員における他の主体と連携していく意識や姿勢の涵養にもつなげていく。

(5) 職員表彰制度

年度において成果を上げた取組を表彰する職員表彰制度を引き続き実施し、職員の頑張ってきた成果を評価し褒めたたえることで職員自身の意欲や使命感の更なる向上を図る。

(6) 人材確保（職員採用）

「行政のプロフェッショナルとして主体的に行動できる職員」として育成していくために必要な、新規採用者が持つべき基本的な資質として、次のとおり採用すべき人物像を掲げ、それに適った人材を確実に採用していく。

《採用すべき人物像：「素直な肉食系」》

○他人の意見、現状の自分を受け入れることができること（成長し続けるために必要な資質（「素直な」））

⇒ 自分自身が未熟であることを認識し、自己の周囲全てから謙虚に学び取ろうとする姿勢

○現状打破に貪欲、積極的で意欲と向上心に溢れていること（現状を改革し、より高いレベルを目指すために必要な資質（「肉食系」））

⇒ 摩擦や軋轢、失敗を恐れずに挑戦する強い意志、貪欲かつ地道に自己を高めていく意欲

ア 正職員の採用活動

これまでの受験応募者の拡大の取組に加え、採用すべき人物像に合う人材をより確実に応募者集団に取り込んでいくため、仕事説明会等の機会をより積極的、効果的に活用するなどし、一人でも多くの学生等と直接話し合う機会を設ける中で、本市が求める人材の受験動機が高まるよう募集段階の活動の見直しを検討し、実施する。

加えて、求める資質を備えた人材や育成の伸び代を備えた人材が確実に選考されていくよう、選考方法の見直しを検討し、実施する。

また、全国的な課題となっている保育士職を始めとした専門職の人材不足に対しては、より広く経験者にも目を広げ、人材確保の働き掛けを行っていく。

イ 一般任用職員の採用活動

採用に対する基本的な考え方は、正職員の採用と変わるものではなく、募集活動、選考方法ともに、確実に求める人材を確保するよう注力していく。