

各務原市人材育成・確保基本方針

4. 人材確保のための施策

(1) 公務の魅力の発信

選ばれる組織となるため、市の事業や施策等に関する情報発信に加え、本市の目指す将来都市像の実現に向けていきいきと働く職員の姿や、多様で柔軟な働き方などの情報を積極的に発信します。

◆ SNS や市ウェブサイト等での発信

SNSやホームページ等を活用して、市職員の仕事や働きがいを知りやすく紹介し、公務に携わる魅力をアピールします。

◆ インターンシップ・キャリア実習

インターンシップ・キャリア実習の実施を通じて、学生の就業意識の向上をはかるとともに、本市で仕事をするものの魅力を十分に発信し、市政に対する正しい理解を深めてもらいます。

◆ 説明会・大学訪問

職員の声を聞くことができる説明会・大学訪問などの取組を積極的に進めます。特に技術職員においては、人材確保が困難な状況であることから、関係部局と密接に連携し、採用広報活動を強化します。

(2) 多様な人材確保のための採用試験

官民での人材獲得競争が激化する中で、国や他の自治体の先進例を研究するなどして試験方法や内容の見直しを図り、多くの人材が受験しやすく、かつ本市の目指す将来都市像に向かって成長可能な人材を採用できるように努めます。

◆ 試験制度の工夫

技術職の専門試験に代わるSPI等の適性検査の導入、受験申込みのオンライン受付の実施など、時代に即した試験制度や、受験者の負担を軽減する試験方法の見直しを行います。

◆ 民間企業等職務経験者の採用

公務のみでは得られない多様な経験や価値観を持ち、即戦力の働きが期待できる民間企業等職務経験者の積極的な採用を行います。

(3) 外部人材の活用

様々な行政課題への対応が必要となる中で、特に専門性の高い分野や特定課題に対応するため、任期付職員制度を有効に活用する等、専門的な知識・経験を有する人材の確保に努めます。

(4) デジタル人材の確保

デジタル化の推進は喫緊の課題となっており、その担い手となるデジタル人材の確保が重要となっております。

情報政策部門と連携し、本市において不足しているデジタルスキルを把握した上で、デジタルに関する豊富な知識・経験を有する人材の確保に努めます。その際は、外部人材の活用や専門の採用試験枠創設など、効果的な確保手段を適宜検討した上で実施します。