

行政運営における人材の確保

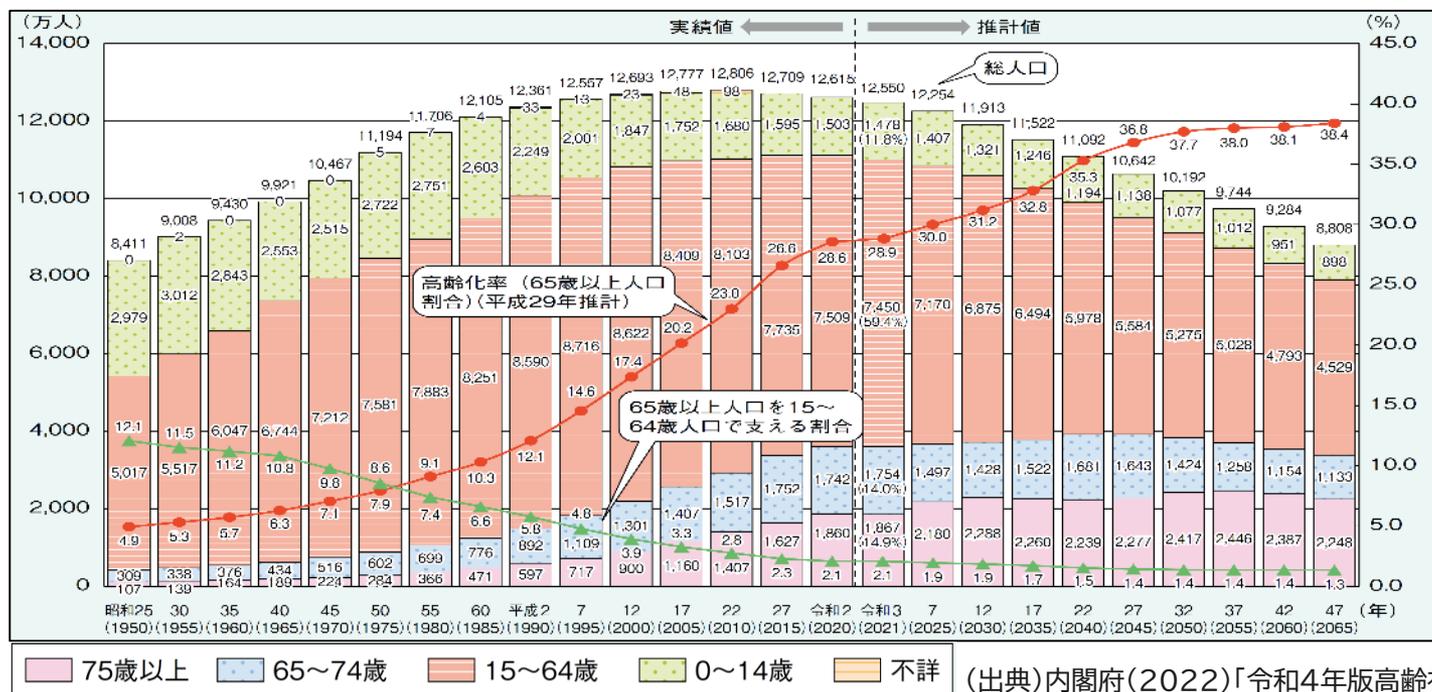
～持続可能な自治体の実現へ～

行政運営における人材の確保



背景

- ✓ 生産年齢人口の減少を受け、地方公務員のなり手が少なくなるなかで、必要な行政サービスをどう維持していくかが課題である。
- ✓ 近年、民間企業等との人材獲得競争がし烈であり、人材の確保は極めて厳しい状況にある。
- ✓ 特に土木、建築、保健分野の技術職員の確保が難しくなっている。



行政運営における人材の確保



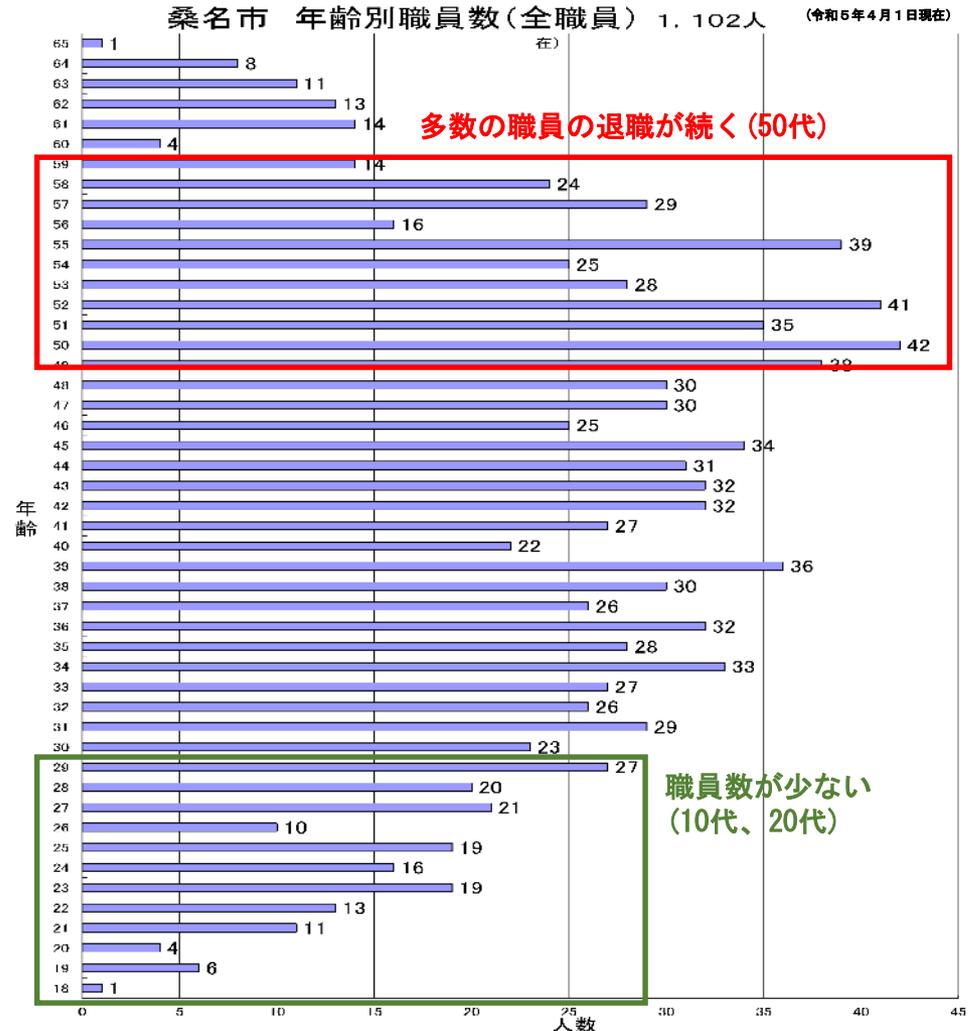
本物力こそ桑名力

現 状

◆桑名市の職員年齢別構成

- ✓ 50歳から59歳(50代)
職員数が多く、今後5~15年は、毎年多くの職員が退職することが予測される。
- ✓ 18歳から29歳(10代、20代)
職員数が少なく、50代が退職をした際に充足できる職員数となっていない。

職員を安定的に採用していかなければ、人材不足を生じ、行政運営が維持できない可能性がある。



多数の職員の退職が続く(50代)

職員数が少ない
(10代、20代)

行政運営における人材の確保



本物力こそ桑名力

多様性

社会情勢の変化
働き方の変化
若者の価値観の変化



桑名市の実情

職員の年齢構成の偏り
職員の高齢化
将来的な人材不足の可能性

今までの考え方では対応できない。

人材確保に向け、抜本的な見直しが必要

様々な価値観や社会情勢の変化を踏まえ、
ニーズにあった施策（手段）を着実に実行していく

行政改革大綱

7. 納税者の視点で次の世代に責任ある財政に（行政改革大綱）

1. 全員参加型市政に向けた組織力と職員力の向上 **ヒト**

～スマート自治体に向けて～ 市民の暮らしを支えるヒトを育むための取り組みです

めざす未来

納税者の視点に立ち、「市民の暮らしをしっかりと支え、職員の誰もが輝き、いきいきと活躍する組織となり」次の世代へ責任を持って引き継いでいきます。

Point

誰もがいきいきと活躍できる
元気なまちになるといいな。



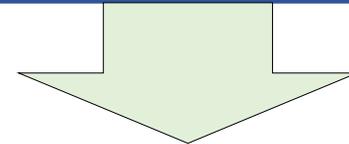
現状と課題

- ・職員一人ひとりの能力を最大限に引き出すとともに、その能力を發揮できる仕組み、環境を整備することが求められています。
- ・人口減少や時代の変化に合わせながら、市民や民間事業者などがより積極的に参加できるよう、職員の意識改革や創意工夫が必要となっています。

職員力の向上

さまざまな市民ニーズに応えるために、
スペシャリストなど外部の人材を含めた

多様な人材を活用し、組織の活性化を図ります。



課題

人口減少や時代の変化に合わせながら、
市民や民間事業者などがより積極的に参加できるよう、職員の意識改革や
創意工夫が必要となっています。

多様な人材の確保

採用

一括採用

応募者数を増やし、辞退者を減らすため、採用試験における募集・選考方法の見直しや改善を実施



(事務職採用試験状況)

採用年度	応募者数	最終合格者数	採用者数	募集・選考方法の見直し
令和元年度	107	12	9	教養試験・適性検査
令和2年度	192	20	14	S P I の導入
令和3年度	213	27	18	試験日程をA日程、B日程分割して実施
令和4年度	393	31	17	インターネットによる申込方法の導入
令和5年度	373	30	16	来庁によるS P I を廃止 集団討論のテーマを桑名市に関するテーマとした
令和6年度	219	28	-	一次試験を集団討論とした

■ 通年採用の導入

新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しいため、それぞれの受験者のライフステージにマッチした採用方法の導入

◆ 培ってきた知識やスキルを活かし総戦力となる人材を獲得

○ 技術職の通年採用(職務経験者採用)

専門課程の履修を問わず、これまでの職務等で身に付けた経験・スキルを評価し、通年で募集・採用する。



募集職種 ▶ 技術職 職務経験者対象

◆ 様々なキャリアプラン、ライフステージの変化への対応

○ 事務職の通年採用(キャリアブレイク・キャリアアップ採用)

育児や介護、配偶者の転勤等でキャリアを中断した人(キャリアブレイク)や、新たなやりがいを求めて転職する人(キャリアアップ)を対象に、通年で募集・採用する。

■ 採用プロモーション

学生や社会人が就職活動時に情報収集に利用するツールは多様化しており、態度変容に合わせた情報発信を行うことで、新規の人材を獲得

◆ 潜在的な就活生や転職者層へのアプローチ

○ ナビサイト・Web(採用情報サイト・転職サイト)

もともと公務員志望でない就活生や転職希望者に対して情報発信をすることで、新しい人材を確保する。

◆ 桑名市に興味を持っていなかった学生を振り向かせるチャンス

○ 合同企業説明会(企業展・就活セミナー)

短期間で多くの求職者と接点を持ち魅力を伝えることができる。

◆ 桑名市・桑名市職員のイメージづくり

○ 動画・印刷物(ポスター・フライヤー)

桑名市で働く自分のイメージを持ってもらうとともに、働く際のギャップをなくす。



外部人材の活用・人事交流

外部人材の活用

行政課題の解決や事業を迅速に推進するため、専門人材、高度人材を活用する。また、選ばれる職場とするため、外部人材を活用し、働きやすく、時代のニーズに応じた職場環境を整える。

◆プロフェッショナルな人材を即戦力として確保

○ 専門人材・外国人材の活用

フルタイムの正職員として採用するには難易度の高い専門的な知識やスキルを持った人材や、外国人等を短時間職員、委託等の様々な手段で確保し、活用することで、行政課題解決を行うとともに、迅速な事業の遂行を行う。



◆柔軟でスピーディーな人材投入で魅力ある職場へ

○ 人材派遣労働者による人員補完

職員が育児休業などの休暇取得した際の代替人員や、新規事業に必要となる人員に対し、速やかに人員を補完する。

■ 人事交流

技術職員や専門性の高い人材等の確保が難しいため、広域的に当該人材を共有するとともに、職員の育成や組織の活性化を図るため、官官、または、官民間の更なる人事交流を行う。

◆ 職員の育成と自治体間の連携を強化(広域的行政へ)

○ 自治体間の人事交流

各自治体が進めてきた先進事例を学ぶ等、行政課題に迅速に対応できる職員を育成するとともに、自治体間の連携を強化し、広域的に多様で有為な人材の確保を行う（行政のフルセット主義からの脱却）。



◆ 即戦力の活用と組織の活性化

○ 民間企業との人事交流

民間企業等で有用な職務経験を積んだ専門性の高い人材を受け入れ、即戦力として業務を進めるとともに、職員を派遣することで、市役所のみでは修得し難い広い視野、多角的な発想や専門的知識・技能を修得することができる。