

多様な能力や経験を持った人材の確保

採用試験選考過程の見直し

- (筆記試験の自由選択制)
 - ・公務員を目指し、専門的な勉強を積んだ新卒者等
 - ・自身の職務経験を生かす民間企業等からの転職組

一般教養＋専門試験
能力検査
⇒ バランスよく多様な人材を確保

受験者が自由に選択可能

- (コミュニケーション能力の重視)
 - ・事務職 グループワークの実施
☆実際に業務を行うシミュレーションを設定しグループの中でどのように行動するかを評価
 - ・保育士 グループで劇等を創作させその過程を評価

職員採用を全庁的な取組に

- (同職種の面接官による面接の実施)
 - ・土木職や建築職、保健師といった専門職も面接官として選考に参加
- (人事部門以外の職員の協力)
 - ・インターンシップの受け入れ
 - ・採用説明会等へ先輩職員として若手職員を動員

専門性を持った人材採用

- (専門職採用)
 - ・福祉専門職(社会福祉士・精神保健福祉士)採用の実施

個々の専門性や意欲に応じたやる気を引き出す仕組み

【集合研修等】

- 階層別必修研修
各分野の基本事項や事業内容接遇、法令の基礎、政策づくり、市民との協働、手話、人権意識等
- 職場研修(OJT)
- 階層別選択研修
個々が自由にメニューを選択
・業務改善研修
・説明力向上研修 等
- 外部機関での専門研修
・市町村アカデミー
・国際文化アカデミー
等における分野別の専門研修

キャリアデザインを支援

これまでのゼネラリスト型の育成に加え資格や経験に基づく専門性を深めるスペシャリスト型の人材育成も実施

【個々の意欲をサポート】

- 資格取得助成制度
個々が関心を持った資格の取得を経費の半額を補助しサポート
- 他団体や教育施設への派遣
・兵庫県市町振興課
・大学等専門課程
・姉妹都市等 } 専門分野を学習しその分野におけるコア人材に選定においても公募を原則とし、意欲を重視
- 自主研修グループへの参加
チームたからづかへの参加
・個々のアイデアによる事業の実施
・政策形成能力の向上
・先輩や幹部職員との交流
- 自己申告制度の活用
自己のスキルや意欲をアピール人事配置へ活用しやる気を引き出す
※資格取得や派遣経験、自主研修G、各課の業務PRIに応じた申告については特に重視し活用する
- 民間や他団体との人材交流
・ワークショップ等の実施
・地域フィールドラボへの参加

各課の業務PR

自己申告受付開始時に合わせて庁内へ募集

【働きやすい職場環境の整備】

- 休暇制度の充実・子育て支援 男性の育児休業取得の促進等
- 各種ハラスメントの防止 セクハラ・パワハラの発生防止
- 健康管理やメンタルヘルス 各種健康診断・ストレスチェック等