事例No.	3222
公表年度	R6
団体の属性	指定都市
団体名	大阪府大阪市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・AI ・組織改革

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

大府市における人材確保に向けた取組について

出典

地方公務員月報2024年6月号（グラビア）

大府市における人材確保に向けた取組について

大府市企画政策部秘書人事課

1　はじめに

本市は、愛知県西部、知多半島の付け根に位置し、人口約九万三〇〇〇人、面積三四平方キロメートルの都市で、伊勢湾岸自動車道やＪＲ東海道線などが通る交通の要衝である地域環境のもと、輸送機械の製造を中心とする工業分野において発展を続けるとともに、大都市近郊の立地を生かし、ぶどうや梨の栽培を始めとする農業が盛んに行われています。また、住宅地や公園などの基盤整備も積極的に行い、良好な居住空間が形成された、とても住みよいまちとして、高い評価をいただいています。近年では子育て施策に特に力を入れており、緩やかな人口増加を続けています。また、従来からの健全な財政運営により、地方交付税の不交付団体として、財政状況も一定の水準を保っています。

今後も多様化する市民のニーズに的確に応え、まちづくりを力強く推進するためには、行政運営を担う人材の確保に継続的に取り組んでいく必要があります。

2　人材確保の課題

これまでの取組として、従来の教養試験に代えて、民間企業と同様の適性検査を導入し、複数回の面接とグループディスカッションを通じた人物重視の評価を行うなど、公務員試験特有の対策を必要としない試験を実施することで、公務員志望者だけでなく民間企業等の志望者を含めた幅広い受験者から、優秀な人材の確保に努めてきました。

一方で、公務員志望者の減少や、民間企業や他の自治体等への転職者の増加等により、本市においても、人材確保が困難な状況となっています。特に、土木職・建築職については、応募者数の減少が顕著であり、これらの技術職の人材確保は喫緊の課題であると言えます。

また、今後引上げが予定されている障害者雇用率の達成も、本市が取り組むべき重要な課題と捉えています。

3　課題解決に向けた取組

本市では、優秀な人材確保のため、従来の新卒者をメインターゲットとした職員採用に加えて、働き方や転職に関する意識の変化をプラスに捉え、公務員を含めた社会人経験者をターゲットとした職員採用に力を入れることで、即戦力となる人材の確保に取り組んでいます。

具体的な取組として、本市において、「通年採用・入庁日選択制」、「カムバック採用」、「ディスカバリー採用」と呼称する方式の導入があります。「通年採用・入庁日選択制」は、年度内に複数回の採用試験を実施することで、年間を通じていつでも試験に応募ができる「通年採用」と、四月一日だけでなく、七月一日や十月一日など複数の入庁日から受験者が自身の都合に合わせて、入庁日を選択できる「入庁日選択制」を組み合わせた取組です。令和五年度には、一般行政職だけでなく、保育職や消防職など複数の職種を合わせて計九回の採用試験を実施しました。できるだけ早く本市で働き始めたい方などのニーズに合致し、年度途中の退職者の補充や重点施策担当の追加配置など、従来よりも柔軟な人事配置が可能となりました。

「カムバック採用」は、育児や介護等を理由に退職した元・本市職員を対象とした職員採用で、文字通り職場復帰により即戦力となる人材の確保を目的とした取組です。「ディスカバリー採用」は、国や県、他の自治体等で公務員として一定の勤務経験がある方を対象とした職員採用で、潜在的に知識や経験が豊かな即戦力となる人材の確保を目指した取組です。子育て支援の充実した本市に住み、働きたいと考える方や、元々本市に住みながら他の自治体等で勤務し、通勤時間を短くしたいと考える方などのニーズを見込んでおり、これまでにも一定の成果が得られています。

経験者確保の取組として、これらの他にも、民間企業の実施する転職イベント等に積極的に参加し、本市の取組をＰＲすることも合わせて行っています。

障がい者の雇用については、正規職員の採用試験に障がい者採用の枠を設けるとともに、一般行政職と同様、年度内に複数回の試験を実施しています。また、就労移行支援所等とも協力し、必要に応じて採用後のフォローアップを行うほか、新規採用職員への障がい者理解促進研修の実施、聴覚障がい者支援用タブレットとアプリの導入、障がいの特性等を考慮したうえでの様々な部署への配置など、障がいのある方が働きやすい環境づくりに努めています。

4　今後の取組

コロナ禍を機に遠隔地から受験できるよう、テストセンターでの適性検査を導入するなど、試験の実施方法について、人材確保の観点から適宜見直しを行ってきました。今後の新たな取組として、ＡＩ面接の導入を検討しています。適性検査や面接試験だけでなく、ＡＩの分析結果という新たな視点を選考の一要素として加え、より多角的な人物評価に基づき、優秀な人材の確保を目指します。採用情報の発信方法についても、従来の市の広報誌や公式Ｗｅｂサイト、公式ＬＩＮＥへの掲載だけでなく、転職支援サイトを活用することで、より直接的にＰＲしていくことを予定しています。

＜職員募集のポスター＞



＜筆記試験から適性検査に見直した際の募集要項＞



＜保育職に特化した要項＞



＜職員募集のプロモーションムービー＞



【受験者増加を狙い作成した募集要項・職員募集のポスター・プロモーションムービー】