事例No.	3216
公表年度	R6
団体の属性	一般市
団体名	三重県松阪市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

松阪市における人材確保に向けた取組み「課題発見型インターンシップ」

出典

地方公務員月報2024年4月号（グラビア）

松阪市における人材確保に向けた取組み「課題発見型インターンシップ」

松阪市総務部職員課

一．現状と課題

現在、本市は基本的に年二回（前期・後期）の採用試験を実施し、事務職や技術職等の必要な人材の確保を行っています。前期・後期募集は令和元年度から導入し、続く令和二年度には新型コロナウイルスの感染拡大に伴う影響もありましたが、①募集受付をＷＥＢに一本化、②テストセンター方式の導入（教養試験）を図ることで応募しやすい環境づくりに努め、結果として応募者が全体で約三割程度増加しています。また一昨年から、県外からの移住を促進させる観点からＵＩＪターン（社会人経験者）枠での事務職員募集や、昨年度には育児や介護等の事情で松阪市役所を途中退職した職員を対象にキャリアリターン採用募集を開始するなど、幅広い視点から人材の確保に向けた取組みを実施しています。

そのような取組みの結果、一定の応募者は確保できた一方で、他自治体や民間企業も同様に採用活動に注力している昨今、採用試験合格者の内定辞退が多く生じ、採用計画を充足するだけの人材の確保が難しい状況であるとともに、採用に至ったものの、入庁後早期に離職する職員も散見されます。引き続き一定程度の応募者を確保しつつ、かつ、内定者が本市を選び、採用後はしっかりと職場に定着できる環境の整備が課題となっています。

二．課題解決に向けた取組み

これらの課題を解決するためのひとつの試みとして、本市では昨年五月に「課題発見型インターンシップ」の名称で大学三年生及び大学院修士課程一年生を対象に長期インターンシップ制度を新たに導入しました。その内容は、①実習期間は四週間、②最初の一週間は従来型インターンシップ（無償）、③二週目から四週目までは実習生を会計年度任用職員で任用して業務に従事（有償）させるといったもので、前述した学生の受入れを想定しているため、多くの大学等の夏季休業期間中である八月から九月までの間を実習生の受入期間として実施しています。

無償の一週間の設定については、この制度についても大学等で設けられている単位認定型インターンシップに対応できるよう、従来のインターンシップが持つ事前学習や就業体験といった趣旨を含めて実施する期間として無償で実施し、学生にはこの期間に職場環境に慣れるとともに次週以降に取り組む業務に関する学習、自らが考える課題の整理を行う期間としています。

そして二週目以降については、会計年度任用職員として任用し市職員として業務に携わってもらいます。これは、正規職員とほぼ同様の勤務条件で勤務することで、本市の業務、職種の理解を最大限深め、かつ、組織の横断的取組みが求められるような

ケースにも市職員として責任をもって業務に携わってもらいたいという意図で制度の設計を行いました。

インターンシップ制度自体は多くの企業・自治体で導入されており、本市も以前から年間を通じて学生の受入れを行っていましたが、従来のインターンシップの受入期間はおおむね一週間から二週間程度と実習期間としては短く、一部有償期間を設けた長期インターンシップの制度として整理することで、学生に対して今まで以上に行政現場を深く理解できる場を提供するとともに、行政が抱える課題を学生自身が実感し自ら課題解決に向けた思考の形成に資する機会を提供できたと感じており、この点は非常に有益であったと感じています。また、私たちにとっても長期の実習期間を設けることで、実習生が持つ個々の特性等を一層把握することができる点はメリットとして挙げられ、また現在の若者世代のものの考え方を理解し、かつ、その後の就職希望や、入庁後のミスマッチの防止にこれまで以上に役立つものと考えています。

実習生の受入れに当たっては、実習を希望する学生は全て受け入れ、かつ、学生が希望する職場を最優先として調整しています。時には同時期に複数の実習生を受け入れる必要のある所属もありましたが、制度の趣旨の説明を丁寧に行い受入所属の理解のもとで実習が実施できました。しかしその一方では受入所属においては長期間の学生の受入ノウハウ等がないことから、実習メニューの作成等に関し不安の声もあがり、このことは次年度に解消しなければならない課題です。

実際に実習に参加した学生からは、長期の実習を経て「（住民宅、取引相手先等へ）実際に訪問、折衝に同行することができ貴重な経験をした。」、「自分に足りていない能力、今後習得に努めなければならない能力を感じ取れ、自身を見つめなおすよい機会となった。」といった声が届いており、長期間かつ会計年度任用職員としての業務の従事については好意的な反応が多く確認できています。

三、今後に向けて

令和五年度で本市は二六人のインターンシップ実習生の受入れを行いましたが、うち二二人が課題発見型インターンシップ実習生として受入れを行いました。受入人数は、前年度と比較して約二倍に増加し、コロナ禍前の実績数値と比較しても大幅な増加となりました。また、実習生の内訳は県内の大学から三人、県外の大学から九人というもので、これまであまりご縁のなかった県外の大学から本制度について問い合わせをいただく機会が多くあったのは特徴的な結果だと感じています。

本市の地理的な条件もありますが、高校を卒業するとどうしても県外の大学に進学を決定する学生が多い中、「長期間」かつ「一部期間については有償」という条件に魅力を感じた学生が帰省等のタイミングで本制度へ応募をしていただいたものと感じています。

今後人材確保競争が極めて熾烈になる中、この新たな取組みを通じて地方行政に関心を持つ学生を長期間本市の行政現場に受け入れられたことは大きな収穫でした。この取組みが今後の採用実績にどのように結びついていくか検証を行うとともに、制度の一層のＰＲに努め、実習生を受け入れる体制の充実など制度の改善を進めていきたいと考えています。そして、今後も多くの学生に、この制度を通して本市の職務内容や職場の雰囲気を体験、本市の魅力・課題を感じ取っていただき、本市を志望してもらえるように取組みを進めてまいります。

年度別の職員採用試験応募者数の推移

試験実施年度 主な募集職種	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事務職（一般）	191人	321人	437人	446人	432人	293人
土木職	13人	18人	18人	28人	12人	11人
建築職	5人	4人	ー	ー	1人	2人
幼稚園教諭・保育士職	47人	49人	61人	43人	64人	41人
保健師職	4人	12人	ー	6人	12人	12人

※数値は前・後期募集の合計値

※令和元年度から前・後期募集を開始

※令和2年度からWEB出願、テストセンター方式を導入

年度別のインターンシップ実習生の受入状況

	総受入人数	県外大学の学生数（内数）	備考
平成28年度	6人	1人	
平成29年度	11人	2人	
平成30年度	14人	4人	
令和元年度	12人	1人	
令和4年度	13人	3人	
令和5年度	26人	13人	課題発見型インターンシップ12人

※令和2年及び3年は新型コロナウイルス感染拡大に伴い受入実績なし

