

挑戦し続けるための採用改革

地方創生時代に自治体が生き残っていくためには、職員が市民とともに挑戦・成長し続けていかなければならない。そこで、2012年度から小紫雅史副市長（現市長）が採用試験改革を掲げ、人事課を中心に採用改革に着手した。

優秀な人材を確保するためには、三つの課題があった。これら課題に対して、人事課職員が、㈱リクルートキャリアとアイデアを出し合い、研修会等で他自治体と情報交換しながら、最も良い採用方法を模索した。

第1の課題は、「採用の時期」。優秀な人材を青田買いする大企業に對抗すべく、公務員採用内定の時期を見直した。9月以降に実施していた採用試験の受付を、全国で最も早い4月1日から始め、8月までに内定を出し、大企業や都道府県、政令指定都市と競える下地を整えた。

第2の課題は、「広く人材を集めること」。全国から人材を募集するため、1次試験において、法律等の知識が必要な公務員試験を廃止し、全国の自治体では珍しい「SPI3（総合能力試験）」を採用するとともに、試験申込みの完全ペーパーレス化を図った。受験者は全国のテスト

センターで受験することができ、申込みと受験しやすい環境を整えた。この結果、事務職の応募は、10人程度の採用枠に対して前年度比2.7倍の1000人を超え、今も維持し続けている。

第3の課題は、生駒を愛し、共に市民と挑戦・成長していく「優秀な



人材の確保。「人物を観る」ため、面接は回数を2倍にし、面接官の研修を受けた理事者、管理職、係長の約50人で行った。さらに、面接の審査基準を見直し、SPI3の結果を参考にした面接を行った。その結果、多数の目で多角的に人物を評価することができ、総合的に志が高く、行

政に活力と新しい風をもたらす人材を見つけ出すことができた。

また、このときに採用した職員が中心になって自主勉強会を立ち上げるなど、少しずつ成果も出てきている。さらに、面接官を務めた職員には、良い人材を見つけ出す「眼」を養い、自分が選んだ職員を育成しよ

第15回

地方創生の第一歩は採用から

自治体改善マネジメント研究会(*)

知浦太一 奈良県生駒市

うという姿勢が芽生えてきた。

広報で他自治体と差別化を図る

SPI3を活用した採用試験は、翌年度には他自治体に真似される。そこで、生駒市を選んでもらうために、「現状打破。未来に進め。」をスローガンに、広報広聴課の協力を得

て、5人の若手職員をモデルにアイドルのプロモーションをイメージさせるおしゃれなポスターを作成した。このポスターは、ネットニュース、テレビ番組、新聞などで広く紹介され、認知度を一気に上げた。

さらに、12月に公務員セミナー、3月に採用試験説明会を開催した。大学等の就職説明会（特に民間企業の集まる説明会）には、OB・OGを連れて参加し、若手職員から生駒市の仕事の魅力を積極的にアピールした。

今後の課題

採用方法の改革によって、新規採用職員は、多数の応募者から厳選することができ、質的に向上している。今後は、公務員として必要な法律の知識を身に付けながら、意欲を低下させないよう職務に挑戦する機会を提供していく必要がある。

また、既存の職員は、新入職員の手本となるようなチャレンジを実践していく必要がある。

そのためには、14年度に改訂した「人材育成基本方針」を基に、方針と人事評価とをしっかりとリンクさせ、階層ごとの育成目標を設定して、人材育成していく仕組みの改善やマネジメント力の向上が求められる。

*自治体で長年改善運動を推進してきた熟き職員と行政経営デザイナー元吉由紀子が共同で2013年に設立。自治体における改善運動が行政経営の目的や状況に応じて効果的かつ効率的に進められるよう、実践事例情報を収集、分析、ナレッジ化して情報発信、実践活用することを目的として活動している。ホームページ、Facebook「自治体改善の輪」を運営。共著に「地方が元気になる 自治体経営を変える改善運動」（東洋経済新報社）。