

重点改革項目Ⅰ「安心政令市にいがた」の実現に向けた機能強化

大項目	戦略的な人材マネジメント		No.	28		
中項目	質の高い職員集団形成にむけた取組		担当課	人事委員会事務局		
具体的な改革項目	職員採用面接試験の検証(フォローアップ)の実施					
現状と課題 (これまでの取組み)	採用試験については、これまで受験上限年齢の引き上げや資格要件の緩和など採用要件を見直し、受験しやすい環境づくりに努めてきた。しかし、少子化等の影響から、有為な人材を安定的に確保することが難しくなっており、今後はより人物を重視した採用を検討していく必要がある。このため平成24年度には、人物を見定めるうえで重要となる面接試験について、新採職員のフォローアップを試行的に実施し有効性の検証を試みた。今後本格実施することで、さらに採用試験の充実を図っていく。					
改革実施概要	改革の目的、考えられる効果	・職員採用面接試験の実効性を高め、より有為有能な人材を登用し、質の高い職員集団形成に寄与する。				
	取組の内容	・新規採用職員について採用後の勤務状況を把握するフォローアップに継続して取り組み、採用面接試験の有効性を検証する。				
	取組工程 (具体的な内容)	現状	平成25年度		平成26年度	
		一部の新採職員についてフォローアップを試行的に実施	計画 ・職員採用面接試験のフォローアップの本格実施	実績 ・面接評定票を見直し ・フォローアップ対象職員を選定し、勤務状況等について所属長ヒアリングを実施	計画 ・フォローアップの結果に基づく試験手法の検討と可能なものからの実施 ・職員採用面接試験のフォローアップの継続実施	実績 ・エントリーシートの導入による面接試験の充実 ・面接官研修の実施 ・フォローアップ対象職員を選定し、勤務状況等について所属長ヒアリングを実施
指標	フォローアップの本格実施	実施	実施	継続して実施	継続して実施	

進捗管理	(各年度10月、年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組みの状況	上半期 (4～9月)	・フォローアップに合わせて面接評定票を見直し ・フォローアップ対象職員を選定	予定通り進捗	・エントリーシートの導入 ・面接官研修の実施 ・フォローアップ対象職員を選定	予定通り進捗
		下半期 (10～3月)	・新採職員の勤務状況について所属長ヒアリングを実施	予定通り進捗	・新採職員の勤務状況について所属長ヒアリングを実施	予定通り進捗

年度評価	(年度終了後に実施)		平成25年度		平成26年度	
	取組工程、指標に対する評価		計画どおり新採職員の勤務状況について所属長ヒアリングを行い、採用面接時の評価と比較することで面接試験の人物評価の信頼性等を検証することができた。	B	計画どおり引き続き新採職員の勤務状況についてヒアリングを行い、面接試験の信頼性等を検証することができた。 また、エントリーシートの導入により面接試験の充実を図るとともに、本市採用試験での課題を取り入れた面接官研修を実施し、面接官の資質向上を図った。	B
		課題、今後の方針、改善事項など	・フォローアップの結果に基づく試験手法の検討と実施		・フォローアップの結果に基づく試験手法の検討と実施	

計画期間の評価	(平成26年度上半期終了後に実施、下半期終了後に最終確定)		総合評価			平成27年度以降
	取組工程、指標に対する評価		新採職員の勤務状況について所属長ヒアリングを行い、採用面接時の評価と比較することで面接試験の人物評価の信頼性等を検証することができた。 また、エントリーシートの導入により面接試験の充実を図るとともに、本市採用試験での課題を取り入れた面接官研修を実施し、面接官の資質向上を図った。	B		引き続き試験手法の検討と実施
		課題、今後の方針、改善事項など	・フォローアップ結果に基づく試験手法の検討と実施			