

# 目 次

<b>第1章 はじめに</b> . . . . .	2
<b>第2章 現状の分析</b> . . . . .	2
1. 地方公務員（自治体）を取り巻く状況の変化 . . . . .	2
2. 就職して間もなく辞めてしまう理由 . . . . .	2
3. 長期休業する職員の増加 . . . . .	3
<b>第3章 162期アンケートから見てきたもの</b> . . . . .	4
1. 就職してもすぐに辞めてしまう原因についての仮説 . . . . .	4
2. アンケートによる仮説の検証 . . . . .	4
<b>第4章 課題の抽出</b> . . . . .	9
<b>第5章 施策の提言</b> . . . . .	10
1. 募集に関する取り組み . . . . .	10
(1) 募集要項に記載すべき事項 . . . . .	10
(2) 職員採用説明会 . . . . .	10
2. 競争試験の方法 . . . . .	10
(1) 他自治体における競争試験の実施状況 . . . . .	11
(2) 実施すべき競争試験の内容 . . . . .	11
3. 面接等の評価者の資質向上等 . . . . .	11
(1) 求める人物像の共有 . . . . .	12
(2) 面接等の評価者の資質の向上 . . . . .	12
(3) 適正な評価方法の確立 . . . . .	12
4. 採用後の研修等 . . . . .	13
(1) 新規採用職員に対する研修 . . . . .	13
(2) メンター制度の導入 . . . . .	13
<b>第6章 おわりに</b> . . . . .	14

# すぐに辞めてしまう職員をなくすために

## 現状の分析

- 地方分権の時代、自治体を取り巻く状況は厳しくなっている。
- 民間企業でも就職してまもなく辞めてしまう者がいる。その理由は、心身の健康問題とともに就職前に考えていた仕事内容とのミスマッチがある。
- 長期病休者のうち、心の健康問題で休職する割合が増加している。
- メンタルに問題を抱える職員の増加が人事課題となっている。

## 162期アンケートから 見えてきたもの

### 仮説

- 仕事の内容を知らないまま採用され、ミスマッチが生じているのではないか。
- メンタル的に問題があっても、見抜けず採用してしまっているのではないか。
- 自治体も、職員募集時に仕事の内容をよく知らせていないのではないか。

### アンケートの結果

- メンタル面で弱い職員の存在。
- 市役所のイメージと実際の職務にギャップ。
- 面接官のスキルアップと情報発信、採用後の相談体制の不足。

## 課題の抽出

### <採用される側の課題>

- 公務員の仕事に対する先入観
- 公務員に求められるメンタルタフネスの欠如
- 志望動機が明確でない

### <採用する側の課題>

- 採用前に自治体の仕事を十分に知らせず
- 求める人物像が不明確
- 面接等の評価者が問題
- 採用後の職員研修、職員を育てる体制が不十分

## 施策の提言

### 募集・採用試験

- 1 募集要項に市のビジョン及び求める人物像、職務内容及び人事制度を掲載
- 2 職員採用説明会の開催
- 3 競争試験の内容を人物重視に

### 面接等の評価者の 資質向上等

- 1 求める人物像の共有
- 2 面接等の評価者の資質の向上
- 3 適正な評価

### 採用後の研修

- 1 メンタルタフネスと順応性を養うことを目的として、福祉業務体験研修、自衛隊生活体験研修等の各種研修を実施する。
- 2 メンター制度の導入