

主観的採用から客観的採用で 組織を強化する 採用面接官研修

主事 主任 主査 係長 課長補佐 課長

研修のねらい

- 地方自治体における採用の動向を知り、採用活動の全体を整理します。
- ふさわしい人物像と採用時の判断基準を明らかにし、全体で共有します。
- 面接官として留意する点や具体的に必要となる行動について理解します。

全国の多くの自治体が、採用の活動を見直し、志願者や優秀な人材の確保に動き出しました。日本の人口は減少を始め、これから更に人口減少が本格化する中、職員数は必然的に削減の方向に進んでいます。したがって、より優秀な人材を獲得していくことが、これまで以上に重要になっていきます。

この研修では、地方自治体における職員採用や受験者の動向を知り、現状の採用活動の問題点を明らかにして、改善策を見いだすとともに、ふさわしい人物像の明確化と採用すべき判断基準の明確化を図りながら、面接担当者としての必要な知識とスキルを身に付けます。

また、恒常的な組織力強化を可能とする採用システム又は発展的に、ふさわしくない職員に対処する人事システムの再構築へと発展させる足掛かりとしたいと考えます。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

半日コース

1. 採用の全体像を整理する

- (1) 地方自治体の職員採用の動向
- (2) 民間企業の動向
- (3) 採用活動の共有

2. 採用フローを整理する

- (1) 採用に関する5つの問題
- (2) 面接官の傾向チェック
- (3) 採用のフローを検討する

◇ グループ討議・全体共有 ◇
「採用フローの整理」

3. ふさわしい人物像を明らかにする

◇ グループ討議・全体共有 ◇
「ネガティブチェック(必要条件)の項目」

◇ グループ討議・全体共有 ◇
「ポジティブチェック(十分条件)の項目」

4. 採用すべき判断基準を整理する

- (1) 一般的判断基準
- (2) コンピテンシー面接の判断基準
- (3) 判断基準

◇ グループ討議・全体共有 ◇
「書類選考時の判断事項の整理」

◇ グループ討議・全体共有 ◇
「面接時の判断事項の整理」

5. まとめ・質疑応答