

長浜市人材育成基本方針に基づいて、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応できる人材を育成するとともに、職員が働きがいを感じながら能力を十分に発揮できる職場の実現に向けて、次の点を令和6年度の重点項目として人材確保等に取り組んでいきます。

間口を広げて、多様な人材を募集

**社会人経験者を広く募集します。
【筆記(学力)試験ありません！ 学歴問いません！】**

社会人経験者採用試験の受験資格を見直して、今年度の試験から大卒資格要件を撤廃しました。

民間企業等で培った能力、知識、経験、保有資格等を市政経営に生かし、即戦力として第一線で活躍できる人材をより広く募集します。

**幅広い職種を募集します。
【新卒も多種の専門職があります！】**

新卒者等を対象にした採用試験においても、多くの職種の専門職を募集します。本市を取り巻く様々な環境の変化に対応し、新たな課題の解決に必要な人材を求めます。

- 土木・建築・電気技術職
- 保健師、社会福祉士、心理判定員、療育専門員
- 学芸員(古文書、美術)※任期付
- 幼児教育職

選ばれる・働き続けられる職場環境

**仕事と家庭の両立を支援します。
【男性職員の育休取得率向上へ！】**

育児・介護休暇等の各制度活用促進や共働き家庭等のワークスタイルを積極的に情報発信することで、周囲の理解を深め、職場内の協力を推進します。

**年次有給休暇の取得を促進します。
【わかりやすく、休みやすい制度に改正！】**

年度(4~3月)を見通して、計画的・円滑に年次有給休暇を取得できるよう、休暇の付与単位を暦年(1~12月)から年度に改正しています。

**業績を適切に給与反映します。
【勤勉手当(ボーナス)への反映拡大！】**

人事評価結果の勤勉手当への反映を可能な限り拡充し、職員の能力を最大限に引き出して、モチベーションの向上に繋がります。

**職員の声を聴き、提案を取り入れます。
【職員提案で職場・業務改善！】**

職員提案制度などから広く現場の意見を求め、改革・改善を目指します。R5年度は名札の様式を変更し、今年度は窓口(開庁)時間の短縮を検討していきます。