

第2章 このガイドの構成

―中途採用者を確保して迎え入れるまでの一貫した取組―

募集から採用プロセスを経て採用後の適応・定着まで

中途採用者が、早期に必要な知識・経験を身につけ、組織に適応し能力を発揮してもらうためには、募集から採用、その後の適応・定着までのフェーズごとに、人事当局あるいは、管理職や上司をはじめとした現場においてそれぞれ考慮すべき要素や課題を踏まえ、具体的な取組を検討していく必要があります。一方で、採用される側の立場に立てば、これらの取組は人事当局の取組であれ現場の取組であれ、組織からの一連のサポートとして受け止めるものであり、その全体の取組を通じて、自らが組織に「受け入れられた」と感じられるかどうかが決まります。

このような観点から、本ガイドは、中途採用者が公務の公募に関心を持つところから、応募し、採用され、組織に適応し、能力を発揮して活躍してもらうまでを一連の流れとして想定した上で、フェーズ毎に有用な情報や制度的な留意点、取組のポイントや様々な事例をまとめています。

その際、必要な取組を考えるためにも、実際の中途採用者の声もなるべく各パートの冒頭で紹介しています。

	人材を集める (第3章)	採用する (第4章)	内定してから 勤務開始まで (第5章)	働き始める (第6章)	活躍する (第7章)	組織から 離れるとしても (付録)
中途採用者の 体験	・転職を考える ・募集を見かける ・公務に関心を持つ ・組織や仕事に関心を持って調べる	・応募するかの具体的な検討 ・採用選考に向けた準備 ・応募書類の準備 ・面接を受ける	・内定を受ける決断 ・前職の退職整理 ・転職の諸手続 ・新しい仕事への準備 ・新しい環境への不安	・仕事・組織・職場・同僚を理解する ・仕事をするための機器の設定や手続 ・仕事のやり方に対する不安	・自身の専門性の発揮 ・部署を越えた仕事(外部対応・国会等) ・自身のネットワークの形成 ・プロパーとのギャップや疎外感	・組織に対する印象(良くも悪くも) ・公務と民間の橋渡しとして活躍 ・公務に理解のある有識者人材
採用活動と 受け入れ支援	・求める人材像の整理 ・採用方法の整理、決定 ・募集案内の作成 ・募集のPR ・働き方やキャリアのイメージ公開	・公正かつ求める人材を見極めるための採用選考の実施 ・優秀な人材を逃がさない採用決定	・内定の文書通知 ・勤務条件や概算給与額の提示 ・勤務開始までのサポート ・配属先とのミーティング	・迎え入れるマインドセット ・組織や仕事の説明 ・中途採用者のためのTo-Doリストやマニュアルの作成 ・質問・相談先の設定	・時期・状況に応じた支援 ・メンター設置 ・人的ネットワーク形成支援 ・専門性の発揮の支援・きっかけづくり	・退職にあたっての規制やルールの確認 ・関係性・ネットワークの継続