

総合計画審議会専門部会質疑 回答

令和2年度職員採用における採用試験(令和元年度実施)にて、ゲートボールを取り入れた「チームワーク機能評価試験」を実施しました。これは事務能力検査や面接試験では評価しきれない、日常の個性や特長を掘り起こし評価することを目的としており、「コミュニケーション能力」や「行動力」を見極めるため、初めての試みとして実施しました。結果として優秀な人材確保に寄与したものと評価しています。

一方で、チームスポーツを通して人物評価をする際に、運動に関連する部活動に所属していた受験者が積極的に見え、能力はあるが、部活動に所属せず運動経験の少ない受験者が不利になるという、経験値により差が生じることもあったため、再考する必要性がありました。

令和3年度採用における職員採用試験においては、受験者に対し、事前学習を課し、当日振り分けられたグループで議論を行い、芽室町の現状と課題及びその解決策を提示するグループワークを実施しました。「芽室町に対する興味・関心」や「情報収集能力」、議論中の「対話力」などを評価し、また、従来はスーツ着用でしたが、芽室町のカジュアルフライデーの趣旨に基づき、行政サービスをするに相応しいカジュアルな服装で受験するように設定し、個々のモラル等も評価基準としました。

ゲートボールを活用した試験が、職員採用試験として適正ではないと判断したわけではなく、職員採用という難しい課題に対し、民間企業の試験内容や町の過去の試験内容、また他町村の試験内容等、さまざまな手法を取り入れて、より良い「人物評価」を行うため、毎年同じ試験内容を課するのではなく、その年度ごとに新しい発想を基に実施しているものです。