

職員採用個別面接・集団討論面接試験に関する企画提案

ビジネス総研株式会社

代表取締役 大隈 信夫

【はじめに】

自治体職員採用試験につきましては、本年度から大きく変わった採用時期の影響を考慮し、職員（公務員）としてふさわしい資質や能力、変化対応能力等を見極めて採用を決定することがますます重要になっています。

また、関係者からの職員採用試験結果についての情報開示請求など想定される状況も生じています。

したがって、職員採用のための評価項目と評価基準はもちろん、より公正な試験方法を確立することが求められています。

【1】職員採用試験の目的と採否判断基準を明確にする

人事採用の基本は、応募者の中から各自治体が求める職員として成長できる可能性を持った人材を選抜する試験です。

したがって、その可能性を判断するために、必要な能力及び特性項目を設定し、公正な選抜基準を策定する必要があります。

【2】基礎学力や一般知識、専門知識の採否判断基準は従来筆記試験を活用する

基礎的な学力や一般常識に関する事項（専門職の場合には専門知識に関する事項を加える）について、従来どおり筆記試験による一次試験によって選抜する方法をとります。

【3】面接試験の採否判断基準を明確にする

面接試験の採否判断基準は、各自治体において策定されている「人材育成方針」や「自治体が目指すべき職員像」等によって示される職員として求められる資質や能力、変化対応力等を分析し、その職員像への可能性を把握できる評価項目と評価判断基準を明確にします。

さらに、個別面接で把握する評価項目と集団討論（グループワーク）面接で把握する評価項目、小論文試験で把握する評価項目を整理して、決定する必要があります。

また、面接官講座等によって面接官の評価基準を一致させる必要があります。

【4】具体的な企画と業務の進め方

担当部局との的確な打合せをおこない、専門的立場から実施要綱素案を提案し、関係部局と協議の上で実施要綱を作成します。

- (1) 「人材育成方針」や「求められる職員像」等をもとに評価項目と評価判定基準案を作成して提案し、担当部局と協議のうえ決定します。
- (2) 評価項目と評価判定基準を明確にした個別面接質問シート案を作成して提案し、担当部局と協議のうえ決定します。
必要な場合、個別面接の専門職を派遣します。
- (3) 集団討論（グループワーク）面接試験の実施要領案を作成して提案し、担当部局と協議のうえ決定します。
必要な場合、集団討論（グループワーク）面接の専門職を派遣します。
- (4) エントリーシートや自己アピールおよび経歴書の内容案を作成して提案し、担当部局と協議のうえ決定します。
- (5) 小論文（作文）試験の課題文案の作成と採点基準を作成して提案し、担当部局と協議のうえ決定します。
必要な場合、採点して結果報告書を提出します。
- (6) 面接担当官のスキルアップのため、講師を派遣して面接官講座を実施します。
- (7) 必要な場合、職員採用試験マニュアルを作成して提案します。
- (8) 必要な場合、任命権者の採否判断に供する資料として、「個別面接と集団討論面接試験、小論文試験等の評価結果にもとづく採否意見書」を作成し、提案します。

*なお、以上の企画提案は、必要な企画だけの業務としても対応できます。

【5】業務経費について 見積書を提出します。

【6】お問い合わせ先等 お問い合わせ先は下記のとおりです。
メール、電話、FAXでお気軽にお問い合わせ下さい。

お問い合わせがあれば、企画案の説明にお伺いいたします。

ビジネス総研 株式会社

住所：福岡市博多区博多駅前四丁目 33 番 11 号 朝日プラザ博多 702 号

電話番号：092-409-4177 FAX番号092-409-4170

Eメールアドレス：office@b-souken.com

以 上