

採用難を打破するデジタル面接～人材確保こそ自治体経営の第一歩～（宮崎県都城市）

取組概要

当市では平成29年度に筆記試験をSPI試験に変更し、全国の試験会場で受験を可能としたが、採用途中辞退者も多かったため、令和2年度から正職員への**録画形式のデジタル面接を自治体で初めて導入**。デジタル面接の特性を活かしたユニークな面接を実現したほか、**コロナウイルス感染拡大対策に大きく寄与**する取組として地域企業へも波及している。

また、**受験申込、内定者のアフターフォロー、説明会、インターンシップまでデジタル化**することで、**採用活動の包括的なデジタル化**を実現している。

取組の効果

【前期】競争率 15.3%⇒**16.7%** UP！

【前期】受験者の県外居住割合 42.2%⇒**49.1%** UP！

【前期】一次試験合格者 152人(採用29人)⇒**220人**(採用23人) UP！

より多くの面接審査が可能になることから、より人物重視の採用

【前期】二次試験(デジタル)辞退率15.1%⇒**10.0%** GOOD！

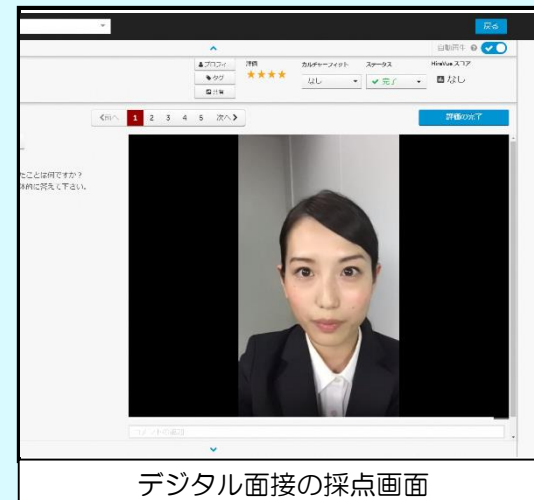
試験官・受験者の日程調整が不要となり、**業務効率化に寄与**し、迅速に合格通知を発出。**採用ノウハウの共有により、評価能力も向上**している。また、withコロナの世界において欠かせないツールとなっている。

創意・工夫した点

デジタル面接の特性を活かし、**市長の熱いメッセージからスタート**するとともに、**現場の対応力を見抜くためのシチュエーション面接を実施**。数種類の質問を用意し、ランダムに出題する形式を採用。

人口164,506人(R2.1.1現在)

担当 職員課 総合政策課



他団体へのアドバイス

受験者目線を貫いて考えること、そしてデジタル面接導入という一つのソリューションのみを志向するのではなく、**川上や川下も含めて、包括的にデジタル化することが重要**だと考えます。