| | |
|---|---|
| 事例No. | 3230 |
| 公表年度 | R6 |
| 団体の属性 | 中核市 |
| 団体名 | 兵庫県姫路市 |

| | |
|---|---|
| 事例区分 | 行政改革 |

| | |
|---|---|
| タグ | ・人材確保・育成<br>・組織改革<br>・（行政改革）業務の効率化 |

| | |
|---|---|
| 事例種類 | 人材確保・育成 |

事例内容・タイトル

土木職の人材確保の取組
～「大学等推薦特別選考」の導入～

出典

地方公務員月報2024年8月号（連載）

兵庫県

# 土木職の人材確保の取組
## ～「大学等推薦特別選考」の導入～

姫路市総務局職員部人事課

### 一　はじめに

近年、全国的に技術職、とりわけ土木職の人材確保が難しくなっていると言われていますが、多分に漏れず、姫路市においても強く実感しているところです。

人口五二万人の中核市である本市の職員数は約四〇〇〇人で、土木職については例年一〇人程度の退職者（定年退職等）の補充と増加する行政需要に対応するための人員補充のため、毎年採用活動を行っています。昨今は行政需要の高まりに応じて採用予定人数が増加する一方、受験者数は、五年前や一〇年前の半数程度に減少している状況です。さらに、数字上は最終合格者を確保できたとしても、最終合格者の中には併願先の自治体等への就職を選択する者が一定数いるため、実際の採用者数はさらに少なくなるという状況です。

※平成二五年度　採用予定人数一五人程度　受験者数四四人
　合格者数一五人　採用者数一一人
　平成三〇年度　採用予定人数一二人程度　受験者数四九人
　合格者数一二人　採用者数九人
　令和　五年度　採用予定人数二〇人程度　受験者数二二人
　合格者数一〇人　採用者数七人

### 二　人材確保の課題

中核市である本市は、市役所の統一試験日である七月に土木職を含む主たる職種の採用試験を実施しています。ところが、近年、社会全体として就職活動の早期化が加速する傾向にある中で、就職活動を早く終わらせたいという理由から受験を諦めるという声や、志望度が同程度であれば先に内定が出た方に決めるという声を聞くようになりました。最終合格の決定時期が遅いということは、それだけで現在の就活市場においてはマイナス要

素になると実感せざるを得ません。

そこで、姫路市役所で働きたいという思いが強い人材を逸早く確保するため、令和四年度からは定期の試験日程（七月）に加えて、都道府県・政令市の統一試験日と同じ六月にも採用試験を実施する取組を始めました。

これまでは、本市を第一志望とする受験者であっても、先に実施される都道府県・政令市の試験を併願して受験するのが一般的な傾向でしたが、六月と七月の試験をダブルチャンスと捉えて両方を受験してもらえるようになり、先に実施する六月試験では辞退者が〇人となりました。二か月続けての採用試験の実施は運営する側にとっては大きな負担となりますが、早期に優秀な受験者を確保するという点では一定の成果が得られたと感じています。

しかしながら、この試験日程の追加という取組だけでは課題解決しないのが現実です。採用試験の早期化は自治体の採用戦略の一つとして急速に広がりました。本市においては、先行試験としての位置づけの六月試験、定期試験の七月試験、この二回で採用予定人数を確保できない場合には、追加で九月、一〇月と受験機会を増やすことで人員確保に努めてきましたが、先行試験では成果が得られた半面、年度後期に実施する追加試験では思うような成果が得られず、新たな方法で受験者層を拡大する必要性を感じるようになりました。

## 三　課題解決に向けた取組

### 1　「大学等推薦特別選考」の導入

そこで、令和六年一月に本市が発表したのが、令和七年四月採用に向けた「大学等推薦特別選考」の実施です。土木職の第一次試験で実施している「筆記試験」及び「集団面接」を、大学（院）等からの「推薦書等※」に変えて選考するというものです。第二次試験は、従来通りの内容（適性検査、事例式課題論文試験、人物試験）を行います。

※以下三点（①エントリーシート②推薦書③成績証明書）

公務員試験における学校推薦は、教員採用試験において第一次試験を免除する者を決定する選考

として対象校を指定する方式で全国的に実施されているところです。本市での実施にあたっては、職種を土木職に限定し、第一次試験の免除ではなく、筆記試験等による能力の実証の代替として、推薦が可能な大学等を指定せずに学校推薦を行うこととしました。

大学等を指定しないこととしたのには、この試験において本市がターゲットとする学生を逃さないためという理由があります。本市のような地方都市では、学生が進学のためにいったん地元を離れて県外の大学等に進学することは珍しいことではありません。実際に、本市の土木職の職員は、その半数以上が近畿地方以外に所在する大学等を卒業しています。このような背景から、地元を出て各地で勉学に励んだ学生が、全国どこからでも本市の学校推薦が受けられるように、大学等の限定は行いませんでした。

### 2　実施のスケジュール

実施のスケジュールとしては、一月に実施要項を発表し、三月に試験案内を公表、四月中旬までを申込受付期間とし、その後、四月中に書類選考を行い、五月に第二次試験を実施、同月中に最終結果を発表することとしました。定期試験よりも前に「大学等推薦特別選考」を行うことで、本市を第一志望とする学生が、まずは「大学等推薦特別選考」に応募し、学内の推薦が得られなかった場合や「大学等推薦特別選考」の第二次試験で不合格となった場合でも、六月及び七月に実施する定期の採用試験に応募できるように試験日程を設定しました。

### 3　受験資格と推薦基準

受験資格は、一．昭和六〇年四月二日以降に生まれた者であること、二．在学中の大学等から推薦を受けた者であること、三．地方公務員法第一六条に規定する欠格条項のいずれにも該当しないこととしており、二の推薦については、推薦基

準を次のように定めました。

推薦基準　※姫路市職員採用試験「大学等推薦特別選考」実施要項より抜粋

次の⑴から⑶までの全ての要件を満たす者のうち、大学等の学部長又は学科長その他これらに相当する職にある者（※１）（以下「学部（科）長」という。）が推薦する者

⑴姫路市の求める職員像（※２）にふさわしい資質と能力を有するとともに、学業成績が優秀であると学部（科）長が認める者

⑵在籍している大学等を令和７年３月３１日までに卒業（修了）見込みであって、同年４月１日から姫路市に確実に勤務できると学部（科）長が認める者

⑶大学等の卒業又は修了後に姫路市職員となることを第一志望とする者

※１　その他これらに相当する職にある者

大学院における研究科長又は専攻長、高等専門学校における学科長又はコース長、高等専門学校専攻科における専攻科長又は専攻長等

※２　姫路市の求める職員像

①現状に満足せず、常に前向きな、意欲・情熱のある職員

②市民との関わりを大切にし、地域に根差した、人間性豊かな職員

③従来のやり方にとらわれずに、柔軟かつ的確な対応ができる、創造性あふれる職員

４　推薦の人数

また、推薦の人数については以下のとおりです。

推薦の人数　※実施要項より抜粋

各大学等において、１名までとする。

※　大学：学部・学科（コース）と研究科から各１名の推薦を行うことは可能。

※　高専：学科と専攻科から各１名の推薦を行うことは可能。

推薦の人数は一人までと限定しました。学校内に希望者が複数人おり、この推薦に漏れる者があった場合でも、本市の六月及び七月の試験を受験できることから、従前と比較しても受験機会は減っておらず受験者の不利益となることはないと考え、そのように決定しました。これに関しては、申込み開始以降、高等専門学校から二件、大学から一件の問い合わせがあり、いずれの学校も複数人を推薦したいという相談内容でした。本市にとっては予想を上回る反響であり、実際に今年度の六月試験の受験者の中には、推薦を希望したという者も数人いることから、推薦人数については、今後の検討課題であると考えています。

### 5　実施結果

今回実施しました「大学等推薦特別選考」には、兵庫県内外の六校から応募があり、第一次試験の合格者は六人、最終合格者にあたる第二次試験の合格者は四人を確保することができました。推薦をいただいた六校の中には、遠方の学校も複数含まれ、地域を限定せず広く全国から本市の志望者を採用したいという目的は達成できたように思います。

どのような反響があるか、どの程度の申込者数があるか読めない中での実施でしたが、従来の試験開始前の現時点で昨年度の採用者数の半数を上回る四人を確保できたことは大きな成果であると感じています。

## 四　おわりに

今回、「大学等推薦特別選考」の検討を進めるにあたっては、本市の土木職職員の出身校を直接訪ね、キャリアセンターの職員の方や就職担当教授らから現場の生の声を伺う機会を得ました。その際に気づいたことを最後に述べさせていただきます。

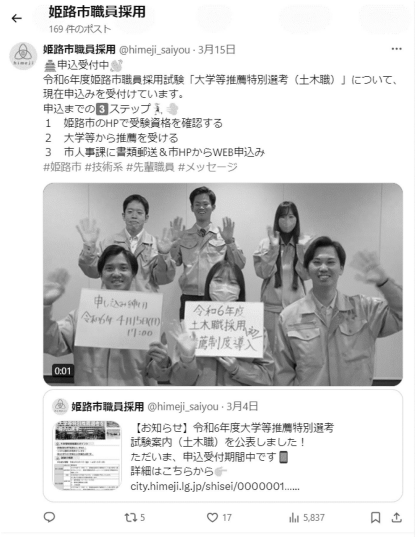
一つは、官民を問わない想像以上の人材確保競争が展開されているという事実です。長年にわたって学生の就職活動を見てこられた先生方も、昨今の超売り手市場には驚いていらっしゃる様子

でした。我々が注目した学校推薦という仕組みに関しては、最近の学生は大手企業への学校推薦に頼らずに自分で興味を持った企業の内定を得ている状況で、一昔前に比べると、学生から指導教授に進路相談を持ち掛けること自体減っているという事実です。学校から学生への後押し効果も期待していた我々にとっては厳しい現実でした。

一方で、二つ目は、我々にとって次の採用戦略のヒントとなるものでした。先生方がおっしゃるには、最近の学生の特徴として、進路選択において保護者（親）の意見を重視する傾向が強いそうです。そう言われてみると、就職活動に関するニュースの中で、『オヤオリ（親への企業オリエンテーション）』や『オヤカク（親にも就職の意思カクニン）』といった新しい言葉を耳にすることが増えました。初任給の金額では受験者に魅力を感じてもらえない我々ですが、「家族が就職するとして、安心できる勤務先である。」という点には自信があります。事実、社会人経験を経た転職者からは、「福利厚生や研修制度が比べ物にならないくらい良くなった。」という声を聞くことがあります。

そこで、「大学等推薦特別選考」の周知にも『オヤオリ』を行うことにしました。本市では六年前に一度、保護者が立ち寄りやすいようにと商業施設内で職員採用説明会を開催したことがありますが、今回はイベント名に「保護者のための」という前書きをつけ、会社説明会が解禁となった三月上旬に市内のホールに於いて開催しました。当日の来場者数は約一八〇人でホールはほぼ満員、我々主催者の予想を上回る盛況ぶりでした。来場者の中には、遠方で一人暮らしをしている大学生の長男の就職を念頭に話を聞いたという保護者の方がいらっしゃるなど、今後の効果に期待しているところです。

人材獲得競争が激化する中、効果的な施策を講じられたと思ってもすぐに次の課題にぶつかりますが、今後も根気強く見直しを行い、敏腕リクルーターである地元のご家族を巻き込みながら、人材確保に向けた取組を継続してまいります。




資料二：SNS を活用した周知




資料一：「大学等特別推薦選考」の案内チラシ




資料三：「保護者のための」職員採用説明チラシ