

見える化改革報告書 「職員の採用試験・選考」

平成30年11月19日
人事委員会事務局

1 「見える化」分析の要旨

(1) I類B(新方式)の検証

- ・ 今後の生産年齢人口の減少や民間企業における採用活動の活発化など、官民を問わず優秀な若手の獲得競争は今後とも激化
 - ・ 都では、平成25年度から職員採用の中心区分「I類B」に民間志望者や様々な学部出身者等をターゲットとする試験方式(「新方式」)を導入済
 - ・ 都政課題が高度化・複雑化する中、人材獲得競争の激化を踏まえ、導入から5年目の節目を迎えるI類B「新方式」の成果や課題等を検証
- 【検証ツール】 受験者アンケート、人事担当者ヒアリング、他団体比較、倍率等データ など

(2) 検証結果のまとめ

- ・ 「新方式」は、ターゲットである民間企業志望者や様々な学部出身者の取り込みに寄与、さらに社会人経験者(第二新卒等)の受け皿としても機能
- ・ 新方式による採用者は、多様な人材としての強みを発揮するなど、各職場において活躍
- ・ 民間志望者等がよりチャレンジしやすいよう、新方式の運営方法等についてブラッシュアップが必要

2 今後の改革の方向性

(1) 「見える化」分析を踏まえた取組

- ・ 受験者がより挑戦しやすいようI類B(新方式)の試験内容及び方法の見直し、SNSによる効果的なPRの展開

(2) 中長期を見据えた取組

- ・ 「新方式」以外の採用試験も含めた全体として最適な採用試験・選考のあり方を検討

< 目次 >

序 章 人事委員会事務局の概要

第1章 都の採用制度と取り巻く状況

第2章 I 類B(新方式)の検証

第3章 今後の改革の方向性

序章 人事委員会事務局の概要

- 人事委員会は、地方公務員法に基づく専門的な人事行政機関として、任命権者から独立した立場から、給与勧告等による適正な勤務条件の設定や、都政を担う職員の採用試験・昇任選考、公平審査等を実施

主要事業

人事委員会勧告

- ・議会と知事に対して、職員の給与についての勧告とともに、人事制度等についての報告を実施



勧告式の様子

職員の採用試験・選考

- ・例年1万人を超える受験者に対して、中立・公平な立場から、競争試験・選考を実施
- ・オール都庁で活躍する職員を選抜するため、主任級選考、管理職選考を人事委員会が統一的に実施

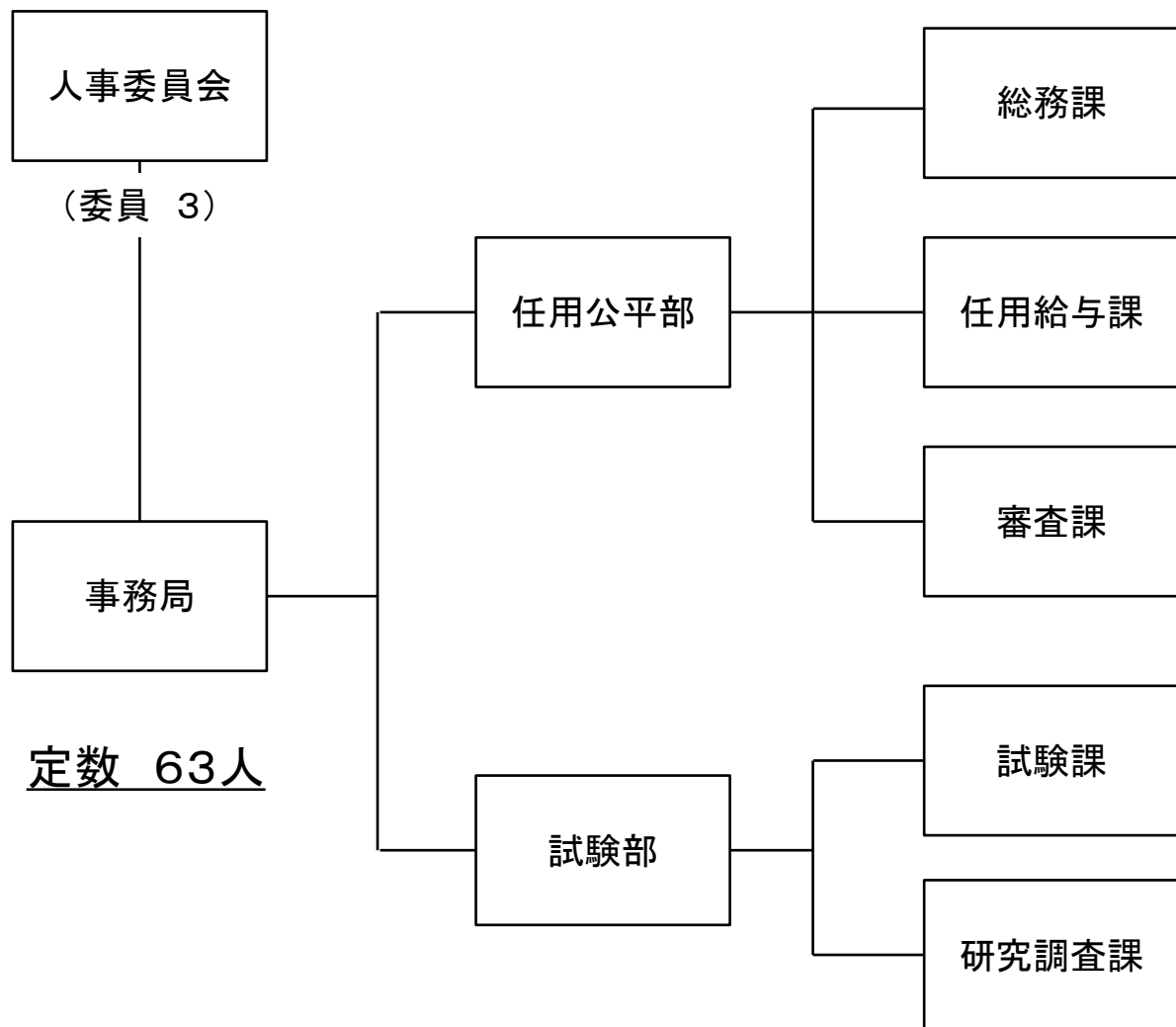


採用案内冊子

○ 人事委員会は、3人の委員による合議制の執行機関であり、委員会の権限の行使を補助するため事務局を設置

組織体制

主な業務



- ・委員会議に関すること
- ・局の人事・給与、文書、予算・決算等
- ・労働基準監督機関としての事務

- ・任用、給与等の調査・研究
- ・採用・昇任制度等の企画・立案
- ・給与その他の勤務条件に係る勧告

- ・勤務条件の措置要求の審査
- ・不利益処分に関する審査請求の審査

- ・競争試験又は選考の実施
(採用試験・昇任選考 等)

- ・試験問題の作成、研究調査

第1章 都の採用制度と取り巻く状況

■採用試験・選考の全体像(1/2)

- 都の採用試験においては、I 類B(大卒程度)を中心的な採用区分に位置付け
- 専門職大学院等における高度な専門性を備えた人材を確保するために I 類Aを設定
- 民間志望者や様々な学部出身者など、多様な人材の都政への挑戦を促進するために平成25年度試験から I 類Bに専門試験等を課さない新方式を導入(土木・建築は平成26年度試験から導入)

採用区分	採用ターゲット	主な受験資格	試験(選考)科目	最終合格者数(H29)
I 類A (事務・四技)	・専門職大学院出身者(事務) ・大学院修了者	・24歳から31歳	・教養試験(五肢択一式) ・論文 ・専門(記述式) ・口述試験	251名 (67名)
I 類B (一般方式) (事務・四技)	・新規学卒者 ・第二新卒	・22歳から29歳	・教養試験(五肢択一式) ・論文 ・専門(記述式) ・口述試験	898名 (357名)
I 類B (新方式) (事務・ 土木・建築)	・様々な学部出身者(事務) ・民間企業志望者 ・第二新卒	・22歳から29歳	・教養試験(五肢択一式) ・プレゼンシート ・口述試験 ・グループワーク(事務) ・フィールドワーク(技術)	150名 (75名)

※ その他、専門的な職種を対象とした II 類採用試験も実施

※ 四技(四大技術)・・・土木、建築、機械、電気

※ ()は女性で内数

■採用試験・選考の全体像(2/2)

- 身体障害者を対象としていた採用選考について、平成29年度採用選考から知的障害者・精神障害者にも門戸を拡大
- 民間企業経験者等から人材を登用するため、平成21年度から専門的知識・スキル、経験へのニーズが高い分野ごとに区分を設定したキャリア活用採用選考を実施

採用区分	採用ターゲット	主な受験資格	試験(選考)科目	最終合格者数(H29)
Ⅲ類 (事務・四技)	・高卒程度	・18歳から21歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(五肢択一式) ・作文 ※事務のみ ・専門(記述) ※四技のみ ・口述試験 	166名 (46名)
障害者対象 Ⅲ類	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 	・18歳から39歳	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験(五肢択一式) ・作文 ・口述試験 	35名 (6名)
キャリア活用	・都が求める専門分野において即戦力となれる人材	<ul style="list-style-type: none"> ・59歳まで ・学歴区分に応じた民間企業等における一定以上の勤務経験 ↓ ・院修了5年以上 ・大卒7年以上 ・短大卒9年以上 ・高卒11年以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・書類選考(エントリーシート) ・教養試験 ・論文 ・専門試験 ※ ・口述試験 <p>※免除制度あり</p>	153名 (26名)

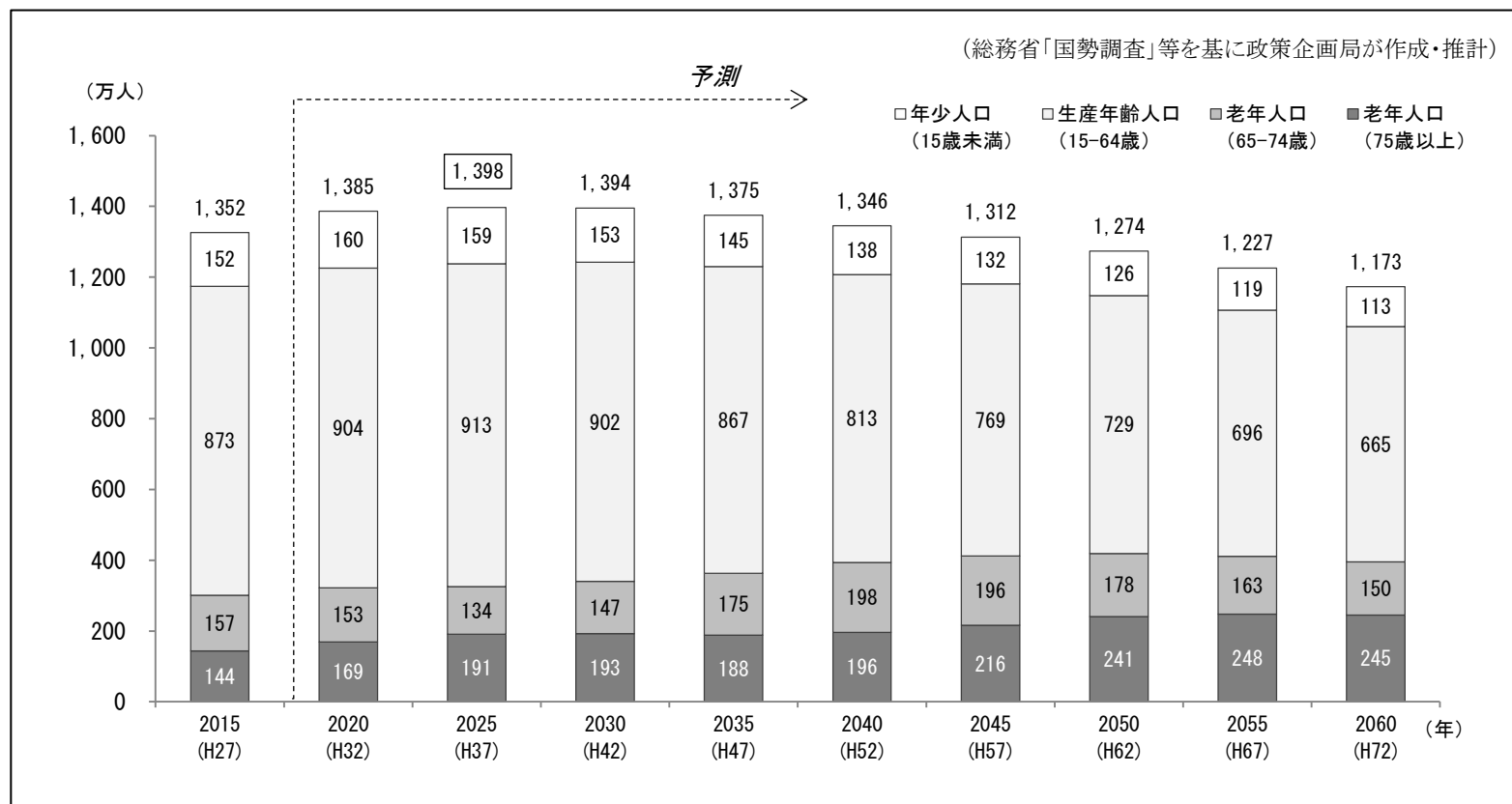
■採用試験・選考の変遷

- 人事委員会ではこれまで、多様で有為な人材を確保するため、職員採用を取り巻く環境の変化に即した採用試験・選考の制度改革を実施

年度	改正内容
H19	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 類採用試験を再編し、民間企業経験者や大学院修了者など公務に有用な経験を有する者を対象とした I 類A採用試験を新設 ・ 専門性の高い人材を適切に確保・活用していくため、専門人材(主任)採用試験を新たに実施
H21	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 類Aの主な対象を専門職大学院等における高度な専門性を備えた人材とし、I 類Aと I 類Bの上限年齢を2歳引上げ（年齢上限：I 類A 32歳未満、I 類B 30歳未満） ・ 専門人材(主任)採用試験を、年齢制限を撤廃した上で、専門的知識・スキル、経験へのニーズが高い分野ごとに区分を設定したキャリア活用採用選考にリニューアル
H25	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間志望者や様々な学部出身者など、多様な人材の都政への挑戦を促進するために I 類Bに専門試験等を課さない新方式を導入(「行政」)
H26	<ul style="list-style-type: none"> ・ I 類B(新方式)に「土木」「建築」を導入
H29	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体障害者を対象としていたⅢ類採用選考について、知的障害者・精神障害者を対象に追加

■生産年齢人口の減少

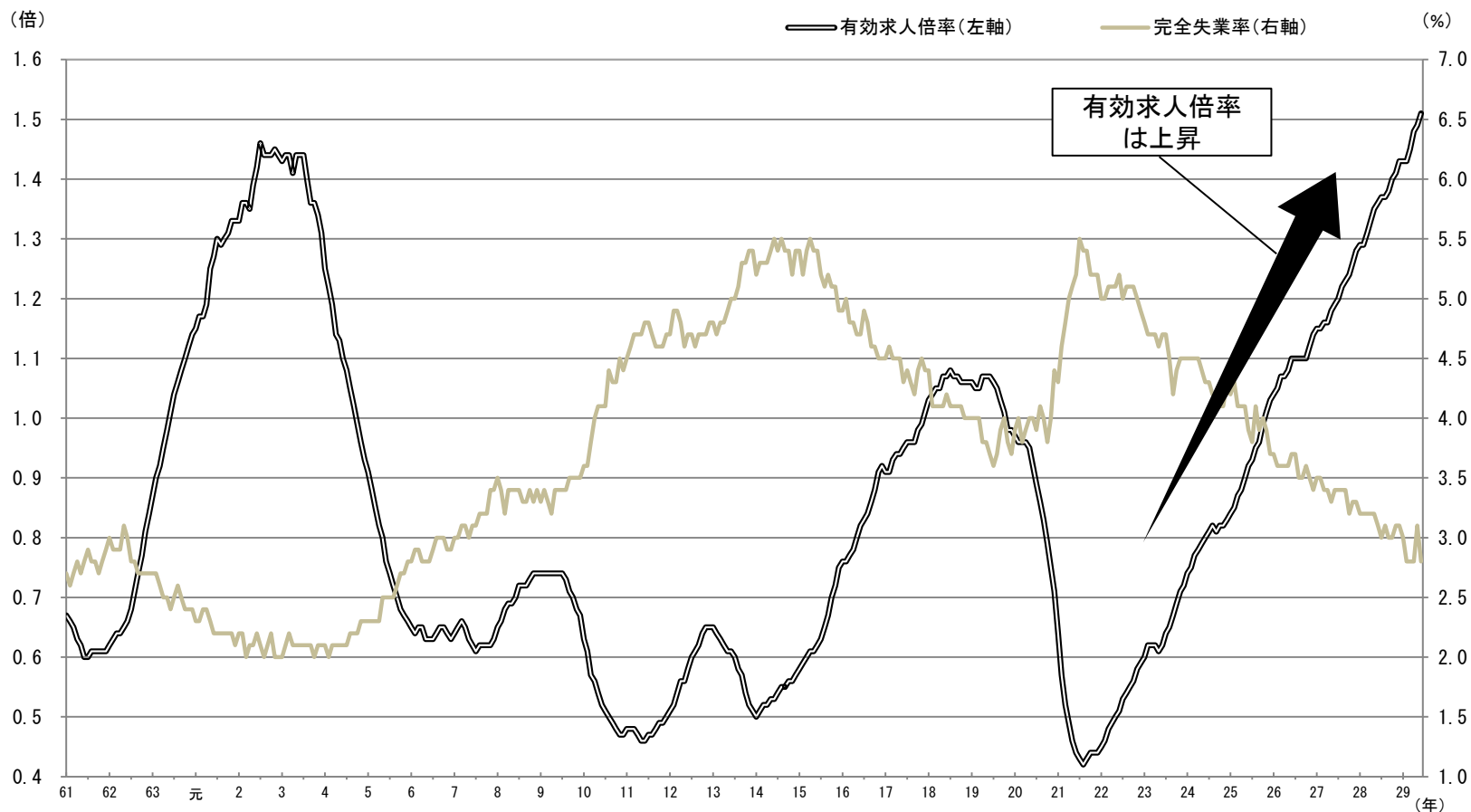
- 東京の人口は今後もしばらく増加を続けるものの、2025年の1,398万人をピークに減少に転じる見込み
- 生産年齢人口(15～64歳)も、2025年の913万人をピークに減少に転じる見込み



■雇用情勢

- 平成21年以降、有効求人倍率は上昇を続けている。
- 平成29年6月の有効求人倍率は1.51倍で、バブル期のピークを上回る状況

(総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成)



■新卒採用ルール見直しの動き

- 政府は、当面、現行の就職・採用活動ルールの維持を決定
- 一方、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大など雇用制度改革に向けた議論も始まっており、将来的には、民間の採用の在り方が変わっていく可能性

<採用ルールに関する最近の動き>

- 経団連は、2020年度卒業・修了予定の学生から面接の解禁時期などを定めた「採用選考に関する指針」の廃止を決定（平成30年10月9日）
- 政府は、経団連の「採用選考に関する指針」の廃止決定を受け、就職・採用活動に関する新たなルールを協議する関係省庁連絡会議を開催
 - ・ 2020年度卒業・修了予定者については、現行のルールと同様の日程を遵守するよう経済団体等に要請
 - ・ 2021年度以降に卒業予定の学生の取扱いは、来年度以降に検討。現時点では、学生への影響や新卒一括採用の雇用慣行の見直しに一定の時間を要することを踏まえ、当面は日程を変更する必要性は高くないという認識を共有（平成30年10月29日）

卒業・修了時期	広報活動解禁	選考活動解禁	対象となるルール
2019年度卒業（現大学3年生等）	2019年3月	2019年6月	経団連ルール（現行）
2020年度卒業（現大学2年生等）	2020年3月	2020年6月	新ルール
2021年度卒業（現大学1年生等）以降	来年度以降に検討		

■地方公共団体の動向 —民間企業志望者等を取り込む動き—

- 都では民間志望者をはじめとした多様な人材を確保するため、平成25年度から、専門試験を廃止するなど特別な対策が不要な試験制度を導入
- 他の地方公共団体においても、同様の試験制度の導入が拡大する傾向

民間企業志望者等を確保するための試験制度の導入状況

(人事委員会事務局調べ)

行政		技術	
都道府県	政令指定都市・特別区	都道府県	政令指定都市・特別区
19 / 47 (40.4%)	9 / 21 (42.8%)	7 / 47 (14.8%)	5 / 21 (23.8%)

※ 選定条件…【行政】東京都のⅠ類B(新方式)と同様に受験年齢を22歳からとし、専門試験を実施していない団体
 【技術】東京都のⅠ類B(新方式)と同様に受験年齢を22歳からとし、プレゼンテーションや集団討論などの人物重視の試験科目を設定している団体

※ 平成30年6月現在

■「見える化」分析の方向性

都の将来を担う若手の確保

- 官民における優秀な若手の獲得競争は今後とも激化
- 都では、平成25年度から、職員採用の中心区分である I 類Bに、民間志望者や様々な学部出身者等をターゲットとする方式を導入済
- 東京2020大会の準備をはじめ、児童虐待への対応や空き家対策など都政の課題も一層高度化・複雑化する中で、今後ますます激化する民間企業や他の自治体との人材獲得競争を見据えた対応が必要

「見える化」分析においては、

導入から5年の節目を迎える I 類B(新方式)の成果や課題等を検証

第2章 I 類B(新方式)の検証

■ I 類B(新方式)のポイント

ターゲット

- 民間企業志望者(行政・技術) 理系学部など様々な学部出身者(行政) 等

試験の特徴

- 公務員試験のための特別な対策を不要とするため、筆記試験における専門試験や論文は実施しない。
- 柔軟な発想で課題を発見し解決策を考え、積極的に実行できる力を中心に検証するため、面接試験においてプレゼンテーションやグループワーク、フィールドワーク等を実施

試験科目	新方式	特別な対策 不要	一般方式		
1次試験 (筆記試験)	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・プレゼンテーション・シート作成 <p style="text-align: center; border: 2px dashed red; padding: 10px;">なし</p>	←	<ul style="list-style-type: none"> ・教養試験 ・専門試験(法学・経済学等) ・論文 		
2次試験 (口述試験)	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーション ・個別面接 		<ul style="list-style-type: none"> ・個別面接 		
3次試験 (口述試験)	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 〈行政〉 ・グループワーク ・個別面接 </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> 〈技術〉 ・フィールドワーク ・ワークショップ ・個別面接 </td> </tr> </table>	〈行政〉 ・グループワーク ・個別面接	〈技術〉 ・フィールドワーク ・ワークショップ ・個別面接		-
〈行政〉 ・グループワーク ・個別面接	〈技術〉 ・フィールドワーク ・ワークショップ ・個別面接				

人物重視

■「見える化」による分析

- I 類B(新方式)が有効に機能したものとなっているか、①人材確保、②試験運営の2つの視点から検証を実施

I 類B(新方式)検証の流れ

視点1 人材確保

視点2 試験運営

○受験者や職員などの生の声とデータに基づく検証(見える化)を実施

検証方法

(1) 受験者アンケート

(2) 人事担当者ヒアリング

(3) 局改革推進PTでの議論

(4) 他団体との比較

(5) 倍率等のデータ分析

検証内容

視点1

- (1) ターゲットである民間志望者や様々な学部出身者等が確保できているか
- (2) 試験科目の内容・構成が新方式の制度趣旨に合っているか
- (3) 新方式の採用者は能力を発揮し強みを活かしているか

視点2

- (4) フィールドワークの実施方法は適切か
- (5) 現行の試験は実務に即した試験方法となっているか
- (6) どのような種類のSNSが有効な情報収集ツールとなっているか

視点1 「人材確保」

検証1

新方式において採用ターゲットである「民間企業志望者」や「理系学部など様々な学部出身者」等の多様な人材の確保ができているか。

検証2

新方式の試験科目の内容・構成は、多様な人材を確保するため特別な対策を不要とする制度趣旨に適ったものとなっているか。

検証3

新方式による採用者は、求められる能力を発揮し、かつ、多様な人材として自らの強みを活かしているか。

■ 検証

検証1

新方式において採用ターゲットである「民間企業志望者」や「理系学部など様々な学部出身者」等の多様な人材の確保ができているか。

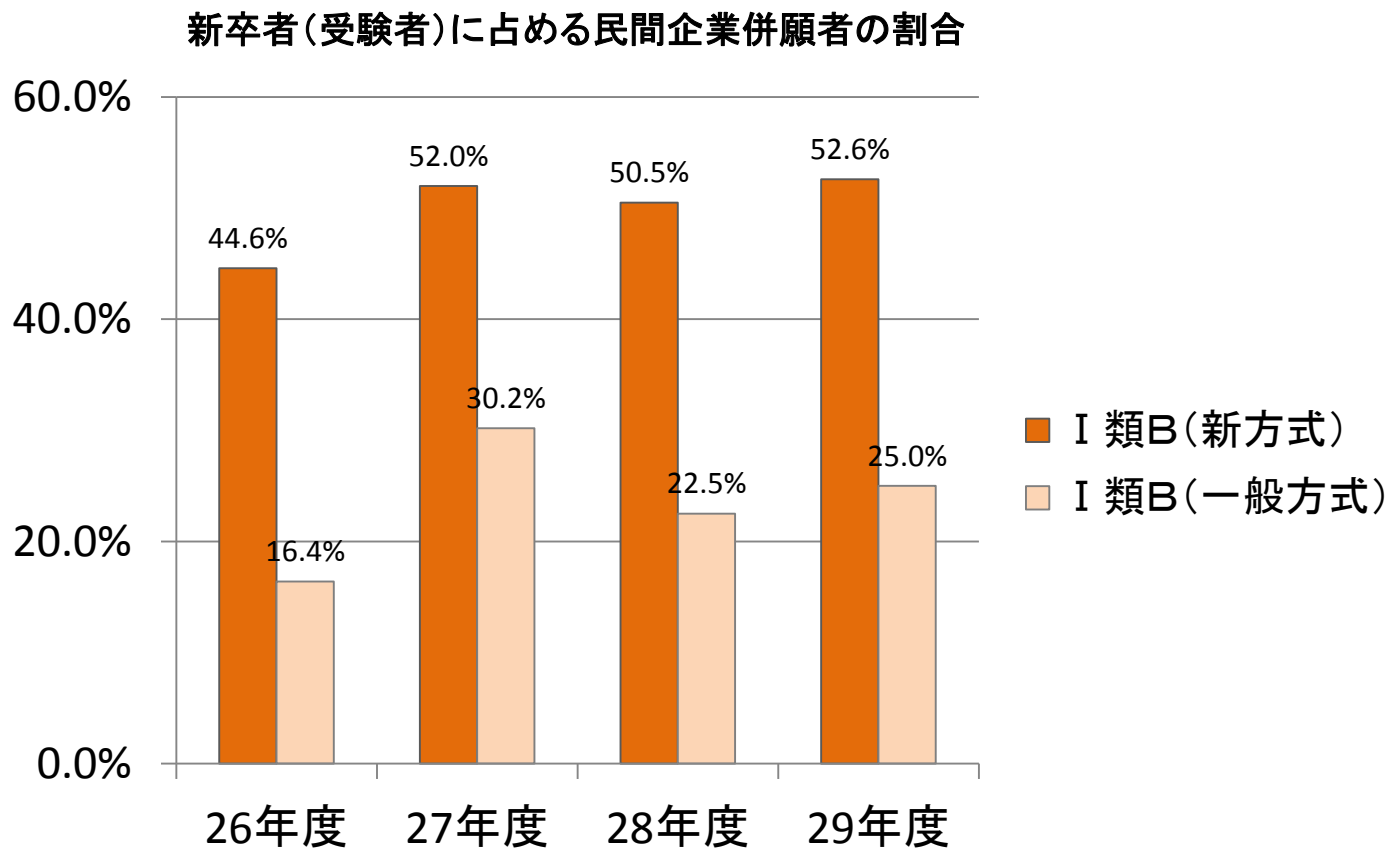


検証ツール

- ・ 試験結果の分析
- ・ 受験者アンケート

■ 試験結果の分析 —民間企業併願者の割合比較(行政)—

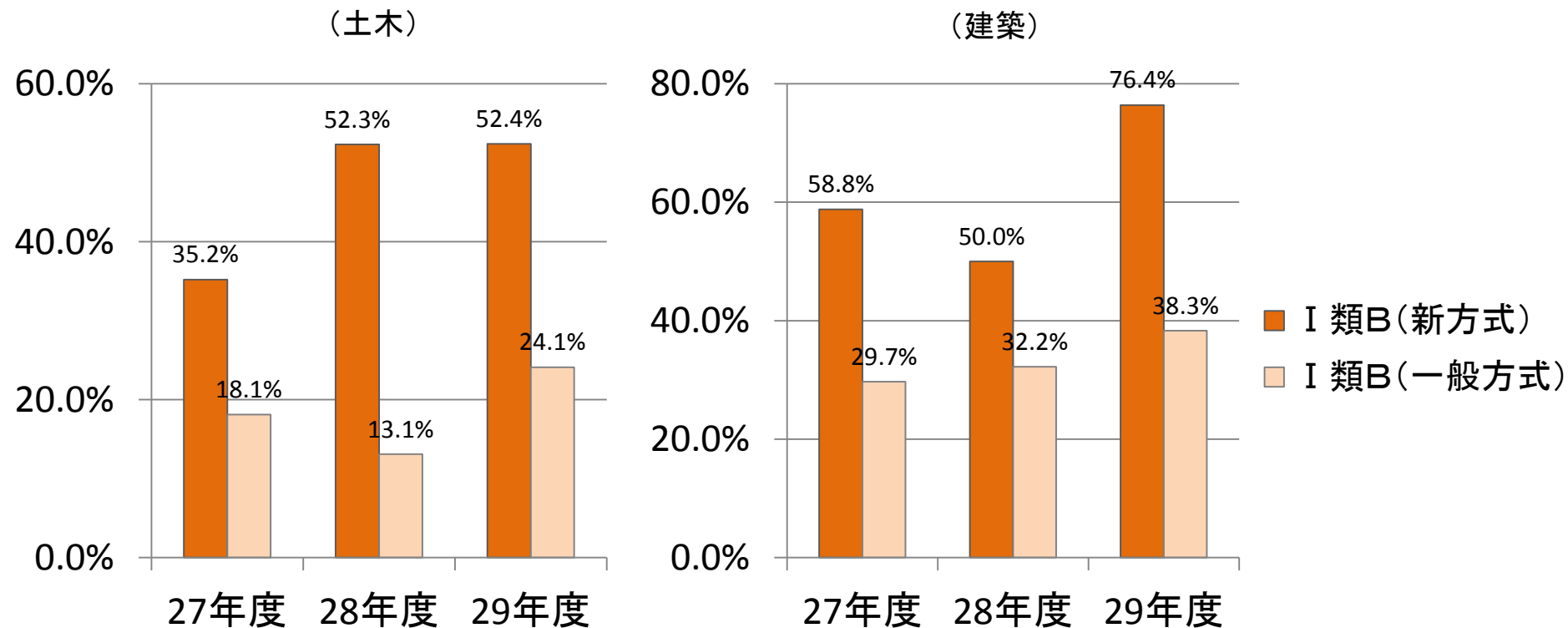
- 新方式(行政)は一般方式に比べ民間企業併願者の割合が約2~3倍に上っている。
⇒ 新方式(行政)は民間企業志望者の取り込みに寄与



■ 試験結果の分析 —民間企業併願者の割合比較(技術)—

- 新方式(技術)は一般方式に比べ民間企業併願者の割合が約2~4倍に上っている。
⇒ 新方式(技術)は民間企業志望者の取り込みに寄与

新卒者(受験者)に占める民間企業併願者の割合

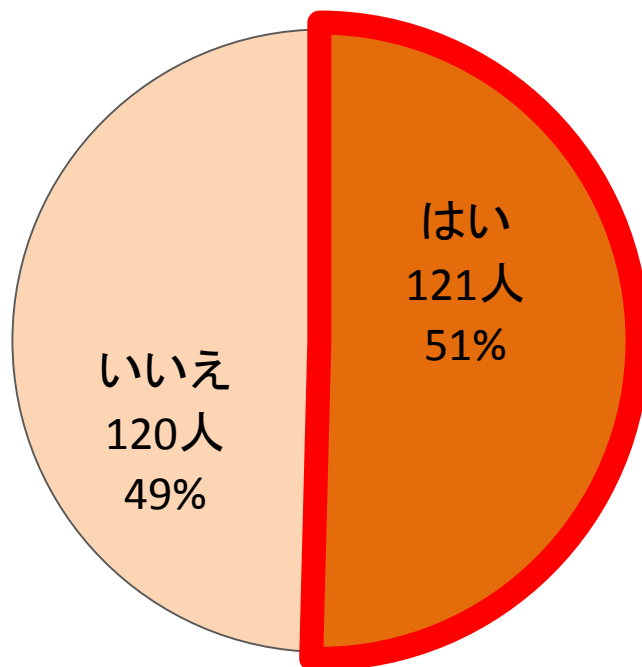


■ 受験者アンケート

「就職した経験はありますか(アルバイトを除く。)」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、241人が回答

- 就職経験について、121人が就職した経験があると回答した。
⇒ 受験者の約5割が就職した経験があり、社会人経験者(第二新卒等)の取り込み窓口として機能



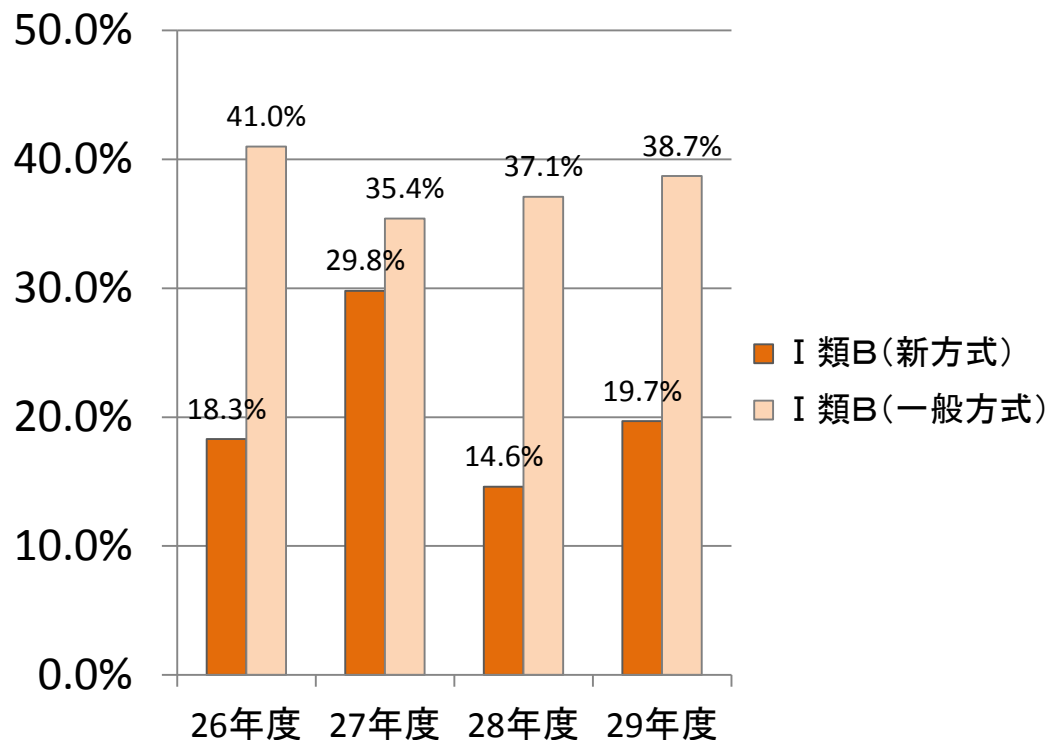
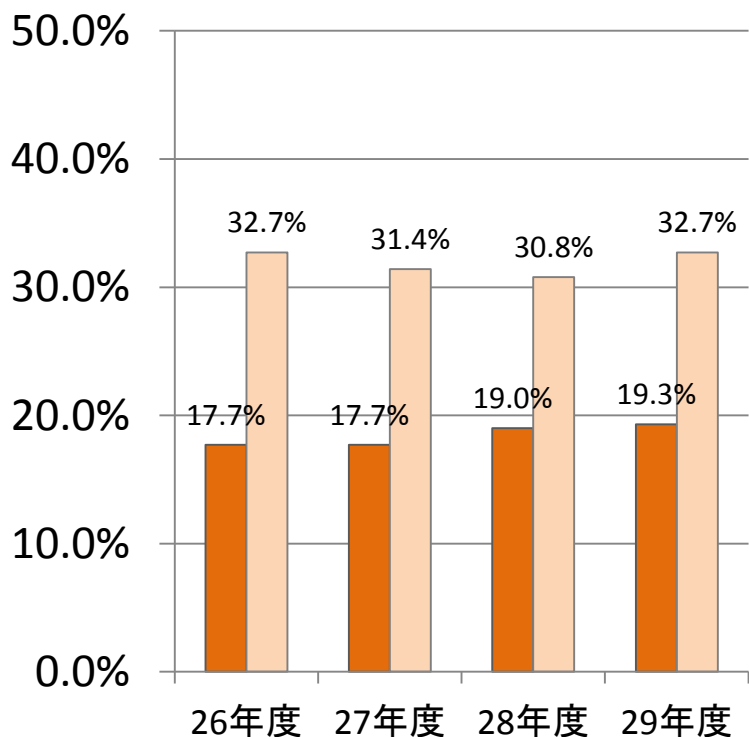
■試験結果の分析 —「法学・政治学科系」の割合比較(行政)—

- 新方式は一般方式に比べ「法学・政治学科系」の受験者・合格者の割合が小さい。
 ⇒ 新方式では、公務員志望の中心である法学・政治学科系出身者以外にも門戸が開かれている。

各方式に占める「法学・政治学科系」の割合

(受験者ベース)

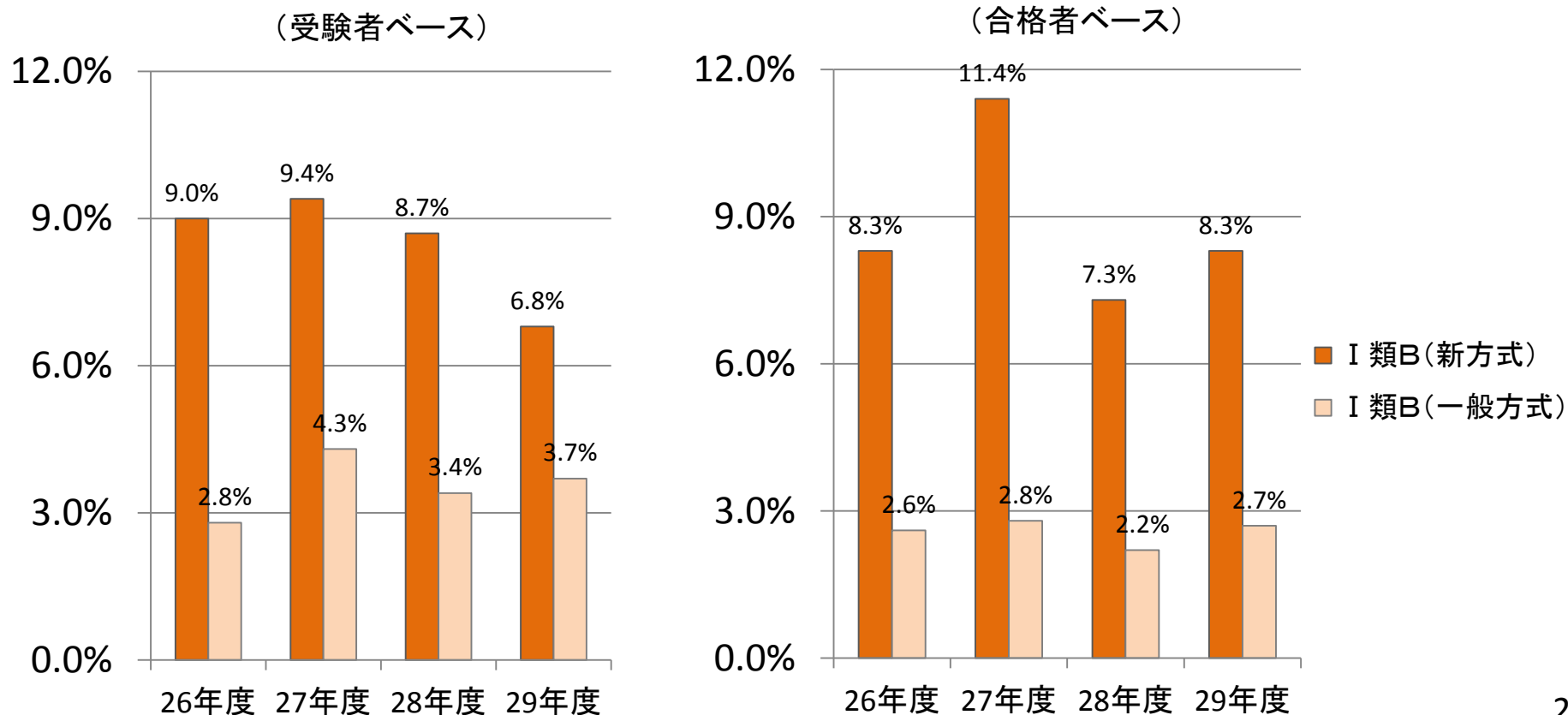
(合格者ベース)



■試験結果の分析 —「理系学科系」の割合比較(行政)—

- 新方式は一般方式に比べ「理系学科系」の受験者の割合が約2～3倍、合格者の割合が約3～4倍。
⇒ 新方式では理系学科系出身者など多様な人材の確保ができています。

各方式に占める「理系学科系」の割合



■ 検証結果

検証1

新方式において採用ターゲットである「民間企業志望者」や「理系学部など様々な学部出身者」等の多様な人材の確保ができていますか。



検証結果

- ・ 新方式では、行政・技術ともに民間企業志望者の取り込みに寄与
- ・ さらに社会人経験者(第二新卒等)の受け皿としても機能
- ・ 新方式(行政)では、公務員志望の中心である法学・政治学科系出身者以外にも門戸が開かれており、理系学科系出身者など多様な人材の確保ができています。

■ 検証

検証2

新方式の試験科目の内容・構成は、多様な人材を確保するため特別な対策を不要とする制度趣旨に適ったものとなっているか。



検証ツール

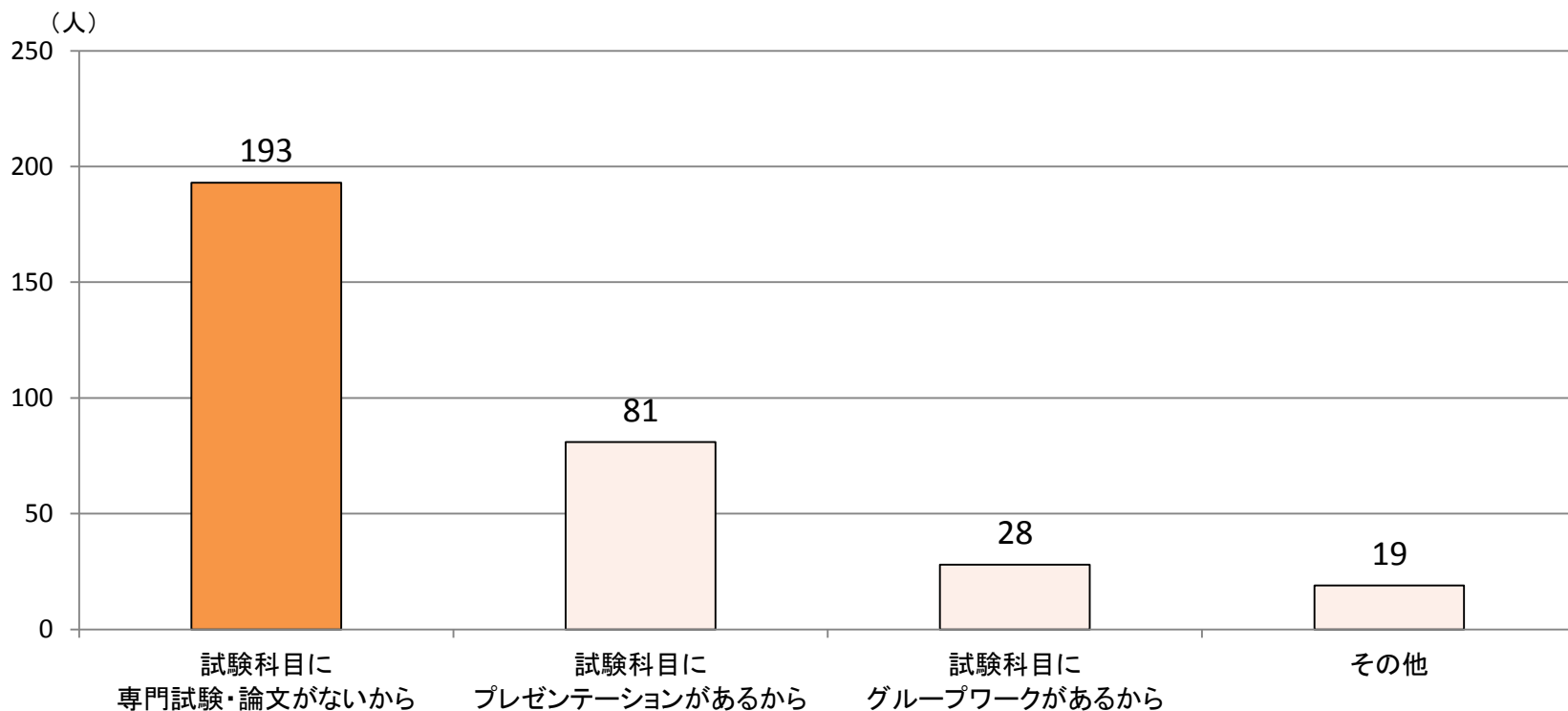
- ・ 受験者アンケート
- ・ 他団体との比較

■受験者アンケート

「一般方式ではなく、新方式を選択した理由は何ですか。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、241人が回答

○ 新方式を選択した理由として、193人が「試験科目に専門試験・論文がないから」と回答した。
⇒ 試験科目に専門試験・論文がないことが新方式を選択する理由となっており、受験しやすい試験となっている。



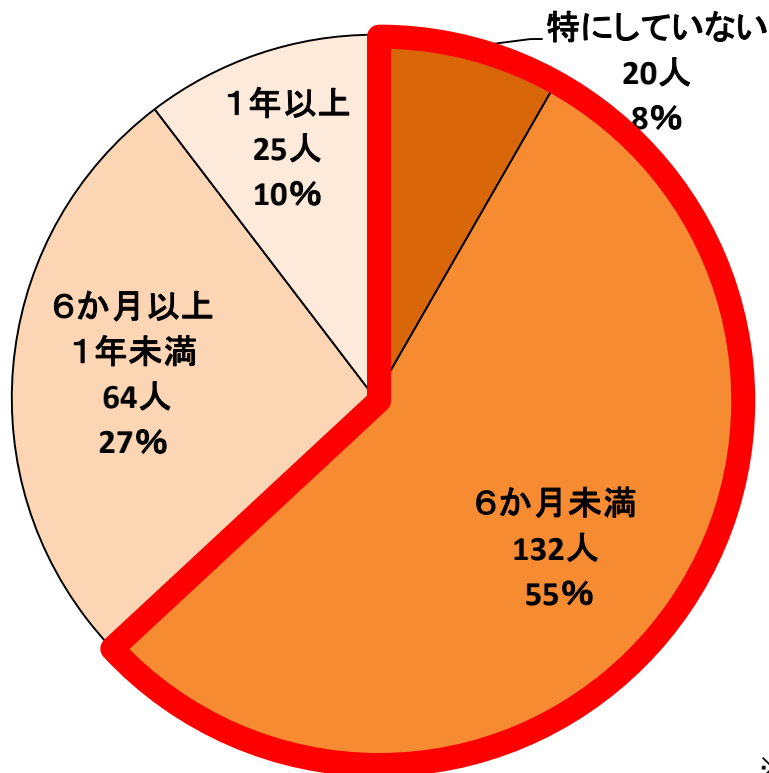
※ 人事委員会事務局調べ

■ 受験者アンケート

「新方式を受験するために受験勉強(準備)はどれくらいの期間行いましたか。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、241人が回答

- 準備期間は、「特にしていない」が8%、「6か月未満」が55%であり、全体の63%を占めている。
⇒ 6か月未満という比較的短い準備期間で受験している者が多い。



※ 人事委員会事務局調べ

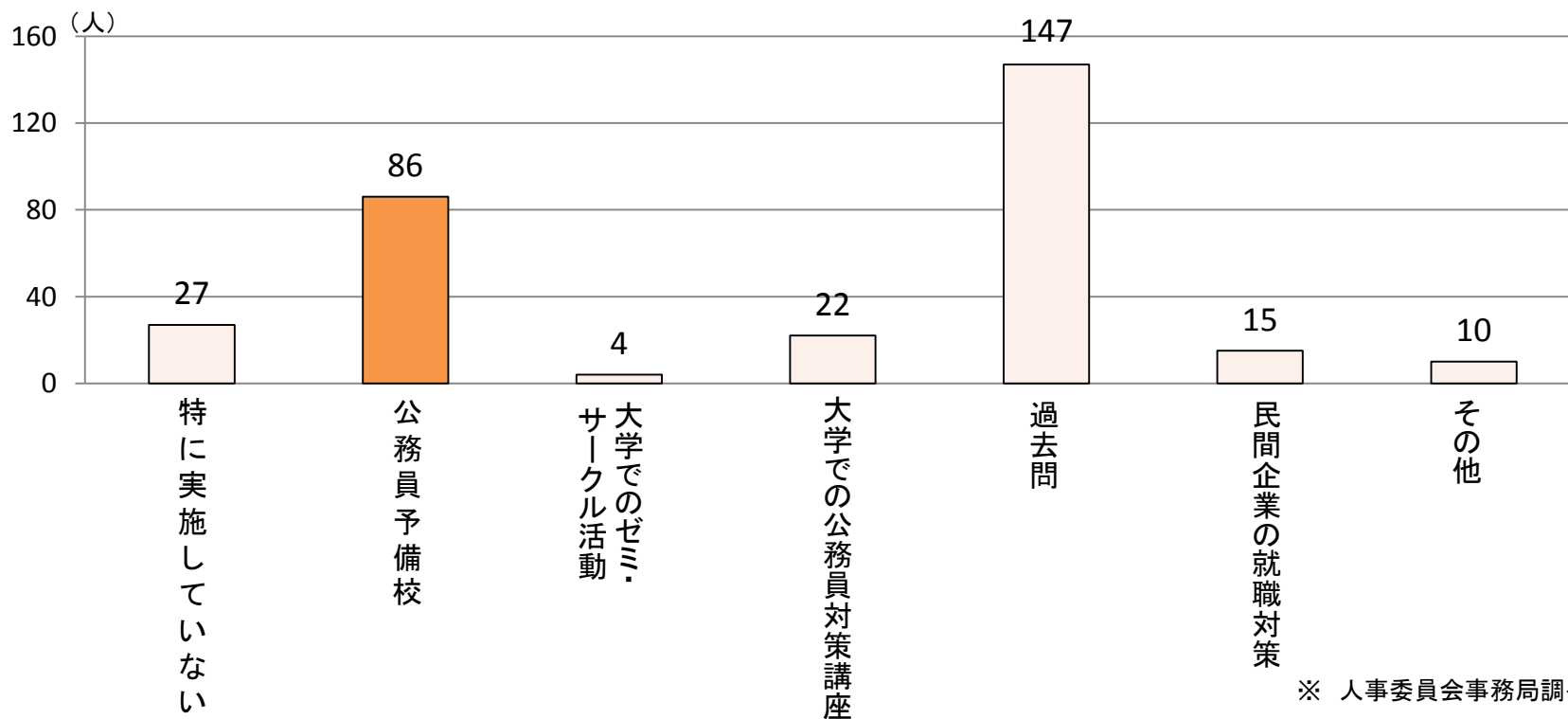
■ 受験者アンケート

「教養試験のためにどのような受験対策を実施しましたか(複数回答可)。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、241人が回答

○ 教養試験の受験対策は、「過去問」と回答した者が147人と最多。また、「公務員予備校」との回答も86人と多かった。

⇒ 教養試験については「公務員予備校」での受験対策が必要となっている可能性

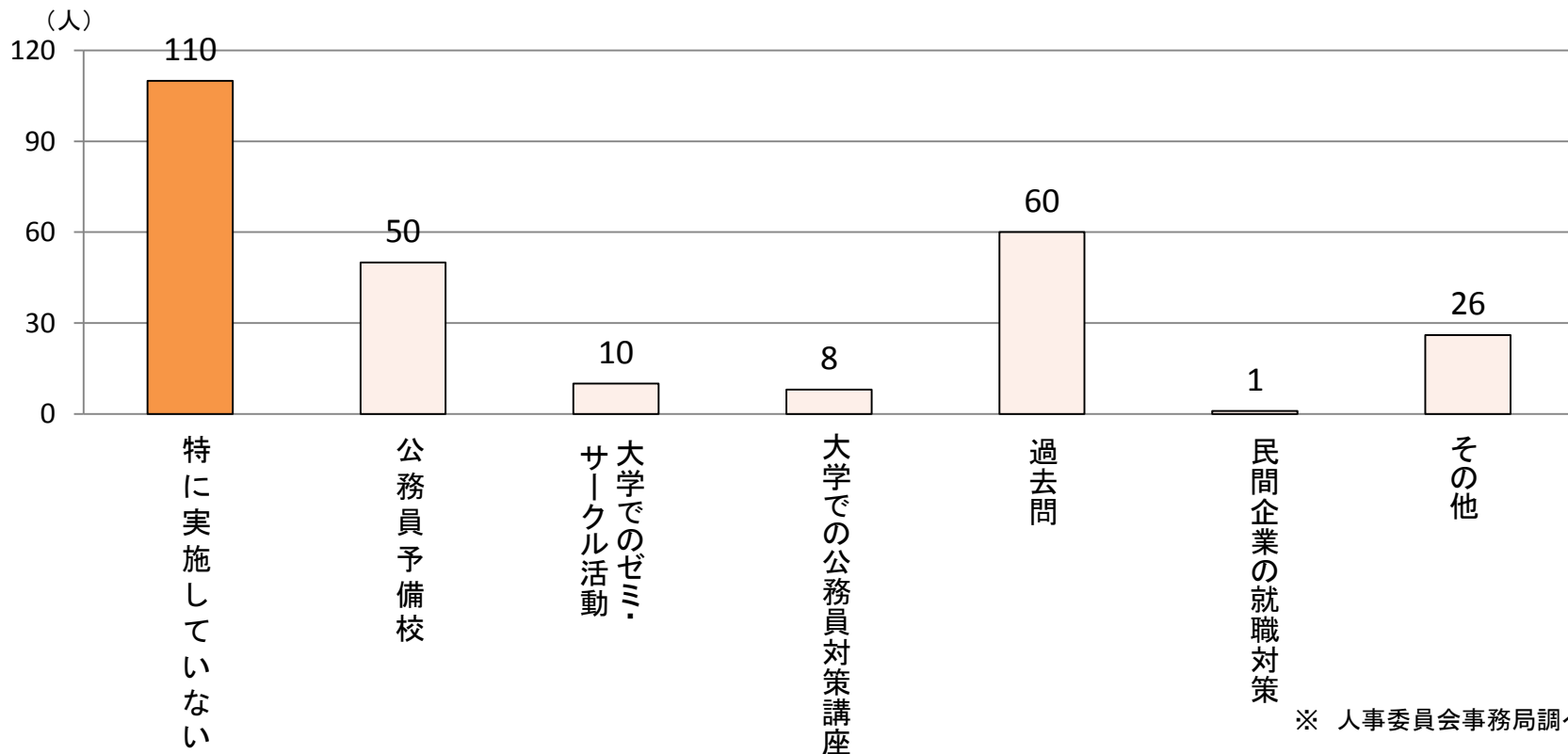


■ 受験者アンケート

「第1次試験のプレゼンテーションシートの作成のためにどのような受験対策を実施しましたか（複数回答可）。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、237人が回答

- プレゼンテーションシートの受験対策は、「特に実施していない」と回答した者が110人と最多。
⇒ プレゼンテーションシートの受験対策は特に実施していない者が多く、受験しやすくなっている。

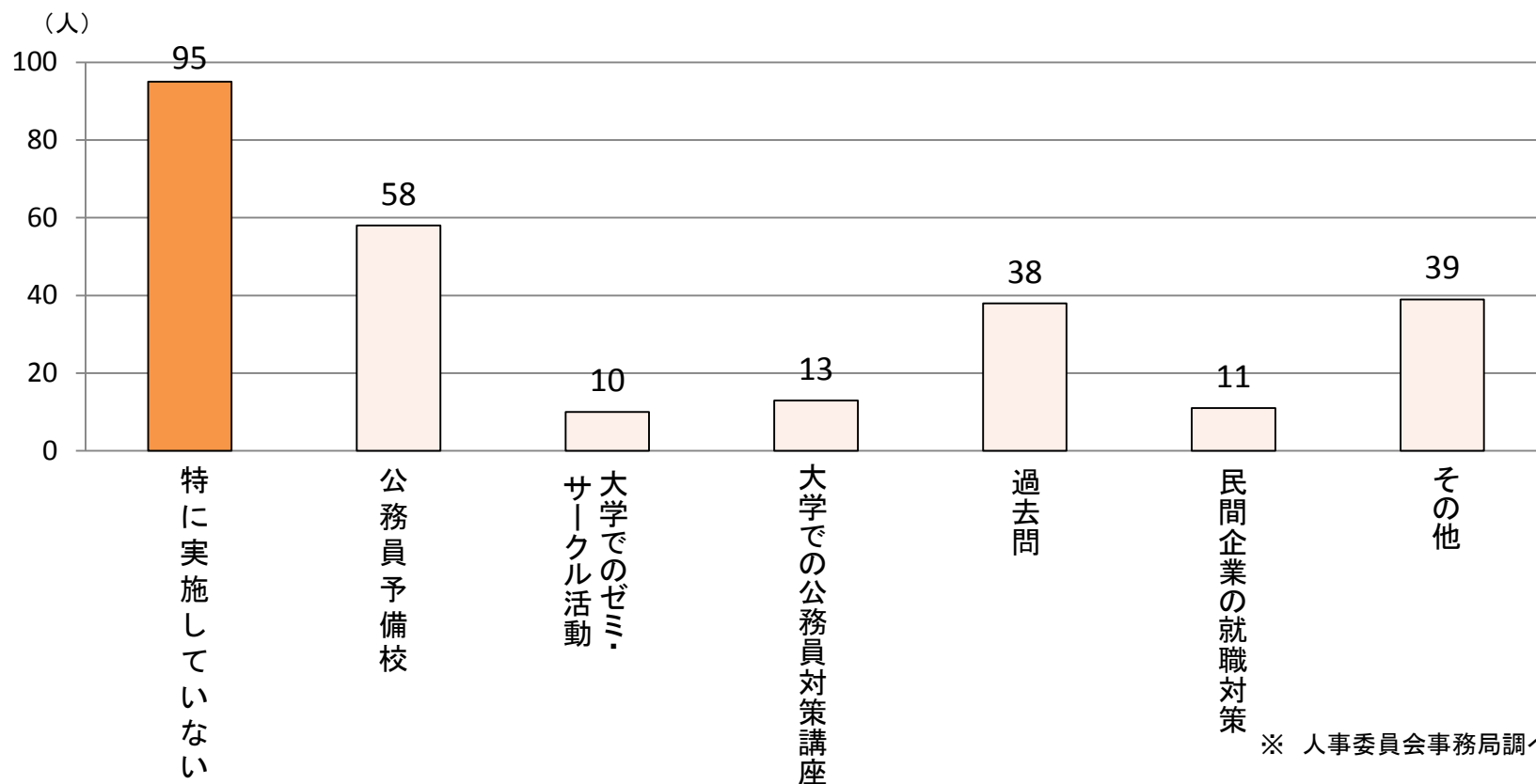


■ 受験者アンケート

「第2次試験のプレゼンテーション面接のためにどのような受験対策を実施しましたか(複数回答可)。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、237人が回答

- プレゼンテーション面接の受験対策は、「特に実施していない」と回答した者が95人と最多。
⇒ プレゼンテーション面接の受験対策は特に実施していない者が多く、受験しやすくなっている。

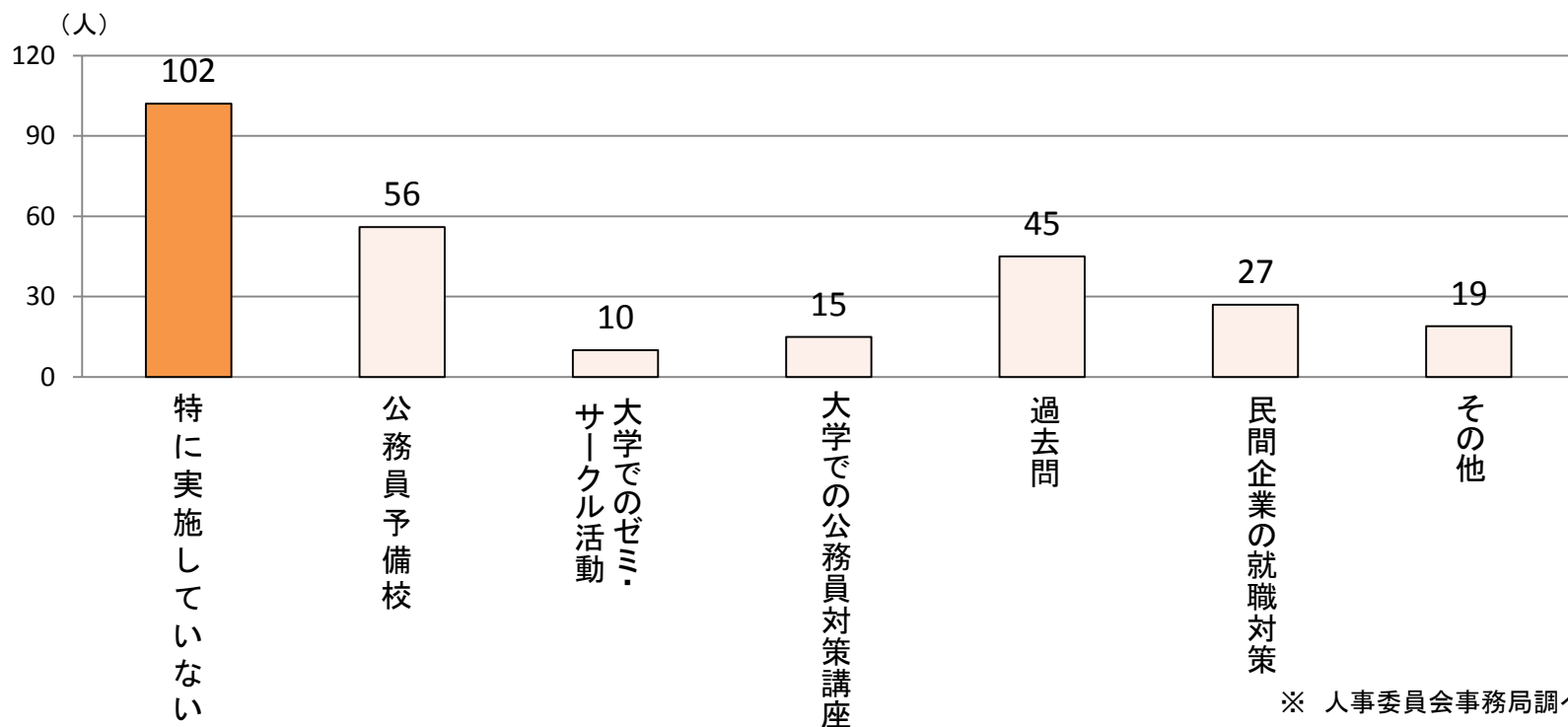


■受験者アンケート

「第3次試験の「グループワーク」(行政)、「フィールドワーク・ワークショップ」(土木・建築)のためにどのような受験対策を実施しましたか(複数回答可)。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、237人が回答

- 「グループワーク」「フィールドワーク・ワークショップ」の受験対策は、「特に実施していない」と回答した者が102人と最多。
⇒ 「グループワーク」「フィールドワーク・ワークショップ」の受験対策は特に実施していない者が多く、受験しやすくなっている。



■試験科目の構成比較(行政)

- 都では、プレゼンテーションやグループワークなど人物重視の試験科目を設定
- 他団体でも同様に試験科目としてグループワーク等を実施

団体	試験区分	1次試験	2次試験	3次試験
東京都	新方式	・教養試験 ・プレゼンシート作成	・ <u>プレゼンテーション</u> ・個別面接	・ <u>グループワーク</u> ・個別面接
神奈川県	秋季 チャレンジ	・基礎教養試験 ・自己PRシート	・論文試験 ・ <u>グループワーク</u> ・個別面接2回	—
愛知県	行政Ⅱ	・教養試験 ・論文試験	・個別面接・ <u>集団討論</u> ・適性検査	—
大阪府	行政 (22-25)	・SPI3 ・エントリーシート	・論文 ・個別面接	・個別面接 ・ <u>グループワーク</u>
京都市	京都方式	・個別面接	・個別面接	・基礎能力検査 ・ <u>グループディスカッション</u> ・課題作文 【4次試験】個別面接
大阪市	事務行政 (22-25)	・エントリーシート ・適性検査	・筆記試験 (論文または択一式から選択) ・個別面接	・個別面接 ・ <u>グループワーク</u>
北九州市	特別枠	・エントリーシート ・適性検査 ・個別面接	・ <u>グループワーク</u> ・個別面接	・小論文 ・個別面接

■試験科目の構成比較(土木・建築)

- 多くの団体では専門試験を実施し、専門性を検証
- 一方、都では専門試験を課しておらず、都独自のフィールドワークやワークショップ等で専門性を検証

団体	試験区分	1次試験	2次試験	3次試験
東京都	新方式	・教養試験 ・プレゼンシート作成	・ <u>プレゼンテーション</u> ・個別面接	・ <u>フィールドワーク、</u> <u>ワークショップ</u> ・個別面接
埼玉県	新方式	・ <u>専門試験(択一式)</u>	・個別面接3回 (<u>プレゼンテーション</u> を含む)	—
大阪府	土木 建築	・SPI3 ・エントリーシート	・ <u>専門試験(記述式)</u> ・個別面接	・個別面接
横浜市	技術選考 実施枠	・ <u>専門試験(択一式)</u> ・プレゼンシート作成	・ <u>プレゼンテーション</u> ・個別面接	—
大阪市	都市建設 建築	・エントリーシート ・ <u>専門試験(記述式)</u> ・小論文	・個別面接 ・適性検査	—
神戸市	特別枠	・ <u>専門試験(択一式)</u> ・小論文 ・エントリーシート	・個別面接 ・適性検査	・個別面接 ・ <u>集団討論</u>
特別区	新方式	・ <u>専門試験</u> ・知的能力検査	・個別面接	—

■ 検証結果

検証2

新方式の試験科目の内容・構成は、多様な人材を確保するため特別な対策を不要とする制度趣旨に適ったものとなっているか。



検証結果

- ・プレゼンテーション、グループワーク及びフィールドワーク・ワークショップについては、受験対策を「特に実施していない」者が多く、受験しやすくなっている。
- ・一方、教養試験については、公務員予備校などの特別な対策が必要となっている可能性があり、内容を見直す余地あり

■ 検証

検証3

新方式による採用者は、求められる能力を発揮し、かつ、多様な人材として自らの強みを活かしているか。



検証ツール

- ・ 業績評価の分析
- ・ 各局人事担当者へのヒアリング

■業績評価の分析

- 任命権者の協力のもと、新方式採用者と一般方式採用者の採用1年目から3年目までの最終評定の比較を実施



- 新方式採用者は、一般方式採用者と同程度の業績評価を得ていた。
⇒ 新方式採用者は、一般方式採用者と同様に、それぞれの職場で活躍

■各局人事担当者へのヒアリング

※ I 類B(新方式)で採用された若手職員の評判や活躍状況等についてヒアリングを実施(期間:H30.6.25~7.9)

総合的な評価

- ・ 一般方式による採用者と同様に現場で活躍している。
- ・ 職務遂行の状況はおおむね良好であり、他の区分と能力に差は見られない。

職場における評判

- ・ 社会人経験者も多く、物怖じしない印象
- ・ 発言内容がはっきりしており、コミュニケーション能力が高い。

職場で活躍したエピソード

➤ 自らの強みや経験を活かした事例

- ・ 語学に強い職員が海外と円滑にやり取りを実施
- ・ 海外留学の経験を活かし、外国人向けサービス向上のプロジェクトチームに参加
- ・ PCスキルを活かしてシステムを構築し業務改善

➤ コミュニケーション能力・説明力を活かした事例

- ・ 採用説明会で分かりやすいプレゼンを行い、参加者から高評価
- ・ 採用後間もなかったが、持ち回りが必要な案件について、関係各課に丁寧に説明の上、局長決裁を得た。

■ 検証結果

検証3

新方式による採用者は、求められる能力を発揮し、かつ、多様な人材として自らの強みを活かしているか。



検証結果

- ・ 新方式による採用者は、多様な人材としての強みを発揮するなど、各職場で活躍

視点2 「試験運営」

検証4

都独自の試験科目であるフィールドワークの実施方法は適切か。

検証5

現行の試験は実務に即した試験方法になっているか。

検証6

公務員試験において、どのような種類のSNSが有効な情報収集ツールとなっているか。

■ 検証

検証4

都独自の試験科目であるフィールドワークの実施方法は適切か。



検証ツール

- ・ 試験結果の分析
- ・ 局改革推進PTでの議論
- ・ 受験者アンケート

■3次試験「フィールドワーク」の概要(土木・建築)

ポイント

- 都内の実際の現場に赴き、複数の受験者が共同で課題抽出から解決策の策定までを行い、技術職員の視点に立って、都政に対する提案を実施

これまでの実施場所

平成27年度	平成28年度	平成29年度
港区 新橋・虎の門地区	品川区 品川駅東口地区	千代田区 丸の内地区

テーマ(平成29年度)

試験区分	テーマ	特徴
土木	東京駅丸の内口周辺におけるまちづくりを参考に(資料1～資料3)、今後、都は東京都の都市施設の整備にどのように取り組んでいくべきか、土木技術者の視点から提案しなさい。	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム制 ・フィールドワーク後のワークショップで議論 ・ワークショップでは提案内容をホワイトボードでプレゼンテーション
建築	東京国際フォーラムを参考に(資料1～資料3)、今後、都は、公共建築物の整備にどのように取り組んでいくべきか、建築技術者の視点から提案しなさい。	

※ テーマは試験問題から抜粋

■フィールドワーク実施時の天候等の状況

- フィールドワークの実施時期である7・8月は30℃を超えており、受験者等の熱中症等のリスクが増大
- 7・8月の台風発生数が増加している中で、荒天時に備えて室内実施の準備もしており、運営側にも負担
⇒ フィールドワークは受験者の負担が大きく、天候にも左右される可能性がある。

試験年度	日程	実施場所	天気	最高気温	湿度 (9-12時)	7・8月の 台風 発生数	平年の 梅雨明け 時期
H27	8月5日	港区	晴れ	35.2℃	58%	7	7月21日
H28	8月1日	品川区	曇り	31.5℃	74%	11	
H29	7月10日	千代田区	晴れ	32.1℃	66%	13	
H30	7月9日	渋谷区	雨のち晴れ	31.6℃	100%	14 ^注	

※ 天候等のデータについては気象庁HP・日本気象協会HPより抜粋

注) H30は速報値

■局改革推進PTでの議論

【テーマ】フィールドワークの実施方法について

現 状

- 土木、建築について、実際の現場に赴き、複数の受験者が共同で作業を実施することができる場所を選定
- フィールドワーク後のワークショップを行うための会議室の確保も必要

分 析

(メリット)

- 自らの目で現場の状況を観察しながら問題点を発見し、課題や解決策を検討できる。

(問題点)

- 現場で把握しうる情報が多岐にわたるため、出題の意図から離れた意見が出るなど議論が拡散しがちであり、試験時間内に論点を絞りきれなくなる。
- 高温多湿の環境下でおよそ一時間、外を歩いて回るため、受験者はもとより試験委員にとっても熱中症のリスクが懸念
- 試験を行うエリアの選定に当たっては、受験者の集合に支障がないよう交通の便に配慮しつつ、フィールドワークの現場から近接した会議室を確保することが必要

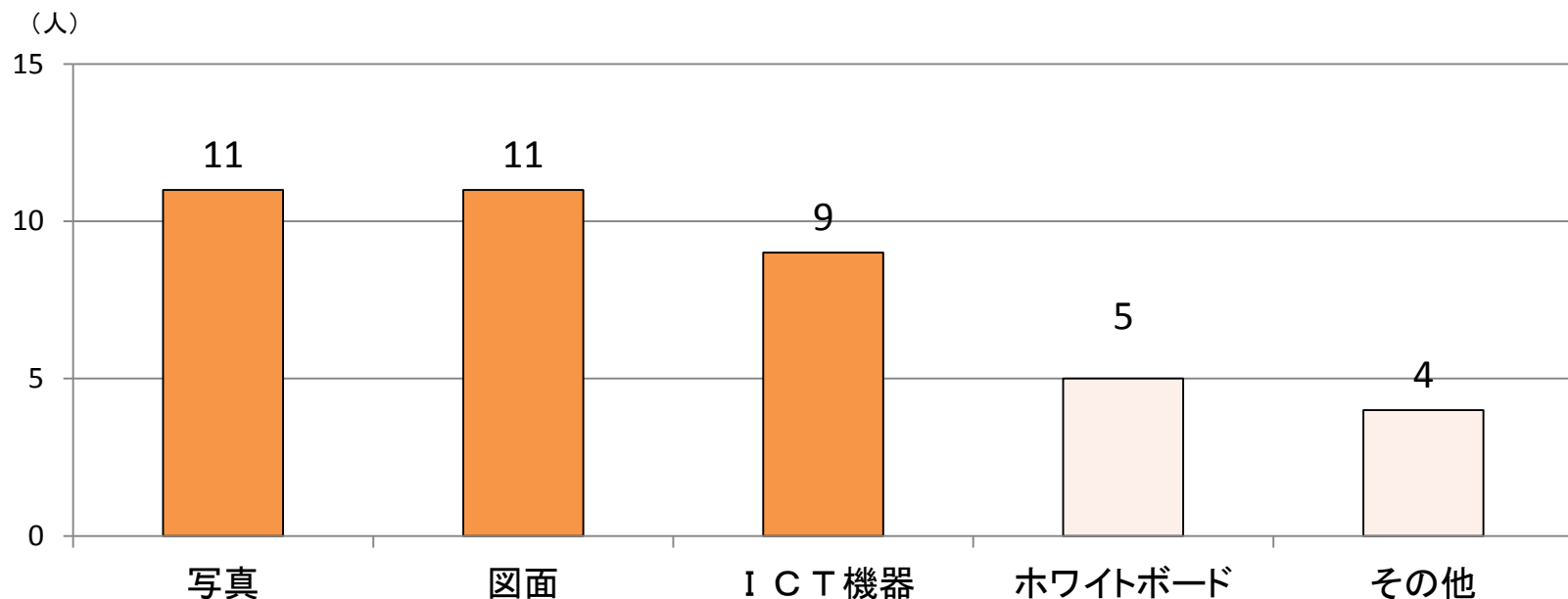
■受験者アンケート

【土木・建築受験者のみ】

「「フィールドワーク」の実施は天候に左右されやすいというリスクがあり、今後、インドアの実施も考えられますが、その場合にどのようなツールを使って実施した方が良いと思いますか(複数回答可)。」

※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者21人に調査を実施し、18人が回答

- インドアで実施する場合のツールとして、「写真」「図面」「ICT機器(タブレット等)」の利用が良いとの回答が多かった。
⇒ インドア実施の場合におけるツールとしては、「写真」「図面」「ICT機器(タブレット等)」を活用したいとの受験者ニーズが存在



■ 検証

検証5

現行の試験は実務に即した試験方法になっているか。



検証ツール

- ・ 局改革推進PTでの議論

■局改革推進PTでの議論

【テーマ】 プレゼンテーション・シートの作成について

現 状

- 新方式で実施しているプレゼンテーションについては、A3サイズのシートに解答を作成
- シートには受験者が考える課題、解決策等を記載するものとしており、図を用いるなど表現方法は自由



分 析

- プレゼンテーション面接では自分の考えを的確に伝える表現力が求められる。
 - このため、その前提となるプレゼンテーション・シートについては、要点を絞り、説得力のある記述でまとめることが必要だが、限られた時間の中で現行の様式を活用しきれていない事例が散見される。
- ⇒ プレゼンテーションに向けて必要な情報を取捨選択しシートにまとめる力(実務に求められる力)を検証するに当たって、様式等の見直しを検討すべき

■ 検証

検証6

公務員試験において、どのような種類のSNSが有効な情報収集ツールとなっているか。



検証ツール

- ・ 受験者アンケート
- ・ 他団体との比較

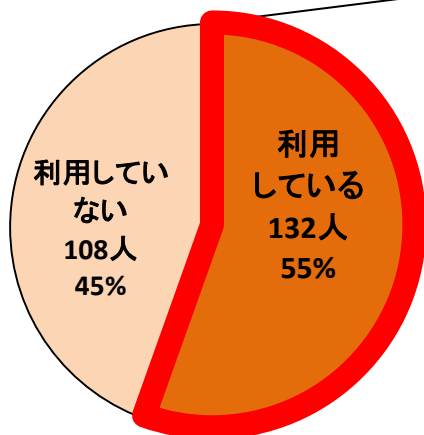
■受験者アンケート

「就職活動(公務員試験を含む。)では、どのような種類のSNSを利用していますか(複数回答可)。」

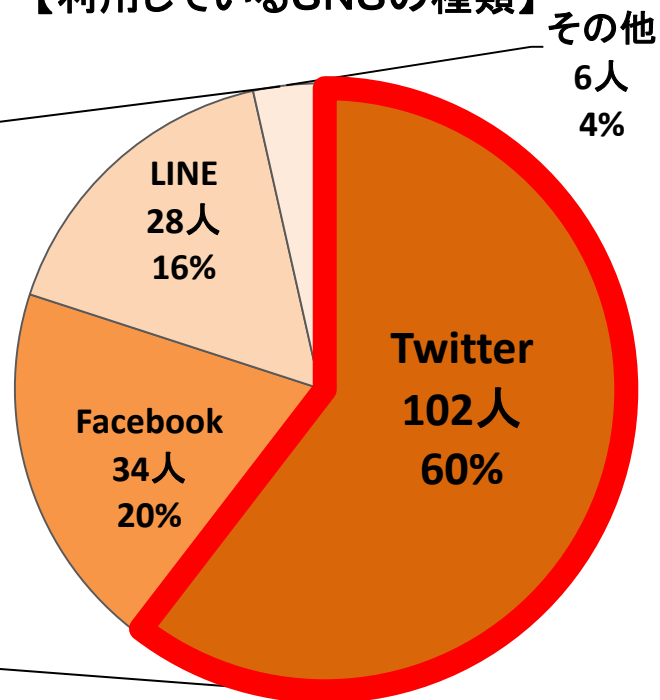
※ 平成30年度 I 類B(新方式)3次試験受験者266人に調査を実施し、240人が回答

- 就職情報収集ツールとしてSNSを利用している受験者は55%であり、そのうち60%の受験者が「Twitter」を利用している。
- ⇒ SNSの中では、「Twitter」が最も有効なツールとなっている。

【SNSの利用状況】



【利用しているSNSの種類】



※ 人事委員会事務局調べ

■SNSによる採用PRの状況

- 人事委員会ではTwitterにより、採用試験・選考に関する情報や採用セミナー・相談会等の各種PRイベントに関する情報を発信
- 都のフォロワー数は14,628人に上り、他縣市を大きく上回る状況

東京都人事委員会Twitter

各人事委員会におけるTwitterフォロワー数の比較

各都県市	フォロワー数 (平成30年11月1日現在)
東京都	14,628
千葉県	609
千葉市	488
横浜市	863
川崎市	1,388
相模原市	628
大阪市	914
愛知県	1,059
名古屋市	1,158
(参考) 人事院	9,468

■ツイートの例①

申込受付開始のお知らせ



東京都人事委員会  @to_jinjiinkai · 4月2日

【I 類A・B採用試験】本日、4月2日(月)より平成30年度東京都職員 I 類A・B 採用試験の郵送申込みの受付を開始しました。郵送申込みの締切は4月6日(金)(消印有効)までです。インターネットでの申込受付期間は3日(火)10時から9日(月)15時までです。

民間志望者に対する新方式のPR



東京都人事委員会  @to_jinjiinkai · 4月5日

東京都職員 I 類B採用試験の行政・土木・建築の試験区分では、新方式試験を実施しています。専門試験、論文試験を課さない試験ですので、民間企業との併願を考えている方もぜひ、お申込みください！

saiyou2.metro.tokyo.jp/pc/

受験生向けのメッセージ(直前期)



東京都人事委員会  @to_jinjiinkai · 5月2日

【東京都職員 I 類B採用試験】受験生のみなさん。1次試験まで残すところあと4日ですね。直前になればなるほど不安になってきますが、東京都で働いている姿を想像してラストスパート頑張ってください！受験票を忘れないようにご注意ください。

■ツイートの例②

採用PRイベントのご案内



東京都人事委員会  @to_jinjiinkai · 3月15日 

【採用セミナー】3月17日(土)、18日(日)に採用セミナーを開催します。このセミナーでは、事務職の課長級職員の基調講演や若手職員によるパネルディスカッション、様々なキャリアを持つ職員とのコミュニケーションエリアでの質疑応答を行います！

saiyou2.metro.tokyo.jp/pc/event/2017-...



東京都人事委員会  @to_jinjiinkai · 3月15日 

13日(火)に開催された技術フォーラムにお越しいただき、誠にありがとうございます！様々な局で働く先輩職員と直接話すことで、フィールドの大きさを感じていただけたと思います。21日(水・祝)に開催される2回目の技術フォーラムでは、1回目とは異なる職員が参加します。ぜひお越しください！

技術職に関するPR



東京都人事委員会  @to_jinjiinkai · 4月6日 

東京都の技術職は、都市の機能をつくり、支えるための重要な役割を担っています！また、活躍するフィールドも多種多様です。ぜひ、首都・東京の未来を一緒につくっていきましょう！技術職の詳しい仕事は、以下URLからご覧いただけます。

saiyou2.metro.tokyo.jp/technology/

■ 検証結果のまとめ

視点

人材確保

試験運営

「見える化」分析による評価結果

ターゲットである人材が確保できているか

- ・行政・技術ともに民間企業志望者の取り込みに寄与
- ・さらに社会人経験者(第二新卒等)の受け皿としても機能
- ・新方式(行政)では、公務員志望の中心である法学・政治学科系出身者以外にも門戸が開かれており、理系学科系の出身者など多様な人材が確保できている。

フィールドワークの実施方法は適切か

- ・フィールドワークは受験者の負担が大きく、天候にも左右される可能性がある。
- ・試験を行うエリアの選定に当たっては、交通の便への配慮や近接した会議室の確保といった制約がある。

試験科目は新方式の趣旨に適っているか

- ・プレゼンテーション、グループワーク等については、受験対策を特に実施していない者が多く受験しやすい。
- ・一方、教養試験は公務員予備校などの特別な試験対策が必要となっている可能性があり、内容を見直す余地あり

現行の試験は実務に即した試験方法か

- ・プレゼンテーションに向けて必要な情報を取捨選択しシートにまとめる力を検証するに当たって、様式等の見直しを検討すべき

新方式の採用者は能力を発揮しているか

- ・新方式による採用者は、多様な人材としての強みを発揮するなど、各職場で活躍している。

公務員試験ではどの種類のSNSが有効か

- ・SNSの中では「Twitter」が最も有効な情報収集ツールとなっている。

- 導入から5年が経過した新方式はおおむね有効に機能
- 今後、新方式のブラッシュアップを図る観点から、試験内容・方法の見直しや採用PRの充実を進めるとともに、将来の都政を担う有為な人材を確保するため、中長期を見据えた検証が必要

第3章 今後の改革の方向性

「見える化」分析を踏まえた取組
(今年度以降)

方向性1 試験内容の見直し

- 多様な人材のチャレンジを促進するため、I類B(新方式)(行政)の教養試験について、受験者の準備の負担を軽減できるよう内容や解答数等を見直し

方向性2 試験方法の見直し

- 技術職員としての視点に立った議論を充実するとともに受験者の負担軽減も考慮し、I類B(新方式)(土木・建築)におけるフィールドワークの実施方法を改善
- 都の実務の状況に即し、求められる力をより適切に検証するため、I類B(新方式)におけるプレゼンテーション・シートを見直し

方向性3 効果的な採用PR

- 受験者の多くが活用しているTwitterにより継続的に発信を行うなど、効果的なPRを展開
- 都政を担う人材の掘り起しの可能性を探るため、他のSNSについても研究



PDCAサイクルに基づき、上記1～3の改革による効果検証と、必要に応じ更なる改善策の検討・実施

今後の採用試験の方向性

- I類AやI類B(一般方式)など他の試験も含めた全体として最適な採用試験・選考のあり方について、人事委員会として中長期的な視点に立って検証を行い、将来の都政を担う有為な人材を確保していく。

取見中
据長
え期
組たを

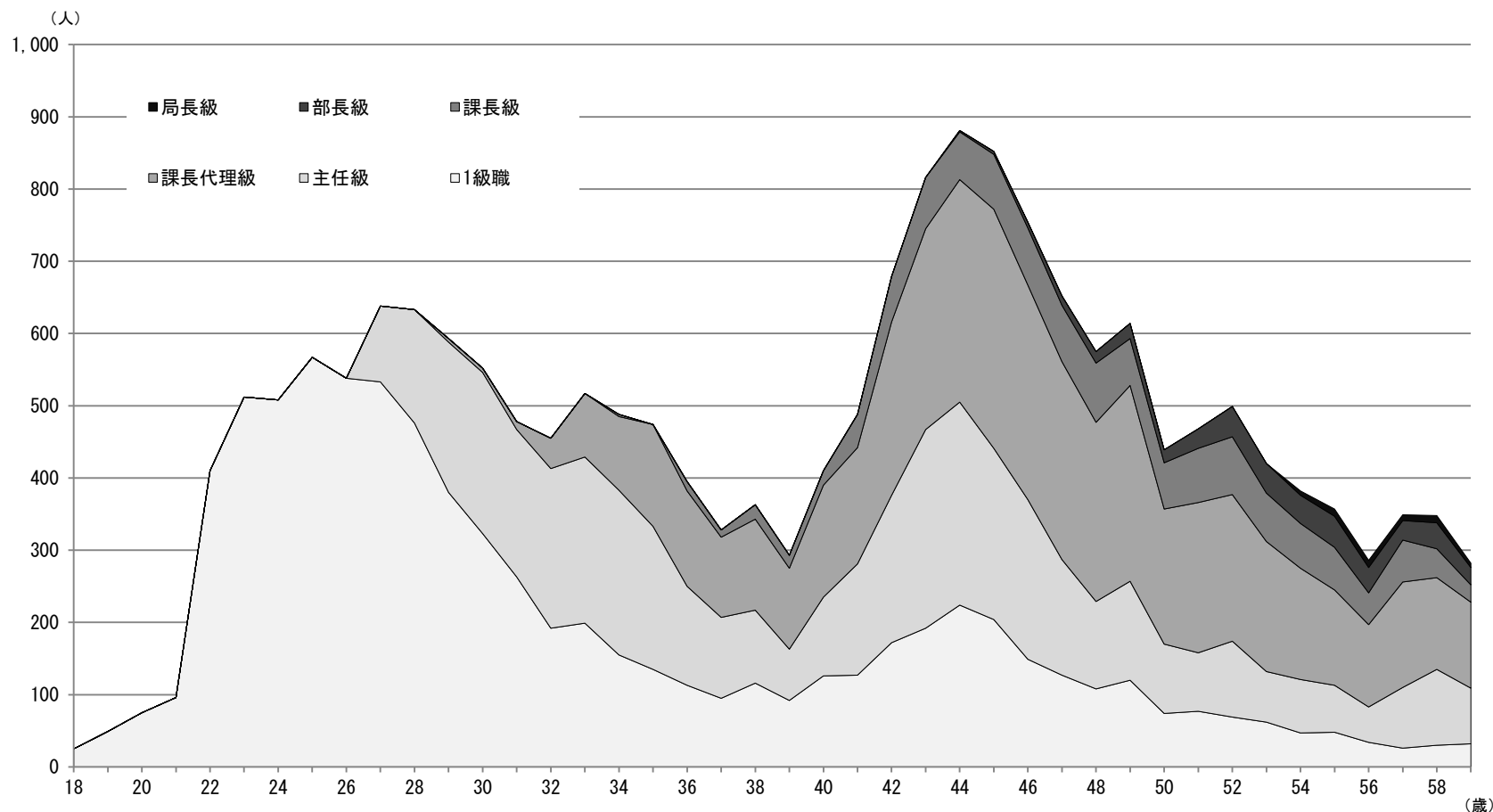
參考資料

■都の職員構成の状況(事務)

- 2030～35年頃にかけて、団塊ジュニア世代(各年600～800人超)の退職期が到来
- 30代後半の中堅層(主として現在の課長代理級)が少ない状況

事務

(「都職員の構成(平成29年4月1日現在)」を基に作成)

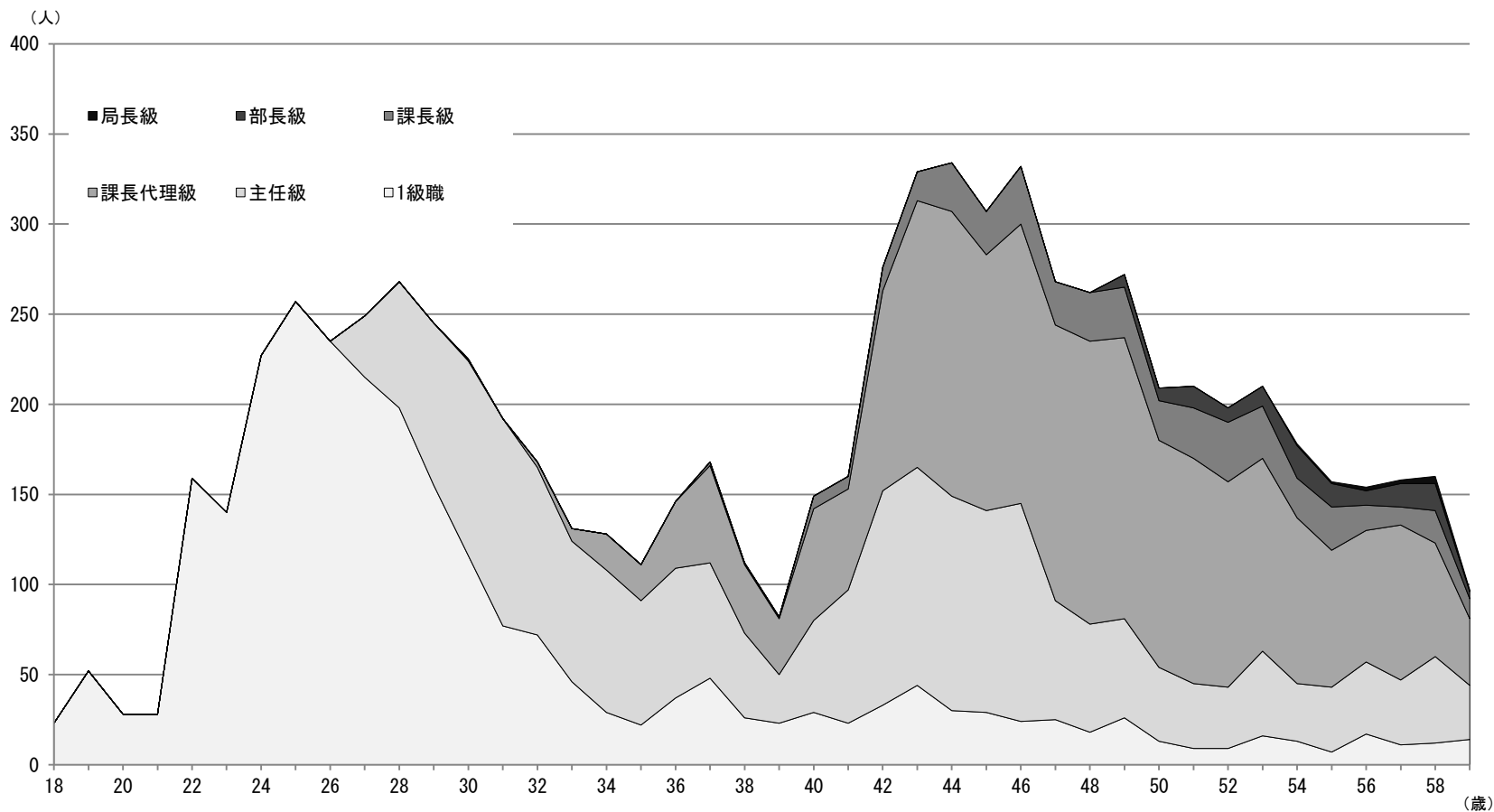


■都の職員構成の状況(四大技術)

- 職員構成の形状は、事務と概ね同じ
- 2030～35年頃にかけて、団塊ジュニア世代(各年250～300人超)の退職期が到来

四 技

(「都職員の構成(平成29年4月1日現在)」を基に作成)



■ 競争倍率の推移(5年間)

○ 新方式の競争倍率は、制度が導入された平成25年度(技術は平成26年度)以来、行政及び技術ともに、一般方式の競争倍率を上回っている。

(単位:人、倍)

採用区分	試験区分	H25			H26			H27			H28			H29		
		受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率
I 類B (新方式)	行政	1,314	75	17.5	1,078	60	18.0	1,267	114	11.1	920	137	6.7	1,043	132	7.9
	土木 建築	—	—	—	116	27	4.3	98	23	4.3	49	18	2.7	82	18	4.6
I 類B (一般 方式)	行政	3,787	504	7.5	3,643	541	6.7	3,465	640	5.4	2,706	550	4.9	2,751	439	6.3
	四大 技術	1,013	312	3.2	1,097	305	3.6	1,069	291	3.7	849	464	1.8	1,038	282	3.7

※ I 類B(一般方式)は平成25・26年度の第2回試験結果を含む。また、I 類B(新方式)の土木・建築区分は、平成26年度から実施

■競争倍率の比較(行政)

○ 東京都・他団体ともに競争倍率は高い水準で推移している状況

各団体HPの実施結果を基に作成 (単位: 人、倍)

団体	試験区分	H25			H26			H27			H28			H29		
		受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率
東京都	新方式	1,314	75	17.5	1,078	60	18.0	1,267	114	11.1	920	137	6.7	1,043	132	7.9
神奈川県	秋季チャレンジ	—	—	—	2,790	89	31.3	—	—	—	1,188	61	19.5	969	66	14.7
愛知県	行政Ⅱ	386	35	11.0	503	40	12.6	576	50	11.5	571	45	12.7	482	44	11.0
大阪府	行政22-25	—	—	—	—	—	—	815	140	5.8	956	174	5.5	1,140	88	13.0
京都市	京都方式	—	—	—	—	—	—	—	—	—	883	38	22.6	873	44	19.8
北九州市	行政(特別枠)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	405	18	22.5	470	32	14.7

■競争倍率の比較(土木)

○ 競争倍率は他団体と同水準で推移している状況

各団体HPの実施結果を基に作成 (単位:人、倍)

団体	試験区分	H26			H27			H28			H29		
		受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率
東京都	新方式	75	19	3.9	62	18	3.4	32	15	2.1	62	13	4.8
埼玉県	新方式	—	—	—	14	3	4.7	12	5	2.4	7	0	—
神奈川県	秋季 技術職	—	—	—	56	9	6.2	54	13	4.2	85	20	3.3
大阪府	土木	55	15	3.7	76	27	2.8	77	27	2.8	86	27	3.2
大阪市	都市 建設	—	—	—	54	13	4.2	46	13	3.5	62	32	1.9
特別区	新方式	143	51	2.8	120	42	2.9	139	40	3.5	113	23	4.9

■競争倍率の比較(建築)

○ 競争倍率は他団体と比較してやや高い水準で推移している状況

各団体HPの実施結果を基に作成 (単位:人、倍)

団体	試験区分	H26			H27			H28			H29		
		受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率
東京都	新方式	42	5	8.4	36	5	7.2	17	3	5.7	20	5	4.0
埼玉県	新方式	—	—	—	13	3	4.3	8	2	4.0	6	1	6.0
大阪府	建築	36	7	5.1	25	11	2.3	45	14	3.2	20	6	3.3
大阪市	建築	—	—	—	41	15	2.7	42	15	2.8	40	14	2.9
特別区	新方式	106	46	2.3	94	34	2.8	127	31	4.1	102	31	3.3