

市区町村名	愛知県 豊根村	担当部署	総務課
		電話番号	0536-85-1311
		所属メール	soumu@vill.toyone.lg.jp

1 取組事例名

村職員採用方法を奇抜に見直し～試験に「ご当地検定」導入、若手職員が業務内容と村生活で募集案内作成・・・なり手不足の地方公務員、Iターン受験者割合の増加、知る人ぞ知る小さな役場の仕事・・・

2 取組期間

令和5年度試験（令和6年度採用）～（継続中）

3 取組概要

豊根村は、愛知県の市町村で最も人口が少ない山間地の村。人口減少に歯止めがかからず、令和4年7月には人口1,000人を切った。村内の人材に限られる中、村外からも優秀な職員を得ようと新たな対策に乗り出した。1次筆記試験の一部を、村に関する知識を問う「ご当地検定形式」に変更。そして若手職員たちの、それぞれの業務内容と村での生活をふんだんに載せた募集案内をまとめた。採用後のミスマッチ発生による離職を防ぐとともに、村の魅力と不便の天秤を理解した上で、「ぜひ豊根に住んでみたい」という人材を取り込む作戦である。

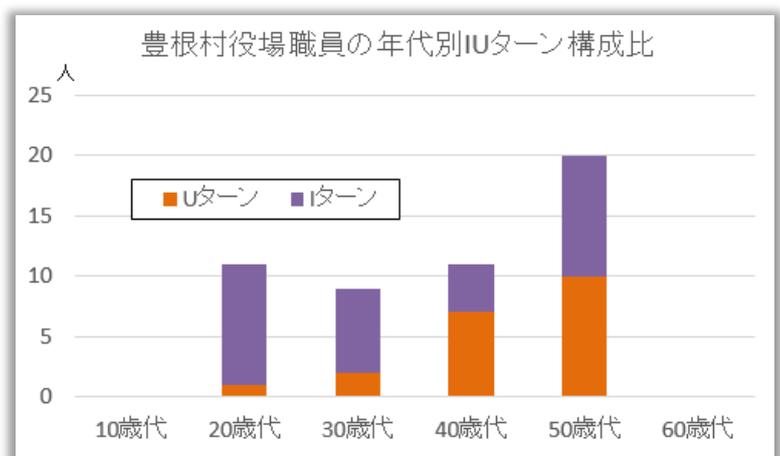
4 背景・目的

従来の試験は、一般教養試験、適性検査と作文で、それらに合格した人が面接に進む。作文テーマも、例えば「小規模自治体の今と公務員の意義」といった「固い」テーマであった。公務員という職業を目指す受験者ではなく、豊根村に興味を持って、豊根村のことを知りたい受験者を採用ターゲットにしたいという思いがあった。

一方で、従来から豊根村役場への応募者は村出身者がほとんど。出身者なら地理や特産品、観光地など村の基本情報を知っており、採用されてもスムーズに仕事をすすめられる利点があった。

しかし時代は変わり、近年は村外から豊根村に移住して豊根村役場に就職する職員が増えており、Iターン者の割合は全職員の61%になった（R6.4現在）。特に20代は11人中10人がIターンである。

さらに、役場職員は観光振興や移住定住促進、地域防災といった業務があり、地域密着型である。よって、ご当地検定の受験勉強を通して豊根村を少しでも知った状態で仕事を始められると、就職直後のスタートラインを高く設定できる。



5 取組の具体的内容

山あい位置する役場の仕事は、政令指定都市規模の市役所と比較して別の業界と言えるほど、職員が受け持つ業務の広さと深さに大きな違いがある。また、都市部と山間部では暮らし方にも大きな違いがある。よって、次年度新規採用職員の募集段階で採用ミスマッチ発生を防ぐことと、規模の大きな地方公共団体には無い働き方の魅力を PR することを目的として、若手職員をライターを中心に据え、仕事のやりがいや山村暮らしの楽しみ方を表現した冊子を作成。

募集プロセスではあまり知られていない過疎地域の公務員という存在と面白さを知ってもらう必要があるため、県内外の高校、大学へ同冊子とともに試験内容を記載した募集要項を送付した。

同時に採用試験プロセスの見直しを行い、右表のとおり、令和5年度採用試験（令和6年度採用）から論文・作文試験を廃止し、豊根村基礎知識試験（ご当地検定）を導入。

試験問題の内容は、例えば選択式では「次の中から村内に2つある日帰り温泉を選択してください」や、「次の中から村内に1本だけ通る国道の路線番号を選択してください」といった設問。

記述式では「豊根村の宿泊施設を思い浮かべ、1つ挙げてください」や、「豊根村の魅力をSNSでPRすると想定して、140文字以内で示してください」など。記述式の一部出題は、村長、副村長、教育長、総務課長が採点する。

受験者にとって平等となるように配慮するため、村勢要覧や村の観光パンフレット、村のホームページに出題範囲を限定して、受験申し込み後に送付。村役場での業務や村で暮らすうえで知っていたら役に立つ知識を出題できるように数多くの問題をあらかじめ作成し、その中から選択問題6問、記述問題2問の計8問を選出して試験当日の試験問題としている。

豊根村職員募集案内冊子～職員が語る山村の暮らしと役場の仕事



豊根村役場職員採用プロセスの変遷

採用試験段階	従来まで	令和5年度	令和6年度（予定）
募集	村内チラシ配布・WEB	左記に+村職員の働きがいを収録した冊子	
一次	一般教養試験	一般教養試験	SPI 3
	適性検査	適性検査	
	論文・作文試験	村基礎知識試験	村基礎知識試験
二次	村長面接試験	村長面接試験	村長面接試験

豊根村基礎知識試験（ご当地検定）の試験例題

令和6年度採用 豊根村職員新規採用試験 豊根村基礎知識試験（例題）

- 豊根村には営業している日帰り温泉が2つあります。以下の選択肢から、その2つを選び、該当する名称を○で囲んでください。
 - 兎鹿嶋温泉
 - こまどりの湯
 - かじかの湯
 - 湯の島温泉
- 村内には1本だけ国道があります。国道の路線番号を以下の選択肢から1つ選んで○で囲んでください。
 - 国道257号
 - 国道1号
 - 国道151号
 - 国道23号
- 豊根村には新豊根ダムと佐久間ダムの、2つの大きなダムがあります。それらをイメージしたダムカレーが村内4カ所で販売されていますが、以下の4つのうち、佐久間ダムをイメージしたダムカレーを販売する店舗を○で囲んでください。
 - 道の駅豊根グリーンポート宮嶋
 - 茶白山高原レストハウスやはず
 - コーヒーショップ栃の木
 - レストランみどり
- 豊根村の人口に最も近い数字を以下の選択肢から1つ選んで○で囲んでください。
 - 15,000人
 - 4,000人
 - 2,000人
 - 1,000人
 - 300人
- 豊根村は5つの行政区から成り立っています。以下の選択肢のうち、豊根村の行政区に当てはまらない名称を2つ選んで○で囲んでください。
 - 坂宇場区
 - 上黒川区
 - 中黒川区
 - 豊山区
 - 三沢区

6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

採用試験でご当地検定を導入している市町村があれば参考にしようとして事前調査したが、ご当地検定を採用している団体が無く、ゼロベースで企画することにした。従来行っていた小論文試験の置き換えとなるため、設問数と配点を考えて同様の配点基準となるように工夫した。

職員募集案内冊子では移住定住フェアや市町村 PR 行事でも使用できるように、村の子育て支援施策や、山村暮らしの環境に関しても表現している。この点が一般的な職員募集案内冊子と異なる部分であり、行政職員募集冊子の域を超えて、村職員が村を紹介する冊子とも言える。例えば、「同じ苗字の方が多いので、親近感を込めてファーストネームで呼ぶ習慣がある」、「静岡方面も長野方面も名古屋も（中間地点なので）気軽にドライブに行ける」といった職員独自視点による村分析が記載されていて面白い。

7 取組の効果・費用

7 割の受験者が「①職員募集案内冊子を見て応募」、「②ご当地検定の導入が面白いと思った」、という①②いずれかの理由を採用試験の申込み理由に挙げていた。独特な取り組みとして報道機関（新聞3社、ラジオ）から取材を受けたことも相まって、大幅な受験者増に寄与した。

また、新規採用職員研修時に豊根村内の地名や観光地、道路網などの知識量を確認したところ、試験勉強で村勢要覧や観光パンフレットを熟読しているだけあって従来の新規採用職員と比べて村に関する知識量が多かった。それにより先輩職員によるOJTの負荷軽減につながった。

本取組の導入費用は0円。費用効果として新規採用職員に対する教育者負荷が下がったことによる時間効率の向上（可処分時間の拡大によるコストダウン）が大きい。

8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦労した点）

事前調査では市町村の採用試験でご当地検定を採用している団体が無く、同様の事例が全く見つからないのは、法令に抵触するからではないかという懸念が不安要素となった。よって、国や県、労働局などに相談し、問題がないことを確認。その際、受験者における平等性の確保が最も遵守すべき点だと分かり、出題範囲を限定することで平等性の担保にした。

出題範囲の候補として「村勢要覧」、「同資料編」、「村観光パンフレット」、「村勢120周年記念誌」、「わたしたちの豊根（小中学生学習教材）」「村ホームページ」、「豊根村史」、「同資料編」が挙げられた。出題範囲を広げることで村の知識は深まるが、受験者の試験勉強負担が増えて応募者の減少につながる懸念もあり、そのバランスを取った出題範囲設定に苦労した。

職員採用の分野は今、人材育成と合わせて様々な地方公共団体で改善検討がなされており、職員募集案内冊子や職員の声というのも一般的になりつつある。同じものを作ったら埋もれてしまうと考え、職員が自らの業務内容に言及するのみならず、豊根村で暮らすことの良さにも言及することで差別化を図った。

9 今後の予定・構想

「5 取組の具体的な内容」の表で示している通り、令和6年度採用試験（令和7年度採用）では、採用試験に更なる改善を加えて、一般教養試験と適性検査を廃止し、SPI3試験導入を予定している。行政課題を受験時の知識で解決することは困難であり、交渉力やリーダーシップ、ストレス耐性などの「能力」や「性格」に大きく依存する。それらを測定するSPI3試験によって採用ミスマッチ防ぎ、また受験者にとっても教養試験勉強の時間を削減できるというメリットがある。豊根村では、採用選考に対して総合的な対策が必要な時代を迎えていると認識している。

※SPI3試験とは受験者の潜在能力や仕事への適性を多角的に評価する試験。

10 他団体へのアドバイス

今年になって、若者の公務員離れの報道が目につくようになってきました。都市部も例外なく厳しい採用環境であるということは、条件不利地域の市町村にとっては一層厳しい採用環境に置かれているということです。そのような環境下で採用ミスマッチの発生や応募者が集まらない状況は地方公共団体にとって死活問題です。人材育成は採用からとも言われます。ご当地検定の実施自体は低い事務的負荷で導入可能ですので、横展開しやすいと思います。どちらかというとながら労力がかかるのは従来の方法を変えるという庁内合意形成の方ではないでしょうか。毎年同じことを繰り返す方が楽で、課題解決に向けた取り組みは瞬発的に頭を使います。その点は、①昨今の厳しい採用環境を庁内で情報共有することや、②庁内職員の多くが実施後の姿をイメージできるような説明を行うことで、改革のメスが入れやすくなると、実践して感じました。

11 取組について記載したホームページ

<https://www.vill.toyone.aichi.jp/saiyo/>