

公務の人材確保に関する有識者との意見交換での主な御意見

- 国の採用活動全般における広報戦略のあり方、沖縄県内における今後の人材確保の課題
 - ・ 試験を受けてでも公務の世界に入りたいと思える、その先にある魅力を十分伝える必要がある。
 - ・ 全国転勤や離島勤務が敬遠されるのは理解できるが、国家公務員にはその地域を元気にする、そういう気概を持って働いて欲しい。給与などの処遇改善に留まらず、公益性の自覚、倫理観を備えた公務員の育成を目指すという両方をバランス良く情報発信して欲しい。
 - ・ 沖縄は魅力のあるところで、そこで働きたいと思っている人も多いのではないか。沖縄県内で働けることの魅力を発信し、県外からの人材確保に向けたPRも重要だと思う。
 - ・ 国家公務員の勤務環境は一般的にブラックというイメージが先行しており、一方で、仕事内容が外から見えづらいので、見せ方を工夫し、国家公務員の職場の魅力発信に力を入れるべきである。「公務」への関心自体は失われていないと感じている。
 - ・ 人材確保策を考えるには、職場の若手の声を傾聴し、また、離職した者の声をもっと聞くことも大事だ。
 - ・ 学生は社会貢献、SDGsに敏感であり、大企業というネームバリューだけでは動かない。国の機関も民間企業のように、これらを強く発信することも必要ではないか。
 - ・ 総合職試験と一般職試験で採用された場合の仕事の違いについて良く理解されていないと感じている。試験制度だけでなく、仕事の違いも含めて国家公務員に関心を持ってもらい、公務員試験に興味を持てる説明が必要である。
 - ・ 高校生に対する募集活動について、大学で4年間このように勉強するとこんな未来が待っているとして大卒程度試験に関する説明も行えば、大学進学希望の生徒にも、将来の就職の選択肢として考えてもらうことができ有効である。
 - ・ 現役の地方公務員や自治体の首長を呼んで仕事内容などの講演を行っており、国の機関とも連携を強化したい。連携することで教員からゼミの学生へ国家公務員のことを紹介できるものとする。
 - ・ 大学入学後早い時期に、国家公務員の職務内容を伝えることで、国家公務員採用試験の受験へモチベーションを高め受験対策を早期に始める必要がある。

- ・ 沖縄県の学生は大学生も高校生も地元志向が強いということをよく聞く。国家公務員に対し全国転勤があるというイメージを強く持っている若い人には、転勤については柔軟な対応もあるというアピールが必要ではないか。
- ・ 学生にとって公務員といえば県庁、市役所といった地方自治体のイメージが大きい。国家公務員の仕事が良く知られていないことが要因だと考える。
- ・ 若手職員は給与面だけでなく、仕事のやりがいや働きやすさを望んでいるのではないか。
- ・ 学生は、就職先を決める際、自身の成長、キャリアアップできる会社かどうかを重視していると感じる。
- ・ 国家公務員採用試験は、専門の学校で勉強する必要があり敷居が高いという意識を学生が強く感じているのではないかと思う。試験レベルを民間企業の入社試験とあわせて、民間企業の試験準備で国家公務員採用試験も対応できるようにすることは考えられないか。

○ 国の理系人材確保

- ・ 当社では理数系の専門職を確保するため、学生に対して寄付講座を相当長期に渡って設けており、大学で学んだことを生かせるということで就職の選択肢として選ばれるようになった。国家公務員においても講座を設けるなど、長い期間の取組が必要ではないか。
- ・ 地方自治体の土木系人材については、土木の専門試験だけで受験できるところもあり、公務員試験に向けた特別な勉強は不要で、大学で学んだ専門知識のみで受験できる工夫がされている。その結果民間企業との併願がしやすく、チャレンジが容易になっている。

○ 民間企業における採用活動の取組

- ・ 職場を知ってもらう機会を多く作り、合同の企業説明会以外に職員との座談会など個別に学生と接する機会を設けるなど工夫している。インターンシップにも力を入れ、良い面も悪い面も含めて会社の社風を経験してもらうことで入社後のミスマッチ解消となっている。学生にいかに効果的に伝えていくかを大事にしている。
- ・ 民間企業では、中途採用は当たり前に行っている。また、一度辞めた者が、もう一度戻ってきたいということであれば、門戸を広げて受け入れることも一般的になってきている。