

平成28年度人事院政策評価結果

		政策所管部局	人材局
政 策	1 人材確保策の検討、充実		
目 標	<p>(政策目標) 多様な有為の人材の確保に資するよう、人材確保策の検討・充実を図る。</p> <p>(具体的取組) 行政課題の複雑・高度化、グローバル化等が進む中で、優秀な人材を確保していくことは喫緊の課題となっているが、国家公務員採用試験の申込者数については、少子化の進展や将来像に対する考え方の多様化等を背景として、中・長期的な減少傾向が続いている。また、人材の獲得に際し、地方自治体や民間企業との競争はこれまで以上に激化している。このような状況の中、政府全体として国家公務員の人材確保に向けた取組を進めることが求められている。</p> <p>そのため、より多くの多様な有為の人材が公務を志望するよう、平成28年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 若手職員へのアンケート調査、学生へのアンケート調査、各府省へのヒアリング、大学教授等へのヒアリング等の実施を通じて、優秀な人材の就職動向や若手職員の意識等に係る分析を行う。</p> <p>(2) 各府省や大学等と連携・協力をを行い、「啓発活動」及び「人材確保活動」の充実を図り、更に多くの学生に公務の魅力等を伝え、公務への関心が持たれるよう「公務研究セミナー」、「霞が関特別講演」、「総合職中央省庁セミナー」、「一般職各府省合同業務説明会」、「霞が関OPENゼミ」等を確実に実施する。その際、参加者が国家公務員の仕事内容、やりがい、面白み、勤務の実情、キャリアパス等について具体的なイメージを持ち得るよう工夫する。</p> <p>(3) ホームページ「採用情報NAV I」、メールマガジン、フェイスブック等の多様なIT媒体を引き続き積極的に活用し、訴求力の高い情報発信を行う。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》各方面の意見等の把握・分析</p> <p>(1) ①総合職試験の第1次試験合格者及び一般職試験の最終合格者に対するアンケート調査（平成28年10月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計47回）の参加者に対するアンケート調査、③総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査（平成28年4月実施）などを通じて、学生等の就職動向や意識等の把握・分析を行った。</p> <p>加えて、本院及び各地方事務局（所）で大学懇談会を開催する（平成28年10月～平成29年2月 計10回）などして、各大学の就職担当教授やキャリアセンター長等との意見交換等を幅広くかつきめ細やかに実施し、学生の就職動向等や国家公務員の人材確保活動についての要望等を聴取した。</p> <p>上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、総じて学生等の側には、公務の具体的業務内容や働き方改革などに対する関心が高いほか、地方大学学生等を中心に地元志向がみられた。</p> <p>(2) また、各府省と連携して的確な人材確保活動等が実施できるよう、各府省人事担当企画官等と意見交換会を節目の時期に実施した（年間4回）ほか、適時に人事担当者に対するヒアリングなどを行い、実情把握や人材確保活動等に対する意見聴取に努めた。</p> <p>《取組内容2》各種説明会等人材確保活動の着実な実施</p> <p>《取組内容1》で把握した学生等の就職意識等を踏まえながら、効果的かつ効率的な人材確保活動となるよう、必要な見直しを行いつつ、</p>		

本年度は、次のような人材確保策を積極的に展開した。

<主な活動>

- ・霞が関特別講演（9大学35回実施）
- ・公務研究セミナー（7地区12回 約4,900人参加）
- ・霞が関OPENゼミ等（11月、3月）
- ・総合職中央省庁セミナー（9回）、一般職各府省合同業務説明会（7回）
- ・総合職・一般職一次合格者対象府省庁合同業務説明会（計20回）

その際、地方公務員等との競合が強くなっている傾向が見受けられたことから、各府省や大学等と連携して、求める人材像、国家公務員ならではの魅力、キャリアパス等の積極的発信に努めたほか、女性、私立大学・地方大学の学生、専門職大学院生、技術系の人材、民間人材等を対象に、それぞれに応じた的確かつきめ細かな対応策となるよう留意した。

具体的には、

- ① 女子学生向けの次のような説明会や業務紹介パンフレット・人事院HP等を充実した。また、特に女子学生は、働き方改革への関心が高いという傾向が見受けられたことから、働き方改革の取組、ワーク・ライフ・バランスの実践例、女性職員の活躍事例（ロールモデル）等を発信するとともに、平成28年度から試験内容を大きく見直しした総合職政治・国際区分への応募拡大を積極的に働きかけを行った。
 - ・女性のための公務研究セミナー（東京・京都で計3回実施約1,000人参加。冒頭に各府省リレー方式による短時間のPR講演を実施）
 - ・女性のための霞が関特別講演（2大学で計3回実施）
 - ・女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス（14大学398人参加）
- ② 地方事務局（所）と連携して、地方大学の就職担当教授等とのネットワーク強化に努めたほか、国家公務員試験制度ガイダンスや霞が関特別講演の地方開催の拡充（後期は前年度より2大学4回増加）など地方大学の学生等に対する説明機会等の充実に努めた。
 - ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（54大学2,504人参加）
- ③ 公共政策大学院や法科大学院など専門職大学院出身者は引き続き重要な人材供給であり、これら大学院教授等との意見交換の場を充実するとともに、次のような取組を行った。
 - ・霞が関インターンシップの開催（平成28年7月～9月実施）
 - i) 公共政策大学院生（11府省で30人参加）
 - ii) 法科大学院生（9府省で17人参加）
 - ・法科大学院生対象の中央省庁合同業務説明会の開催（平成28年8月）
 - ・新たに政策立案ワークショップを開催（平成29年2月に3回実施）
 - ・公共政策等大学院の講義への各府省職員の派遣（4大学院56回）
- ④ 民間企業等の積極的な採用意欲の下、本府省・地方機関を通じた技術系人材の確保が喫緊の課題であり、各府省人事担当者の参加を得つつ、主要大学の理工系教授等との意見交換会を開催したほか（東京大学、京都大学）、新たに技術系職域紹介パンフレットを作成し各種人材確保施策で有効に活用した。また、「採用情報NAVI」において技術系学生向けページの新設を行った。その際、学生時代の専攻が自分と類似する職員が国家公務員として現在どのように働いているかといった視点で紹介することにより、紹介内容を自分に置き換え具体的にイメージできるように工夫した。
- ⑤ 民間人材の採用は、公務組織における年齢別人員構成の偏りへの対応の観点からも有効であり、内閣人事局と連携して経験者採用試験からの採用についての各府省合同説明会を開催したほか（平成28年6月）、経験者採用の仕組や経験者座談会を通じた魅力の発信を人事院HP等を利用してきめ細やかに行った。この結果、国税庁試験の採用予定数の拡大もあった。なお、平成28年度国家公務員経験者採用試験の申込者数は2,410人で、前年度の1,446人と比べて約7

	<p>割増加した。</p> <p>《取組内容3》多様な媒体の積極的活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 若い世代に公務の魅力を経験的に働きかけるためには、IT等を活用した発信は極めて有効であると認められることから、「採用情報NAV I」を大幅に改修し、内容の充実（動画、写真等を活用した発信）や画面構成等わかりやすきの向上を図るとともに、メールマガジンの内容向上に努めた。加えて、新規にフェイスブックを開設し、採用試験や各種業務説明会等に関する情報や、新人職員や海外留学生からのメッセージなどを積極的に発信した（原則週3回）ほか、地方事務局版フェイスブックの開設に向けて必要な支援を行った（2事務局で運用開始）。
<p>測定指標（ある場合に記入）</p>	
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 各種アンケート調査の実施、各府省人事担当者や大学関係者等との意見交換等を通じて、学生等の動向や各方面の意見等を把握・分析した結果、実際の人材活動等に反映させる（地方公務員等との競合関係が強まっている傾向を受けて、国家公務員ならではの魅力を積極的に発信するなど）など、適切かつ効果的な人材確保策の検討に資することができたこと。 ② 人材確保活動等の実施については、各対象に応じて、実施方法や説明内容を工夫するなど、的確かつきめ細やかに実施することができたこと。 ③ 多様な媒体による情報発信については、「採用情報NAV I」の大幅改修、フェイスブックによる積極的発信などを行い、公務職場に関心を有する学生等に対して訴求力のある有用な情報提供が行えたことと認められること（セミナー等参加者の過半数がこれらIT媒体からの提供情報により当該セミナー等を認知）。なお、「採用情報NAV I」の月間平均アクセス数約77万5千件、フェイスブックの掲載記事数397件（平成28年度（平成29年2月28日まで））、メールマガジンの登録件数28,931件（平成29年2月28日現在）（対前年同期2,320件増加）。 ④ これまで、各府省と連携・協力して人材確保活動等を着実に実施し、公務の魅力等を発信してきたことにより、民間企業の採用意欲が高い中であって、平成28年度総合職試験の申込者数は24,507人と前年度より210人増加し、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数も35,998人と前年度より358人増加したこと。加えて、申込者に占める女性の割合も、総合職試験、一般職試験ともに過去最高の割合となったこと。 <p>以上を踏まえ、平成28年度における政策は、目標達成と判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種アンケートは、リマインドを行ったり回答しやすい工夫を行うことによって回収率を高め、効率的かつ的確に学生の就職動向等を把握することができた。また、これらのアンケート結果や各府省からの意見聴取、大学教授等との意見交換により、上記のとおり、地方公務員との競合の強まりや、働き方改革への関心の高さ等を実証することができた。それを踏まえ、その後の人材確保活動において、学生のニーズに沿ったPRを行うことができたため、これらの取組は有効かつ効率的であった。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省の第一線の政策担当者等が参画して行う、霞が関特別講演、

	<p>霞が関インターンシップ、霞が関政策立案ワークショップ等は、各府省の具体的な業務内容に関心の高い学生等に対して、実際の仕事内容、やりがい、面白み等を直接訴求できる機会であり、有効、効果的かつ効率的な取組であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その他各種説明会など人材確保活動等についても、各方面と連携しつつ、人材供給源である各対象に応じて、実施方法や説明内容等を工夫して行ったものであり、有効かつ効果的な取組であった。 ・ また、民間企業等の採用意欲が高い中であっても、平成28年度総合職・一般職採用試験の申込者数は対前年度増となり、女性の申込割合も過去最高となったことや、経験者採用試験の申込者数が前年と比べて約7割増加したことなどを踏まえると、前年度から継続的に上述した取組を実施し、拡充してきたことは有効であったものと考ええる。 <p>《取組内容3について》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページは、比較的容量の大きい動画や写真等によってイメージが得られやすく、感性に訴求できる情報提供するものであること、フェイスブック及びメールマガジンは、個々人のモバイル端末に直接アプローチし、閲覧確度が高いという特性があること、閲覧者から好印象が寄せられていること等から、IT等の媒体を活用した情報発信は、有効かつ効果的な取組であった。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後、若年層人口の減少が見込まれる中、公務を支える多様な有意の人材を適切に確保していくためには、新規学卒者等を中心とした我が国労働市場の需給関係の動向等を的確に把握していくことが不可欠であり、引き続き学生等に対する各種アンケートや大学関係者等に対する意見聴取を工夫を加えながら積極的に実施し、その結果を人材確保活動に反映していく必要がある。 加えて、各府省人事担当者と、継続的に意見交換等を行いながら、各府省における取組について必要な支援を行っていくことも重要である。 ・ 学生等が国家公務員の仕事内容・実情、面白み、キャリア支援等について具体的なイメージを持てるよう、引き続き各府省、大学等と連携しながら、効率性を踏まえつつ、各対象に応じた取組を積極的に進めていく必要がある。その際、各府省における仕事の魅力をどう高め、発信していくかが、今後、民間企業等競合する他の就職先等との関係においても、極めて重要である。 ・ 今後とも、HP・フェイスブック・メールマガジンなど、それぞれの媒体の特性を活かした効果的な情報発信に努める必要がある。
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な人材について、主に女性、技術系、そして地方大学出身者といった観点から施策を展開しているが、こうした観点だけでなく、LGBTや障がいを持つ方々などを含めた、より広義の意味でダイバーシティの確保を目指して取組を展開して行くことが必要である。 ○ 学生の中には、総合職試験からの採用について、出身大学によって何らかの影響があると感じている者がまだまだ存在する。こうした誤ったイメージを払拭できるよう、引き続き地方大学向けの説明会などに積極的に取り組んでもらいたい。 ○ 少子化が進み一人っ子が増えてきたことに伴って、女子学生のみならず男子学生も転勤を忌避する傾向になってきており、地方公務員との人材競合状態はますます強まってきている。このため、優秀な学生を国家公務員として確保できるよう、さらに取組を強化していくことが重要である。