

# 平成29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><b>(政策目標)</b> 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><b>(具体的取組)</b> 若年人口の減少や若者の就業意識の変化、民間企業・地方公共団体等における高い採用意欲等を背景に、国家公務員の人材確保は引き続き厳しい状況にある中、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29年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 人材確保策に適切に反映させるため、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年層の就業意識等を把握する。</p> <p>(2) 各府省や大学等と連携しながら、効率性を踏まえつつ、昨年の給与勧告等報告で言及した、女性、私立大学・地方大学の学生、専門職大学院生、技術系人材、民間人材等の対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策を積極的に展開する。その際、働き方改革の動きも踏まえつつ、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工夫するとともに、ホームページやパンフレット等多様な媒体を相互に連携させながら、それぞれの特性を活かしたより一層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》優秀な人材の就職動向や若年層の就業意識等の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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29年10月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計77回）の参加者に対するアンケート調査等を通じて、学生等の就職動向や意識等の把握を行った。</li> <li>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29年10月～12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間で、学生の就職活動やインターンシップに係る動向、国家公務員の人材確保活動等について幅広くかつきめ細かに意見交換を行った。</li> <li>上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、インターンシップも含めた民間企業・地方公共団体の人材確保活動が一層活発化する中、学生の公務の具体的業務内容やワークライフバランス、キャリア形成などに対する関心の高さが窺えた。一方、地方大学の学生からは官庁訪問の仕組みがわかりづらいなどの声が聞かれた。</li> <li>・ 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の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。</li> </ul> <p>《取組内容2》対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 《取組内容1》で把握した就業意識等を踏まえながら、次のような</li> </ul>		

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（12大学35回実施3,785人参加）
- ・公務研究セミナー等（26地区37回実施8,465人参加）
- ・霞が関OPENゼミ等（27地区実施延べ約23,000人参加）
- ・総合職中央省庁セミナー（7地区9回実施約1,500人参加）
- ・一般職各府省合同業務説明会（11地区11回実施約5,400人参加）
- ・総合職・一般職第一次試験合格者等対象府省庁合同業務説明会（10地区22回実施11,679人参加）

その際、各府省や大学等と連携して、①女性、②地方大学等の学生、③専門職大学院生、④技術系の人材、⑤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い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）等を発信した。

- ・女性のための公務研究セミナー（11地区12回実施1,487人参加）
- ・女性のための霞が関特別講演（3大学で計4回実施304人参加）
- ・女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス（10大学349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、公務研究セミナー等主要イベントの全国展開、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。

また、新たに総合職の官庁訪問の仕組み等を解説するリーフレット「総合職官庁訪問ガイド2017」や一般職の官庁訪問を呼びかけるチラシを作成し、全国で配布することで、学生の官庁訪問への周知啓発に努めた。

- ・大学懇談会（9地区63大学）
- ・主要大学学部就職担当教授等の個別訪問による意見交換（20大学）
- ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（77大学4,312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源であり、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29年7月～9月実施）
  - i) 公共政策大学院生（12府省で37人参加）
  - ii) 法科大学院生（8府省で18人参加）
- ・霞が関インターンシップの事前説明会開催（3大学院）
- ・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29年7月36人参加）
- ・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）

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）、昨年引き続き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NAV I」の技術系学生向けのページの拡充を行った。

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ることから、経験者採用試験について、内閣人事局と連携して各府省合同説明会を開催（平成29年6月及び11月）したほか、人事院HP等を活用して同試験の仕組みや同試験による採用者の経験談等を発信するなど、きめ細かい周知・広報活動を行った。

これらの人材確保策の展開に際しては、学生等が職場環境等について具体的なイメージを持ち、国家公務員の仕事ならではの魅力を把握できるよう、新たにパンフレット「国家公務員の魅力分析BOOK」を作成し、国家公務員自らが感じている公務職場の魅力を紹介するとともに、ワークライフバランス、多様な勤務経験や研修制度による人材育成、給与、転勤事情等についてわかりやすく解説したほか、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレットの誌面デザインを大幅に見直し、訴求力を高めた。

また、人事院HP、メールマガジン、フェイスブック等のIT媒体及び各種パンフレット、チラシ等紙媒体を用い、QRコードや電子書籍等を介して相互にリンクさせつつ、採用試験・業務説明会等に関する情報や、求められる人物像、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。

達成度の評価

《評価》 目標達成

《目標達成度の判断理由》

- 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した。これらの意見等を踏まえ、新たなリーフレット、パンフレットの作成を行うことにより、適切かつ効果的な人材確保策に資することができたこと。
- ② 人材確保策の展開については、《取組内容2》に記載したとおり、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 平成29年度総合職試験の申込者数は23,425人（平成28年度24,507人）、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数は35,142人（同35,998人）とそれぞれ減少したものの、申込者に占める女性の割合は、総合職試験（35.0%）、一般職試験（35.3%）ともに過去最高の割合となったこと。各府省ヒアリングの結果によれば、各府省における人材の確保（採用）については、総じて、量的・質的にも満足していくものとなっていること。
- ④ 経験者採用試験のきめ細かい周知・広報活動のほか、気象庁経験者採用試験（係長級（技術））の新設や、国税庁経験者採用試験（国税調査官級）の採用予定数が前年度に引き続き200人規模となったこともあり、今年度の同試験への申込者数は2,636人と、前年度（2,401人）に比べて235人（9.8%）増加したこと。

以上を踏まえ、平成29年度における政策は、目標達成と判断した。

施策の分析

《取組内容1について》

- ・ 各種アンケートについては、今後の施策への展開や回答しやすさを

考慮して設問の追加や選択肢の追加など、様式を適時見直しており、その結果、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、各種アンケートの結果や各府省人事担当者、大学関係者との意見交換等により、上記のとおり、学生の公務の魅力や官庁訪問の仕組み等についての情報に対するニーズを把握することができており、これらの取組は有効かつ効率的であった。

《取組内容2について》

- 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、霞が関インターンシップ等は、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ること。また、例えば霞が関特別講演の参加者アンケートにおいて、「(霞が関特別講演は) 有益だと思う」とする回答割合が約99%であったことから学生のニーズと合致する有効かつ効率的な取組であったと考えられる。
- その他各種説明会など人材確保活動等についても、《取組内容1》により把握した情報も踏まえ、各方面と連携しつつ、人材供給源である各対象に応じて、例えば、女子学生からの関心が高いワークライフバランスに関する解説を取り入れたパンフレットや地方大学の学生からの関心が高い官庁訪問に関するリーフレット等を新規に作成して各対象向けの説明会で頒布する、これまでに開催実績のない地方大学でイベントを開催するなど実施方法や説明内容等を工夫して行ったものであり、有効かつ効率的な取組であった。

今後の施策に反映させるべき事項

- 今後、若年層人口の減少が見込まれる中、民間企業等における採用選考活動やインターンシップなど学生を取り巻く状況は日々変化しており、その動向を常に注視することが不可欠である。そのため、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等に適切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、各府省のニーズも踏まえた対応や、各府省への適切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、極めて重要であり、また、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。

有識者の意見

- 平成29年度の総合職試験及び一般職試験の申込者数は、共に前年度と比べ減少となっている。特に総合職試験の申込者数では、前年比で5%程度の減少となっているので、これは何かしらの要因の下に生じた「意味のある減少」と認識するべきである。
- 少子化が進み、公務への優秀な人材の確保が課題となっている状況下において、法科大学院や公共政策大学院の学生は公務にとって貴重な人材供給源となっている。彼らをターゲットにした取組を引き続き継続していくことが重要である。
- 多様な人材を実際に確保することができたのかについての評価を行うためには、地方大学や私立大学の学生の申込者数や採用者数等の動

向について、しっかりと把握していくことが肝要である。また、技術系の人材については、単に技術系という大きな括りではなく、例えば建設系では十分に人材を確保できているのかといったように、より詳細な区分ごとに分析を行っていくことが重要である。

- インターンシップについては、人事院が主催するものだけでなく、各省庁が独自に実施しているものとも情報連携を図るなどして取組を進めてもらいたい。
- IT媒体を活用した情報発信については、各媒体の効果について、しっかりと検証した上で実施していくことが重要である。