

平成27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、政府による採用抑制の方針や民間企業における雇用情勢の変化に伴う変動はあるものの、少子化の影響や将来像に対する考え方の多様化等により減少傾向という状況が続いている。また、人材の獲得に向けて、地方自治体や民間企業との競争が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。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27年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 優秀な人材の就職動向や若手職員の意識等を把握するため、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、現状分析を行う。</p> <p>(2) 各府省と連携・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」等の確実な実施を行う。</p> <p>(3) 昨年度は、HP「採用情報NAV I」の全面的改修に加え、メルマガの配信記事の見直しを行うことによりメルマガ登録件数が10,000件を超えたところであり、今年度は、HP「採用情報NAV I」、メルマガ、ツイッター等の多様な媒体を積極的に活用し、情報発信の内容も更に充実させることで、メルマガの登録件数を前年度より増加させる。</p>		
具体的取組結果	<p>《取組内容1》人材確保に係る現状分析</p> <ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の就職動向や学生等の意識等を把握するため、総合職及び一般職試験の最終合格者、各種人材確保イベント参加者等に対してアンケート調査を実施した。学生等の国家公務員の仕事に関する意識等については、地元志向が強く長時間労働を嫌う若者の気質等があることが見受けられた。若手職員については、3年目フォローアップ研修受講者に対するアンケート調査を行い、公務のために仕事ができることなどに満足しているものの、他方で私生活との両立の困難性などに課題を感じている傾向が見受けられた。 <p>また、各府省ヒアリングや各府省人事担当企画官との連絡会を開催し、平成27年度官庁訪問における採用・選考活動など人材確保について意見交換を行った。総合職試験の内々定の状況については、多くの省庁において、例年どおりの質・人数を確保することができたとする一方で、一般職試験については、地方公共団体との競合等による内々定辞退がある等、人材確保に期間と労力を要した状況も見られた。</p> <p>さらに、大学教授等と人材確保に関する意見交換を実施し、学生の就職動向について状況把握を行うとともに、今後の国家公務員の人材確保活動に当たっての要望等を聴取した。</p> <p>《取組内容2》「人材確保活動」及び「啓発活動」の着実な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省と連携・協力し、「人材確保活動」及び「啓発活動」（以下「人材確保活動等」という。）について改善を図りながら着実に実施した。その際、過去の説明会参加者の声を参考に「公務の魅力」の発信のポイントを整理し、各府省に提供・共有することにより、より効果的な活動になるよ 		

	<p>う努めた。</p> <p>【平成27年度に実施した主な活動】</p> <p>「霞が関特別講演」：(前期) 5 大学18回、延べ1,840人参加 (後期) 4 大学13回、延べ1,532人参加</p> <p>「公務研究セミナー」：7 地区12回、5,057人参加 公務研究セミナーin霞が関、延べ2,983人参加</p> <p>「女性のための公務研究セミナー」：2 地区 3 回、868人参加</p> <p>「女性のためのトークライブ」：2 大学 3 回、延べ136人参加</p> <p>「公共政策大学院生 法科大学院生霞が関インターンシップ」： (公共) 1 回、8 大学院43人、14府省 (法科) 1 回、8 大学院29人、11府省</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年人事院勧告時報告において、「多様な有為の人材を公務に確保するために、まずは、より幅広い層の者に、国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要であり、本院としては、広く国家公務員の仕事内容、キャリアパス等について具体的イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、積極的に広報し、公務の魅力を発信していく。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化する。」旨言及した。 これを踏まえ、地方事務局(所)と連携を図りつつ、大学懇談会の拡充のほか、大学教授等とのネットワーク作り及び関係強化、学生等を対象とした新たな取組等の実施など、管内出先機関と協力した取組を積極的に推進した。 <p>《取組内容3》多様な媒体の積極的活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 「採用情報NAVI」及びメルマガについて、内容の充実を図るため更なる見直しを行ったほか、新たに、学生にとって有効な情報媒体であるFacebookによる情報発信等を開始した。
測定指標(ある場合に記入)	
達成度の評価	<p>《評価》目標達成</p> <p>《理由》</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材確保活動等において、各府省と連携・協力して、公務の魅力を発信することにより、平成27年度に実施した総合職試験(院卒者試験・大卒程度試験)(法務区分及び教養区分を除く。)の申込者数については21,782人と前年度より735人増加し、一般職試験(大卒程度試験)の申込者数については35,640人と前年度より132人増加した。また、総合職試験(法務区分)の申込者数については62人と前年度より25人減少したものの、総合職試験(教養区分)の申込者数については2,453人と前年度より540人増加した。 その後の採用・選考活動については、前記のとおり、各府省ヒアリング等により、総合職試験の内々定の状況については例年どおりの質・人数を確保することができたとする一方で、一般職試験については地方公共団体との競合等による内々定辞退がある等、人材確保に期間と労力を要した状況が確認できた。 優秀な人材の就職動向や若手職員の意識等を把握するための各種アンケート調査の実施、各府省、大学教授等との意見交換等を通じて人材確保に係る現状分析を行い、適切・効果的な人材確保策を検討し、人材確保活動等の更なる充実を図った。具体的には、各府省と連携して、多くの合格者を輩出する大学以外の都市部の私立大学や地方大学などにおいても人材確保活動等をより積極的に実施することとし、国家公務員の仕事や勤務の実情等について具体的イメージを持ってもらえるよう丁寧な説明等を行った。加えて、教育関連企業が開催する高校生の進学関連イベントに参加し、より幅広い層に対して、積極的な働きかけを行った。 また、各府省、大学教授等からの要望等を踏まえ、公務に優秀な人材を確保するよう、学生等の就職機会の確保等に留意し、平成28年度の国家公務員採用試験日程について必要な見直しを行った。 地方における誘致活動の拡充・強化については、地方事務局(所)と連携

	<p>し、各管内出先機関と協力した取組を積極的に推進することにより、大学懇談会の拡充のほか、大学教授等とのネットワーク作り及び関係強化、学生等を対象とした新たな取組等を円滑に実施することができた。また、近年課題となっている一般職試験（大卒程度試験）の技術系区分の人材確保に向けて、理工系就職担当教授等との意見交換等を拡充したほか、理工系学生を対象としたセミナー等の拡充にも取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「採用情報NAV I」及びメルマガの内容を充実させることにより、メルマガの登録件数について、平成26年度の10,470件から、平成27年度は14,432件（平成28年2月29日現在）に増加した。加えて、新たにFacebookによる情報発信等を開始するとともに、そのための必要な環境整備等を行った。 <p>以上を踏まえると、平成27年度における目標は達成された。</p>
<p>施策の分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度の人材確保活動等については、平成27年度大学卒業・修了予定者から民間企業の採用選考活動が8月1日以降に遅らせて開始されることを踏まえ、国家公務員採用試験の日程についても繰り下げることとしたことから、これに合わせて人材確保等の活動計画を実施し、各府省、大学等と連携しつつ、着実に実施することができた。人材確保活動等の実施に当たっては、若者の地元志向や長時間労働忌避の傾向等がみられること、国家公務員の仕事等の魅力が学生等に十分に伝わっていないとの指摘があることを踏まえ、国家公務員の仕事の実情、やりがい、面白み、勤務の実態、キャリアパス等について具体的イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、引き続き、丁寧な説明を行っていく必要がある。 平成27年度为国家公務員採用試験日程については、2年前（平成26年1月報道発表）から公表し、様々な機会を通じて地方公共団体への情報提供、適切な対応の要請を行ってきたものの、総合職試験の第2次試験（筆記試験）や専門職試験（大卒程度）の第1次試験の日程が地方公共団体の第1次試験の日程と重なることとなり、総合職試験第2次試験（筆記試験）については、棄権者が多く、受験率が低下し、専門職試験（大卒程度）については申込者が減少することとなった。そのため、平成28年度为国家公務員採用試験日程の設定に当たっては、各府省、大学教授等からの要望等を踏まえ、民間企業の採用選考活動時期の変更等の動きを注視しつつ、学生等の就職機会の確保を念頭に、上記のような試験日程の重なりを回避して受験機会の拡大を進める必要があることから、関係機関等と適切に連携し必要な対応を行った。 地方における誘致活動の拡充・強化に当たっては、地方事務局（所）において、管内の状況や管内の地方機関のニーズ等を踏まえて優秀な人材の確保に有効と考えられる新規施策を検討し、可能なものから随時実行する必要がある。 また、地方における誘致活動の拡充・強化を効率的に進めるためには、地方事務局（所）間で有効な取組等を共有するなど、引き続き、より緊密な連携を図っていくことが必要である。 多様な有為の人材を公務に確保するためには、特定の大学・学部に働きかけるだけでなく、様々な媒体を利用して情報を得ている学生等に対して、国家公務員採用試験の受験を働きかけることが必要であることから、若手職員からなるプロジェクトチームを立ち上げ、「採用情報NAV I」及びメルマガの内容の充実や、Facebookによる情報発信等について検討を行い、併せて、運用ルールやコンテンツの供給体制も含めた環境整備等を行った。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>行政がその課題に的確に対応していくためには、有為な人材を計画的かつ安定的に確保することが課題であり、平成28年度以降も、引き続き、より一層有効な人材確保策を講じていくことが必要である。</p> <p>平成27年度を取組を踏まえて、平成28年度以降に拡充・強化すべき人材確保策としては、人材確保活動等において、各府省で働く職員の声を学生等に適切に情報発信していくことが有効である。そのため、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イメージを持ってもらえるよう、各府省と連携して、引き続き、積極的な広報を行う必要がある。とりわけ、近年課題となっている一般職試験（大卒程度試験）の技術系区分の人材確保に向けて、仕事の専門性等についても、適切に発信していくこと</p>

	<p>が有益であり、地方事務局（所）と連携し、地方においても、積極的な取組を行う必要がある。</p> <p>いずれの取組においても、各府省、大学等と連携・協力しながら、積極的・効果的に取組を進めていくこととする。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政策目標として多様な有為の人材の確保を掲げているが、取組内容として有為の人材を確保したとの評価はなかなか難しいものの、多様な人材を確保したとの評価は示すことができる。多様な人材の確保については、主要な人材供給源である旧帝大に限らず、地方大学等も含めてきめ細かな情報の提供をするなどして間口を広げていくことが重要である。 ○ 人事院の取りまとめで事務系の公共政策大学院生及び法科大学院生を対象としたインターンシップを実施しているとのことだが、技術系の人材確保が困難であることを踏まえ、技術系を対象としたインターンシップを検討してもよいのではないか。 ○ 国家公務員の一般職と地方公務員の上級職の両方の試験に合格した学生は、国家公務員には転勤があることや霞が関での勤務は激務であり、かつ、それに見合った処遇が十分には得られていないのではないかと理由で、地方自治体を選ぶ傾向にあると思う。優秀な一般職の国家公務員を確保する上で、キャリアパスや仕事の魅力・やりがいを積極的に示すことが大事なのではないか。