

令和元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) 近年の民間企業・地方公共団体等の高い採用意欲や広報活動及び採用選考活動の多様化等を背景に、国家公務員の人材確保はますます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、令和元年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 民間企業等における人材確保の取組、若者の職業選択に係る就業意識や情報収集に向けた行動の変化等の学生を取り巻く状況を人材確保策に適切に反映させるため、引き続き、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、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む学生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、地方大学・私立大学の学生、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、関係機関との連携を拡充しつつ、学生等の職業選択に係る就業意識や行動を踏まえて、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のほか、メールマガジン、フェイスブック、ツイッター等に掲載する内容を整理して、多様な媒体を相互に連携させながら、それぞれの特性をい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"> 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(令和元年10月実施)、各種説明会等当院主催イベント(年間計75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。 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(令和元年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、特に学生の職業選択に係る就業意識及び行動の変化や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。 上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、職業選択に係る活動が学生全体で早期化していること、また、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を含めた働き方改革などに対する関心の高さが引き続きうかがえた。一方で、職業選択に当たっては仕事を通じた成長を求める学生もおり、そのような学生がコンサルタント業界等に流れていることもうかがえた。 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。また、人事院が学生に対して行ったアンケート結果などを各府省と共有した上で、学生が共感して憧れるような職員を人材確保・啓発活動に派遣してもらうことを依頼するなど、関係機関との連携を強化した。 <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> <p>《取組内容1》で把握した就業意識等を踏まえながら、次のような人材確保策を積極的に展開した。</p> <p><主な活動></p> <ul style="list-style-type: none"> 霞が関特別講演(14大学37回実施3,244人参加) テーマ別霞が関特別講演(3大学1箇所6回326人参加) | | |

- ・公務研究セミナー等（26地区40回実施10,146人参加）
- ・OPENゼミ等（1地区実施延べ3,122人参加）
- ・総合職中央省庁セミナー（7地区9回中止）
- ・一般職各府省合同業務説明会（11地区11回中止）
- ・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（17地区23回実施6,978人参加）

その際、各府省や大学等と連携して、女性、地方大学等の学生、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い対応策となるよう留意した。

具体的には、

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等を充実させた。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（10地区11回実施1,133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152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（延べ7大学220人参加）

地方事務局（所）と連携して、引き続き地方大学の就職担当教授等とのネットワークの強化や意見交換を行って、地方公務員や民間企業などを含めた学生の就職動向や就業意識等を把握するとともに、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充実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。

- ・新たに大阪大学における霞が関特別公演の開催
- ・府省横断のテーマを据えた複数府省が登壇する「テーマ別霞が関特別公演」の開催（3大学1箇所326人参加）

また、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2019」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83大学）
- ・主要大学学部就職担当教授等への個別訪問による意見交換（6大学）
- ・地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（延べ92大学1箇所4,801人参加）

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において、民間企業、NPO法人、国際公務員、地方公務員及び法曹などを含めた学生の就職動向や就業意識等を把握するとともに、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（令和元年7月～9月実施）
 - ）公共政策大学院生（8府省で28人参加）
 - ）法科大学院生（7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（令和元年8月47人参加）
- ・公共政策等大学院の講義への各府省職員の派遣（1大学院）

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、主要大学の理工系学部の就職担当教授等との意見交換会を開催（東京大学、京都大学）して民間企業などを含めた理工系学生（学部生・大学院生）の就職動向や就業意識等を把握するとともに、理工農系学生を対象とした試験制度ガイダンスを実施（15大学345人参加）した。

さらに、女子学生に女性国家公務員の技術系分野での活躍を発信するため、「女性のための公務研究セミナー」において、理系女子学生を対象とした講演を昨年引き続き実施（183人参加）した。

このほか、技術系職域紹介パンフレットにおいては、業務紹介に加えて新たに紹介業務に携わる職員を登場させ自らの業務を語らせることにより、業務に対する具体的なイメージを持てるようにし、各種人材確保施策で有効に活用するとともに、「採用情報NAVI」の技術系学生向けのページの充実に努めた。

| | |
|--------|---|
| | <p>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（令和元年7月及び11月）したほか、転職イベントへの出展や人事院HP等を通じ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。</p> <p>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てるよう、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレット等を作成したほか、大学1・2年生を対象とした国家公務員の魅力を簡潔に分かりやすく解説したリーフレットを作成して、大学等のキャリアセンターでの配布を依頼するなど、国家公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる仕事であることを伝えつつ、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周知を図った。</p> <p>また、人事院HP、メールマガジン、フェイスブック、ツイッター等のIT媒体及び各種パンフレット、チラシ等紙媒体を相互にリンクさせつつ、媒体の特性に応じた編集を行いながら、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。</p> |
| 測定指標 | <ul style="list-style-type: none"> 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケートの実施 以下の活動において、アンケートを実施した。 霞が関特別講演、女性のための霞が関特別講演、公務研究セミナー、女性のための公務研究セミナー、総合職中央省庁セミナー、霞が関OPENゼミ、一般職各府省合同業務説明会、国家公務員試験制度ガイダンス |
| 達成度の評価 | <p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <p>各種アンケート調査の結果によれば、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」とする回答の割合は約95%であり、学生のニーズと合致する有効かつ効果的な取組であったと考えられること。また、公務研究セミナーなどの取組の参加者アンケートでは、取組を満足とする回答の割合が約99%と、高い満足度を得られていること。</p> <p>各種アンケート調査の結果、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、競合すると考えられる就職先との関係を中心に、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む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。</p> <p>人材確保策の展開については、《取組内容2》で記載したとおり、既存の取組を活用しつつ学生へのアプローチ方法を変えるなど、実施方法や説明内容を工夫し、的確かつきめ細やかに実施することができたこと。また、申込者に占める女性の割合は、総合職試験(37.9%)、一般職試験(40.2%)とともに過去最高の割合となったこと。</p> <p>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・質的にも満足のものとなっていること。</p> <p>経験者採用試験について、新たに対象をエンジニアに限定した転職イベントに参加し、技術系の経験者採用試験に合格して採用された職員の経験談等を発信する機会を設けるなど、対象に応じたきめ細かい周知・広報活動等を行うことができたこと。令和元年7月に実施した2019年度経験者採用試験合同業務説明会のアンケートにおいて、参加者の81.6%が「満足」(69.7%)又は「少し満足」(12.0%)と回答していること。</p> <p>以上を踏まえ、令和元年度における政策は、目標達成と判断した。</p> |
| 施策の分析 | <p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、国家公務員を志望していない優秀な人材を含む学生の就職動向や就業意識等の把握、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の把握ができており、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となっている。
- 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、理系大学において府省横断テーマとして「バイオ」を据えた3省による施策説明とパネルディスカッションを内容とする啓発活動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

- 各種の人材確保活動にもかかわらず、令和元年度総合職試験の申込者数及び一般職試験の申込者数はともに前年度を割り込むなど、今後とも、人手不足などを背景として、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年々、競争が激化することが見込まれており、その動向を注視し、状況分析を行い、多様な有為の人材の確保に資する有効な施策を検討していく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。近年は学生が志望する就職先を早期に絞り込んでいる傾向が強いことから、学生生活の早い段階で国家公務員を就職先の選択肢として考慮できるようにするための取組の充実が必要である。
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い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

人生100年を見通して、定年後に更に有意義な仕事に従事するためには、どの省に採用されるのが一番有利であるのかとの観点からの助言が求められることがある。こうした志向性が生まれ始めていることは、認識に留めておいた方が良くもしい。

今後、少子高齢化が進む中で、他業種との間で有能な人材の奪い合いになると思われるので、ますますの工夫が必要になるものと思われる。

法科大学院卒の学生というのは、一定の法律専門知識があり、公務員に向いている人材なのではないかと思う。今後、法科大学院生の採用についてもより積極的に取り組んでいただきたい。

より効果的な対策を検討するためには、公務員試験受験者や各種説明会等への参加者ではない、公務員就職を念頭に置いていない学生の公務員に対する認識、評価をアンケートなどで調査すべきと考える。

掲げた目標に対して、目標が達成できたことは評価できる。一方で、各種の人材確保活動にもかかわらず、総合職、一般職ともに試験の申込者数が減少している現実をどう受け止め、目標をどう設定するかを考えたほうが良い時期に来ているのではないか。

取組の中で、府省横断のテーマを据えた「テーマ別霞が関特別講演」の開催は良い発想だと思う。公務員が取り組む仕事も、府省横断のものも多く、発想も縦割りの、自分のところのことだけ考えていけば良いということでは、良い仕事はできない時代である。