

平成30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) 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30年度については、具体的に次の取組を行う。</p> <p>(1) 日々変化する民間企業等における採用選考活動など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、昨年の給与勧告等報告で言及した、女性、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のほか、メールマガジン、フェイスブック、ツイッター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"> 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30年10月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計82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。 <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30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、特に技術系学生の動向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。</p> <p>上記のアンケート調査の分析や意見聴取等の結果、特に技術系学生については、昨年度からより一層、採用活動が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うかがえた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 		

《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

《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。

＜主な活動＞

- ・霞が関特別講演（13大学41回実施3,174人参加）
- ・公務研究セミナー等（29地区43回実施8,972人参加）
- ・霞が関OPENゼミ等（31地区実施延べ約22,000人）
- ・総合職中央省庁セミナー（7地区9回実施約1,300人参加）
- ・一般職各府省合同業務説明会（11地区11回実施約4,800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（11地区21回実施10,134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（11地区12回実施1,301人参加）
 - ・女性のための霞が関特別講演（3大学で計3回実施179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401人参加）
- ② 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。

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2018」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72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（21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4,387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（平成30年7月～9月実施）
 - i) 公共政策大学院生（9府省で47人参加）
 - ii) 法科大学院生（7府省で20人参加）
 - ・霞が関インターンシップの事前説明会開催（4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30年8月32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）
- 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（東京大学、京都大学）して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、理工系学生を対象とした試験制度ガイダンスを新たに実施（3大学99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新たに実施（延べ150人参加）した。

このほか、昨年に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するとともに、「採用情報NAV I」の技術系学生向けのページの充実に努めた。

- 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30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。

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、「国家公務員の魅力分析BOOK」を引き続き配付し、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。

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者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、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。
- ② 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、新たに理工系学生を対象としたガイダンスや講演を実施するなど、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。
- ③ 平成30年度総合職試験の申込者数は22,559人（平成29年度23,425人）、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数は33,582人（同35,142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（35.2%）、一般職試験（35.8%）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 新設した総務省経験者採用試験（係長級（技術））を始めとする各経験者採用試験について、対象に応じたきめ細かい周知・広報活動等を行うことにより、各府省の係長級（事務）等を採用する試験の申込者数が増加し、今年度の同試験全体の申込者数について2,921

	<p>人と、前年度（2,636人）に比べて285人（10.8%）増加したこと。</p> <p>以上を踏まえ、平成30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。 <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、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98%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、これまでに開催実績のない理系学部でのガイダンスや理系女子学生に向けた講演会を実施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。
<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、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。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あることから、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が必要である。 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
<p>有識者の意見</p>	<p>○ 平成30年度の総合職試験及び一般職試験の申込者数は、前年度と比べ5%弱の減少となったとのことだが、人口が減少していく中で、有能な人材を確保していくことは喫緊の課題である。地方自治体や民間企業との間で、これまで以上に人材の奪い合いになると思う。積極的に人材確保策を講じていかないと人材の確保が難しくなってくるので</p>

はないか。

○ 技術系学生の多くが修士課程修了者であるので、今後も、学部生だけではなく、院卒者にも重きを置いて人材確保策を講じていくことは重要である。