

令和3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) 民間企業の採用活動の早期化や若者の地元志向の高まり等を背景に、国家公務員の人材確保はますます厳しい状況にある。このような状況下で、多様な有為の人材が公務を志望するよう、令和3年度においては、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を踏まえつつ、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、若者の就業意識の多様化等の学生を取り巻く状況等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、大学1・2年生、技術系人材、民間企業経験者等の対象に応じた的確かつ効果的な人材確保策について、オンラインも活用しながら積極的に展開する。その際、国家公務員の仕事内容・実情、やりがい、働き方、キャリア支援等の魅力について、具体的なイメージを分かりやすく理解できるよう工夫する。また、ホームページやパンフレットのほか、メールマガジン、SNS等の多様な媒体を相互に連携させながら、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》学生の就職動向や若年層の就業意識の把握</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生等の就職動向や意識等を把握するため、本年度は以下の取組を展開した。             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 各府省への採用動向に関するアンケート及び主要府省人事担当企画官へのヒアリング</li> <li>② 各大学の就職担当教授やキャリアセンター教職員等への個別ヒアリング(22大学)(新規の取組)</li> <li>③ 各地方事務局(所)における大学懇談会(8箇所、83大学)</li> <li>④ 本年度に就職活動を行った大学4年生・大学院2年生のうち国家公務員への就職を選ばなかった者に対するアンケート調査(新規の取組)</li> </ol> </li> </ul> <p>これらを通じ、以下の傾向を把握した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>－学生の進路決定に向けた動きが早期化している。</li> <li>－就職先としての公務のネガティブイメージが強まっている。</li> <li>－ワークライフバランスの重視傾向、転勤に対する忌避感が強い。</li> <li>－大学教職員や学生の間で採用試験準備に対する負担感が強いとの声が多い。</li> </ul> <p>《取組内容2》的確かつ効果的な人材確保策の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインによる活動を駆使しながら、次のような人材確保策を積極的に展開した。本年度からの新たな方向性として、理系学生に特化したイベントや、職員の個性を引き出しながら国家公務員の魅力を発信するイベントを実施した。</li> </ul>		

<主な活動>

- WEB公務研究セミナー（1回、延べ視聴者27,237人）
  - 公務研究セミナー（6箇所、7回、参加者2,464人）
  - 公務研究セミナーin霞が関（1回、延べ参加者5,068人）
  - 女性のための公務研究セミナー（1回、参加者189人）  
各府省の職員が、本府省等における業務概要、政策課題、仕事の魅力などを説明
  - WEB国家公務員セミナー（10回、延べ視聴者5,699人）（新規の取組）  
毎回異なるテーマで職員の個性を引き出しながら国家公務員の魅力に迫るオンライン企画
  - 技術×国家公務員仕事OPEN（2回（1回目（9月実施）17府省34機関参加、2回目（2月実施）22府省76機関参加）、延べ参加者2,220人）（新規の取組）  
理系学生等を対象として、各府省の技術系職員が活躍する職場を訪問してもらい、仕事の見学・体験などを通じて仕事の魅力を直接感じてもらう対面型イベント
  - 国家公務員ガイダンス・採用試験ガイダンス（オンラインを含む）（115大学等135回7,527人参加）  
大学等の依頼に応じて、随時開催する国家公務員の魅力や採用試験の制度に関するガイダンスであり、初学年次の必修講義などへのスポット登壇を強化
  - 総合職中央省庁セミナー（7箇所、7回、参加者718人）
  - 一般職各府省合同業務説明会（6箇所、6回、参加者2,686人）
  - 中央省庁WEBフェスタ（1回、延べ視聴者13,251人）（新規の取組）  
総合職試験及び一般職試験志望者を対象とした、各府省が参加する合同業務説明会
  - 霞が関OPENゼミ（1回、延べ参加者6,833人）  
国家公務員を志望する者を対象として、中央省庁の職場を開放し、職場体験や若手職員との意見交換などを通じて霞が関の雰囲気を感じてもらうイベント
  - 総合職・一般職第一次合格者等対象各府省合同業務説明会  
（総合職：対面・1地域1回62人参加、オンライン・3回延べ6,040人参加、一般職：10地域10回7,791人参加）
- ・ 民間人材を採用する経験者採用試験については、内閣人事局と連携してオンラインによる各府省合同業務説明会を開催（令和3年7月）したほか、民間転職イベントへの個別ブース出展を行うなどの周知・広報活動を行った。
    - ・ マイナビ転職フェア（ブース訪問者数115人）
    - ・ 転職博（ブース訪問者数40人）
    - ・ WEB転職博（視聴者数121人）
  - ・ 人材確保・広報活動の展開に際しては、総合職試験パンフレット及び一般職試験パンフレットを作成したほか、WEBによる活動として、人事院HP、メールマガジン、インスタグラム、フェイスブック、及びツイッターを活用した情報発信を行った。
    - ・ ツイッター（フォロワー数11,899人（3月14日現在））  
各種イベントやインスタグラム等SNSの更新などに関する最新情報を配信
    - ・ インスタグラム（フォロワー数2,884人（3月14日現在））
    - ・ フェイスブック（フォロワー数6,516人（3月14日現在））  
各府省から提供されたテーマ別の原稿・写真を中心に配信
    - ・ メールマガジン（有効配信数11,584件（3月14日現在））

	<p>各種イベント情報や、試験日程に関するお知らせを毎週配信</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3月にはオンラインによる情報発信を効率的に行うための簡易スタジオを設置し、既存の採用情報に関するYouTubeチャンネルから発信する情報の強化を図った。</li> <li>・ これらのインターネット媒体を相互に連携させ、媒体の特性に応じたコンテンツ編集を行いながら、採用試験・業務説明会等に関する情報、求められる人物像、現役職員からのメッセージを積極的に発信し、学生が公務の具体的なイメージをより明確に持てるよう努めた。</li> </ul>
<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケートの実施</li> <li>・ 新規施策の展開数</li> <li>・ イベント実施回数</li> </ul>
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》目標達成</p> <p>《目標達成度の判断理由》</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 新規に国家公務員を志望しなかった人を対象とするアンケート調査を実施し、国家公務員の人材確保が困難となっている要因を対象に応じて定量的に明らかにできたこと。</li> <li>② 各種啓発活動・人材確保活動におけるアンケート調査の結果によれば、WEB公務研究セミナーにおいて「満足」又は「概ね満足」とする回答が99.2%と高い満足度を得られており、イベントにおける参加者からの自由コメントにおいても「国家公務員への志望度が高まった」、「次回のイベントにも参加したいと思った」など、好意的な反応を得られていること。</li> <li>③ 本年度に充実させたオンラインイベントでは、国家公務員の働き方やワークライフバランスなどをテーマとしたセミナーや各府省による説明等の時間を長めに用意した大規模イベントを新規に展開し、昨年度から実施してきたオンラインの取組についても回数の充実を図り、各セミナーやイベントの特性に応じた視聴者数を獲得できていること。</li> <li>④ 申込者数の減少が著しい理系人材を対象とした全国的なイベントを新規に2回開催し、多くの参加者を得られていること。</li> <li>⑤ 経験者採用試験について、オンラインを活用した説明会の実施により、地方在住の方も含めた幅広い国家公務員への転職希望者に向けた周知・広報活動を行うとともに、昨年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で実施することができなかった民間転職イベントへの出展を行うことができたこと。</li> </ol>
<p>施策の分析</p>	<p>《取組内容1について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従来から実施していた、イベント参加者へのアンケート、大学教職員や各府省採用担当者へのヒアリングに加えて、国家公務員を志望しなかった学生を対象とするアンケート調査も実施した結果、民間企業への就職活動の早期化や試験準備に対する忌避傾向がみられたところ。</li> </ul> <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生の進路選択に向けた情報提供がオンライン化していることを受けて、国家公務員に関する情報発信についてもオンライン化を精力的に進められたことは、学生が時間を有効に活用する観点からも効率的な取組であっただけでなく、全国の大学等における各種イベントにおいて、各府省の職員を登壇させられるメリットがあり、効果的な取組であったと考えられる。</li> <li>・ インターネットを活用した人材確保・広報活動を展開する際に、視</li> </ul>

	<p>聴者を飽きさせないための仕掛けとして、テーマ別に情報提供することや、インフォメーションチャンネルを設けるなど、様々なアプローチによる情報発信ができたことは、全国の学生に向けて効率的に情報を発信できる有効な取組であった。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>国家公務員採用試験の申込者数は減少が続き、民間企業が積極的かつ柔軟な採用活動を展開している中、公務の人材確保をめぐる状況は非常に厳しい。公務において優秀な人材の確保に資する有効な施策を柔軟に検討・展開していく必要がある。</p> <p>具体的には以下の取組を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生の採用試験準備に対する忌避傾向などを踏まえ、より受験しやすい試験の在り方について検討を進める。</li> <li>・ 学生の進路決定に向けた動きが早期化している傾向を踏まえ、学生生活の早い段階（特に大学1・2年生）で国家公務員を就職先として考慮してもらうための取組を充実させる。</li> <li>・ オンライン型の活動は充実させつつ、対面型の活動も組み合わせることにより、双方の活動が相乗効果を発揮できるように展開する。</li> <li>・ 各府省における仕事の魅力を日常的に発信していくため、HP、メールマガジン、ツイッター・インスタグラムなどの情報発信だけでなく、YouTubeを活用した情報発信も積極的に進める。</li> </ul>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今後の施策に反映させるべき事項として、「学生の採用試験準備に対する忌避傾向などを踏まえ、より受験しやすい試験の在り方について検討を進める」とあるが、採用試験は乗り越えていただきたい一つのハードルであり、ある程度の負担感が発生するのは当然である。施策へ反映するにしても、採用試験制度が今の時代の公務員に照らして適正かという観点で行っていただきたい。</li> <li>○ 採用試験の見直しは、試験の水準をどうするかということではなく、試験日程であるとか、間口を拓げるための試験区分の設定の仕方について考えていただきたい。採用後の職務との関連という視点で学生の潜在力を測るべきであるから、大学で受けた専門から試験区分を設定しているということは意識していただきたい。</li> <li>○ 公務に対するネガティブイメージを調査結果として把握されたのは初めての試みとのことである。どんなことにも表と裏があるので、ポジティブイメージの発信も頑張してほしい。</li> <li>○ 大学1・2年生向けへのアプローチを本格的に始められたのは非常にいいことだと思う。入学当初の学生は、向学心が高く、希望に満ち、やる気があふれている。このような学生に対して公務の魅力をしっかり伝えることが、公務員の志望者増につながるのではないだろうか。</li> <li>○ 今の学生たちはSNSによって情報を集める。公務から発信する情報の中身はよく吟味し、情報発信の多彩な形を作っていくとよいと思う。SNS等の情報発信は、本質をきちんと伝えていくことが必要だが、それと共に見え方如何でかなり印象が変わってくる部分もあるので、その点もご留意いただきたい。</li> <li>○ デジタル区分が新設されたので、従来の技術系職員の専門の在り方や構造が変わってくると思う。技術系の方が公務にいないと解決できない課題がある。理系学生の就活時期がどんどん早まっていて公務員試験を受けてもらえないのなら、試験時期の在り方も考える必要があるのだろう。</li> </ul>