

令和2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2年度については、具体的に次の取組を行う。ただし、取組については、新型コロナウイルス感染症をめぐる状況を踏まえつつ、実施時期や手法について考慮することとする。</p> <p>(1) 民間企業等における人材確保の取組、若者の職業選択の早期化や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、関係機関と連携しつつ、学生等の職業選択や就業意識の変化を踏まえて、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"> ・ ①総合職試験の第1次試験合格者及び一般職大卒程度試験の最終合格者に対するアンケート調査（令和3年1月実施）、②各種説明会等当院主催イベント（年間計3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（新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からオンライン、資料配付及び個別訪問に変更した場合を含む）を開催する（令和2年10月～令和3年1月 計9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、学生の職業選択に係る就業意識及び行動変化、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を通じ、以下の傾向がうかがえた。</p> <ul style="list-style-type: none"> －新型コロナウイルス感染症の影響に伴う不安から、職業選択の早期化が学生全体に益々波及していること －具体的な業務内容に対する関心に加え、コロナ禍の中で民間企業等の人材確保活動のオンライン化が進展し、学生のテレワークやワークライフバランス等への関心が高まったこと －職業選択に当たって仕事を通じた成長を求める学生も増えており、 		

そのような学生をめぐるコンサルタント業界等との人材獲得競争が激化していること

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、例年開催している各府省人事担当企画官等との意見交換会は見送り、その代替措置として人事担当者に対するアンケート及び一部府省への対面型ヒアリングを行い、各府省の採用状況の把握や人材確保活動等に対する意見聴取に努めた。

《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》で把握した新型コロナウイルス感染症の影響等による状況の変化を踏まえ、オンライン対応を活用しながら、次のような人材確保策を積極的に展開した。

<主な活動>

- ・ 国家公務員ガイダンス・採用試験ガイダンス（オンライン含む）（103大学等142回5,914人参加）
- ・ WEB公務研究セミナー（1回延べ視聴者数37,899人参加）
- ・ WEB総合職中央省庁セミナー（1回延べ視聴者数6,518人参加）
- ・ WEB一般職各府省合同業務説明会（1回18,430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（対面型は中止、YouTubeでのWEB動画配信）
- ・ OPENゼミ等（10地区実施延べ23,746人参加）
- ・ 総合職中央省庁セミナー（6地区6回782人参加）
- ・ 一般職各府省合同業務説明会（7地区7回4,431人参加）

本年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、大学の講義がオンライン化され、イベント会場の使用にも制限があったことから、各府省に対し人材確保・啓発活動のオンライン対応に係る強化・協力を依頼するとともに、大学等と連携して、可能な限りオンラインにより学生と接触できる機会を確保できるように努めた。

具体的には以下のとおり。

- ① 大学のキャンパスが閉鎖され、講義のオンライン化が進んだことから、全国の大学等と積極的に連携し、オンラインによる国家公務員ガイダンスの開催や講義・セミナー等への登壇などを積極的に進めた。

- ・ オンラインによる国家公務員ガイダンス（13大学14回）
- ・ 大学等の依頼に応じて登壇する講義・セミナー等（オンラインを含む）（5大学16回）

また、学生の関心が特に高い「公務研究セミナー」、「総合職中央省庁セミナー」、「一般職各府省合同業務説明会」について当院としては初めてインターネットを活用して開催した。イベントにおいては、視聴者を飽きさせない仕掛けとして、各府省の業務説明チャンネルとは別にインフォメーションチャンネルを設けるなどの工夫も積極的に取り入れた。

- ② 地方事務局（所）と連携して、オンラインツールも併用しながら、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い、地方公務員や民間企業等を含めた学生の就職動向や就業意識等を把握した。

- ・ 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（9大学）
- ・ 地方大学における国家公務員試験制度ガイダンス（65大学等74回）

- 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コロナ禍における学生の就職動向や就業意識等を把握

	<p>した。</p> <p>④ 技術系人材に対する民間企業等の積極的な採用意欲の下、本府省・地方機関を通じた人材の確保が喫緊の課題であることから、理工農系大学と連携しながら、理工農系学生を対象としたガイダンスをオンラインも併用しながら実施（10大学10回）した。</p> <p>また、技術系職域紹介パンフレットにおいては、業務紹介や職員紹介のページに加え、新たに企画ページとして「災害と技術系国家公務員」をテーマに複数の府省の取組を紹介することで、技術系職域の業務のやりがいを具体的に発信するよう努めた（同パンフレットは、各大学に送付するとともに「採用情報NAVI」にも掲載）。さらに、WEBを活用した取組として、HPや各種SNSを通じ技術系国家公務員の業務紹介の発信にも力を入れた。</p> <p>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オンラインによる各府省合同説明会を開催（令和2年8月及び11月）したほか、内閣府が実施する政府広報（令和2年7月実施分）の枠を獲得し、インターネット（スマホ版Yahoo!バナー広告）及びラジオ（文化放送及び全国19局ネット）による広報を行うなど、新型コロナウイルス感染症の影響により対面型の活動が困難となる中で、オンラインを活用したきめ細かい周知・広報活動を行った。</p> <p>また、国家公務員への転職希望者の掘り起こしや、転職後のイメージの具体化のため、本年11月に経験者採用試験による採用者4名と人事院職員（人材局企画課長）による座談会を開催し、志望理由や転職前後の職務内容、転職希望者へのメッセージなどを伺うとともに、その概要を人事院ホームページや社会人向けフェイスブックへの掲載により発信した。</p> <p>⑥ 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、既存の人事院HPやフェイスブックに加え、新たに採用情報に特化したツイッターやインスタグラムを開設することにより、インターネットを通じた情報発信を強化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用情報ツイッター（11月開設）（フォロワー数6,552人（3月31日現在）） ・インスタグラム（7月開設）（フォロワー数1,784人（3月31日現在）） <p>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（新人職員や海外留学者、技術系職員等）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。</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
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>① 各種アンケート調査の結果によれば、オンラインイベントであっても、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98.9%など高い満足度を得られており、限られた時間でのオンラインイベントの設計であったにも関わらず、例年と遜色</p>

	<p>のない結果を得られたこと。</p> <p>② 新型コロナウイルス感染症の影響により機会は限られたものの、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、新型コロナウイルス感染症が人材確保・啓発活動に及ぼした影響や学生・民間企業の動向等を把握し、オンラインイベントの充実・改善につなげることができたこと。</p> <p>③ 各府省アンケート・ヒアリングの結果によれば、各府省における人材確保（採用）については、総じて、量・質的にも満足のものとなっていること。</p> <p>④ 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・広報活動を行うことができ、結果として同試験への申込者数を増加に転じさせることができたこと（※昨年度は4年ぶりに申込者数が対昨年度比で減少に転じていた。）。</p> <p>オンラインを活用した説明会の効果としては、令和2年8月に実施した2020年度経験者採用試験WEB合同業務説明会（参加対象限定なし）及び同年11月に実施した経験者採用試験（係長級（事務））最終合格者向けオンライン官庁業務合同説明会では、オンラインの活用によって地方在住の方（アンケートにおいて東京都以外の在住と回答した方）の視聴（参加）が昨年度に比べて増えたことなどから、視聴申込者数、視聴者数及び延べ最大同時視聴者数がいずれも昨年度の対応する結果（参加申込者数、参観者数及び延べベース参加者数）と比較して増加したことや、両説明会のアンケートにおいても、回答者の約9割が好意的な回答をしていること（8月の説明会では回答者のうち88.9%が「満足」（58.0%）又は「少し満足」（30.9%）と、11月の説明会では回答者のうち90.9%が「満足」（63.6%）又は「どちらかといえば満足」（27.3%）と回答。）が挙げられ、こうした効果が人材確保の面でプラスに働いた面はあると考えている。</p> <p>以上を踏まえ、令和2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、イベントがオンライン開催になったものの、アンケートフォームなどを用いながら、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を通じて把握した内容について、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた人材確保・広報活動の展開に有効につなげることができた。 <p>《取組内容2について》</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により対面による人材確保・広報活動が制約される中、大学等と連携して活動のオンライン化を進めたことは、情報入手手段が限られる学生にとって有効な取組であった。 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、各府省の業務説明チャンネルに加え、視聴者を飽きさせないための仕掛けとしてインフォメーションチャンネルを設けるなど、インターネットならではの工夫を取り入れたことは、新型コロナウイルス感染症の影響により情報入手手段が限られる学生にとって有効な取組であった。
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>令和2年夏の総合職試験及び一般職大卒程度試験の申込者数は前年度を割り込んだが、同年秋に実施された総合職試験教養区分では申込者数が前年に比べ約1割増加するなど、公務の人材確保をめぐる厳しい状況にも変化の兆しが見られ始めている。</p>

しかし、民間企業等との人材獲得競争は引き続き激しいことが見込まれ、かつ、新型コロナウイルス感染症の影響により、民間企業等の採用選考活動など学生を取り巻く状況も大きく変化しつつある。こうした状況の中、公務においても多様な有為の人材の確保に資する有効な施策を柔軟に検討・展開していくことが不可欠である。

具体的には以下の取組を行う必要がある。

- ・ 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通じ得られる受験者側のニーズを人材確保活動等に適切に反映していく必要がある。また、受験者が国家公務員の仕事内容・実情、魅力、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、引き続き各府省や大学等と連携しながら、工夫を重ねていく。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、受験者が就職先を早期に絞り込む傾向が益々強まっていることから、学生生活の早い段階（特に大学1・2年生）で国家公務員を選択肢として考慮してもらうための取組を充実していく。
- ・ 各府省人事担当者と継続的に意見交換等を行いながら、各府省のニーズを踏まえた対応や支援を適切に行っていく。
- ・ 令和2年度から新たに開始したオンライン型の人材確保・広報活動並びにこれまで実施していた対面型の人材確保・広報活動にはそれぞれ固有のメリットがあることから、双方の相乗効果が発揮されるよう活動を展開していく。
- ・ イベント開催に限らず、各府省における仕事の魅力を日常的に発信していくことも極めて重要である。これまでのHPやメールマガジン等を通じた発信に加え、本年度新設したツイッター・インスタグラムが有する若年層に訴求力を持つ強みを意識した情報発信も積極的に進めていく。

有識者の意見

- コロナ禍で例年になかった採用活動となったが、オンラインの可能性を試すことのできた貴重な機会になったと思う。
- オンラインで行うためのファシリティについては、情報を受け取る側に不公平感を感じさせないようにすることが大切である。
- リモートだと移動のコストがなく、情報を非常に広く伝えることができるメリットがあるのでより活用していただきたい。
- 大学3年生だと当事者の意識を持つだろうが、まだ1、2年生だと説明会に参加するにしてもハードルの高さを感じてしまうだろう。リモートを活用することでそのハードルをかなり下げることができたので、今後も公務員を目指す人が早くから情報に接することができるようにリモートを活用してもらいたい。
- フェイスブックなどは以前から使っていたと思うが、コロナ禍においてはより使わなくなるとはいけなくなった。そういった意味では元年と言っていい。今後、このようなツールをプラスアルファ以上にこれまで情報が届かなかった人、うまく伝えられなかった人などに対して有効に活用していただきたい。
- 今年度、急にコロナ禍になり、人材確保の対応が大きく変わった中で、大変努力をして目標達成に向けて着実に歩んだということは大いに評価できる。
- 今年度は、民間の採用がかなり縮小傾向となり、その点でいえば公務員の人材確保には追い風になったと言えるかもしれない。