

第3回分科会における委員ご意見について

第3回分科会における委員からのご発言（要旨）

【人事評価】

- 人事評価の活用の有無は、離職状況と相関があるのか。

【自治体アンケート】

- 「地方公務員に求められる能力（職員全般）」の結果及び「地方公務員に求められる能力（管理職）」の結果を団体区分別にプロットしてほしい。市区については、組織規模によって分けてほしい。
- タレントマネジメントシステムについて、行う意向があるものの、できないと考えている町村の支援は必要である。導入した町村に、導入の経緯や感想を聞いてみてもよいのではないか。

【人材シェア】

- 国は省庁間の人材交流が活発だが、自治体は閉じられているのではないか。広域的な人事管理について、団体の規模によりもう少し余地がないか。民間では組織を超えたクロスメンタリング制度を取り入れているところもある。
- 国と地方の間でも人材獲得競争が生じている。国が改善すると地方の希望者が減るトレードオフの関係にあるかもしれない。国と地方で人材を共有できないか検討する必要があるのではないか。

※事務局が議事録を基に要約したものであり、実際の委員の発言とは異なることに留意。

地方自治体職員の採用・確保に関する公務員部内アンケート

目的

公務員部内の職員（地方自治体からの出向者及び研修生）から、各地方自治体の実情や、職員と同世代の者の、就職における視点・考え方を把握すること。

対象者

公務員部内の職員（地方自治体からの出向者及び研修生（係長～事務官級））
計33名（令和6年度在籍者：17名、令和7年度着任者：16名）

期間

令和6年度在籍者：令和7年2月10日～14日・3月10日～21日

令和7年度着任者：令和7年4月8日～18日

手法

Microsoft word（令和6年度在籍者初回アンケート）

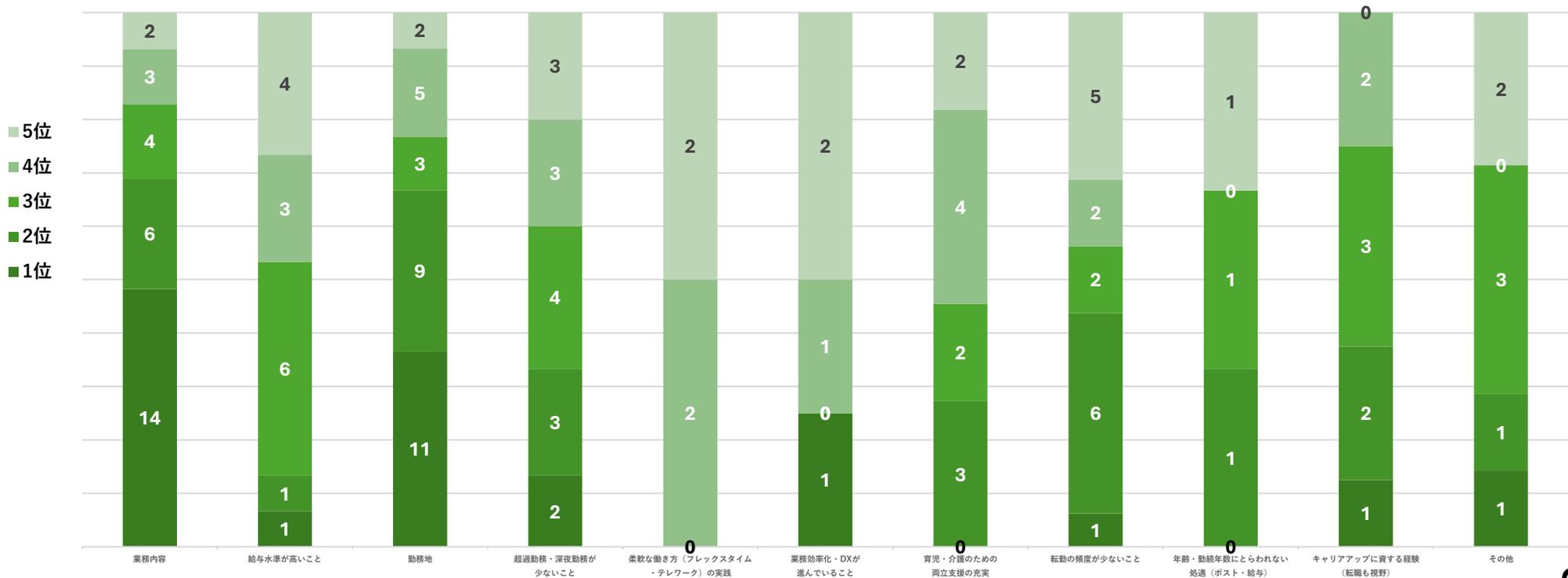
Microsoft Forms（令和6年度在籍者補充アンケート・令和7年度着任者アンケート）

職員本人の就職先の検討に関する質問①

- 職員本人が就職先を検討・選択する際に重視した視点を調査【部分順位付け（上位5つまで選択）】。
- 「業務内容」に次いで「勤務地」が、就職先の検討・選択において重視される傾向。
- 「転勤の頻度」や「育児・介護のための両立支援」も、考慮要素として挙げられる傾向。
- 「その他」では、（事業の）安定性、社会的信用の高さ、研修や資格取得助成の充実等が考慮要素として挙げられた。

職員本人・各選択肢の順位付け（各選択肢について当該順位を付けた職員数）の状況

単位：人

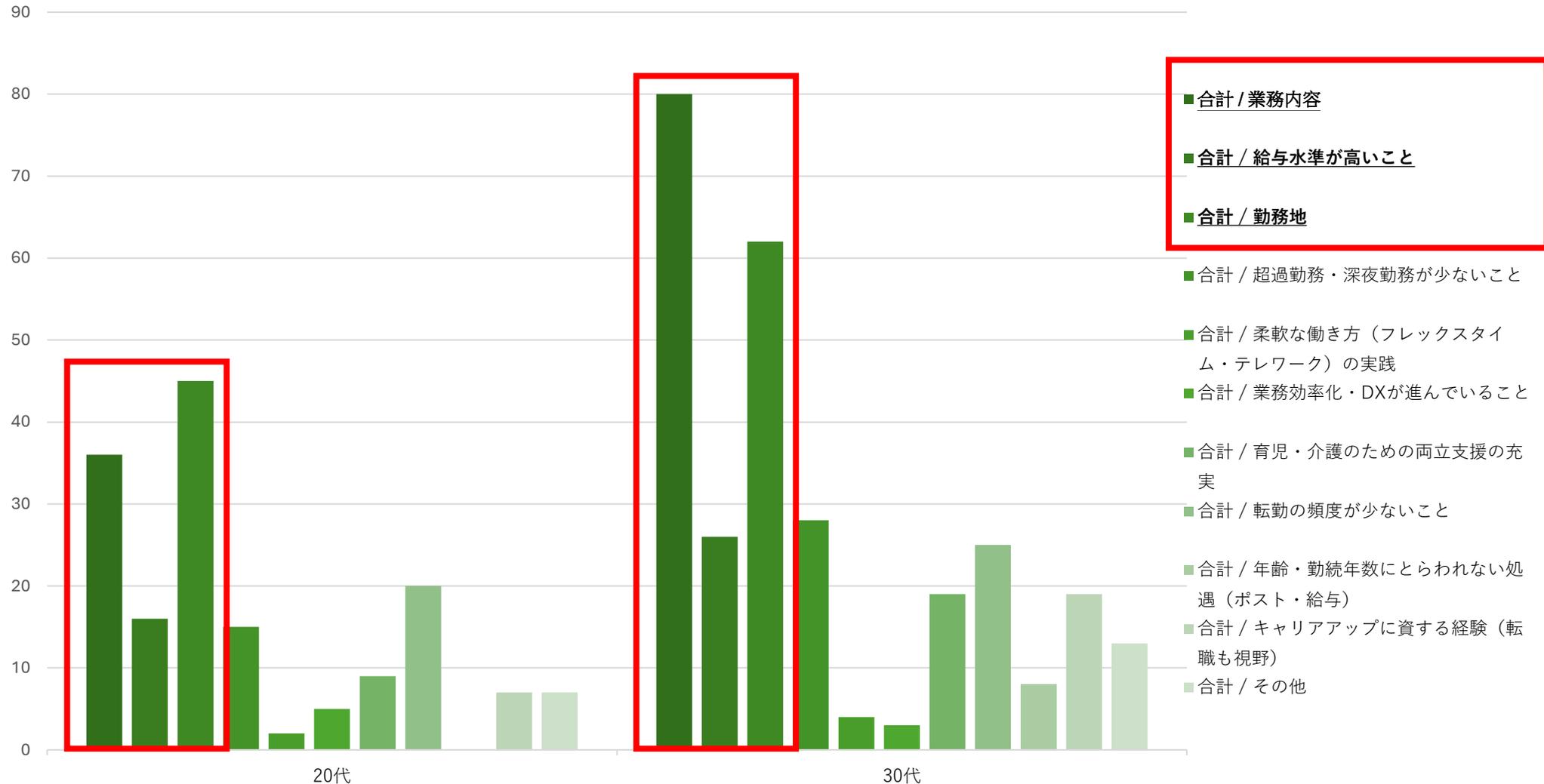


職員本人の就職先の検討に関する質問②

単位：pt

(1位=5pt、2位=4pt…、ランク外=0ptと換算)

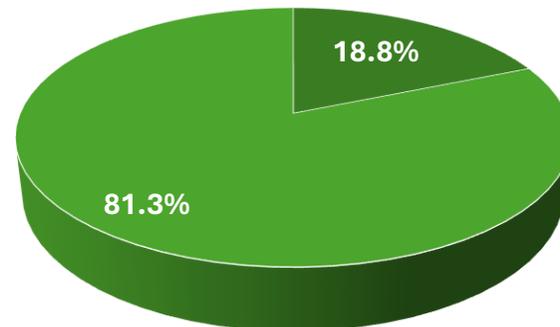
職員本人・各観点の重要度（各職員の付した順位を点数化し、観点ごとに点数を積み上げた結果）の比較



地方公務員の「専門性」に関する評価

- **職員の周囲の者**（同時期に就職活動を行った者）で、地方公務員の業務の専門性に関する否定的な意見を聞いたことがあるかどうか、またその理由に関して調査【選択式・理由については自由記述】。
- **周囲の者**から地方公務員の仕事の「専門性」に関する否定的な評価を聞いたことがある職員は、約2割。
- 理系学部出身者や法曹分野志望者からは、その者の専門知識を直接活用できるかという観点で、専門性に乏しいと評価。
- 「事務仕事である」、「部署異動が多く業務内容が多岐」であることから専門性に乏しいと判断している、との意見あり。

あなたの周囲（同時期に就職活動を行った方）で「地方公務員の業務は専門性が欠ける」といった意見を表明する者はいましたか。



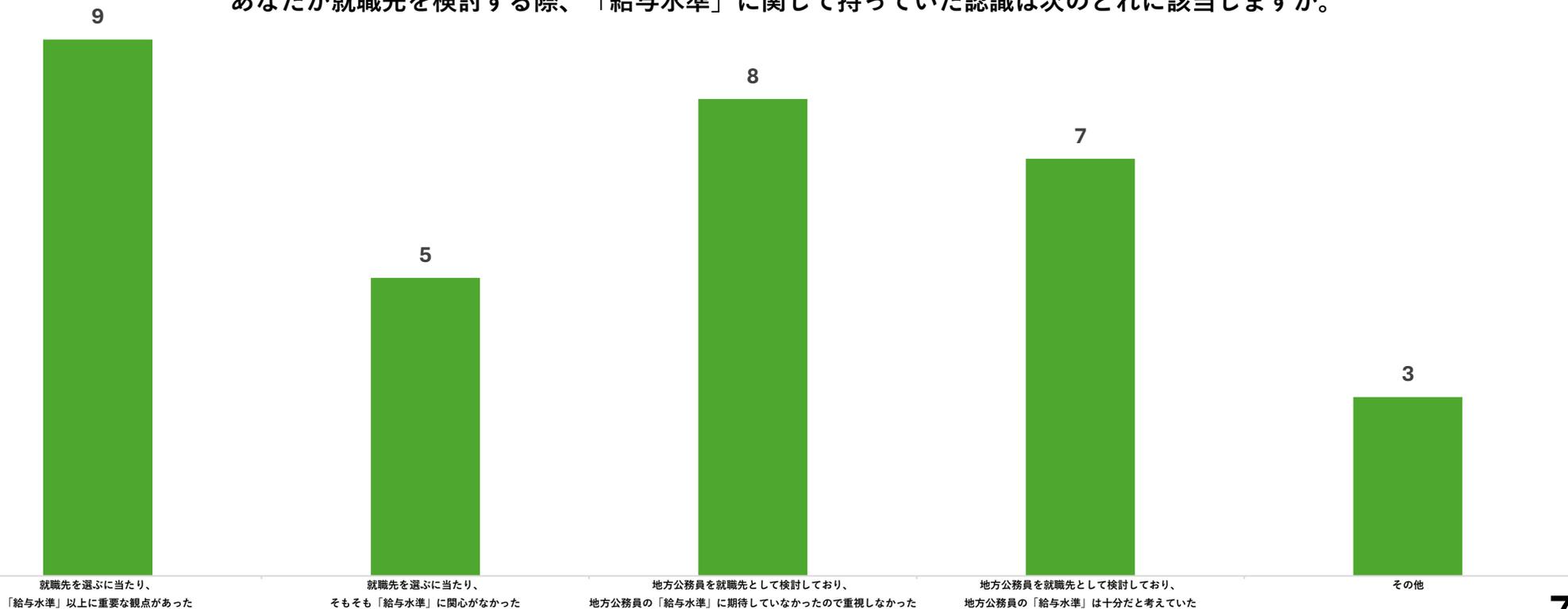
■ 合計 はい ■ 合計 いいえ

地方公務員の「給与水準」に対する認識

- **職員本人**が就職先の検討時に相対的に重視しない傾向にある「給与水準」について、認識を調査【選択式】。
- 大きな傾向として、①業務内容等他の考慮要素を重視、②地方公務員の給与水準に期待していない、③給与水準は十分、という認識の順序。
- その他としては、「地方公務員間で給与を比較した」「最低限の給与水準が確保できれば良い」といった回答あり。

単位：人

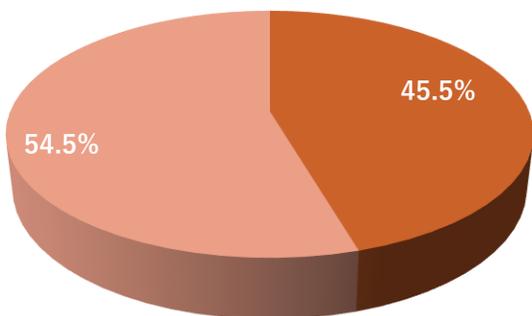
あなたが就職先を検討する際、「給与水準」に関して持っていた認識は次のどれに該当しますか。



公務員試験の実施時期と民間の就職活動スケジュール①

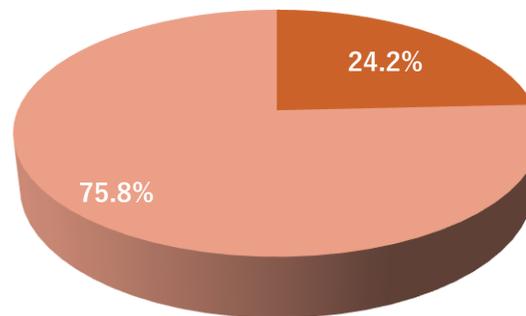
- **職員本人及び周囲の者**（同時期に就職活動を行った者）について、公務員試験の実施時期と民間の就職活動スケジュールのずれによる影響を調査【選択式】。
- **職員本人**の場合は、4割強が公務員試験に対するモチベーションに影響を受けたと回答。
- **周囲の者**（同時期に就職活動を行った者）に関しては、回答した職員のうち約4分の1が、民間企業からの内定を理由に公務員試験の受験を取り止めた例を把握。
- 年代別では、20代職員（及びその周囲の者）において、顕著な傾向。

公務員試験の実施時期が民間の就活スケジュールよりも遅いことは、あなたの試験に対するモチベーションに影響を与えましたか。
（全体）



■ はい ■ いいえ

あなたの周囲の方（同時期に就職活動を行った方）の中に、先に民間の内定が出たことを理由に公務員試験の受験を取り止めた方はいましたか。（全体）

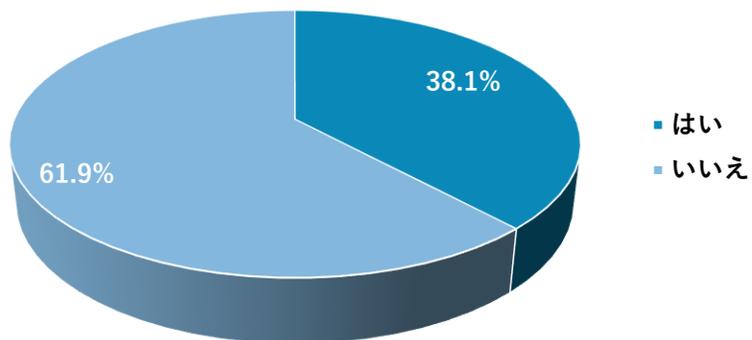


■ はい ■ いいえ

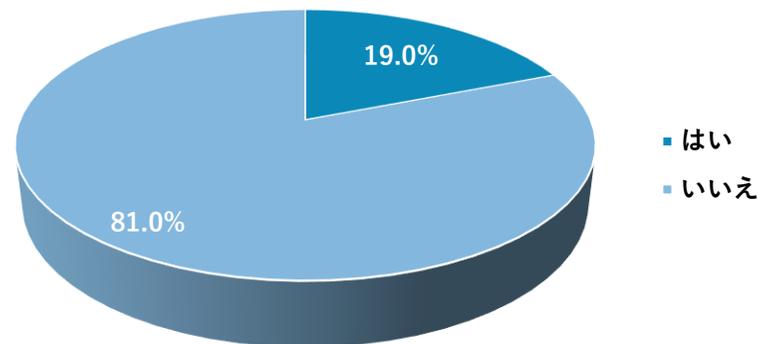
公務員試験の実施時期と民間の就職活動スケジュール②

公務員試験の実施時期が民間の就活スケジュールよりも遅いことは、あなたの試験に対するモチベーションに影響を与えましたか。

(30代)

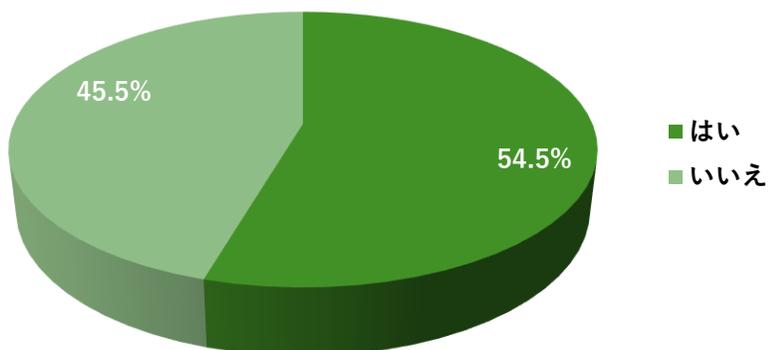


あなたの周囲の方（同時期に就職活動を行った方）の中に、先に民間の内定が出たことを理由に公務員試験の受験を取り止めた方はいましたか。（30代）



公務員試験の実施時期が民間の就活スケジュールよりも遅いことは、あなたの試験に対するモチベーションに影響を与えましたか。

(20代)



あなたの周囲の方（同時期に就職活動を行った方）の中に、先に民間の内定が出たことを理由に公務員試験の受験を取り止めた方はいましたか。（20代）

