

公務員を、もっと身近に



公務員採用市場総括 2024 (令和5年度) 年卒版



株式会社 文化放送 キャリアパートナーズ

就職情報研究所

【前提・補足説明】 回答区分・凡例の表記について

今回の調査では、凡例内で「**複数数の調査**」、および「**学生の区分**」を分けて表現しており、グラフでは **赤枠内** の表記をしております。

■表記1	表記	調査時期	定義	対象	対象	対象
調査種類	公務員調査	2023年秋	今回の調査	自治体	大学	学生
	一般調査	2023年夏	企業向け調査	企業	大学	学生
■表記2	表記	n数	定義・意味			
採用側 (自治体/企業)	24卒自治体	219団体	2023年秋時点での自治体の回答			
	24卒企業	204社	2023年夏時点での企業の回答			
■表記3	表記	n数	定義・意味			
学生側[1] 調査・時期	公務員調査	477名	公務員調査への回答(2023年秋回答)			
	一般調査	584名	一般調査への回答 (2023年夏回答)			
学生側[2] 志望 ※公務員調査内で	24卒企業専願	218名	志望先が「企業のみ」			
	24卒公務員専願	177名	志望先が「公務員のみ」			
	24卒併願以上	259名	志望先が「公務員のみ」+「公務員併願(82名)」			
学生側[3] 内定・承諾 ※公務員調査内で	24卒公務員内定	204名	公務員内定「取得」(承諾・未承諾問わず)			
	24卒公務員承諾	200名	公務員内定「承諾」			
	24卒企業承諾	238名	企業内定「承諾」			



※一部スライドでは、右上に調査対象・ソースをタグ表記しています

■調査概要

No	調査名称	対象	調査期間		回答数
[1]	公務員 採用動向調査	自治体	2023年9月19日	～ 2023年10月11日	219団体
[2]	大学 就職・キャリア支援活動調査(公務員版)	大学	2023年9月19日	～ 2023年10月11日	189校・194キャンパス
[3]	学生 就職活動調査(公務員版)	学生	2023年9月16日	～ 2023年10月11日	477名

※参考:2024年卒向け一般調査(企業採用動向調査)

[1]	企業 採用動向調査	企業	2023年6月13日	～ 2023年7月11日	204社
[2]	大学 就職・キャリア支援活動調査	大学	2023年6月13日	～ 2023年7月11日	191校・202キャンパス
[3]	学生 就職活動調査	学生	2023年6月13日	～ 2023年6月30日	584名

[調査主体](株)文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所 [調査方法]Webアンケート

■回答詳細

[1]公務員 採用動向調査

■エリア	2024卒	2023卒
北海道・東北	32	25
関東	46	41
中部	40	34
近畿	34	18
中国・四国	25	20
九州・沖縄	42	27
合計	219	165

■区分	2024卒	2023卒
県庁	15	12
市役所	192	148
町役場	11	5
その他	1	0
合計	219	165

[2]大学 就職・キャリア支援活動調査(公務員版)

■エリア	2024卒	2023卒
北海道・東北	27	21
関東	82	89
中部	26	21
近畿	29	27
中国・四国	12	16
九州・沖縄	18	14
合計	194	188

[3]学生 就職活動調査(公務員版)

■属性	2024卒			2023卒		
	文系	理系	総計	文系	理系	総計
男性	37.8%	14.5%	52.3%	39.3%	10.0%	49.3%
女性	37.2%	8.1%	45.3%	43.0%	6.8%	49.8%
回答しない	1.8%	0.6%	2.4%	0.7%	0.2%	1.0%
総計	76.8%	23.2%	100.0%	83.0%	17.0%	100.0%

477名 405名

■学校区分	2024卒			2023卒		
	文系	理系	総計	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	4.8%	2.2%	6.9%	5.6%	2.2%	7.8%
[02]6大学クラス	14.3%	1.8%	16.0%	20.4%	1.2%	21.6%
[03]関東圏国公立大学	3.8%	1.8%	5.5%	6.6%	1.7%	8.3%
[04]関東理系クラス	0.0%	2.2%	2.2%	0.5%	1.9%	2.4%
[05]関東私立	16.0%	3.4%	19.4%	10.0%	1.5%	11.4%
[11]関西主要私立クラス	7.7%	1.0%	8.7%	7.3%	0.2%	7.5%
[21]その他国公立	6.1%	5.3%	11.5%	8.7%	2.7%	11.4%
[22]その他私立	22.2%	4.8%	26.9%	22.1%	4.6%	26.7%
[23]その他大学	2.0%	0.8%	2.8%	1.9%	1.0%	2.9%
総計	76.8%	23.2%	100.0%	70.7%	29.3%	100.0%

477名 405名

■志望(択一)	2024卒		2023卒	
	n数	比率	n数	比率
専願:公務員	218	45.7%	162	40.0%
併願	82	17.2%	74	18.3%
専願:企業	177	37.1%	169	41.7%
総計	477	100.0%	405	100.0%

■内定取得(複数選択)	2024卒		2023卒	
	n数	比率	n数	比率
内定:公務員	204	42.8%	202	49.9%
内定:企業	285	59.7%	216	53.3%
未内定	35	7.3%	24	5.9%
全体	477	-	405	-

■内定承諾(択一)	2024卒		2023卒	
	n数	比率	n数	比率
承諾:公務員	200	41.9%	198	48.9%
承諾:企業	238	49.9%	179	44.2%
未承諾	9	1.9%	7	1.7%
未内定・進学	30	6.3%	21	5.2%
全体	477	100.0%	405	100.0%

No	区分	自治体	大学	学生	企業	タイトル	ページ
【1】市場動向							P.06
1	大学		●			就職ガイダンスの実施時期	P.07
2	大学		●			学生の就職ガイダンス参加動向	P.07
3	学生			●		キャリアセンターの活用	P.08
4	学生			●		就職活動支援施策	P.08
5	学生			●		学生の就職環境認識	P.09
6	自治体・企業	●			●	新卒採用市場の認識	P.09
7	学生			●		早期意識の変化	P.10
8	学生			●		公務員へのプラス・マイナスイメージ	P.10
9	学生			●		公務員志望にあたっての不満・不足感	P.11
10	学生			●		公務員志望理由	P.11
11	自治体・学生	●		●		募集職種・志望職種	P.12
12	学生			●		志望企業・自治体決定時期	P.12
13	自治体・企業	●			●	採用予定数の増減	P.13
14	自治体	●				採用予算	P.13
15	自治体・企業	●			●	採用予算の増減	P.14
16	自治体・企業	●			●	新卒採用における「量」と「質」の確保	P.14
17	自治体	●				採用形態	P.15
18	自治体・企業	●			●	既卒者の扱い	P.15
19	学生			●		理工系学生の動き1	P.16
20	学生			●		理工系学生の動き2	P.16
21	自治体	●				インターンシップ実施状況・実施時期	P.17
22	自治体	●				実施インターンシップの特徴・形式	P.17
23	自治体	●				インターンシップ未実施の理由	P.18
24	自治体	●				インターンシップ実施に向けた課題	P.18
25	学生			●		自治体インターンシップへの参加状況	P.19
26	学生			●		自治体インターンシップへの参加状況2	P.19
27	学生			●		参加したインターンシップの内容	P.19
28	学生			●		自治体インターンシップ参加への意欲	P.19

【2】活動動向							P.21
1	学生			●		解禁前の就職活動推移	P.22
2	学生			●		2月以前の採用選考への参加	P.22
3	学生			●		プレエントリー・資料請求	P.23
4	自治体・企業	●			●	プレエントリー数の増減	P.23
5	自治体・企業	●			●	合同セミナーへの参画状況	P.24
6	自治体・企業	●			●	合同セミナーへの参画状況(オンライン型のみ)	P.24
7	自治体・企業・学生	●		●	●	タイプ別のセミナー参加・参画状況	P.25
8	学生			●		学内セミナーへの参加状況(学生)	P.25
9	自治体・企業	●			●	学内セミナーへの参画状況(自治体)	P.26
10	大学		●			学内セミナーの実施状況	P.26
11	自治体・企業	●			●	採用説明会実施回数と参加学生数の増減	P.27
12	自治体・企業	●			●	採用説明会の時期と形式	P.27
13	学生			●		OB・OG訪問への取り組み	P.28
14	学生			●		OB・OG訪問の形式/トラブル	P.28
15	自治体	●				選考方法	P.29
16	学生			●		一次面接への参加状況	P.29
17	学生			●		内定取得状況	P.30
18	学生			●		内定獲得先と最終承諾先	P.30
19	自治体	●				内定出しの時期	P.31
20	自治体	●				内定辞退状況と対策	P.31
21	学生			●		内定辞退の可能性と最終選考	P.32
22	学生			●		内定辞退のきっかけ・情報ソース	P.32
23	学生			●		内定辞退の理由・詳細ポイント	P.33
24	自治体・企業	●			●	昨年度(23卒)採用のオンライン化とその影響	P.33
25	学生			●		内定承諾(意思決定)の決め手	P.34
26	学生			●		内定承諾と対面有無の関係性	P.34
27	学生			●		内定辞退の最終的な理由	P.35
28	学生			●		内定取得状況(月別)	P.35
29	自治体	●				内定者フォロー・内定者教育	P.36
30	学生			●		学生が望む内定者フォロー	P.36
31	学生			●		承諾(予定)自治体についての不安	P.37
32	学生			●		承諾(予定)企業についての不安	P.37

【3】活動振り返り・展望							P.38
1	自治体	●				採用満足度	P.39
2	学生			●		就活の不満	P.39
3	学生			●		大学名による就職格差	P.40
4	学生			●		入社意思決定の参考情報源	P.40
5	大学・学生			●	●	学生・大学が重視する情報源・自治体情報	P.41
6	学生			●		就職活動の費用	P.41
7	学生			●		就職留年	P.42
8	大学			●		キャリアセンターが今後取り組むべき課題	P.42
9	大学			●		自治体に対する要望と就職環境への所感	P.43
10	自治体	●				苦戦職種と理系採用	P.43
11	自治体	●				新卒採用活動の取り組み・最も苦労したこと	P.44
12	自治体・企業	●			●	24卒採用計画数見通し	P.44
13	自治体・企業	●			●	有効になると思われる採用手段	P.45
14	自治体	●				遠方学生へのアプローチ	P.45
15	自治体	●				民間志望学生へのアプローチ	P.46
16	自治体	●				エントリー者増加の課題と取り組み	P.46
17	自治体・学生	●		●		求める能力要件	P.47
18	学生			●		併願のボーダーライン	P.47
19	学生			●		公務員の併願状況	P.48
20	学生			●		民間と同じ試験で受験できることの認知度	P.48
21	学生			●		公務員が進路選択に入る割合と実状1	P.49
22	学生			●		公務員が進路選択に入る割合と実状2	P.49
23	学生			●		公務員を志望しなかった理由	P.50
24	学生			●		公務員が選択肢になりえなかった理由	P.50
25	自治体	●				学生が公務員を志望しないと思う理由	P.51
26	学生			●		就職活動中に知りたかった公務員の情報	P.51
27	大学			●		就職指導における公務員情報の不足感	P.52
28	大学			●		学内における公務員情報の提供と今後	P.52

【4】注目トピックス							P.53
1	自治体・企業	●			●	AI技術の導入状況	P.54
2	自治体	●				AIを活用した採用活動	P.54
3	大学		●			AIを活用した採用活動	P.55
4	自治体・企業	●			●	AI技術導入に向けた課題	P.55
5	自治体・企業	●			●	DX人材採用の姿勢・取り組み	P.56
6	学生			●		LGBTについて	P.56
7	自治体・大学	●		●		LGBTについて2	P.57
8	自治体・大学・企業	●		●	●	オンライン選考の実施状況	P.57
9	学生			●		オンラインツールの利用状況	P.58
10	自治体・企業	●			●	選考フローの実施方法	P.58
11	学生			●		対面面接での不安・困ったこと	P.59
12	大学			●		就職支援のオンライン化についての取り組み	P.59
13	自治体・学生	●		●		新卒採用全体もしくは一部のオンライン化	P.60
14	学生			●		オンライン化にともなうミスマッチ	P.60
15	自治体	●				「就職活動全体」のオンライン化による不足感(自治体)	P.61
16	学生			●		「就職活動全体」のオンライン化による不足感(学生)	P.61
17	大学			●		「就職活動全体」のオンライン化の懸念点	P.62
18	自治体・学生	●		●		志望したいと思う自治体の特徴	P.62
19	学生			●		志望したいと思う自治体の特徴2	P.63
20	学生			●		学生が望ましいと思う職場環境	P.63
21	学生			●		学生が望ましいと思う職場環境2	P.64
22	学生			●		学生が職場の雰囲気判断する情報源	P.64
23	自治体・学生	●		●		自治体の規模感に対する学生のイメージ	P.65
24	自治体	●				応募者増加に向けた告知の強化	P.65
25	自治体	●				採用試験早期化にともなう課題	P.66
26	自治体	●				採用スケジュール早期化への意識	P.66
27	自治体	●				大学との関係強化1	P.67
28	自治体	●				大学との関係強化2	P.67
29	自治体	●				選考時の学業に関する質問について	P.68
30	学生			●		ChatGPTの認知度と利用状況	P.68
31	四者	●		●	●	就活におけるAIツール活用の是非	P.69
32	学生			●		エントリー時におけるWeb対応の需要	P.69

■ご協力自治体様一覧(エリア>都道府県>区分>50音)

■北海道・東北 ■【北海道】芦別市役所/岩見沢市役所/恵庭市役所/江別市役所/北広島市役所/士別市役所/名寄市役所/根室市役所/室蘭市役所/【青森県】つがる市役所/平川市役所/弘前市役所/むつ市役所/【岩手県】北上市役所/滝沢市役所/遠野市役所/八幡平市役所/花巻市役所/宮古市役所/【宮城県】栗原市役所/白石市役所/東松島市役所/【秋田県】秋田県庁/秋田市役所/潟上市役所/湯沢市役所/【山形県】山形県庁/天童市役所/山形市役所/【福島県】会津若松市役所/須賀川市役所/福島市役所

■関東 ■【茨城県】笠間市役所/北茨城市役所/つくば市役所/取手市役所/常陸太田市役所/守谷市役所/結城市役所/【栃木県】大田原市役所/小山市役所/佐野市役所/那須烏山市役所/那須塩原市役所/日光市役所/真岡市役所/宇都宮市消防局/【群馬県】太田市役所/大泉町役場/【埼玉県】埼玉県庁/入間市役所/桶川市役所/行田市役所/越谷市役所/坂戸市役所/白岡市役所/新座市役所/飯能市役所/八潮市役所/吉川市役所/川島町役場/【千葉県】我孫子市役所/柏市役所/木更津市役所/佐倉市役所/袖ヶ浦市役所/千葉市役所/野田市役所/八街市役所/柏市消防局/【東京都】東京都庁/羽村市役所/日野市役所/町田市役所/三鷹市役所/武蔵野市役所/【神奈川県】平塚市役所/寒川町役場

■中部 ■【新潟県】糸魚川市役所/魚沼市役所/小千谷市役所/加茂市役所/上越市役所/胎内市役所/燕市役所/【富山県】富山県庁/魚津市役所/高岡市役所/砺波市役所/南砺市役所/上市町役場/入善町役場/【石川県】かほく市役所/七尾市役所/【福井県】坂井市役所/【山梨県】北杜市役所/山梨市役所/【長野県】安曇野市役所/佐久市役所/長野市役所/【岐阜県】岐阜市役所/関市役所/土岐市役所/瑞浪市役所/美濃加茂市役所/【静岡県】静岡県庁/伊東市役所/湖西市役所/浜松市役所/藤枝市役所/牧之原市役所/【愛知県】一宮市役所/瀬戸市役所/高浜市役所/豊明市役所/半田市役所/碧南市役所/弥富市役所

■近畿 ■【三重県】伊賀市役所/いなべ市役所/津市役所/【滋賀県】滋賀県庁/草津市役所/長浜市役所/彦根市役所/米原市役所/栗東市役所/【京都府】京都府庁/【大阪府】池田市役所/柏原市役所/門真市役所/堺市役所/大東市役所/富田林市役所/八尾市役所/河南町役場/【兵庫県】明石市役所/尼崎市役所/加古川市役所/川西市役所/高砂市役所/たつの市役所/姫路市役所/猪名川町役場/播磨町役場/【奈良県】奈良県庁/生駒市役所/橿原市役所/桜井市役所/奈良市役所/大和郡山市役所/【和歌山県】橋本市役所

■中国・四国 ■【鳥取県】鳥取市役所/【島根県】島根県庁/松江市役所/【岡山県】浅口市役所/総社市役所/玉野市役所/備前市役所/【広島県】竹原市役所/【山口県】周南市役所/萩市役所/美祢市役所/柳井市役所/【香川県】香川県庁/坂出市役所/さぬき市役所/東かがわ市役所/【愛媛県】愛媛県庁/今治市役所/宇和島市役所/大洲市役所/四国中央市役所/新居浜市役所/【高知県】高知県庁/高知市役所/須崎市役所

■九州・沖縄 ■【福岡県】朝倉市役所/飯塚市役所/大牟田市役所/春日市役所/筑紫野市役所/中間市役所/直方市役所/福岡市役所/柳川市役所/粕屋町役場/【佐賀県】佐賀県庁/小城市役所/鹿島市役所/佐賀市役所/【長崎県】壱岐市役所/雲仙市役所/島原市役所/平戸市役所/【熊本県】荒尾市役所/合志市役所/玉名市役所/水俣市役所/八代市役所/湯前町役場/【大分県】杵築市役所/竹田市役所/中津市役所/日田市役所/別府市役所/【宮崎県】串間市役所/日向市役所/都城市役所/宮崎市役所/門川町役場/【鹿児島県】出水市役所/鹿屋市役所/薩摩川内市役所/枕崎市役所/南さつま市役所/【沖縄県】沖縄県庁/うるま市役所/名護市役所

■ご協力大学様一覧(50音順)

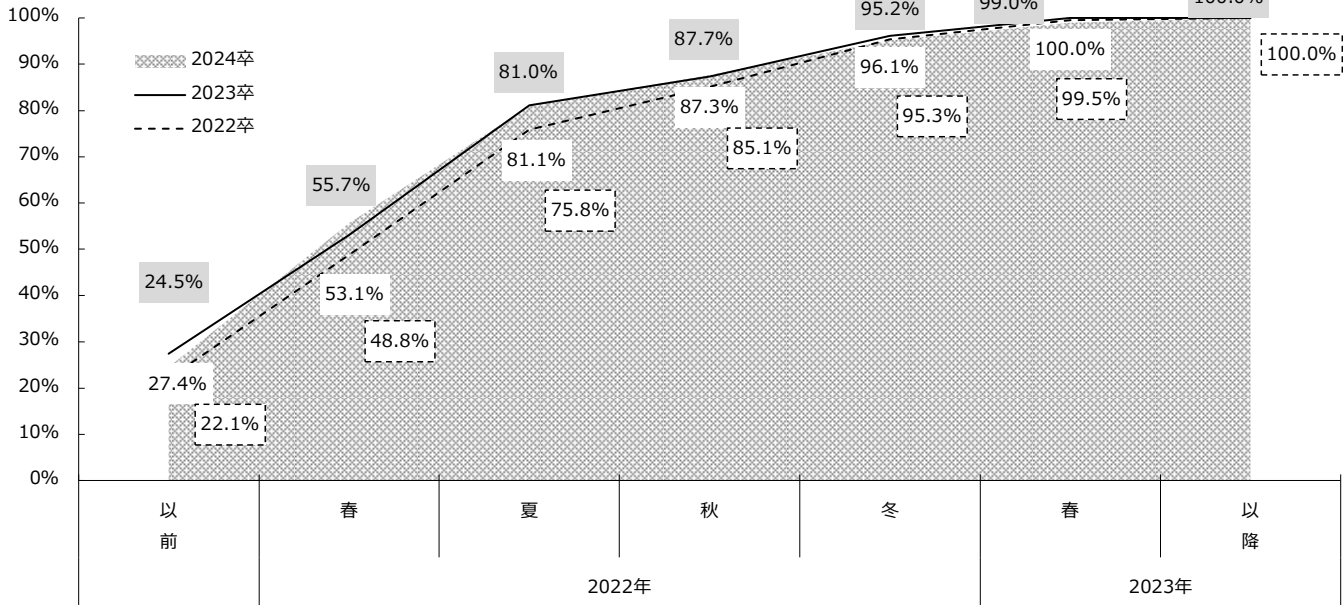
愛知学院大学/愛知教育大学/愛知東邦大学/青森公立大学/青山学院大学(青山・相模原)/秋田県立大学/秋田大学/亜細亜大学/茨城大学/岩手県立大学/岩手大学/宇都宮大学/桜美林大学/大阪工業大学/大阪公立大学/大阪産業大学/大阪商業大学/岡山理科大学/沖縄県立芸術大学/香川大学/学習院女子大学/鹿児島大学/神奈川工科大学/神奈川大学/鹿屋体育大学/鎌倉女子大学/関西外国語大学/関西福祉大学/関西学院大学/北九州市立大学/北里大学/北見工業大学/吉備国際大学/岐阜大学/九州共立大学/九州産業大学/九州大学/京都外国語大学/京都工芸繊維大学/京都産業大学/京都女子大学/京都先端科学大学/京都大学/杏林大学/近畿大学/金城学院大学/釧路公立大学/熊本学園大学/久留米工業大学/群馬県立女子大学/恵泉女学園大学/工学院大学/甲子園大学/高知工科大学/高知大学/甲南女子大学/神戸学院大学/神戸常盤大学/国際基督教大学/国際武道大学/国士舘大学/駒沢女子大学/駒澤大学/佐賀大学/札幌大谷大学/札幌学院大学/札幌市立大学/札幌大学/静岡大学/実践女子大学/尚絅学院大学/上智大学/湘南工科大学/白百合女子大学/信州大学/駿河台大学/聖学院大学/成蹊大学/成城大学/清泉女子大学/聖徳大学/摂南大学/専修大学/仙台白百合女子大学/仙台大学/千里金蘭大学/創価大学/大正大学/大東文化大学/大分大学/高岡法科大学/高崎商科大学/拓殖大学/玉川大学/多摩大学/筑紫女学園大学/千葉科学大学/千葉工業大学/千葉商科大学/中部大学/鶴見大学/帝京大学/帝塚大学/デジタルハリウッド大学/帝塚山学院大学/天理大学/東海大学/東京海洋大学/東京学芸大学/東京家政大学/東京経済大学/東京情報大学/東京女子大学/東京都市大学/東京都立大学/東京理科大学/東北学院大学/東北福祉大学/東北文教大学/東洋英和女学院大学/東洋学園大学/東洋大学/徳島文理大学/常葉大学(静岡草薙・水落)/獨協大学/富山県立大学/豊田工業大学/豊橋技術科学大学/長岡造形大学/長崎県立大学/長浜バイオ大学/名寄市立大学/新潟県立大学/新潟工科大学/新潟大学/二松学舎大学/日本工業大学/日本社会事業大学/日本女子体育大学/日本女子大学/日本体育大学/日本大学(本部・経済学部・薬学部)/日本福祉大学/八戸工業大学/花園大学/東大阪大学/一橋大学/姫路獨協大学/兵庫大学/広島経済大学/広島工業大学/広島市立大学/広島大学/福井県立大学/福井工業大学/福井大学/福岡教育大学/福岡県立大学/福岡大学/福島大学/藤女子大学/富士大学/文化学園大学/文教大学/北翔大学/北星学園大学/北海学園大学/北海道大学/三重大学/宮崎公立大学/武蔵大学/室蘭工業大学/明海大学/明治大学(駿河台・生田)/名城大学/ものつくり大学/山口県立大学/山口大学/山梨学院大学/山梨大学/横浜商科大学/横浜市立大学/横浜薬科大学/立教大学/立正大学/琉球大学/流通経済大学/和歌山大学/和洋女子大学

【1】市場動向

2024!

就職を意識し始めたのはいつごろでしたか？

24卒一般調査



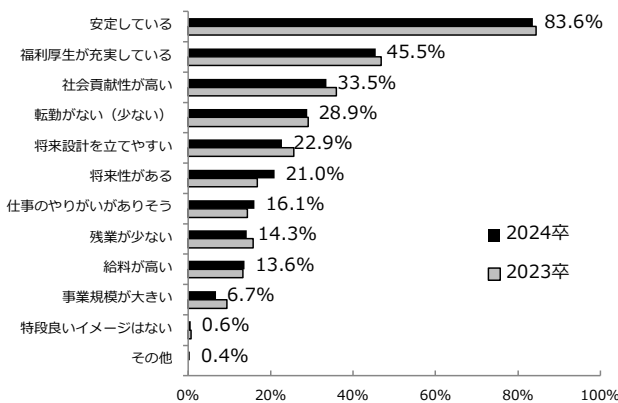
3年間で大きな傾向の差はなし、3年の春に約半数、夏一気に8割まで伸びる

4年生の春までにはほぼ100%になる傾向は、この3年間で変動はない。昨年度から変化が感じられた部分としては、24卒3年生以前は昨対比で多少減少しており、3年の春で急に伸びている。2年生の間は就活はあまり意識せず、3年になったタイミングで一気に就活を意識して活動し始めた傾向がありそうだ。

[学生] 公務員へのプラス・マイナスイメージ

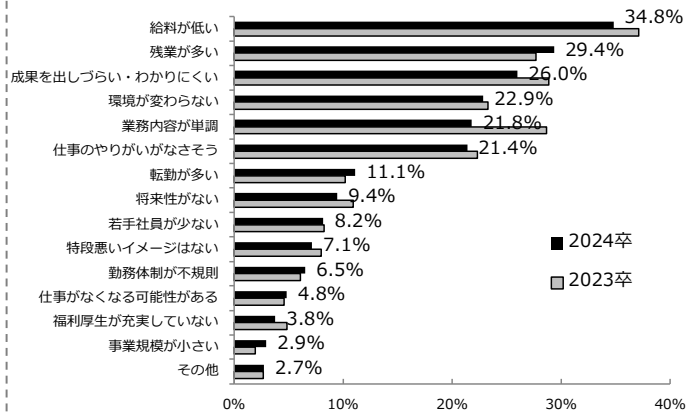
公務員への良いイメージとして、当てはまるものを教えてください。(複数選択)
公務員への悪いイメージとして、当てはまるものを教えてください。(複数選択)

良いイメージ



- ほとんど小さな自治体でない限り終身雇用で収入の見込みも立てやすそうと思ったから(東海大学・理系・男性)
- 国に雇われているので安定していると思う。(関西大学・文系・女性)
- 自治体は市民の生活を支えているイメージがあるため、社会貢献性が高く感じる。また、なくなる仕事が多いので安定性にもつながっていると思う。(同志社大学・文系・女性)
- 安定して、将来が豊かになると考えているから。(阪南大学・理系・男性)
- 営利追及ではないため、倒産したりすることがないため。(藤女子大学・文系・女性)

悪いイメージ



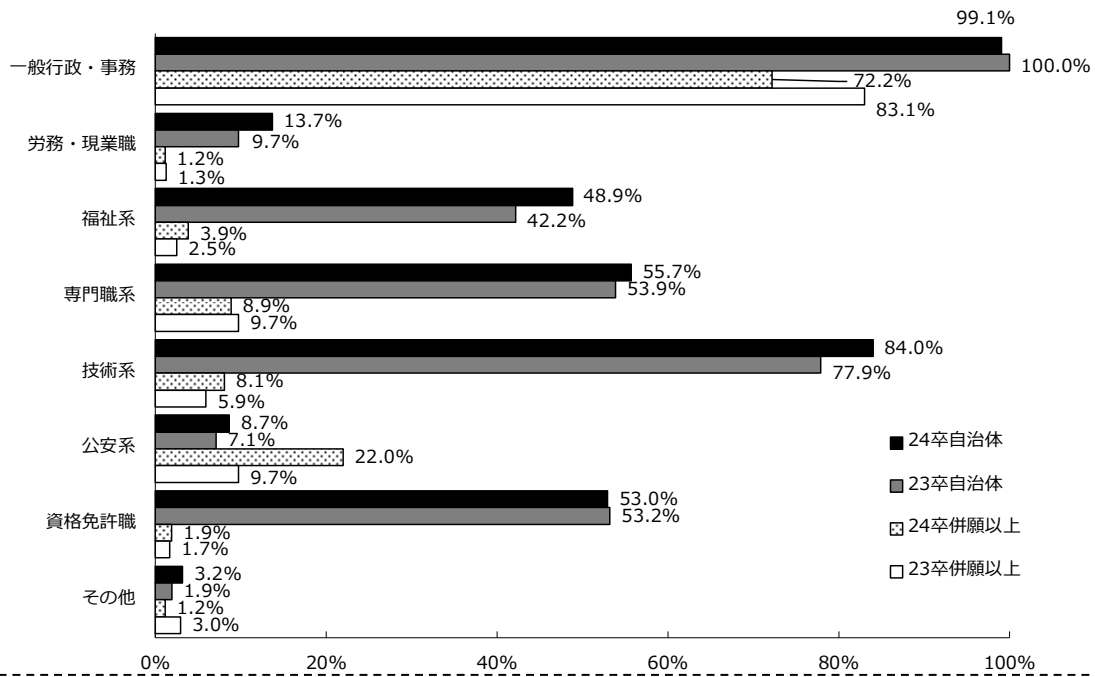
- 初任給がそこまで高くないから。(東京工業大学・理系・女性)
- 残業が多い(日本大学・理系・男性)
- 民間と比較した時に給料が低いと感じたから(専修大学・文系・男性)
- 教員など、残業が多いイメージが1番強いから(日本大学・理系・女性)
- 公務員の知り合いから終電を逃してまで仕事をしているという話を聞くため。(藤女子大学・文系・女性)
- 頑張っても給与が上がらなさそう(名古屋大学大学院・理系・男性)
- 単調な作業の繰り返しイメージだから。(中央大学・文系・男性)

仕事への理解が進むものの、給与と働き方への理解は道半ば

「業務内容が単調」という回答が昨対比で大きく減少し、「仕事のやりがいがない」も微減となった。自治体による情報発信も、こうした理解が進んだ要因の1つではないだろうか。一方で給与や残業といった待遇や働き方に関する事柄については、未だイメージが払しょくできていないようだ。各種セミナーの実施や就職情報会社主催のイベント参加を通じて、直接学生に訴求することも、こうしたイメージ改善の一手になるだろう。

【自治体】貴団体が募集している職種を教えてください。

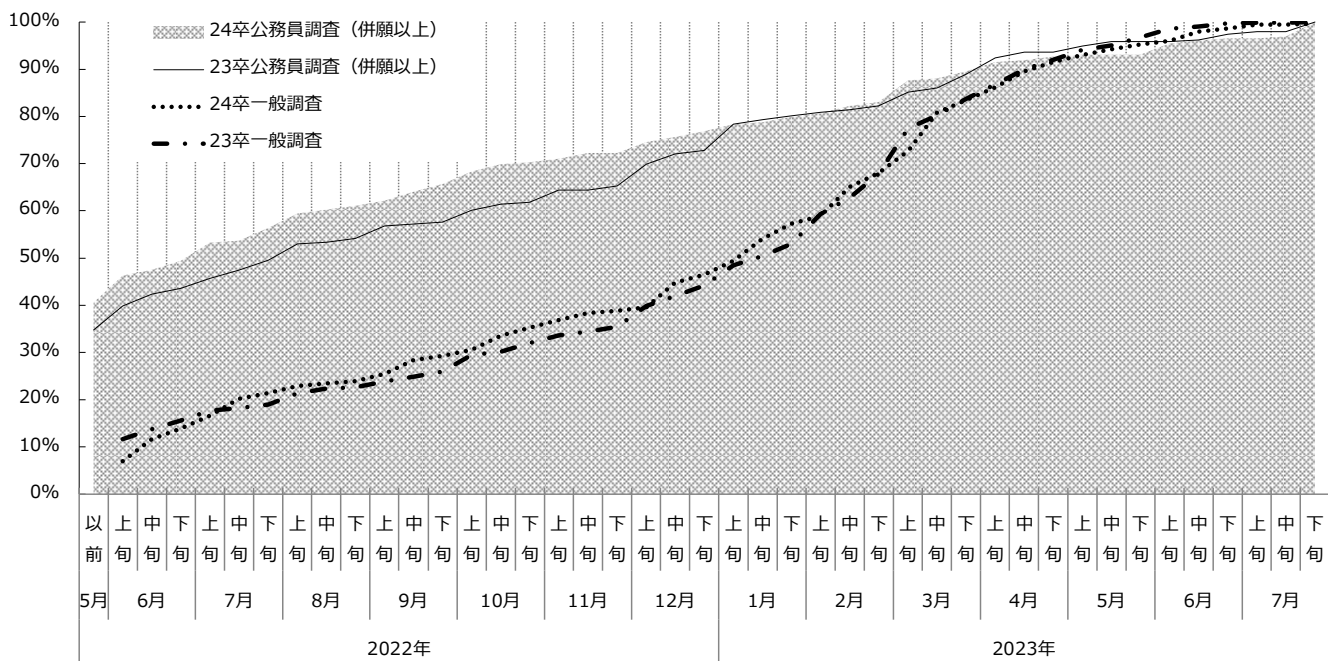
【学生】志望している(志望していた)職種を教えてください。※実際に内定獲得できたかの有無は問いません



需要と供給のミスマッチは変わらず

一般行政・事務に、学生の志望先が集中している点は変わらない。技術・専門職系職種は、理系や資格保有者しか受験できないという学生の先入観や、業務内容を想像しにくいこともあるだろう。公安系職種が伸びた理由は、業務内容を想像しやすいという点があるのかもしれない。

志望自治体はいつごろ決めましたか。

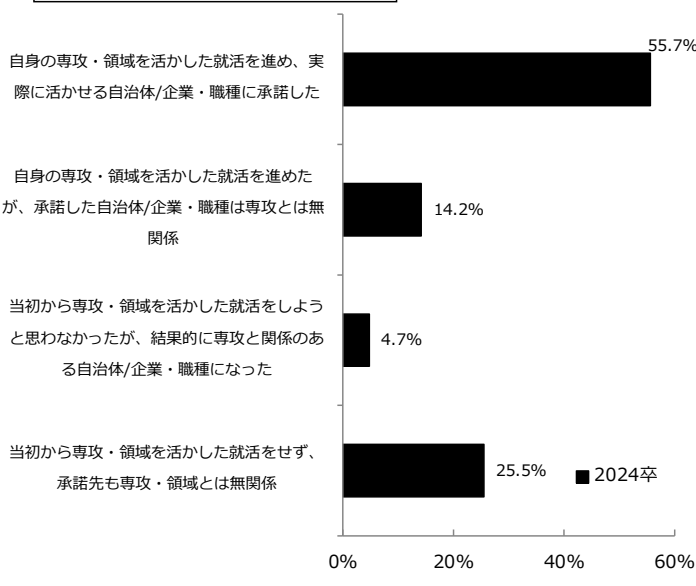


公務員併願以上志望者の志望先決定時期は、昨年度より早期化

公務員併願以上の志望者の「5月時点の志望先決定割合」を見てみると、23卒では約34%だったが、24卒では40%を超える結果となった。約10%ほど昨年度と差をつけて、12月までずっと上回り、1月で昨対比同程度となった。一方、一般調査では昨年度と大きな差はないようだ。

理系の方にお聞きします。あなたの学んだ領域(専攻)と就活について、就活当初と内定承諾先の関連を教えてください。また、「専攻とは無関係の自治体/企業・職種」に承諾した方はその理由・背景を教えてください。

領域(専攻)と活動状況の関連性



専攻と無関係な内定先を承諾した理由

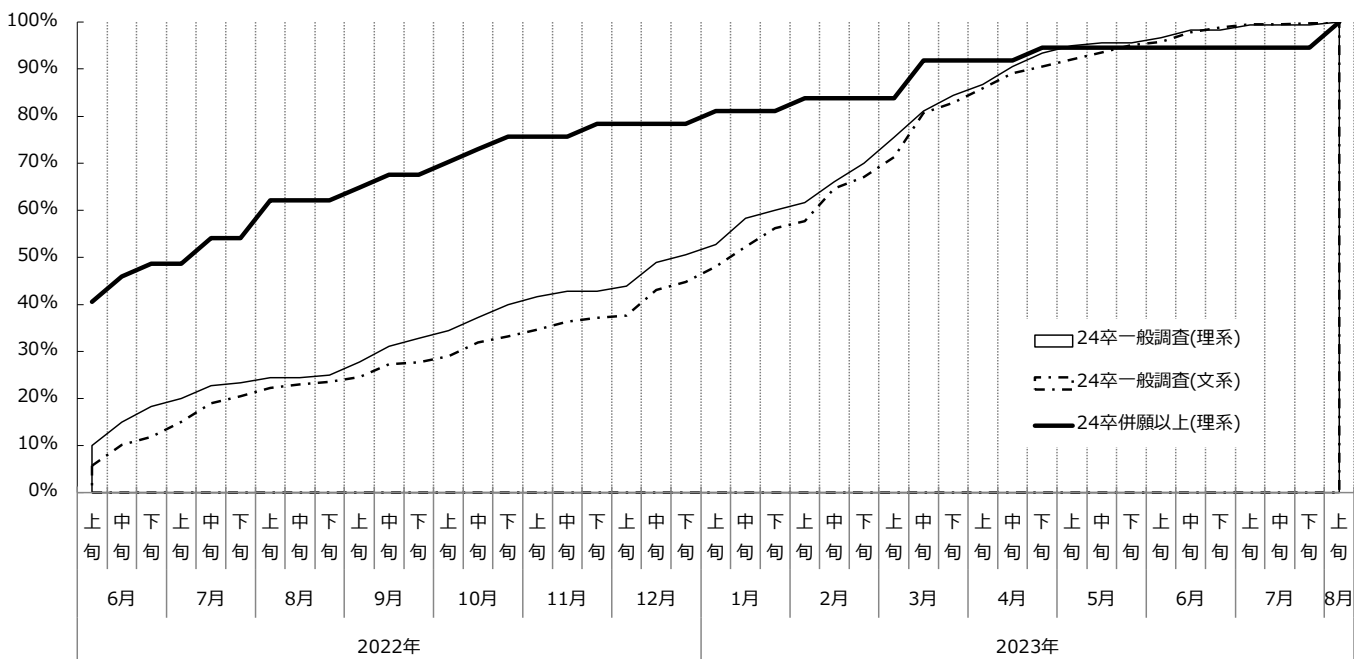
- 専攻を活かした就活で失敗したため、視野を広げて事務系職種を受けた。(東京工業大学・理系・女性)
- 自身の専攻が生物なので、活かせる仕事が少なく、賃金の低い仕事が多いため。(東海大学・理系・男性)
- アルバイトでマネジメント経験を得たので、それを伸ばしたいと思ったから(法政大学・理系・男性)
- 興味のある分野であったことから今学んでいる学問と違うところになった。(神奈川工科大学・理系・女性)
- 専攻分野を突き詰めたいと思わなかったため(広島大学・理系・男性)
- 大学生活をする中で本当にやりたかったことを見つけ全く違う分野であったがやりたい事を優先して考えた(大同大学・理系・男性)
- 大学に入学するときと実際に将来働くようになったときはやりたいことが全く違ったから。(近畿大学・理系・女性)
- 専門職より給料と将来性がある為(香川大学・理系・男性)
- 元々専攻を活かして仕事をしようとは考えていなかったため。(鳥根大学・理系・女性)
- 理系の研究をしてみても生涯に渡っての職にするには向いていないと思ったから。(明治大学・理系・女性)

4人に1人以上が、当初から専攻と無関係の職種を志向

当初から専攻と無関係の職種を志向した層は4人に1人以上となった。かつ、専攻を活かした形で活動していたものの、最終的な承諾先は専攻と無関係な層も含めると、約4割が専攻と無関係な内定先を承諾している結果に。「元々学業と仕事を結びつける気がなかった」「在学中他にやりたいことが見つかった」等のほか、「専攻を活かせる職種がない」「あっても待遇に難がある」といった理由から、仕事と専攻は切り分けたといった声も目立つ。

志望自治体(・企業)はいつごろ決めましたか。

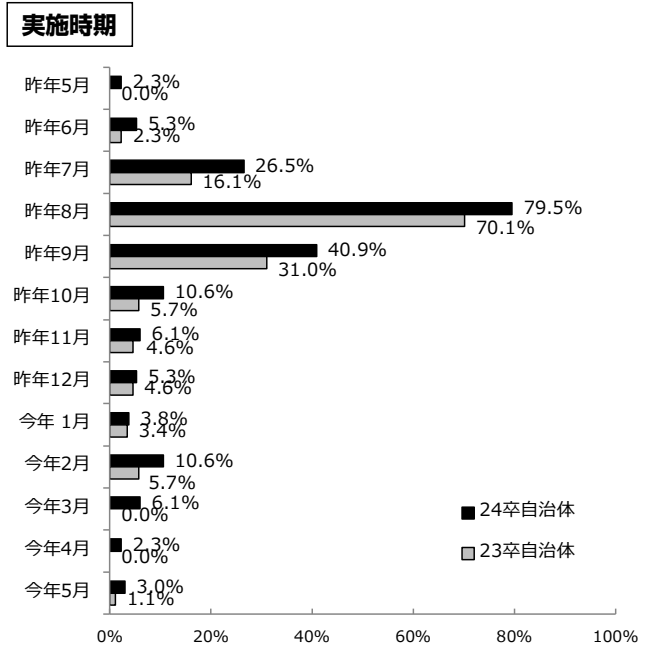
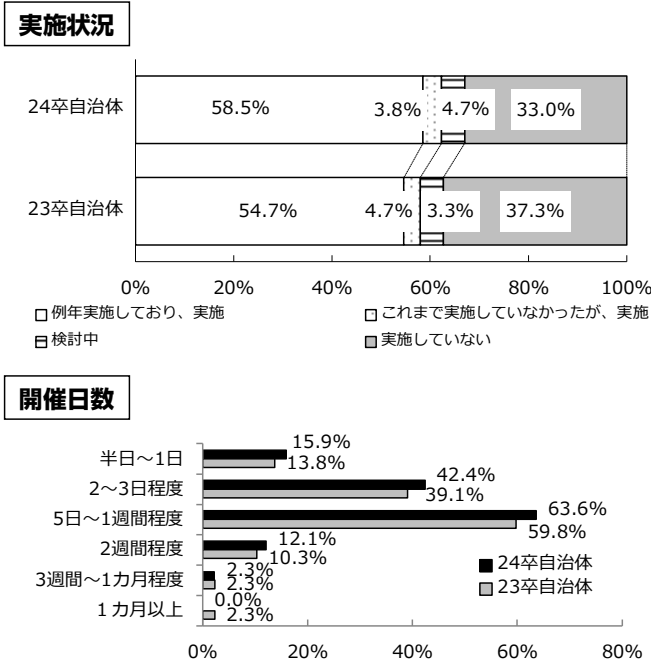
24卒公務員調査(併願以上理系)/24卒一般調査(文・理)



理系が早く、公務員志望者(併願)はさらに早い

一般調査で見ると、志望先の決定時期は理系>文系の順で早く、年内に理系の50%が志望先(企業)を決定している。さらに、自治体志望者(併願以上)の理系で見ると、その絞り込みはさらに早く、7月中旬で50%、年内では80%近くの学生が志望先を決定していることになる。自治体志望者の獲得に向けたプロモーションは、年内(早期)が主戦場と言える。

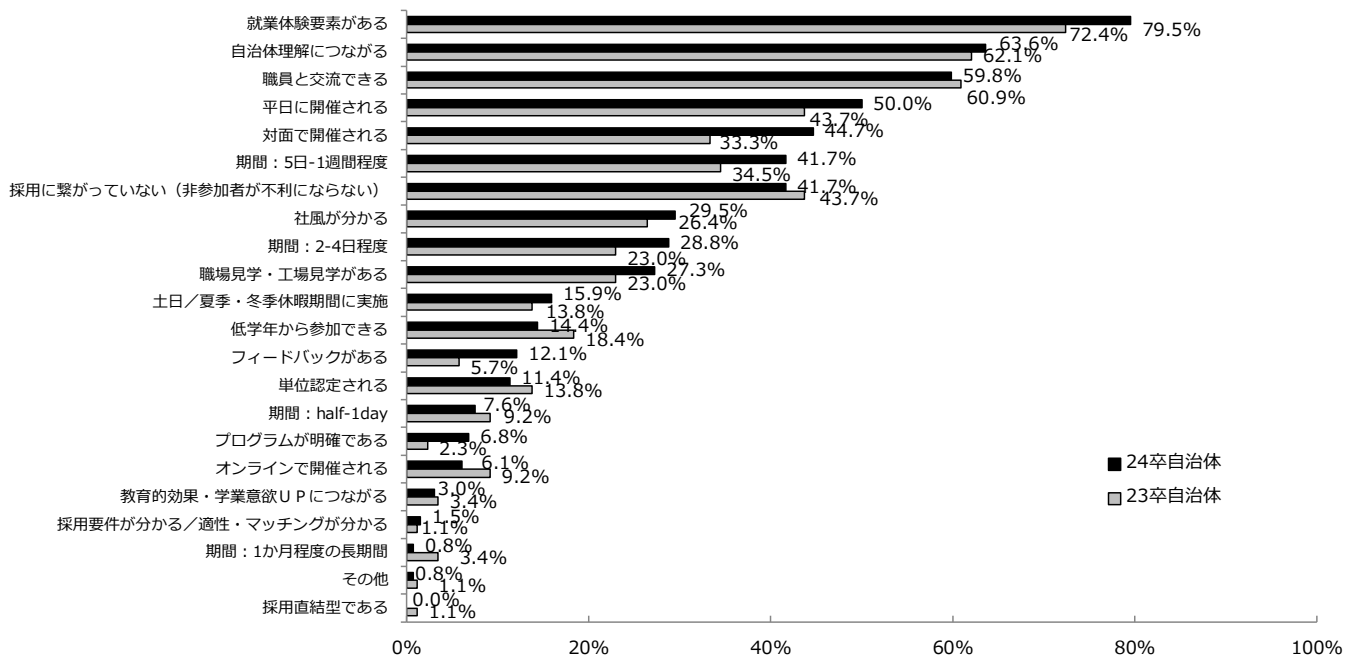
貴団体はインターンシップを実施しましたか。/インターンシップを実施した時期はいつごろですか。どれくらいの期間のインターンシップを実施しましたか。 ※形式は対面・オンライン問わず



早期からの実施も増

昨年同様、大学生の夏休み期間に、5日間程度実施するというのが主流のようだ。一方で、「半日～1日」「2～3日程度」のプログラムも増えてきている。また、実施時期も早期から長期間に渡って実施しているようだ。早い時期からの実施は、公務員という職種の理解に大きく貢献するはずだ。あとは学生側への周知方法を改善することで、より公務員志望を増やすことができるかもしれない。

実施したインターンシップの特徴・形式を教えてください。 ※形式は対面・オンライン問わず



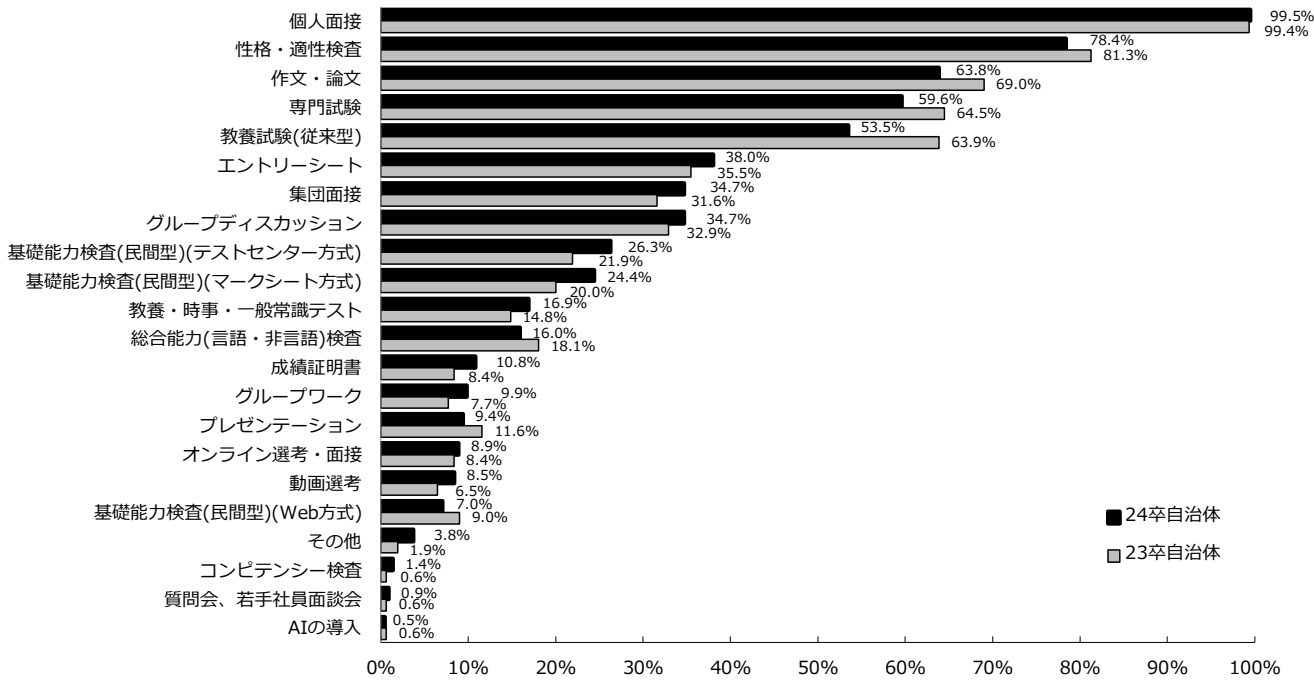
対面開催が大きく伸びた

「就業体験要素がある」「5日間～1週間程度程度」が昨年に引き続き、内容として主流のようだ。また、「平日開催」や「対面開催」といった特徴や形式が、昨年に比べ大きく伸びている。新型コロナウイルスの分類変更にもない、インターンシップの形式もまた少しずつ変化していく前触れかもしれない。

【2】 活動動向

2024!

選考の方法として実施しているものはどれですか。当てはまるものを全てお選びください。



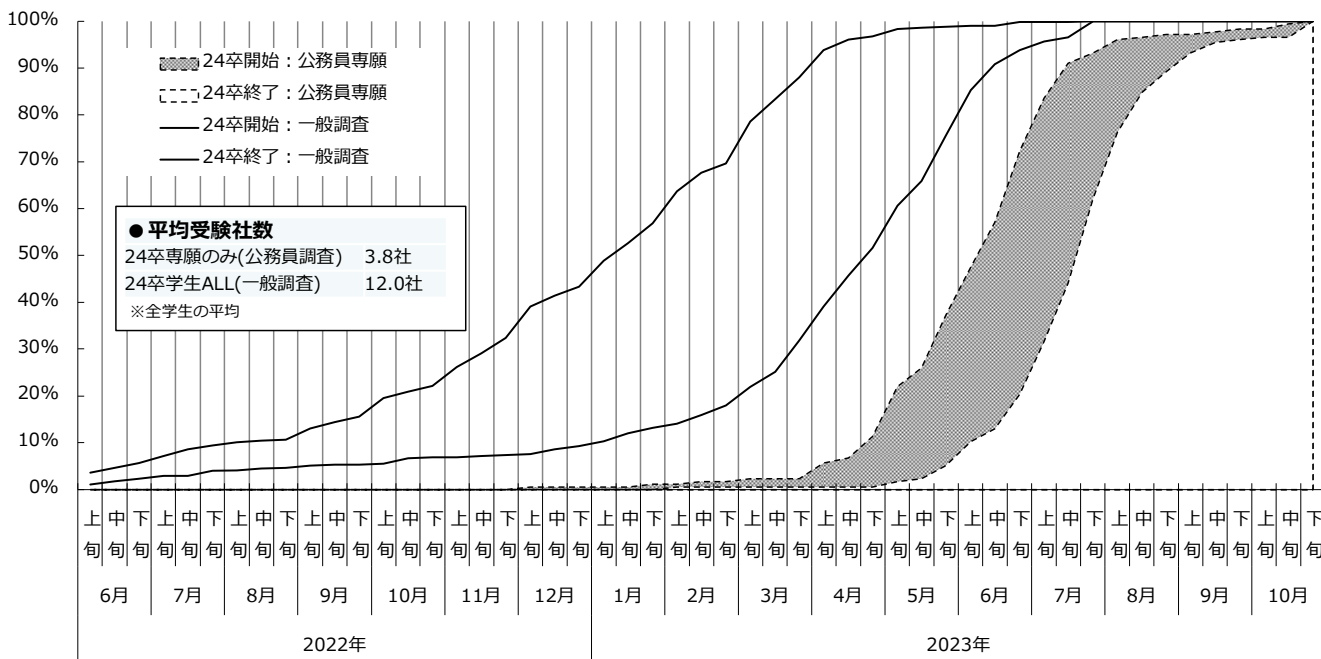
「専門試験」「教養試験(従来型)」が減少、一方で「基礎能力検査(民間型)」は増加傾向

上位の回答は、昨年度とおおむね変わらないが、「専門試験」「教養試験(従来型)」は60%を切っており減少傾向となった。一方、「基礎能力検査(民間型)」はテストセンター方式・マークシート方式ともに増加傾向となった。試験について、民間型に切り替えている自治体が徐々に増えていると見られる。

[学生] 一次面接への参加状況

一般調査 (学生ALL) 公務員専願

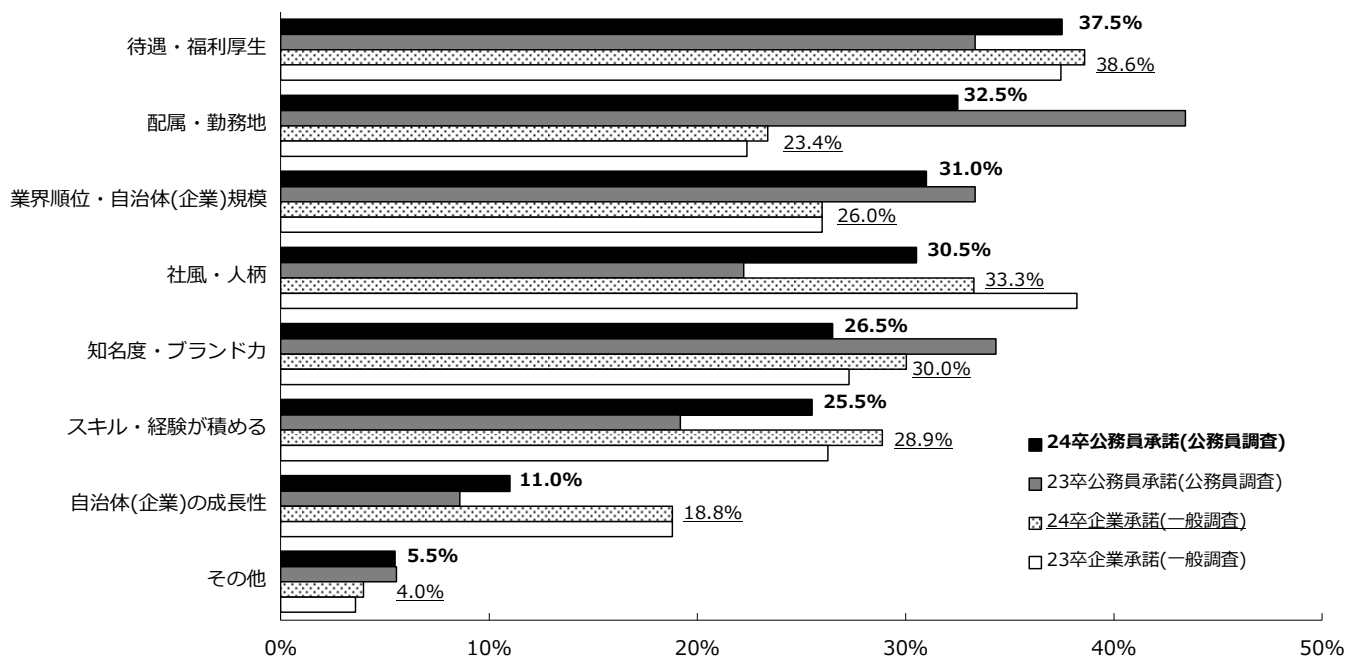
一次面接を受けた時期はいつ頃ですか？
また、何団体(何社)程度受けましたか？



公務員専願学生は8月にピーク、平均受験社数は3.8社と5社未滿に

一般調査の学生と比較すると、公務員専願学生の一次面接参加のピークは約4か月ほど遅れてくる傾向となった。また、平均受験社数を比較すると一般調査「12.0社」に対し「3.8社」とかなり少ないことがわかる。その影響か活動期間も一般調査と比べて短時間で一気にピークを迎えている。

内定承諾（意思決定）の決め手は何でしたか。以下から2つお選びください。

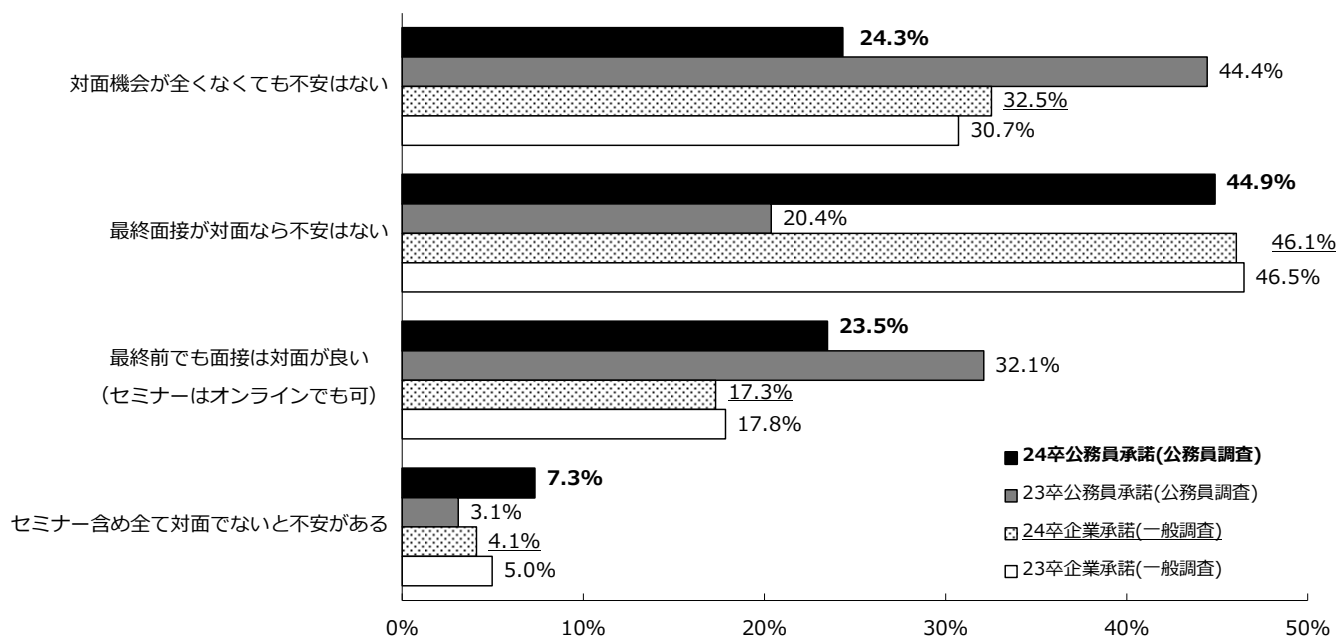


「社風・人柄」「スキル・経験が積める」など求めるものに変化

自治体就職において、「待遇・福利厚生」や「配属・勤務地先」は、昨年から変わらず大きなポイントとなっている。しかし昨年と比較して、「社風・人柄」「スキル・経験が積める」が上昇していることも注目しておきたい。学生の求めるものにも、変化の兆しがみられる。今後は、職場・仕事環境をいかに学生に伝えることができるかが、学生の最終的な意思決定にも影響を与えそうだ。

内定を承諾することは不安ですか（択一）

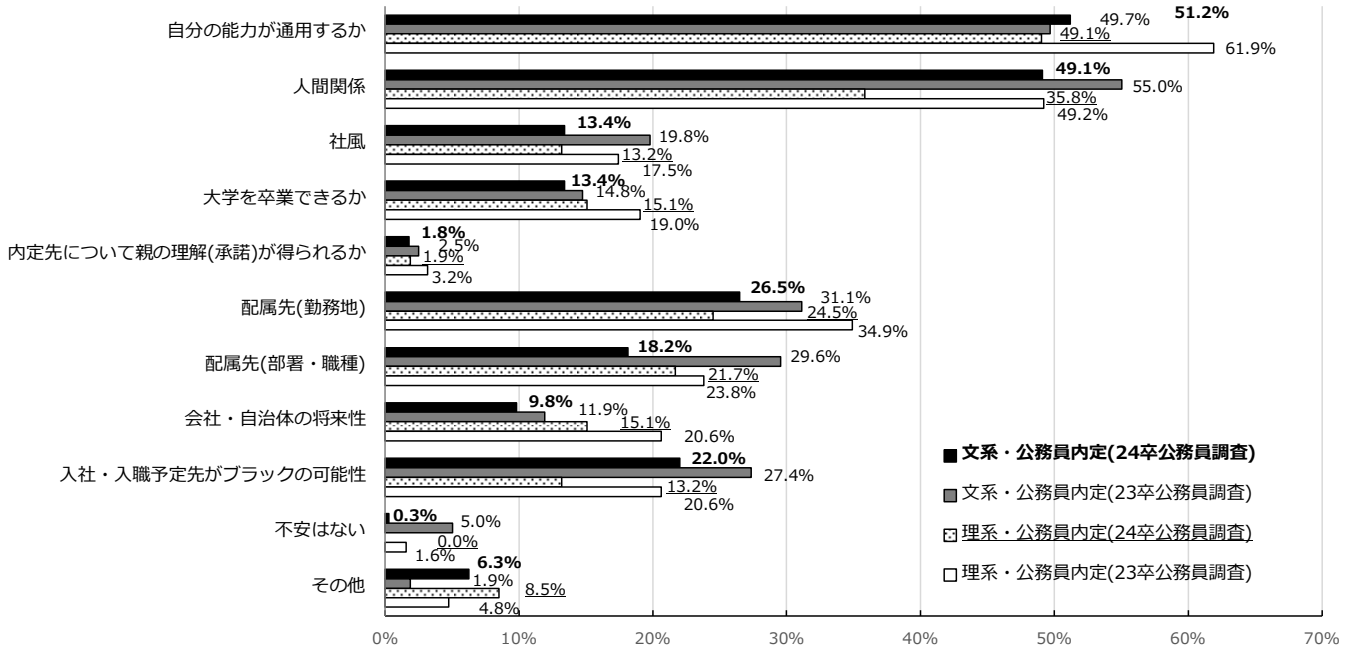
※内定をお持ちでない方は、心境として最も近いものを選択してください



1度でも対面の機会があると安心

公務員志望者の「対面機会が全くなくても不安はない」が23卒から24卒で20.1pt減少している。一方で「最終面接が対面なら不安はない」は20.5pt上昇している。このことから、「対面の機会を求める声は増えているが、最低限で問題ない」と考える学生が増加していることがわかる。

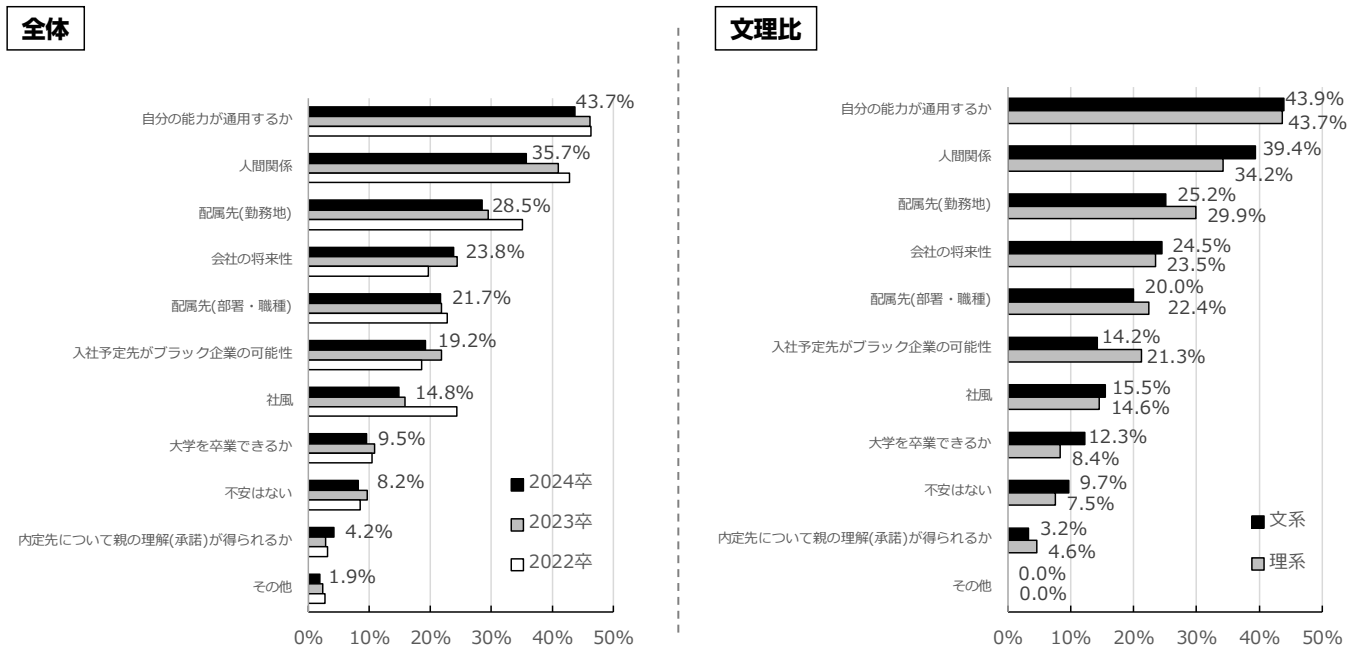
内定をお持ちの方に質問です。現在の受諾(予定)自治体についての不安を教えてください。



文系、理系ともに「自分の能力が通用するのか」が約50%の回答で1位に

昨年度は文系は「人間関係」が一番多い回答だったが、24卒調査では、文系・理系ともに「自分の能力が通用するのか」がそれぞれ50%の回答で1位となった。次に「人間関係」「配属先(勤務地)」「配属先(部署・職種)」などが続く。

内定をお持ちの方に質問です。現在の受諾(予定)企業についての不安を教えてください。

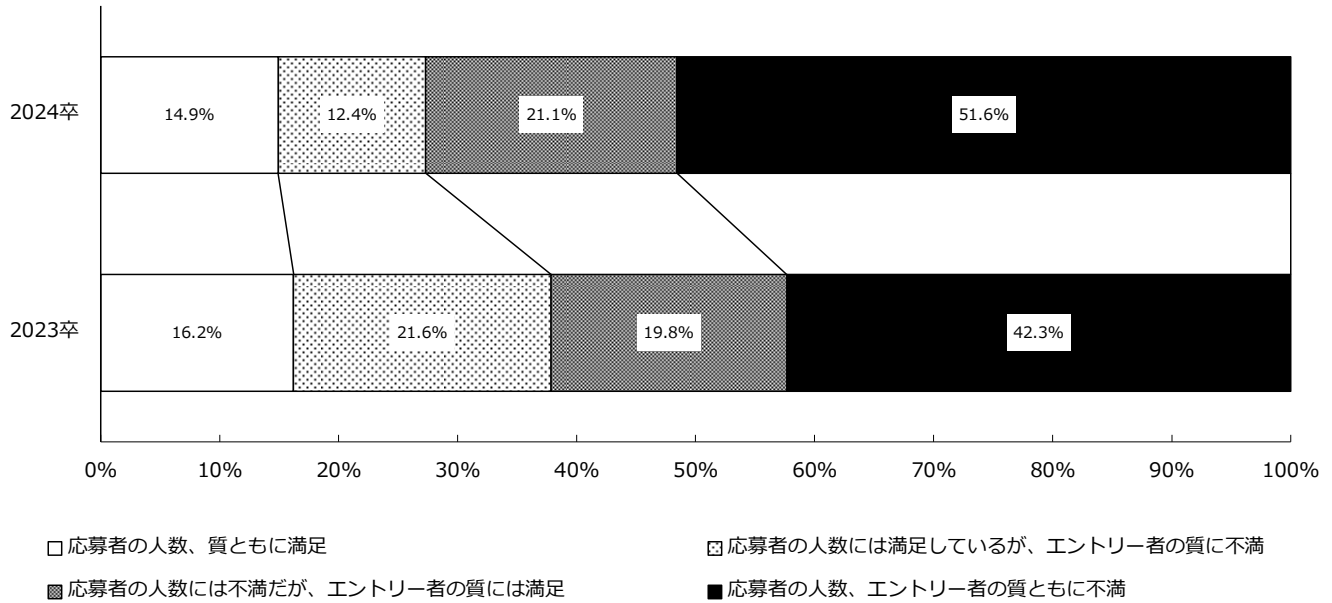


一般調査も公務員調査と変わらず「自分の能力が通用するのか」が一番多い回答に

一般調査においても、文系・理系ともに1位は「自分の能力が通用するのか」となった。文系と理系で傾向の差を見ると、文系は「人間関係」を気にする割合が多いようだ。また、理系の割合が強くなったのは「入社予定先がブラック企業の可能性」で、20%以上が気にしてるようだ。

【3】活動振り返り・展望

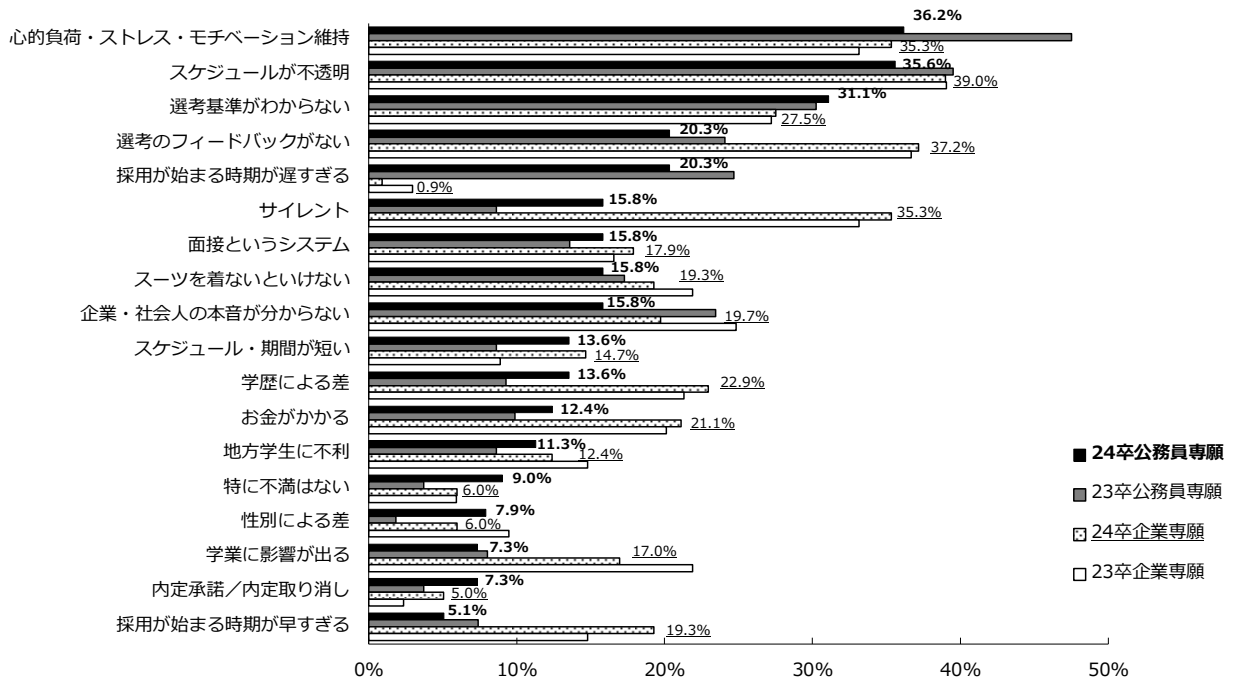
今期のこれまでの採用満足度について、当てはまるものを1つお選びください。



人数・質「ともに不満」が50%以上と増加、「ともに満足」は15%未満の結果に

23卒の調査以上に24卒採用状況は厳しい結果となったようだ。人数・質「ともに不満」が51.6%昨年度調査から10pt近く増加しており、「ともに満足」という回答は15%に届かなかった。量と質の両方ともに課題がある状況が続いている。

就活（のシステム全体）に対して不満がある部分はどこですか。5つまで選んでください。



企業と公務員の採用開始時期の差は学生からの不満の1つ

23卒で圧倒的だった、「心的負荷・ストレス・モチベーション維持」という回答は大きく減少したものの、公務員専願者の不満TOPとなった。スケジュールや選考基準の不透明さは、志望問わず不満が高い結果となった。また、24卒企業専願者は「採用時期が早すぎる」、24卒公務員専願者は「採用時期が遅すぎる」の回答が多い結果となり、採用時期の大きな差が併願しにくい要因と考えられる。

採用する自治体側に対するご要望あるいは現在の就職採用環境についての所感をお願いします。

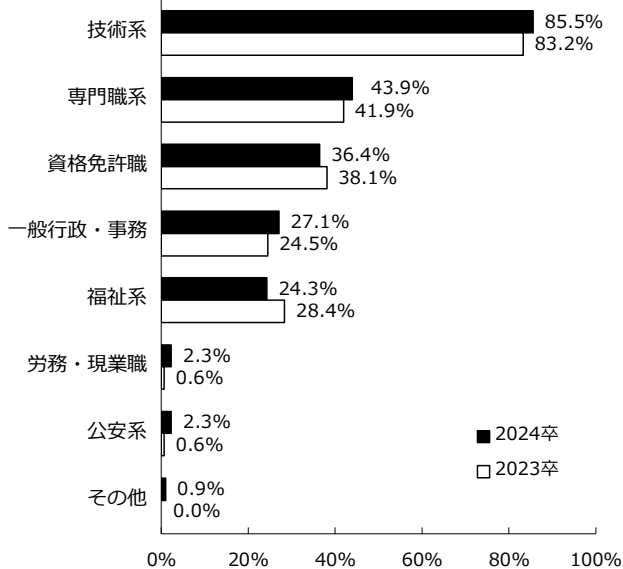
自治体への要望・所感

- 合格した学生に対し、「採用候補者名簿に載った」のではなく「合格した」という通知を出してあげてほしい。「最終合格(採用候補者名簿に載った)」と「採用確定」したの違いが分かりにくい通知があるので、わかりやすくしてほしい。応募から採用決定まで4か月以上かかる自治体もあるので、短縮を検討してほしい。(東北:公立)
- 特に国家公務員の試験区分や仕組みが分かりにくい。試験日程が一般企業より遅い事で、公務員受験を諦める学生も多いと感じる。(中国:私立)
- 特別区を筆頭に筆記試験の難易度が低下しているが、その分人物試験対策の重要性が増していると考えます。ただし、学生としては、目の前の筆記試験対策に精一杯で、人物試験対策が手薄になってしまっていると感じています。(関東:私立)
- 筆記試験は、教養試験ではなくSPIなどを採用してほしい。インターンシップや説明会など正しく仕事理解を深められる機会を増やしてほしい。(九州/沖縄:公立)
- SPI型導入を含めた筆記試験の難易度低下と面接重視を顕著に感じます。(関東:私立)
- インターンシップについて:公務員業務に対する理解促進のため受入人数を増やしてほしい。また、大学経由での申込は学生・大学双方に手間がかかるため、自由応募にして頂きたい。(関東:私立)
- インターンシップ等の仕事体験の場を増やしてほしい(関東:私立)
- エントリーシートで一定数まで絞り込む際の判断基準をもう少しオープンにしていきたい(関東:私立)
- コロナの影響をあってか、公務員を志望する学生が増えており、公務員就職の難易度が上がっているように感じております。(北海道:公立)
- デザインを学んだ学生の活躍の場は広い。デザイン採用枠の設置。(中部:公立)
- とりあえず数を集める姿勢を見直すこと。採用側からのメッセージによって学生は準備します。採用出来る人物像及びレベルを明確に発信し、適切な準備を促してほしいと思っています。(中国:国立)
- メールマガジンなどで、地方の公務員試験情報などを定期的に提供してほしい(中部:私立)
- 以前に比べ、各官庁も頻繁に説明会やセミナーを開いていただいているため情報はしっかり取得できる環境にある。ただインターンシップの受付窓口を勝手に大学就職課にされている官庁も多く事務手続きが非常に煩雑になっている件は懸念している。(九州/沖縄:私立)
- 往々にして実施が遅い+結果が出るのも遅いので、学生のモチベーションの維持が大変。最近では早期選考やSPI導入などでハードルは低くなってきましたが、もっと気軽に相談できるオンラインの説明会などがあればいいなと思っています。(関東:私立)
- 各自治体の政策課題など発信をしてもらえると有難いと感じます。(関東:私立)
- 学内で実施している就活生向けの説明会にご参加いただきたい(関東:私立)
- 官公庁インターンシップの応募方法にあまりにばらつきがあり、職員も学生も困惑している。特色をアピールしたい気持ちもわかるが、ある程度形式を統一すべきと考える。(関東:私立)
- 官公庁でインターンシップを実施する場合、大学経由が多い。事務負担を軽減するために大学を経由せずにインターンシップ手続きをしてほしい。(関東:公立)
- 教育実習等と日程が重なることへの配慮が必要(近畿:私立)
- 極力アンマッチのない選考プロセスをご用意いただき、人材の定着につなげていただければと考えます。(近畿:公立)
- 公務員試験も早期化しているため民間企業との併願がしにくくなっていると感じる(中部:私立)
- 合格=内定を速やかに出して欲しい。(内定漏れ、内定承諾が民間企業と比較して分かりづらい)(関東:私立)
- 採用の早期化に伴い、インターンシップを実施する自治体が増えていることはありがたい。また大学を通さず、学生からの申込みで完結するし、利便性が上がることもとても良いと思う。一方で、双方でやり取りに関わらず、大学側に「覚書」等の強制力の強い書類提出を求めてくるのがなくなる。そういった部分は正もぜひお願ひしたいと感じている。(関東:私立)
- 採用試験を年1回ではなく、複数回開催して欲しい。(東北:私立)
- 採用試験日程が民間企業の内定辞退に影響を及ぼさぬよう早期化を検討する必要あり(中部:私立)
- 試験にかかる期間が不明瞭だったり自治体ごとのさがあり、学生が動きづらいことがある(1次・2次試験の間が長い、いつ結果が出るかわからない等)(関東:私立)
- 自治体の説明(試験対策)の機会とインターンシップの機会拡充をいただければ幸いです。(関東:私立)

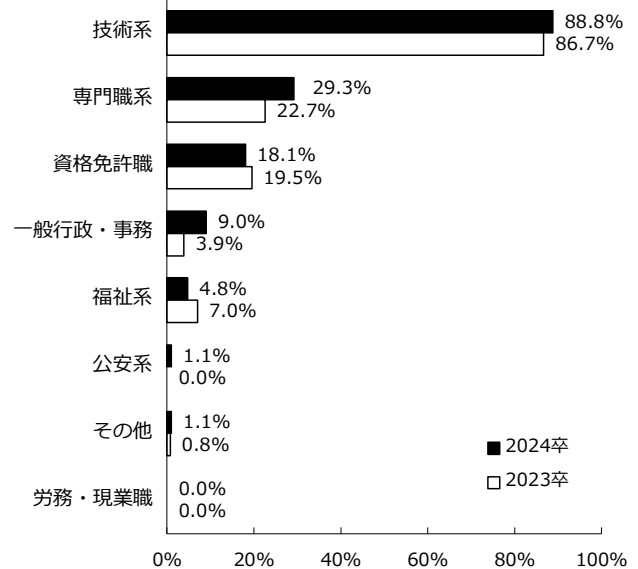
[自治体] 苦戦職種と理系採用

各職種の採用について、苦戦している職種を教えてください。
理系の採用で、特に苦戦している職種を3つまで教えてください。

苦戦している職種



理系で特に苦戦している職種

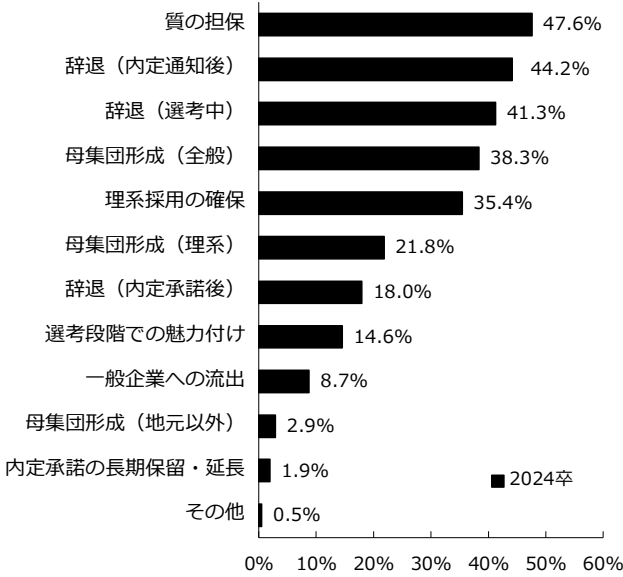


苦戦職種は、圧倒的に「技術系」

苦戦職種は、2年連続で「技術系」となった。その割合は8割超となり、技術系採用には構造的な問題もあると考えられる。以降、昨年同様「専門系」「資格免許職」と続いている。「一般行政・事務」についても、25%超が苦戦している結果となった。理系の学生の志望先絞り込みは年内に進んでおり、プロモーションの時期や手法など課題は多岐にわたる。

今年度の採用で苦勞されたことは何ですか。
また、新卒採用活動で、貴団体ならではの取り組みとして実施したことがあればお教えてください。

採用活動で苦勞したこと



新卒採用に関する取り組み

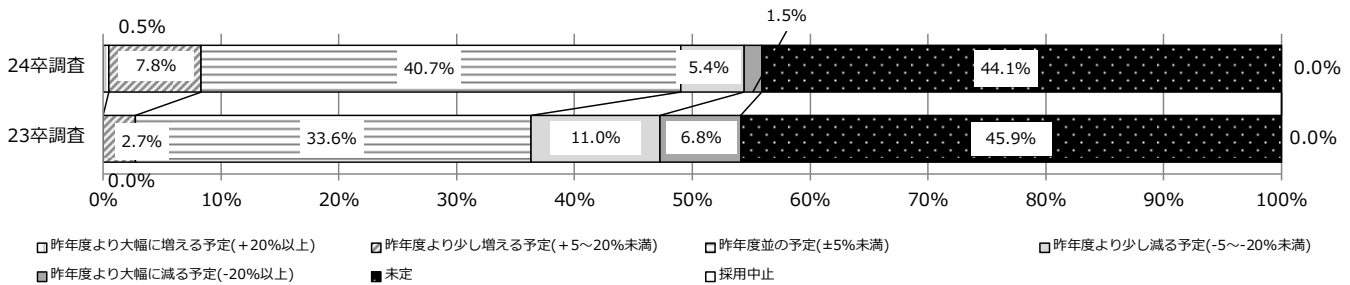
- 自己アピール方式の採用(中国・四国)
- インターンシップ、オンラインセミナー(近畿)
- 事務職、消防職において動画選考を実施した(北海道・東北)
- これまで特定の日程・会場で実施していた専門試験において、テストセンター方式を導入することで受験者の負担軽減と利便性向上を図った(九州・沖縄)
- 採用試験情報を随時更新(北海道・東北)
- 市内高等学校が多いことや、県面積の小ささから実際に地元の学校・大学を訪問し、生徒指導や就職支援センターへ採用活動を行った。(中国・四国)
- 学生主導型のインターンシップの開催(北海道・東北)
- 資格免許職(心理士)について選考方法をWEBに変更など。(関東)
- エントリーシートの調査項目の拡充、募集職種の拡大(中部)
- インターンシップ実施方法の見直し(中部)
- 総合土木職の前倒し採用を実施。(近畿)
- 職員採用試験を近隣町村と合同で実施(近畿)
- 説明会の実施、合同説明会への積極的な参加(北海道・東北)
- 春季の試験区分について実施時期を早期化し5月に実施。技術職の第一次試験筆記試験を全国主要都市で受験可能なテストセンターで実施。(近畿)

質がTOP、辞退・母集団でも苦戦

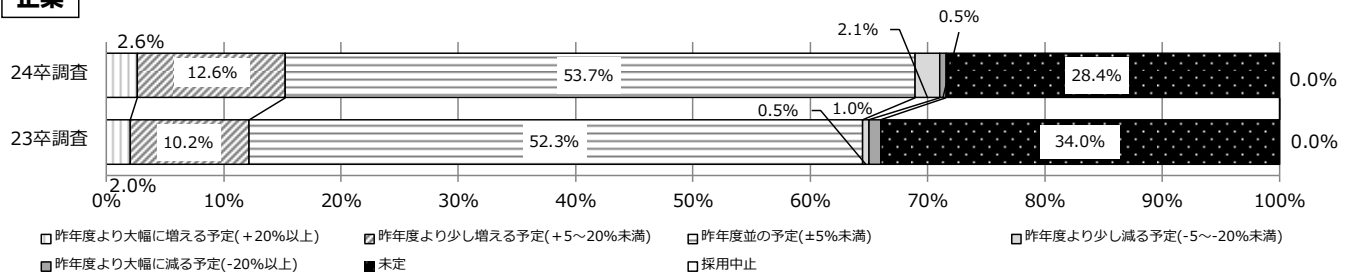
「辞退」「母集団形成」が上位に並ぶ中、TOPは「質」となった。質向上のためには、一定の母数が必要となるため、選考通過者の辞退や母集団形成といった下位に上がっている課題が、質にも影響を与えていると言える。辞退の中でも「選考中」「内定通知後」という、(一定の)セレクションが済んだ学生の辞退は、採用の成功にも大きな影響を与えるため、手当てが必要だ。

貴団体の2025卒採用計画数見通しについて、当てはまるものを1つお選びください。

自治体



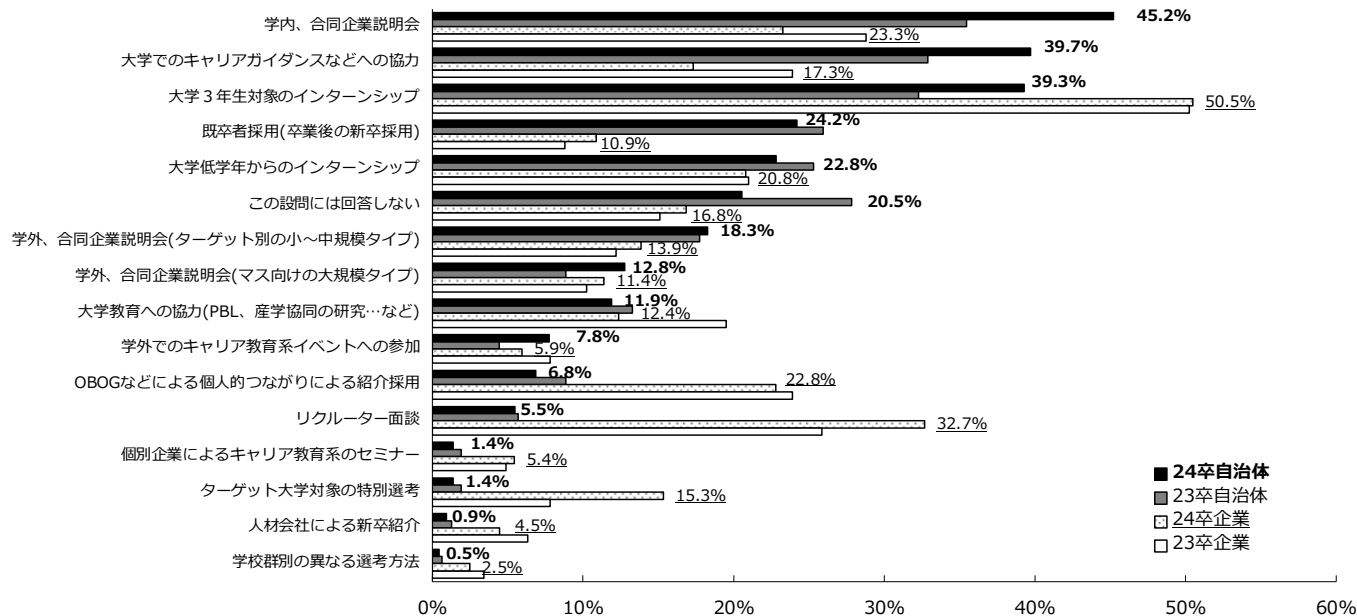
企業



自治体の採用意欲も改善

調査の時期的な問題もあり、自治体の約半数が「未定」だが、「増える予定」が増加し、「減る予定」が大きく減少した。企業との比較ではやや控えめな印象だが、自治体内でも増加に転じたことは注目すべき点だ。実際には、理工系(技術系)採用など、企業とバッティングすることも多く、自治体内だけでなく民間企業とも人材獲得競争が進むことが予想される。

2025年卒以降(これからの新卒採用において)、より有効になると思われる採用手段を3つお選びください。

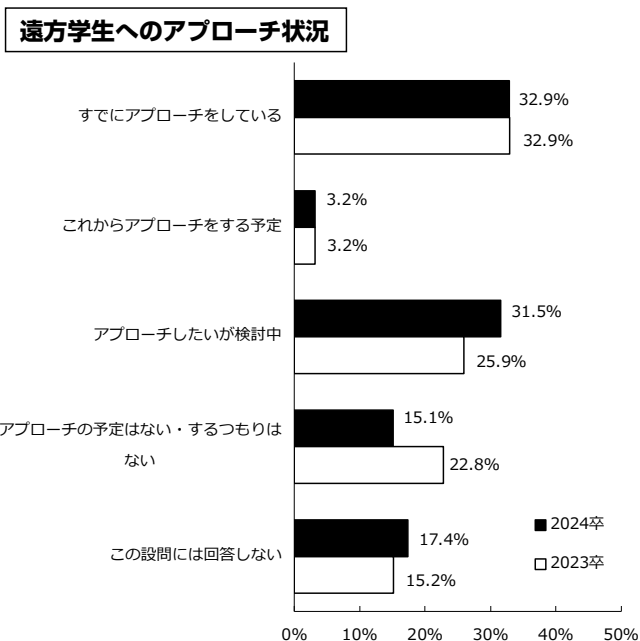


学内向けアプローチ・インターン・既卒者新卒採用に注目

自治体側が注目する手法としては、学内での合説やガイダンス協力が増加している。また、「既卒者(新卒)採用」の優先度が高いことは、自治体採用の特徴と言える。その中で、「3年生対象のインターンシップ」の回答比率が増加していることにも注目したい。インターンシップの実施準備やその効果については、さまざまな意見があるが、「出来るやり方」を模索することが重要だろう。

【自治体】遠方学生へのアプローチ

応募者獲得のために、遠方の学生に対しアプローチをしていますか。
また、遠方学生へのアプローチにあたり、課題・懸念事項等があれば教えてください。



課題・懸念事項など

すでにアプローチをしている

- 当市に縁のない遠方学生の志望度(九州・沖縄)
- 全国の大学へ募集案内をメールで送るなどしているが、学生にその情報が届いているかわからない(北海道・東北)
- テストセンター方式を採用することで現地に来る回数を少なくできるようにしている。(九州・沖縄)
- web形式での説明会を行っているが、もともと本市に関心のある者を中心にしかリーチしておらず、潜在層の発掘にはつながっていないと感じる。(近畿)
- DMIに取り組んだが8割方開封されない。(中国・四国)
- 受験方法の検討(WEB試験の導入)(関東)
- アプローチしても応募が増えた実感がない(九州・沖縄)
- 都市部の学生に対しては、民間の採用意欲が高水準で推移しているため、競争が激しさを増していること。(中国・四国)

これからアプローチをする予定

- 限られた予算の範囲内で、優秀な学生にどのようにリーチすればよいか(中国・四国)
- 効果的なアプローチ方法が分からない(九州・沖縄)

アプローチしたいが検討中

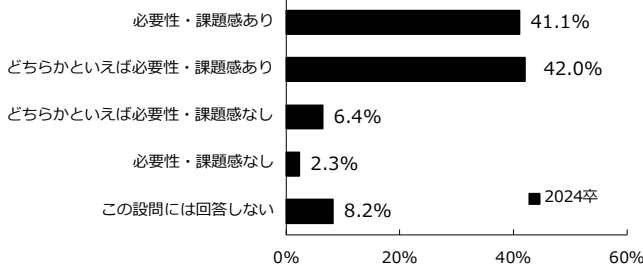
- 対象者の見つけ方がわからない。(中部)
- 採用情報をどうやって伝えるか(九州・沖縄)
- アプローチの方法、時期、提供すべき情報(北海道・東北)
- 手間に対して効果が見込めるか(近畿)

遠方へのアプローチも継続的に実施

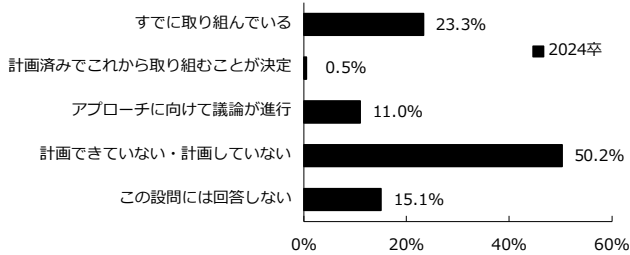
「検討中」まで含めると、6割以上がアプローチについて前向きに捉えている。アプローチ済み自治体の声を見ると、やはりその効果・反応に課題があるようだ。遠方アプローチを考える上で、その「効率」だけに目を向けてしまうと継続する意味も限られてしまう。一つ一つの成功例を活かして、拡大していく必要があるだろう。

応募者獲得に向けて、民間企業志望の学生にアプローチする必要性の有無と、アプローチの状況を教えてください。また、すでに具体的な取り組みなどがあれば、教えてください。

民間志望学生へのアプローチの必要性



民間志望学生へのアプローチ状況



具体的な取り組み

すでに取り組んでいる

- 専門試験を課さず、SPI3にて受験可能な試験方式の実施(関東)
- 民間企業にはない公務員の魅力を伝えている(近畿)
- 就職サイトへの掲載(北海道・東北)
- アピール型試験区分(学科試験なし)の創設(中国・四国)
- 民間も交えた合同説明会への出展(近畿)
- 民間企業志望者も受験しやすいテストセンター方式を導入した試験区分を実施している。(中国・四国)
- 基礎能力検査を導入し、民間志望者でも受験のしやすい試験内容としている(関東)
- 公務員試験対策が要らない試験(基礎能力試験及び自己アピール試験)を第1次試験として課す試験区分を設けている。(中国・四国)
- 各種説明会への参加、SNSでの発信(近畿)
- 公務員専門試験を廃止(近畿)

アプローチに向けて議論が進んでいる

- 民間への内定が出る前に早々に説明会などのアプローチを行いたい。(九州・沖縄)

計画できていない・計画していない

- 魅力を感じる情報の作成と発信を今後計画・検討していきたい。(中国・四国)
- 技術系高等学校へ直接募集案内を配布し、学生への周知をお願いしている。(九州・沖縄)

難易度の低いものから積極的に取り組んでいけるかが鍵

8割超の自治体が、アプローチの必要性を感じているようだ。しかし実際にアプローチできている自治体は、そのうちの僅か2割にとどまる。自治体内部での議論に時間がかかっているケースもあるようだ。まずは就職サイトへの掲載やSNSでの発信等、早期の認知度向上につながるもの、かつ実施難度の低いものから取り組むことで、後々の応募者獲得にもつながるはずだ。

エントリー者の増加に向けた課題を教えてください。また、エントリー者の増加に向けた取り組みがあれば教えてください。

課題

- 土木技師や建築技師等の技術職の獲得が課題(関東)
- 自治体の魅力や仕事内容の発信手法(関東)
- エントリー者の人数は採用募集人数に比例する傾向があるため、採用募集人数が少ない年のエントリー者の確保が課題(関東)
- 近隣市と競合してしまう(近畿)
- 地元出身者の応募者増加(近畿)
- 潜在応募層にいきなり情報をリーチさせるか(近畿)
- 職場の雰囲気や業務内容を詳しく伝えたい(九州・沖縄)
- 第一志望でのエントリー者の確保(九州・沖縄)
- エントリー数の減少(九州・沖縄)
- 技術系(特に土木職)の確保(九州・沖縄)
- 学生等が進路を決定する過程において、自治体職員をその選択肢の1つに加えること(中国・四国)
- 近隣の競合自治体との差別化(中国・四国)
- 技術職の申込者数が少ない(中部)
- 認知度の向上(北海道・東北)
- 業務増に対する人員増を計画しているが少子化により応募者が減(北海道・東北)
- 有効的な広報活動の導入(北海道・東北)

取り組み

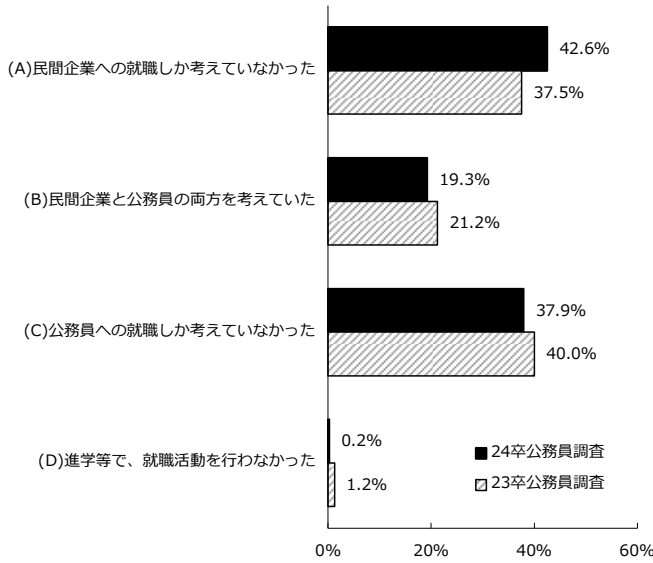
- インターンシップの強化(関東)
- 採用試験を年1回から複数回に分けて実施(関東)
- 採用説明会の実施、高等学校・専門学校・大学への就職説明会に参加(関東)
- 試験時期の前倒しとテストセンター方式の試験の導入(関東)
- 募集・試験実施の早期化(近畿)
- SNSの活用、ナビサイトへの掲載などによるメディア露出の増加(近畿)
- 説明会の実施、職員と学生等が1対1で自由相談できる仕組みの構築。(近畿)
- 採用申込のオンライン化(近畿)
- セミナー等において福利厚生・労働環境に関する内容を積極的に開示する(近畿)
- プンナビ公務員の活用(近畿)
- 職場見学会・交流会の実施。(九州・沖縄)
- 就職ナビサイトへの登録 就職説明会の開催(中国・四国)
- 自治体職員の魅力付けや情報発信をするために、市ホームページの採用情報ページの強化や就活サイトの活用などを検討している。(中国・四国)
- 理学学部がある大学への訪問(中部)
- ホームページをトップ画面のわかりやすい位置に固定した(北海道・東北)
- 電子申込みの実施(北海道・東北)
- 募集案内の配布、適正な時期における説明会の実施(北海道・東北)
- 動画によるPRの拡充(北海道・東北)

課題は「技術系／応募者獲得／魅力の発信／近隣との競合」、取り組みは民間に近づく

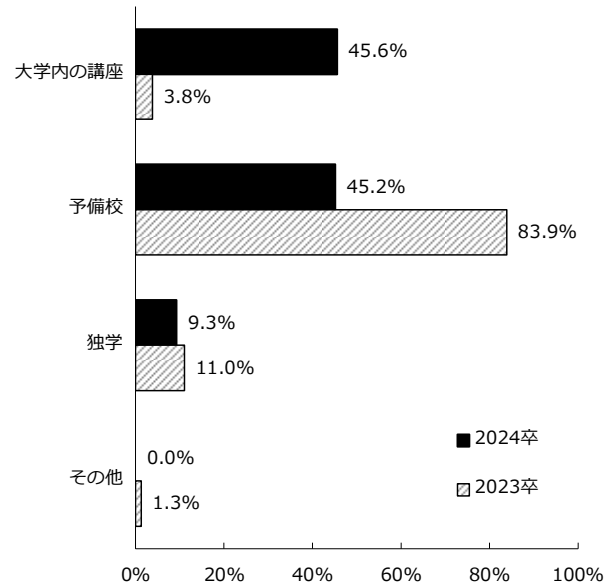
自治体ごとに課題は様々だが、「技術系」「応募者獲得」「魅力の発信」「近隣との競合」などが挙げられている。やはり、対象とする層への、情報の発信と伝達が一番の課題と言える。取り組みを見ると、「インターン強化」「試験・説明会の変更」「ナビ掲載」「オンライン応募」「動画・SNS活用」と、民間企業の施策に近づいていることが分かる。

就職活動準備の中で、公務員を志望していましたか。
また、公務員試験対策の勉強方法を教えてください。(択一)

公務員の志望度 (択一)



勉強法 (択一) <<24卒併願以上>>



「大学内の講座」での対策・勉強が大きく伸びた

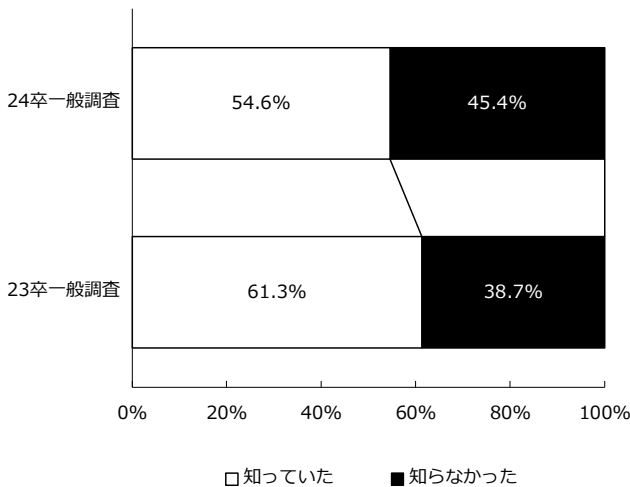
前項の通り、「併願」の認識はややライトになっている中で、その勉強法として「大学内の講座」の需要が高まっているようだ。就職活動の途中から公務員も併願しようと思いついた際、すぐ受講できかつ費用のかからない大学内の講座は、身近な存在と言える。

【学生】民間と同じ試験で受験できることの認知度

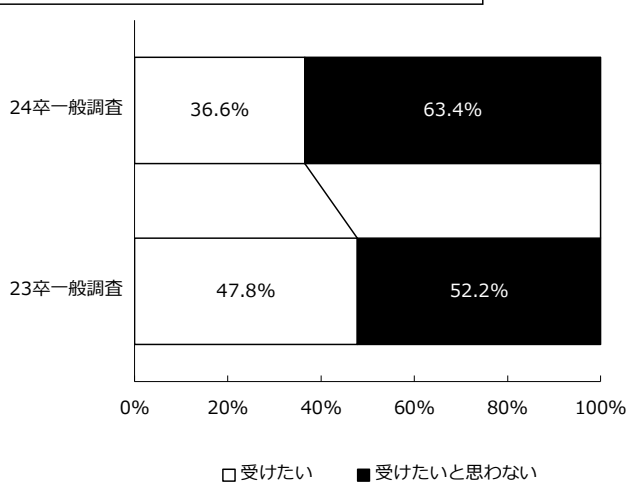
※(A)民間企業への就職しか考えていなかった／(B)民間企業と公務員の両方を考えていた 方が対象
地方自治体の受験について、一部では、民間企業と同じ試験（SPI・適性検査・テストセンターなど）で応募・受験できることを知っていましたか？

「知らなかった」方は民間企業と同じ試験で応募・受験できる場合、受けたいと思いましたが。

同じ試験で受験できること (A+B)



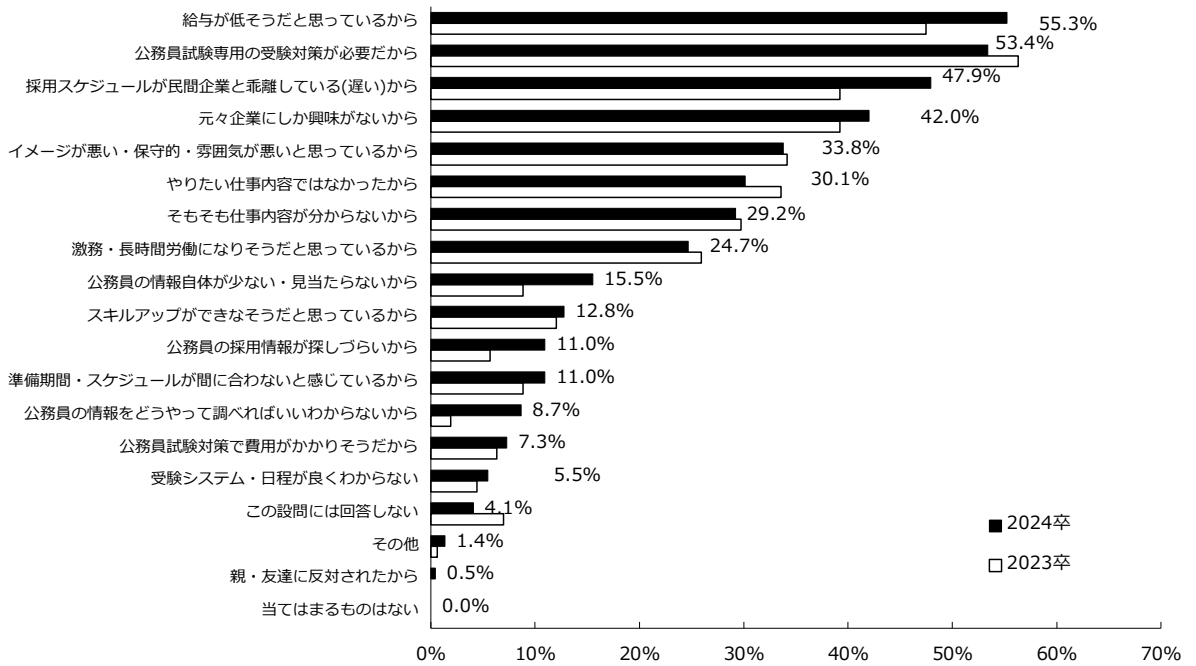
同じ試験で受験できる場合、受けたいか
<<受験できることを知らなかった方>>



絞り込み時期の早期化も影響か

昨年と比較し、「同じ試験で受験できること」を知らない層が増え、さらに「同じ試験で受験できたとしても受けたいと思わない」層が増える結果となった。企業の採用活動早期化により、学生の視野が広がりきらないという影響もあるかもしれない。その中で、母集団を獲得するためには、試験内容もさることながら、いかに早期の段階で学生の視野に入れるかも大きく関わってくるだろう。

公務員を学生が志望しないと思う理由を教えてください。(複数選択)

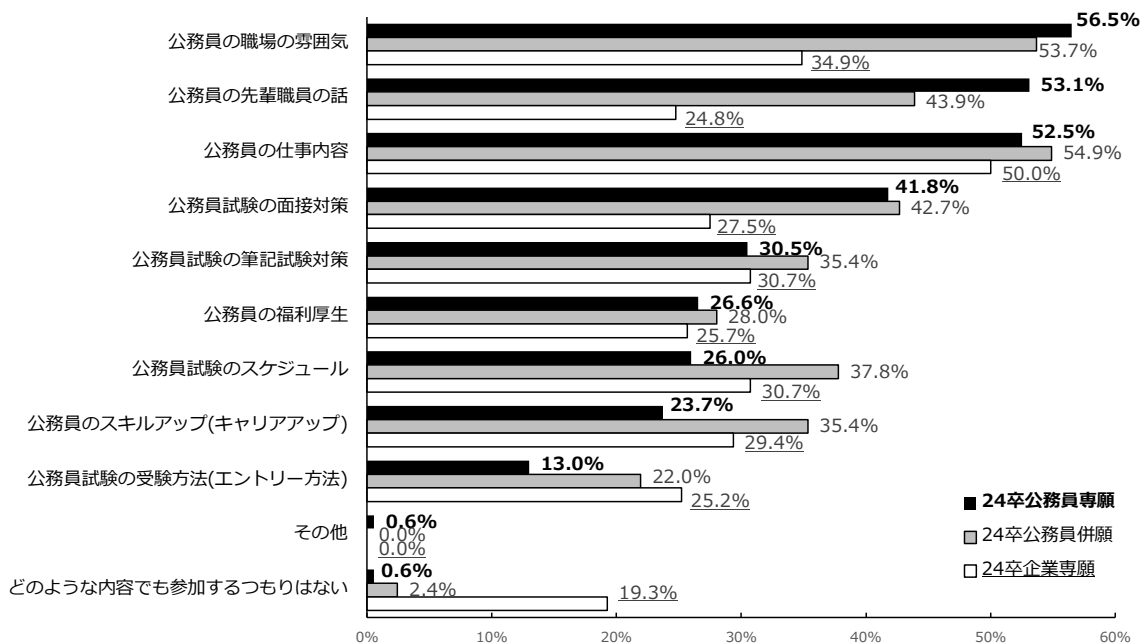


変えられる部分から変えることで、相乗効果も

「民間企業との採用スケジュールの乖離」が大きく伸びたことから、自治体側の意識変化が伺える。もちろん、「給与・試験内容・スケジュール」といった部分は、すぐさま変えられるものではないが、「公務員の情報が少ない・探づらい」という部分は、情報提供の仕方を工夫する等、比較的に変えやすい部分ではないだろうか。

【学生】 就職活動中に知りたかった公務員の情報

就活中、公務員就職の情報収集や講座・イベントについて、聞いてみたい・解説してほしいと思うものがあれば教えてください。(複数選択)



仕事内容をイメージできるよう手助けが重要

「仕事内容」や「雰囲気」といった、Web検索しただけでは分からない情報への需要が根強い。とはいえ、採用活動早期化の中、イメージのつかない仕事は、どうしても志望対象から外れやすい。特に「仕事内容」に関する情報は、企業専願の学生からも高い需要がある。インターンシップの実施や合同セミナーへの参画等、学生に伝えようとする姿勢は、変わらず重要だ。

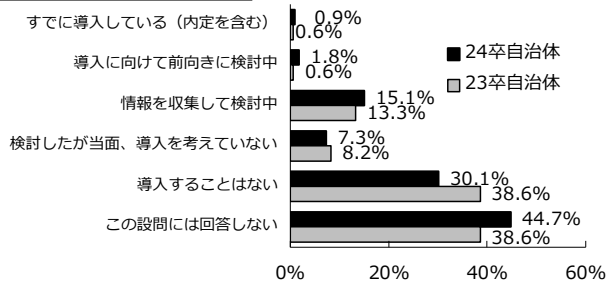
【4】 注目トピックス

2024!

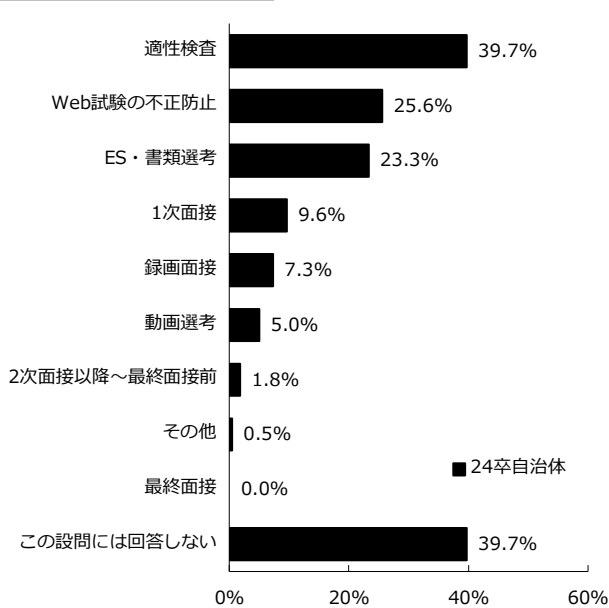
【自治体・企業】新卒採用においてAI技術を導入していますか。

【自治体】採用活動のどのようなシーンでAIツールを利用するのが有効だと思いますか。(複数選択)

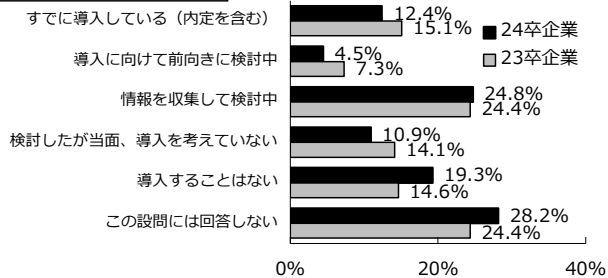
【自治体】AI技術導入



【自治体】有効なシーン



【企業】AI技術導入



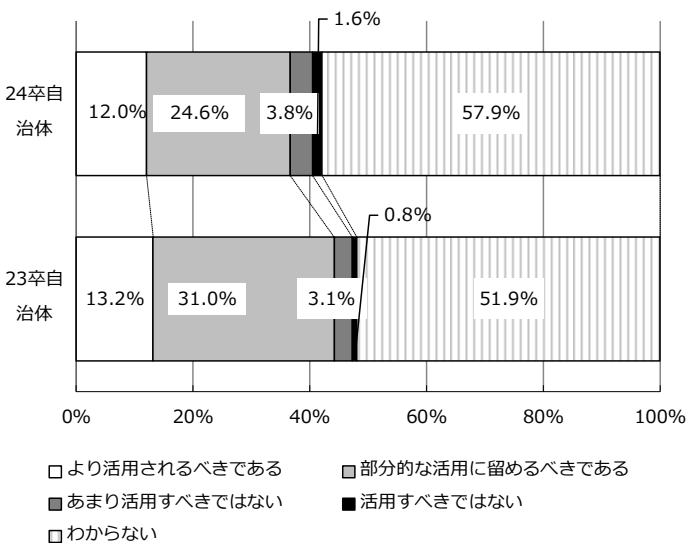
【適性検査】での有効性・可能性を感じるものの、導入済み自治体はごく少数

23卒での調査と比較すると、導入や検討中の割合はわずかに増加したものの、まだまだAI技術の導入ハードルは高いようだ。また、有効だと思うシーンについては「適性検査」「web試験の不正防止」「ES・書類選考」が上位に上がっている。AI導入による採用工数の縮小など、もう少し具体的な効果が明確になると、導入が進むかもしれない。

【自治体】AIを活用した採用活動

AI(人工知能)を活用した新しい採用活動スタイルについて、当てはまるものを1つお選びください。また、選択した理由をお教えてください。

AIを活用した新しい採用活動スタイル



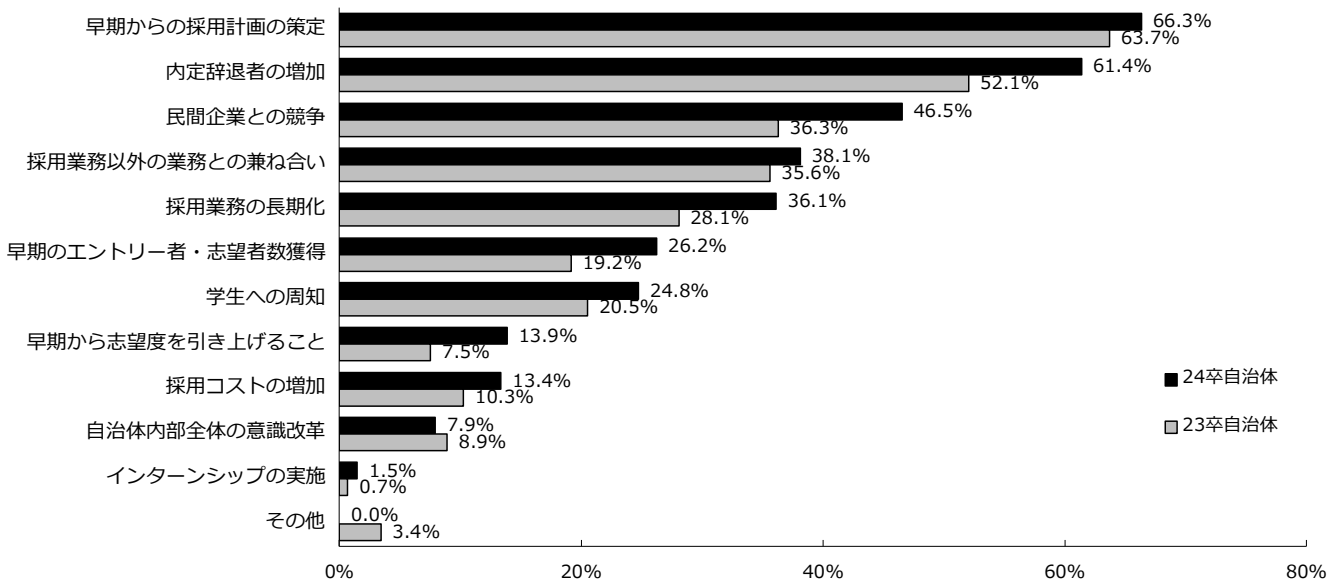
理由

- 【より活用されるべきである】面接を含めた従来型の短期間での試験では、人物を見抜くことは相当難しいため、新技術を活用した採用方法も検討すべきと考えるため。(中国・四国)
- 【部分的な活用に留めるべきである】性格特性検査等での応募者の傾向分析には活用できると思うが、実際の選考においては、機械的に判断するのではなく、多様な価値観や考えを持った多くの人の視点から受験者を観察・評価することが重要だと考えるため。(関東)
- 【あまり活用すべきではない】面接等のコミュニケーションによる選考が重視されるため。またAIを活用するほどエントリー数が多いわけではなく、初期選考においても活用のメリットは低いと考えられるため。(中国・四国)
- 【活用すべきではない】学生が持つ本来の能力を確認できない。(九州・沖縄)
- 【わからない】AIによるどのようなサービスがあるか、また選考精度はどの程度かなど、情報が無いため。(近畿)
- 【わからない】現状の水準を維持もしくは向上したうえで、業務負担減や費用削減の効果が期待できる判断材料があれば活用すべきと考える(中部)
- 【わからない】有効性について検証する必要があるため。(近畿)

【わからない】が過半数、「部分的な利用」は25%程度

昨年度よりも「より活用されるべき」「部分的な活用にとどめるべき」の割合が減り、その分「わからない」との回答が増える結果となった。採用活動におけるAIの活用の認知度は上がっているものの、具体的な精度や、業務負担減の効果がどの程度なのかなど、詳細な情報はまだまだ不足しているようだ。

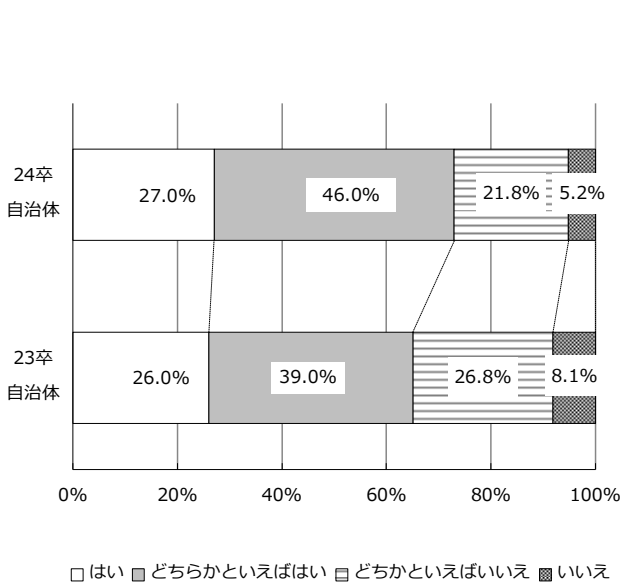
仮に採用試験を早期化(民間企業と同一化・4年3月採用情報解禁/6月選考解禁)できるとした場合、障害・ネック・懸念点になると思うものを教えてください。



次なる課題は「内定辞退」「民間企業との競争」

「内定辞退」と「民間企業との競争」が、昨対比で大幅に増加した。ある程度早期化を前提とした議論が進む時、次なる課題として挙がるのがこの2つになりそうだ。しかし内定辞退も民間企業との競争ともに、いかに学生の求める情報を提供し、魅力づけをできるかが一つの鍵であることに違いはない。売り手化が加速する中では、民間企業の事情・手法・情報を仕入れながら活動することが重要だ。

貴団体は、民間企業の採用スケジュール(4年3月採用情報解禁/6月選考解禁)に近づけるべきだと思いますか。上記の理由を教えてください。



強まる自治体の危機感

採用試験早期化への賛成は、昨対比で続伸し7割を超えた。スケジュールの遅さゆえ、民間企業への人材流出に危機感を抱いている自治体は多い。早期化する就職環境の中、スケジュールが遅いことで、学生から「そもそも公務員という選択肢が存在すること」を認知されないままになってしまう可能性もある。早期からのアプローチ計画は急務だ。

就職・採用の最新情報 無料メールニュース

文化放送キャリアパートナーズでは、採用・就職に関するコラムと最新情報をお届けする無料メールニュースを、隔週火曜日に発行しています。現在4,800名を超える採用ご担当者様・大学就職部のご担当者様に配信中。ぜひこのメールニュースにご参加ください。

お申し込みはこちらから

<https://www.careerpartners.co.jp/contact/magazine/>



採用・就職の課題について、お聞かせください。

【お問い合わせ先】

HR戦略事業本部 企業マーケティング部・キャリア支援部

TEL:03-5776-3210 E-mail:sales@careerpartners.co.jp

<https://www.careerpartners.co.jp/>

公務員採用市場

総括
2024

公務員採用市場総括 2024年卒(令和5年度)版

2024年1月23日 第1刷発行

代表者 / 平田真人

発行 / 就職情報研究所

編集 / ブンナビ公務員プロジェクトチーム



【お問い合わせ】株式会社文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所
〒105-0022 東京都港区海岸1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー16F
<https://www.careerpartners.co.jp/laboratory/>

就職活動に「情報力」



× 読売新聞



当社は、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より、個人情報の適切な取り扱いをしている事業者に付与される「プライバシーマーク」の使用認定を受けております。