

公務員を、もっと身近に

 **ブンナビ公務員**

公務員採用市場総括
(令和4年度)
2023 年卒版

BUNKAHOSO
Career  Partners

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

■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	2022年9月27日	～	2022年10月31日	165団体
[2]	大学 就職・キャリア支援活動調査(公務員版)	大学	2022年9月30日	～	2022年10月31日	176校・ 188キャンパス
[3]	学生 就職活動調査(公務員版)	学生	2022年9月30日	～	2022年10月31日	405名

※参考:2023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	2022年6月13日	～	2022年7月6日	202社
[2]	大学 就職・キャリア支援活動調査	大学	2022年6月13日	～	2022年7月6日	191校・ 200キャンパス
[3]	学生 就職活動調査	学生	2022年6月14日	～	2022年6月29日	908社

[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]企業 採用動向調査

■エリア	県庁	市役所	町役場	合計
北海道・東北	3	22		25
関東	1	37	3	41
中部	2	32		34
近畿	1	17		18
中国・四国	3	17		20
九州・沖縄	2	23	2	27
合計	12	148	5	165

■職員数	県庁	市役所	町役場	合計
1,100-299人		13		13
2,300-499人	4	26	1	31
3,500-999人	2	49	2	53
4,1,000-2,999人	3	46	2	51
5,3,000-4,999人	2	9		11
6,5,000人以上	1	5		6
合計	12	148	5	165

[2]大学 就職・キャリア支援活動調査

■エリア	国立	公立	私立	合計
北海道・東北	5	5	11	21
関東	6	4	79	89
中部	7	6	8	21
近畿	5	1	21	27
中国・四国	6	1	9	16
九州・沖縄	4	3	7	14
合計	33	20	135	188

[3]学生 就職活動調査

2023卒

■属性	文系	理系	総計
男性	39.3%	10.0%	49.3%
女性	43.0%	6.8%	49.8%
回答しない	0.7%	0.2%	1.0%
総計	83.0%	17.0%	100.0%

405名

2023卒

■学校区分	文系	理系	総計
[01]旧帝大クラス	5.6%	2.2%	7.8%
[02]6大学クラス	20.4%	1.2%	21.6%
[03]関東圏国公立大学	6.6%	1.7%	8.3%
[04]関東理系クラス	0.5%	1.9%	2.4%
[05]関東私立	10.0%	1.5%	11.4%
[11]関西主要私立クラス	7.3%	0.2%	7.5%
[21]その他国公立	8.7%	2.7%	11.4%
[22]その他私立	22.1%	4.6%	26.7%
[23]その他大学	1.9%	1.0%	2.9%
総計	70.7%	29.3%	100.0%

405名

■志望(択一)	n数	比率
専願:公務員	162	40.0%
併願	74	18.3%
専願:企業	169	41.7%
総計	405	100.0%

■内定取得(複数選択)	n数	比率
内定:公務員	202	49.9%
内定:企業	216	53.3%
未内定	24	5.9%
全体	405	-

■内定承諾(択一)	n数	比率
承諾:公務員	198	48.9%
承諾:企業	179	44.2%
未承諾	7	1.7%
未内定・進学	21	5.2%
全体	405	100.0%

公務員採用市総括 2023年卒(令和4年度)版

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	●				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・内容	P.17
22	自治体	●				インターンシップ未実施の理由	P.17
23	自治体	●				インターンシップ実施に向けた課題	P.18
24	学生			●		自治体インターンシップへの参加状況	P.18
25	学生			●		参加したインターンシップの内容	P.19
26	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.20
1	学生			●		解禁前の就職活動推移	P.21
2	学生			●		2月以前の採用選考への参加	P.21
3	学生			●		プレエントリー・資料請求	P.22
4	自治体	●				プレエントリー数の増減	P.22
5	自治体	●				合同セミナーへの参画状況	P.23
6	自治体	●				合同セミナーへの参画状況(オンライン型のみ)	P.23
7	自治体・企業・学生	●		●	●	タイプ別のセミナー参加・参画状況	P.24
8	学生			●		学内セミナーへの参加状況(学生)	P.24
9	自治体	●				学内セミナーへの参画状況(自治体)	P.25
10	大学		●			学内セミナーの実施状況	P.25
11	自治体	●				採用説明会実施回数と参加学生数の増減	P.26
12	自治体	●				採用説明会の時期と形式	P.26
13	自治体	●				形式別開催時期1(オンライン)	P.27
14	自治体	●				形式別開催時期2(対面・リアル開催)	P.27
15	学生			●		OB・OG訪問への取り組み	P.28
16	学生			●		OB・OG訪問の形式/トラブル	P.28
17	自治体	●				選考方法	P.29
18	学生			●		一次面接への参加状況	P.29
19	学生			●		内定取得状況	P.30
20	学生			●		内定獲得先と最終承諾先	P.30
21	自治体	●				内定出しの時期	P.31
22	自治体	●				内定辞退状況	P.31
23	自治体	●				昨年度(22卒)採用のオンライン化とその影響	P.32
24	学生			●		内定承諾(意思決定)の決め手	P.32
25	学生			●		内定承諾と対面有無の関係性	P.33
26	学生			●		内定辞退の理由	P.33
27	学生			●		内定取得状況(月別)	P.34
28	自治体	●				内定者フォロー・内定者教育	P.34
29	学生			●		学生が望む内定者フォロー	P.35
30	学生			●		承諾(予定)企業・自治体についての不安	P.35

No	区分	自治体	大学	学生	企業	タイトル	ページ
【3】活動振り返り・展望							P.36
1	自治体	●				採用満足度	P.37
2	学生			●		就活の不满	P.37
3	学生			●		大学名による就職格差	P.38
4	学生			●		Web面接中に不快に感じたこと	P.38
5	学生			●		入社意思決定の参考情報源	P.39
6	大学		●			大学側が重視する情報源・自治体情報	P.39
7	学生			●		就職活動の費用	P.40
8	学生			●	●	就職留年	P.40
9	大学		●			キャリアセンターが今後取り組むべき課題	P.41
10	大学		●			自治体に対する要望と就職環境への所感	P.41
11	自治体	●				苦戦職種と理系採用	P.42
12	自治体	●				採用課題と取り組み・苦労されたこと	P.42
13	自治体	●				24卒採用計画数見直し	P.43
14	自治体	●				24年卒学生向けの選考時の配慮	P.43
15	自治体	●				有効になると思われる採用手段	P.44
16	自治体	●				遠方学生へのアプローチ	P.44
17	自治体	●				エントリー者増加の課題と取り組み	P.45
18	自治体・学生	●		●		求める能力要件	P.45
19	学生			●		公務員の併願状況	P.46
20	学生			●		併願のボーダーライン	P.46
21	学生			●		公務員が進路選択に入る割合と実状1	P.47
22	学生			●		公務員が進路選択に入る割合と実状2	P.47
23	学生			●		公務員を志望しなかった理由	P.48
24	学生			●		公務員が選択肢になりえなかった理由	P.48
25	自治体	●				学生が公務員を志望しないと思う理由	P.49
26	学生			●		就職活動中に知りたかった公務員の情報	P.49
27	大学		●			就職指導における公務員情報の不足感	P.50
28	大学		●			学内における公務員情報の提供と今後	P.50
【4】注目トピックス							P.51
1	自治体・企業	●			●	AI技術の導入状況	P.52
2	自治体・大学	●	●			AIを活用した採用活動	P.52
3	自治体・企業	●			●	AI技術導入に向けた課題	P.53
4	自治体・企業・学生	●	●	●		DXの認識・関心	P.53
5	自治体・企業	●			●	DX人材採用の姿勢・取り組み	P.54
6	学生			●		LGBTについて	P.54
7	自治体・大学	●	●			LGBTについて2	P.55
8	自治体・企業	●			●	オンライン選考の実施状況	P.55
9	学生			●		オンラインツールの利用状況	P.56
10	自治体・企業	●			●	選考フローの実施方法	P.56
11	大学		●			Web面接についての対策講座の実施状況	P.57
12	自治体・企業	●			●	Web面接の課題	P.57
13	大学		●			Web面接対策支援	P.58
14	学生			●		Web面接・対面面接での不安・困ったこと	P.58
15	学生			●		対面面接での不安・困ったこと	P.59
16	大学		●			就職支援のオンライン化についての取り組み	P.59
17	自治体・学生	●		●		新卒採用全体もしくは一部のオンライン化とミスマッチ	P.60
18	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.60
19	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
20	大学		●			「就職活動全体」のオンライン化の懸念点	P.61
21	自治体・学生	●		●		志望したいと思う自治体の特徴	P.62
22	学生			●		学生が望ましいと思う職場環境	P.62
23	学生			●		学生が職場の雰囲気判断する情報源	P.63
24	自治体・学生	●		●		自治体の規模感に対する学生のイメージ	P.63
25	自治体	●				応募者増加に向けた告知の強化	P.64
26	自治体	●				採用試験早期化にともなう課題	P.64
27	自治体	●				大学との関係強化1	P.65
28	自治体	●				大学との関係強化2	P.65

■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/小樽市役所/帯広市役所/北広島市役所/伊達市役所/千歳市役所/名寄市役所/北斗市役所/室蘭市役所/【青森県】青森県庁/八戸市役所/平川市役所/【岩手県】岩手県庁/北上市役所/二戸市役所/八幡平市役所/花巻市役所/盛岡市役所/【秋田県】秋田県庁/にかほ市役所/湯沢市役所/由利本荘市役所/【山形県】鶴岡市役所/山形市役所/【福島県】福島市役所/【関東】茨城県 茨城県庁/潮来市役所/鹿嶋市役所/北茨城市役所/桜川市役所/つくば市役所/取手市役所/常陸太田市役所/日立市役所/結城市役所/【栃木県】宇都宮市役所/大田原市役所/小山市役所/鹿沼市役所/佐野市役所/栃木市役所/那須烏山市役所/日光市役所/【群馬県】太田市役所/大泉町役所/【埼玉県】上尾市役所/春日部市役所/行田市役所/久喜市役所/越谷市役所/志木市役所/草加市役所/富士見市役所/八潮市役所/川島町役所/【千葉県】旭市役所/我孫子市役所/印西市役所/木更津市役所/君津市役所/佐倉市役所/八街市役所/【東京都】立川市役所/町田市役所/武蔵村山市役所/小笠原村役所/【中部】新潟県 小千谷市役所/柏崎市役所/燕市役所/長岡市役所/【富山県】高岡市役所/砺波市役所/滑川市役所/【石川県】七尾市役所/輪島市役所/【福井県】福井市役所/【山梨県】甲斐市役所/富士吉田市役所/北杜市役所/【長野県】長野県庁/上田市役所/須坂市役所/長野市役所/【岐阜県】土岐市役所/瑞浪市役所/美濃加茂市役所/【静岡県】静岡県庁/菊川市役所/島田市役所/沼津市役所/藤枝市役所/牧之原市役所/三島市役所/【愛知県】あま市役所/稲沢市役所/岩倉市役所/大府市役所/北名古屋市役所/知多市役所/豊田市役所/【近畿】三重県 伊賀市役所/いなべ市役所/鈴鹿市役所/【滋賀県】滋賀県庁/高島市役所/長浜市役所/米原市役所/【京都府】京田辺市役所/京丹後市役所/【大阪府】柏原市役所/交野市役所/東大阪市役所/【兵庫県】明石市役所/加古川市役所/川西市役所/【奈良県】生駒市役所/奈良市役所/大和高田市役所/【中国・四国】鳥取県 境港市役所/【島根県】島根県庁/安来市役所/【岡山県】赤磐市役所/井原市役所/笠岡市役所/備前市役所/【山口県】宇部市役所/山陽小野田市役所/柳井市役所/山口市役所/【徳島県】鳴門市役所/【香川県】香川県庁/高松市役所/東かがわ市役所/【愛媛県】大洲市役所/四国中央市役所/【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/うきは市役所/大川市役所/久留米市役所/古賀市役所/筑紫野市役所/中間市役所/直方市役所/宮若市役所/【佐賀県】佐賀県庁/鹿島市役所/【長崎県】島原市役所/【熊本県】熊本県庁/玉名市役所/【大分県】竹田市役所/中津市役所/別府市役所/【宮崎県】日向市役所/宮崎市役所/門川町役所/【鹿児島県】鹿児島市役所/薩摩川内市役所/枕崎市役所/南大隅町役所/【沖縄県】名護市役所/南城市役所

■ご協力大学様一覧(50音順)

愛知学院大学/愛知教育大学/会津大学/青森公立大学/青山学院大学(青山・相模原)/秋田大学/朝日大学/亜細亜大学/跡見学園女子大学/石巻専修大学/茨城大学/岩手県立大学/江戸川大学/大分大学/大阪河崎ハピレテイション大学/大阪公立大学/大阪産業大学/大阪商業大学/大妻女子大学/岡山商科大学/岡山理科大学/沖縄県立芸術大学/小樽商科大学/香川大学/鹿児島大学/神奈川工科大学/鹿屋体育大学/鎌倉女子大学/関西学院大学/関東学院大学/北見工業大学/吉備国際大学/岐阜聖徳学園大学/岐阜大学/九州共立大学/九州国際大学/九州産業大学/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(奈良・東大阪)/群馬県立女子大学/群馬大学/敬愛大学/工学院大学/高知大学/甲南女子大学/甲南大学/神戸芸術工科大学/神戸松蔭女子学院大学/神戸女子大学/神戸大学/公立はこだて未来大学/国際武道大学/国士館大学/駒澤大学/佐賀大学/札幌学院大学/札幌市立大学/札幌大学/静岡大学(静岡・浜松)/実践女子大学/島根大学/十文字学園女子大学/順天堂大学/尚絅学院大学/城西大学/城西短期大学/上智大学/湘南工科大学/駿河台大学/成蹊大学/成城大学/清泉女子大学/西南学院大学/西武文理大学/摂南大学/専修大学/創価大学/大正大学/大東文化大学/高崎経済大学/高崎健康福祉大学/高崎商科大学/拓殖大学/玉川大学/多摩大学/千葉科学大学/千葉工業大学/千葉商科大学/中部大学/筑波大学/都留文科大学/帝京大学(板橋・宇都宮・八王子)/デジタルハリウッド大学/帝塚山大学/東海学院大学/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/東京工芸大学(厚木・中野)/東京情報大学/東京女子体育大学/東京女子大学/東京都市大学/東京都立大学/東京農業大学/東京未来大学/東京理科大学/東北学院大学/東北工業大学/東北福祉大学/東洋英和女学院大学/東洋大学/徳島大学/徳島文理大学/獨協大学/富山県立大学/富山大学/豊橋創造大学/長岡造形大学/長崎県立大学/長野県立大学/名古屋市立大学/新潟県立大学/二松学舎大学/日本工業大学/日本女子体育大学/日本大学(本部・経済・文庫・法)/日本福祉大学/梅花女子大学/梅光学院大学/比治山大学/一橋大学/姫路獨協大学/兵庫教育大学/兵庫大学/弘前大学/広島国際大学/広島修道大学/広島女学院大学/広島市立大学/広島大学/フェリス学院大学/福井工業大学/福岡大学(七隈・福岡大学)/佛教大学/文化学園大学/文教大学/北星学園大学/北海学園大学/北海商科大学/三重大学/宮崎公立大学/武蔵大学/武蔵野大学/室蘭工業大学/明海大学/明治大学(生田・駿河台・中野)/ものつくり大学/山口大学/山梨大学/横浜商科大学/横浜市立大学/酪農学園大学/立教大学/立正大学/立命館アジア太平洋大学/流通経済大学/和歌山大学/和洋女子大学

【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	調査時期	定義	対象	対象	対象
■表記1 調査種類	公務員調査	2022年秋	今回の調査	自治体	大学
	一般調査	2022年夏	企業向け調査	企業	大学
■表記2 採用例 (自治体/企業)	表記	n数	定義・意味		
採用例 (自治体/企業)	23卒自治体	165団体	2022年秋時点での自治体の回答		
	23卒企業	202社	2022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	405名	公務員調査への回答(2022年秋回答)		
	一般調査	908名	一般調査への回答(2022年夏回答)		
学生側[2] 志望 ※公務員調査内で	23卒企業専願	169名	志望先が「企業のみ」		
	23卒公務員専願	162名	志望先が「公務員のみ」		
	23卒併願以上	236名	志望先が「公務員のみ」+「公務員併願(74名)」		
学生側[3] 内定・承諾 ※公務員調査内で	23卒公務員内定	202名	公務員内定「取得」(承諾・未承諾問わず)		
	23卒公務員承諾	198名	公務員内定「承諾」		
	23卒企業承諾	179名	企業内定「承諾」		



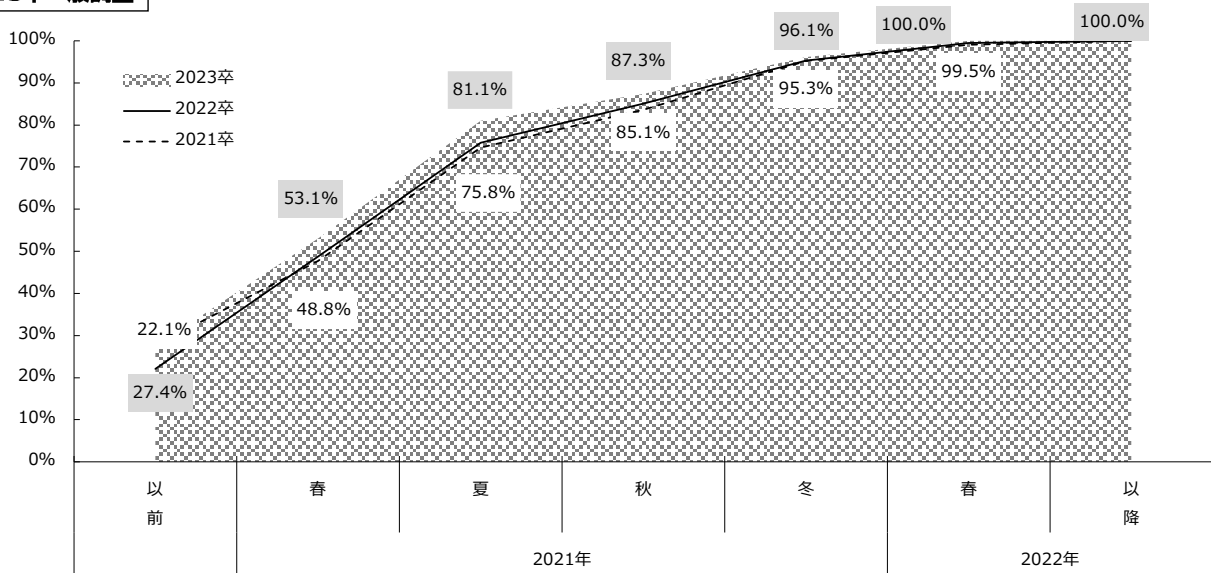
※一部スライドでは、右上に調査対象・ソースをタグ表記しています

【1】市場動向

2023

就職を意識し始めたのはいつごろでしたか？

23卒一般調査



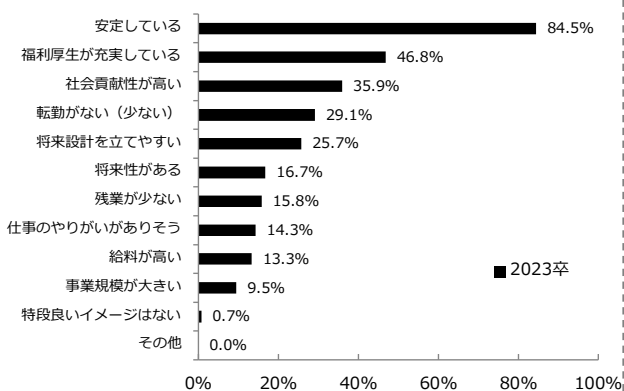
3年春から意識、4年春にはすべての学生が意識

前年に比べ、早い時期から意識していたことがわかる。そのまま21年春から翌22年春まで、例年を上回った。また、すべての学生が意識し始めた時期について、22卒では解禁後の春以降だが、23卒では解禁後の春には、すべての学生が意識し始めていたことになる。選考の早期化が進み、学生の意識も顕著に早期化した結果となった。

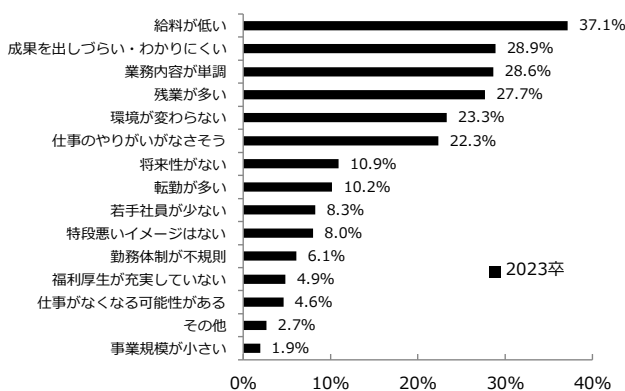
【学生】公務員へのプラス・マイナスイメージ

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



悪いイメージ



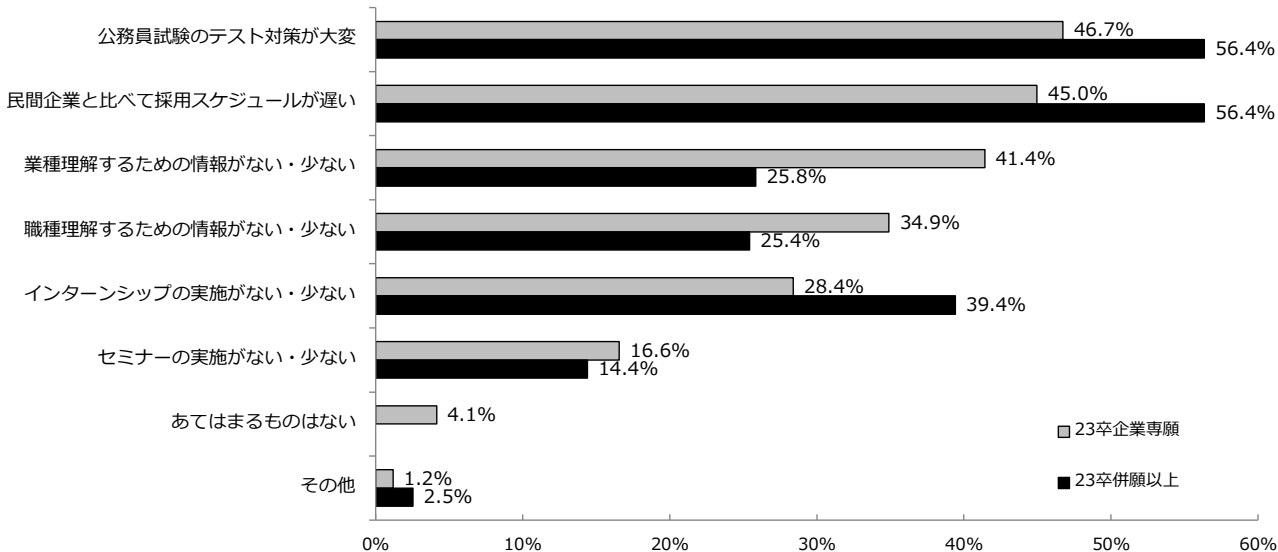
- 年功序列だから、大きなミスをしないう限りに急には年収が下がる可能性は低いというイメージがあるから。(東京大学・文系・女性)
- 福利厚生、退職金等は厚いイメージがあるから。(関西大学・文系・男性)
- 安定はよく言われることだし、行政の売りは社会貢献が壁なくできることだと思うため(多摩大学・文系・女性)

- 与えられた仕事ただただこなすだけでつまらなそう(立教大学・理系・男性)
- 現職がやりがいなんか無いと言っていたから(中央大学・文系・男性)
- 同じ作業をしているイメージが強いためワクワクできなそうだから(鳥取大学・理系・女性)
- 仕事量に給料が見合わない気がするから。(東北福祉大学・文系・女性)

「安定している」ものの、「給与」と「働きがい」に課題

「安定しているものの、業務量に対する給与の低さや、働きがいがない」というのが、学生からみた公務員のイメージといえる。良いイメージの「社会貢献性が高い」も、実際の成果を学生が想像しにくい部分があり、最終的に「成果を出しづらい・わかりにくい」という悪いイメージに帰着しているのかもしれない。セミナーやインターンシップの実施は、解決策の1つと言えるだろう。

仮に公務員を志望対象としたとき、ネックとなる・不足していると思うものを教えてください。
公務員の志望にあたり、不足感や不満に感じていることを教えてください。



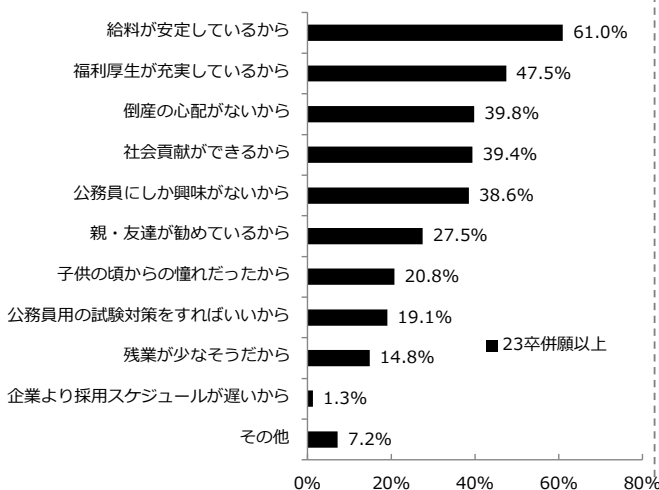
試験対策とスケジュールの遅さがツートップ

企業志望・公務員志望ともに、「試験対策(の負荷)」と、「(企業に比べての)スケジュールの遅さ」がネックのようだ。特に公務員・企業併願者にとって、スケジュールの遅さは企業へ流れてしまう大きな一因といえる。また、企業志望者からは「業種・職種理解のための情報がない・少ない」という意見も多い。働き方や雰囲気に分からなければ、公務員という選択肢自体が生まれない。積極的な情報発信に、高い需要があるといえるだろう。

【学生】公務員志望理由

公務員を志望する(した)理由を教えてください。
上記の理由を教えてください。

公務員を志望する(した)理由 (複数選択)



具体的な理由

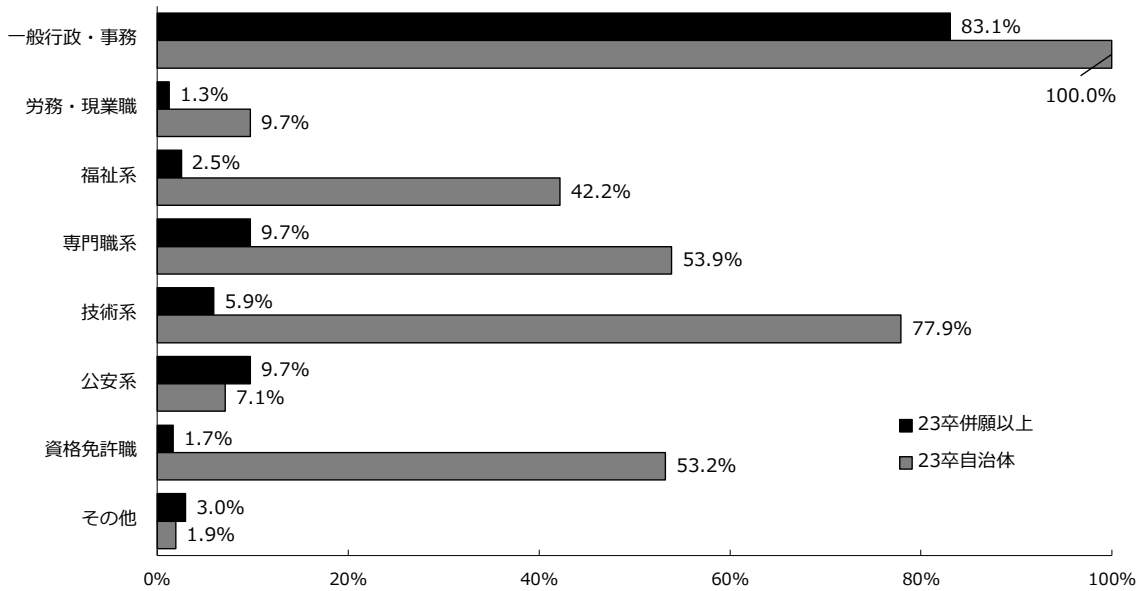
- 親が公務員だったため、自然と公務員がいいという思考(中央大学・文系・男性)
- 社会全体のシステムづくりに貢献できるから。公務員は最後の砦として国民を守るような仕事ができるから。(東京都立大学・文系・女性)
- 安定がいいと考えたから(東北学院大学・文系・男性)
- 公務員の仕事に興味があったことが第1であるが、コロナ禍で知り合いもそれほどおらず民間就活は情報収集の面などで難しいと感じたため。将来の日本を考えると民間就職の場合は不安定であると考えたため。(東北大学・文系・男性)
- 一番は将来安定です。(芝浦工業大学・理系・男性)
- コロナ禍という情勢上、安定を意識して就職先を選んだから。(早稲田大学・文系・女性)
- 安定した職業に就きたかったから。(東京都立大学・文系・女性)
- 企業より、市民や国民全体に関わる仕事がしたいから。(早稲田大学・文系・女性)
- 両親が公務員だったため(清泉女子大学・文系・女性)
- 親を安心させたかったから。(摂南大学・文系・女性)
- コロナ禍において倒産する企業も多く、公務員を目指そうと思いつききっかけになりました。(大阪市立大学・文系・女性)
- 公務員として社会に貢献したい気持ちが強かったため(帝京大学・文系・男性)
- 父親が公務員で勧められたため。加えて部活動の指導者が県庁に勤めており、その方を尊敬して憧れを抱いたため。(琉球大学・文系・男性)
- 先行きが不透明な中で、1番安定している職業が公務員だったので志望しました。(同志社大学・文系・男性)
- 生涯安定して稼げるため。(宮城教育大学・文系・女性)

安定性が一番の理由

将来の安定性も踏まえ、公務員を選択したという回答が多くを占めた。また、4人に1人以上が、「親・友達が勧めているから」と回答している。親が公務員だったから、自然と就職先の選択肢に入ったという意見のほか、公務員という親からみて勧めやすい・反対しない職業であるということも、その一助といえるだろう。

【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



需要と供給にミスマッチ

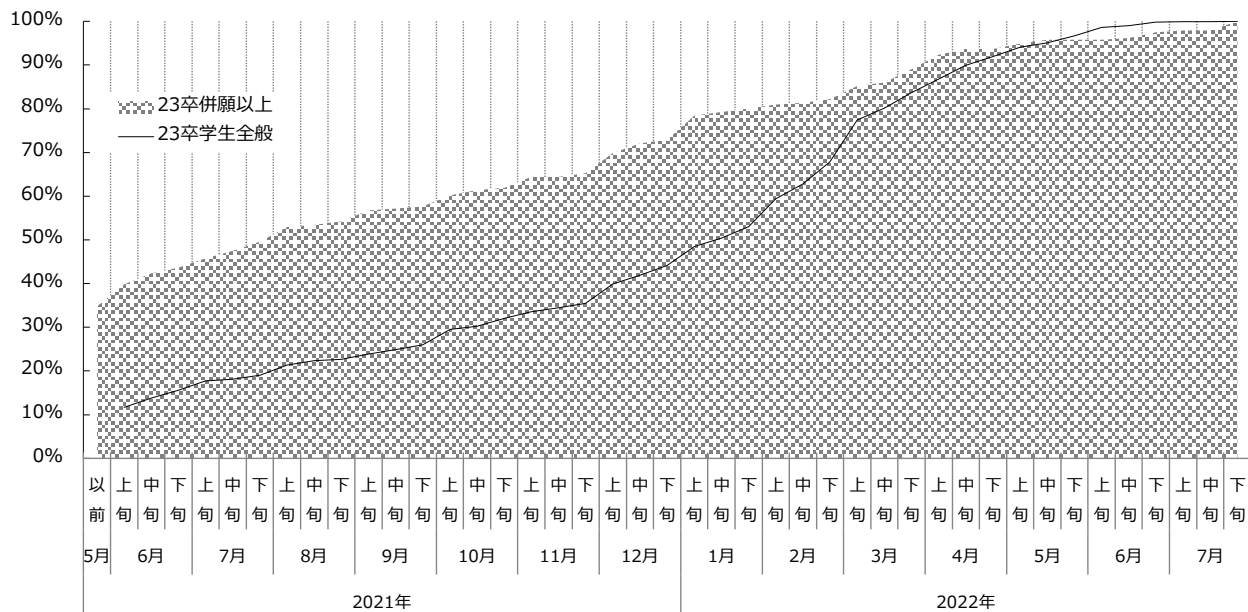
自治体が多く職種を募集している一方、学生の志望先は基本的に一般行政・事務に集中している。技術系職種はすべて理系しか受けられないという学生の先入観や、一般行政・事務以外の職種は、業務内容を想像しにくいという点も、志望先となりづらい点に拍車をかけている可能性もある。

【学生】 志望企業・自治体決定時期

一般調査
(学生ALL)

公務員併願以上
(専願+併願)

志望自治体はいつごろ決めましたか。



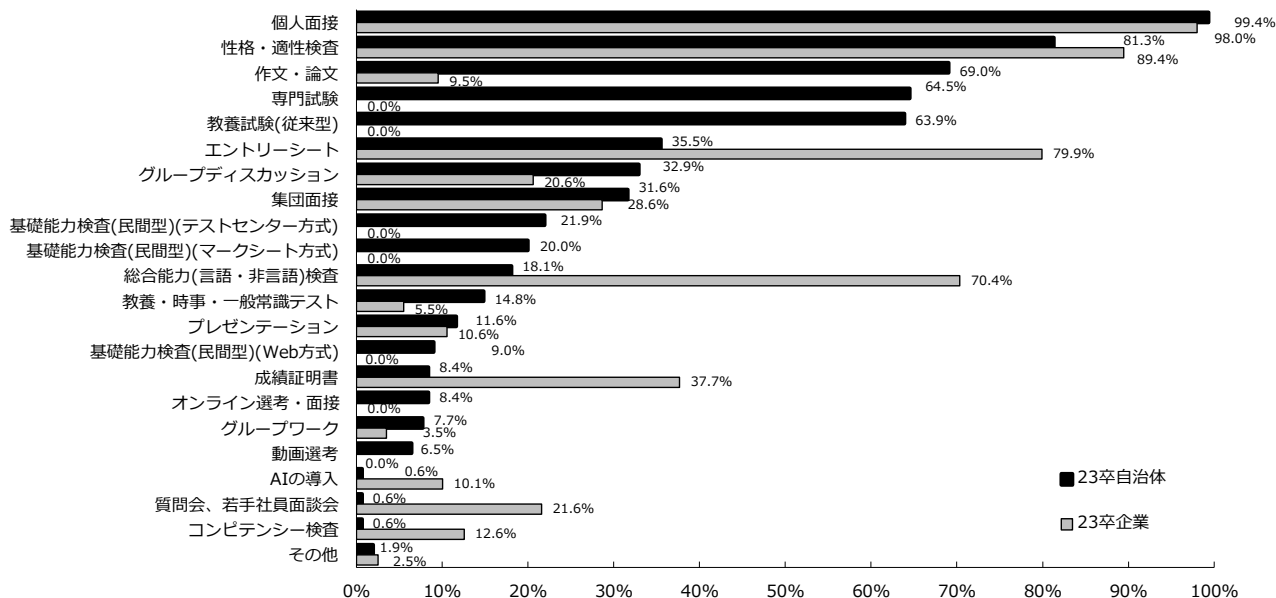
5月時点で、公務員併願以上志望者の3割以上が志望先を決めている

1月以降に志望先の選定が加速しつつ、3月の採用解禁時でようやく70%を超える学生全般(民間志望者)と比べると、公務員併願以上の志望者は12月の時点で70%以上が志望先決定済みという結果となった。自治体を志望する時点で、ある程度絞った状態から就活を開始している傾向がうかがえそうだ。そのため、最初からある程度志望先が決まっている層に対して、どのようにして「志望先の候補に入るか」が課題となりそうだ。

【2】 活動動向

2023

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。



「個人面接」「適性検査」「作文・論文」が上位3位

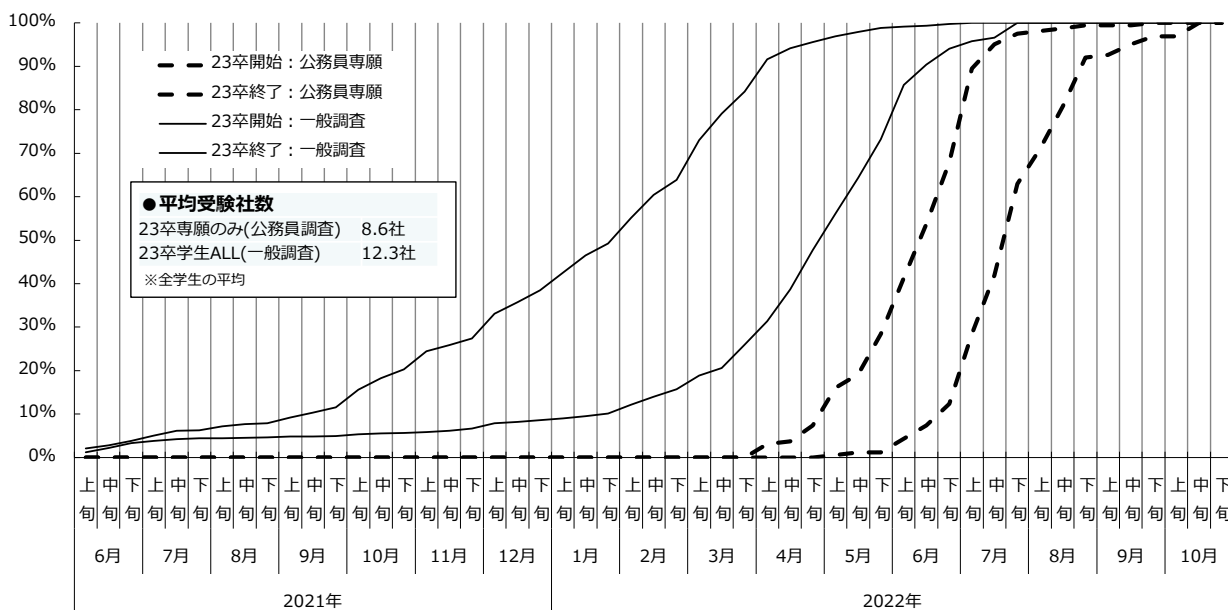
個人面接や適性検査など上位は、企業の選考と変わらない結果になった。自治体の選考が、徐々に企業と同様のものになっている結果といえる。一方、専門試験や教養試験は60%を超え、一部の領域では企業選考との違いも残る。基礎能力検査は約20%にとどまった。また、昨今一部の企業選考で導入されてきているAIの導入については、自治体ではほぼないようだ。

【学生】 一次面接への参加状況

一般調査
(学生ALL)

公務員専願

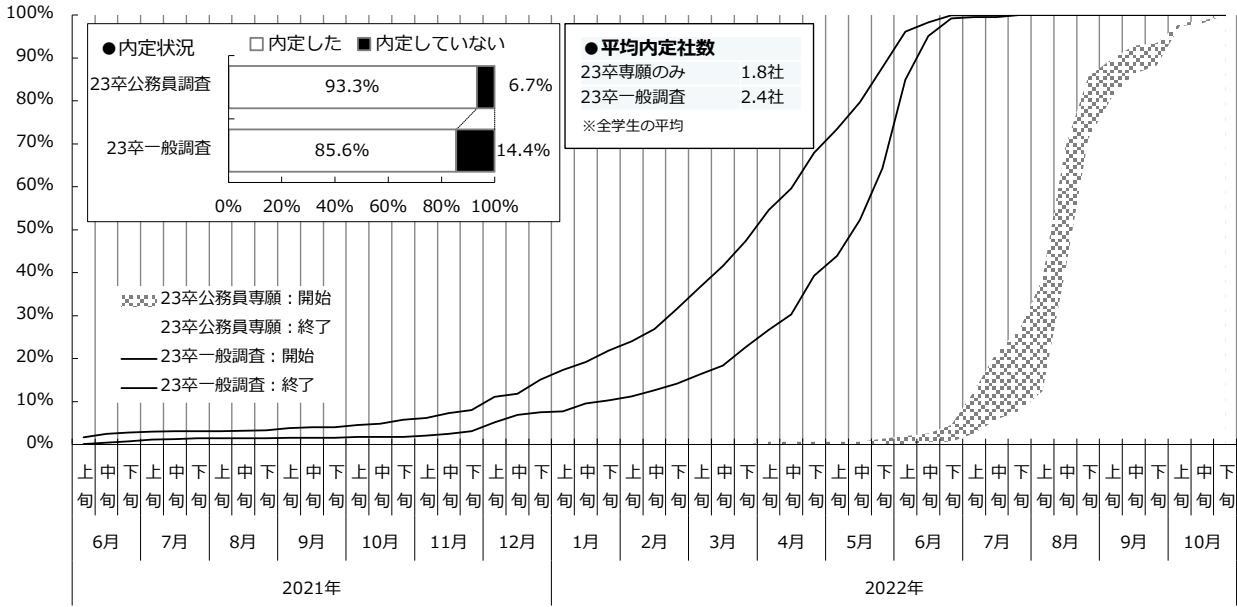
一次面接を受けた時期はいつ頃ですか？
また、何団体(何社)程度受けましたか？



公務員専願の学生は、22年3月下旬から徐々に開始し8月にピークに達する

一般調査の結果では、21年の夏から徐々に一次面接を受けだし、22年の5月にピークを迎えたが、公務員先願の学生は、22年の春から夏にかけて一気に増加する結果となった。また、平均受験社・自治体数は、平均8.6社と、一般調査の結果よりも少ない傾向に。自治体の採用スケジュールが短期間に集中していることもあり、受験者数も少なくなっている可能性が考えられる。

内定をもらった時期はいつごろでしたか？
また、何団体(何社)程度内定を得ましたか？

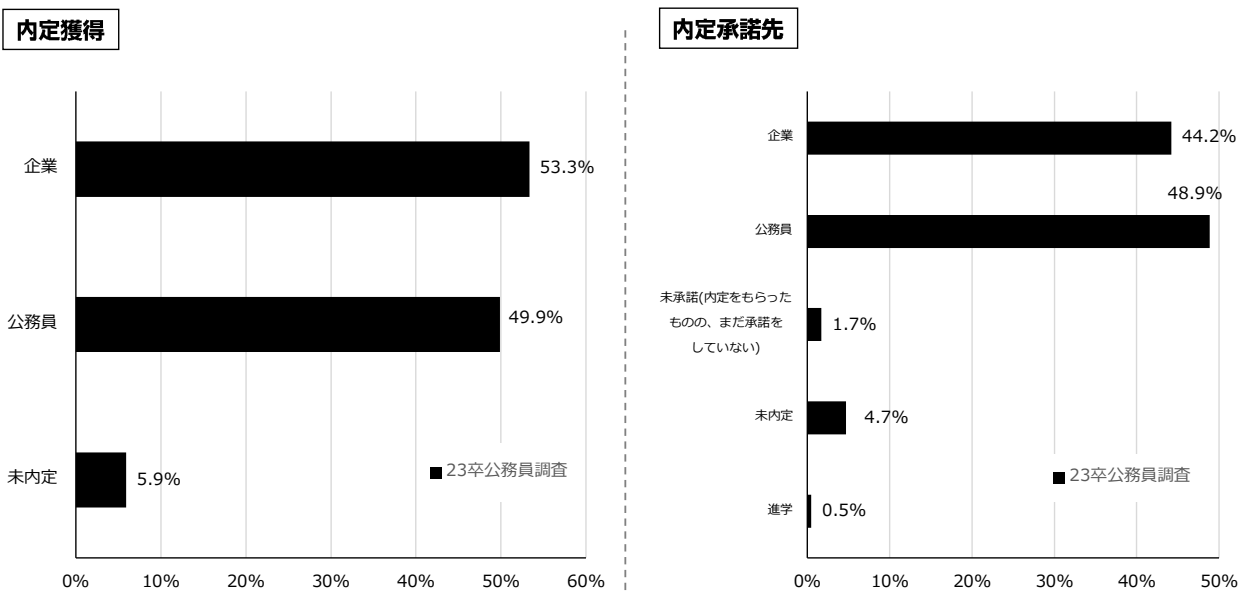


公務員の内定出しは「出遅れ」の形に

公務員の内定獲得時期が7月以降大きく伸びるのに対し、企業を含めた一般的な内定獲得時期は6月中旬時点でほぼ100%に到達している。企業側の内定承諾期限があることを踏まえると、公務員・企業併願学生は企業への内定承諾に流れてしまう可能性も高い。就職活動を終え始める学生も出てくる中、どのように引き留めるかが鍵となる。

【学生】内定獲得先と最終承諾先

内定を獲得したものを、全て教えてください(複数選択)
最終的な内定承諾先(入社・入職予定先)を教えてください(択一)



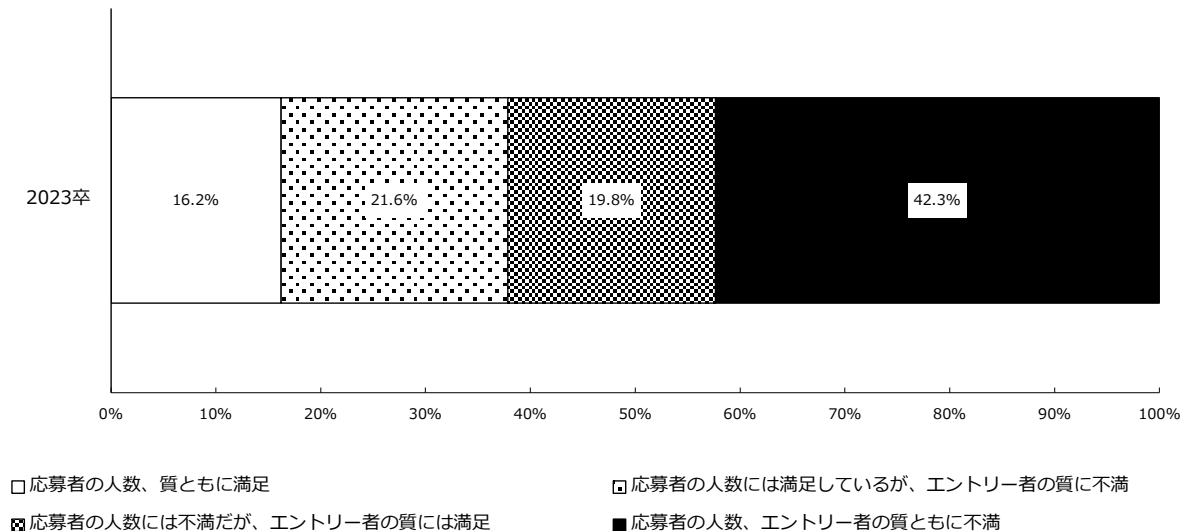
企業と公務員で綱引きの状態に

内定の獲得自体は、企業と公務員で大きな差はないといえる。ただ、企業のほうが内定出しの時期が早いことを踏まえると、特に企業・公務員併願者について、本来公務員に内定承諾させることのできたはずの人材を、機会損失的に流してしまっている可能性も否めない。

【3】 活動振り返り・展望

2023

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。



数・質「ともに満足」はわずか16%、「ともに不満」が40%以上で満足度は低い

公務員採用の厳しさが、如実に表れる結果となった。人数・質ともに満足がいく採用ができたと回答した自治体は20%に満たなかった。また、人数・質それぞれ「不満」で集計しても両方60%以上という結果に。量と質、両面での課題解決が必要な現状である。

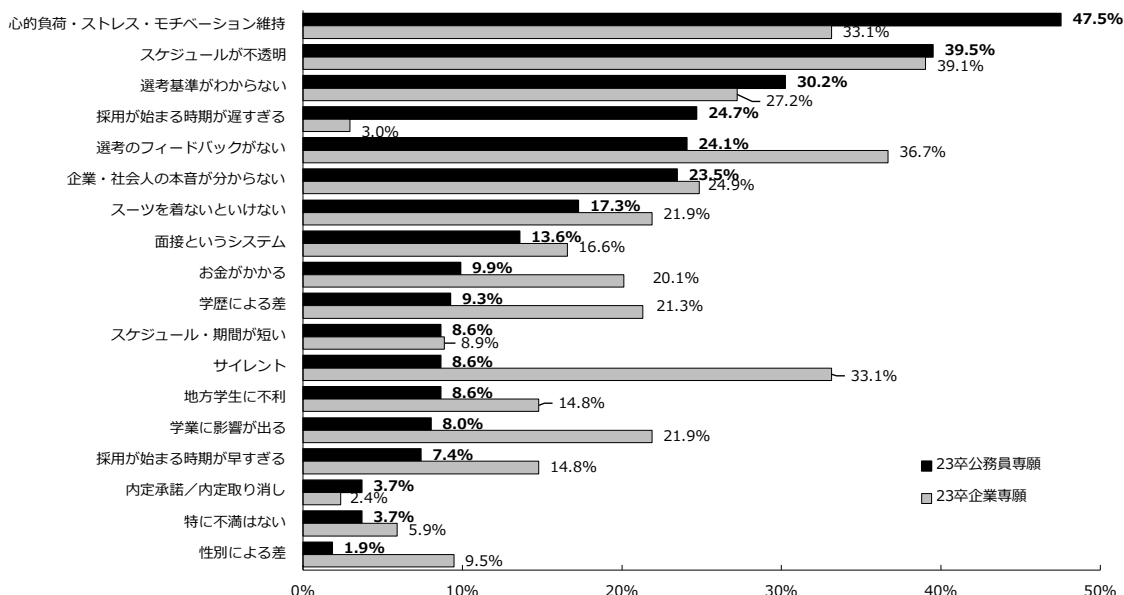
【学生】就活の不満

企業専願

公務員併願以上
(専願+併願)

【3】活動振り返り | 2

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。

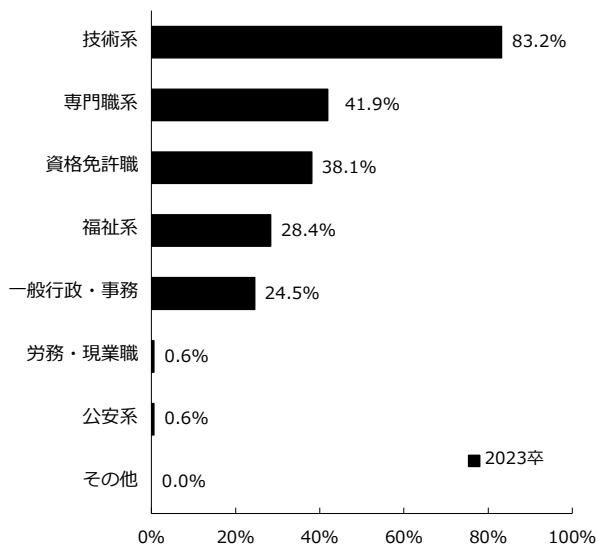


心理的な負担と、選考開始時期が公務員就活の不満ポイント

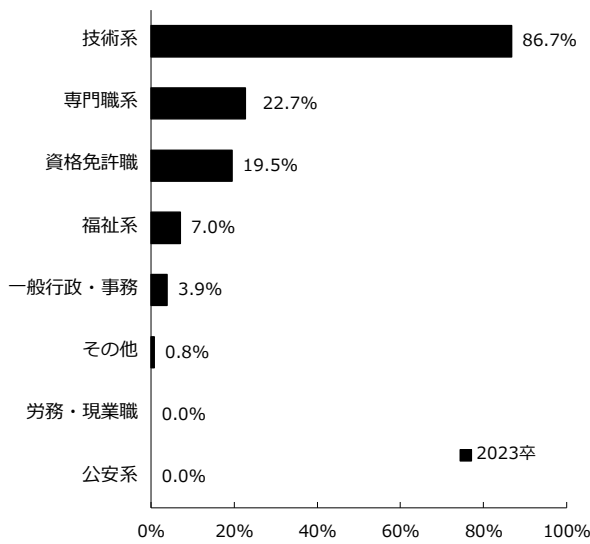
公務員専願者では、「心的負荷・ストレス・モチベーション維持(47.5%)」に最も不満や不安を感じており、試験勉強の負荷や不採用のリスクの大きさなどが、学生に重くのしかかっていることがわかる。また、「採用が始まる時期が遅すぎる(24.7%)」は、企業専願者の3.0%を大きく上回っている。公務員不採用時には方向転換も余儀なくされる状況下で、民間の採用早期化が、更にこの不満に拍車をかけている可能性も考えられる。

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



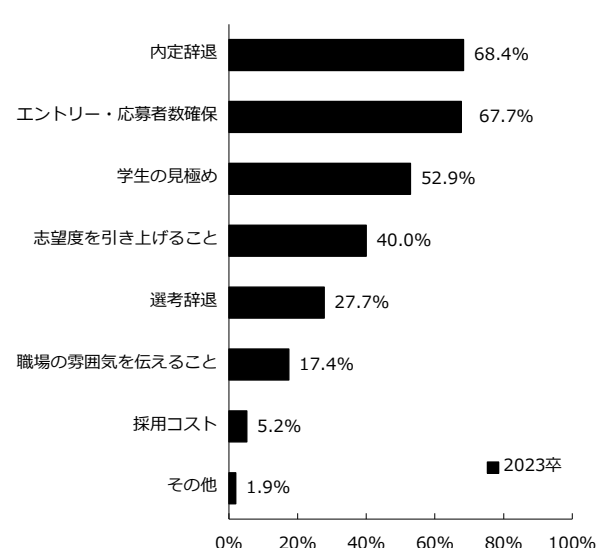
自治体の8割が技術系採用に苦戦

8割超の自治体が、「技術系」の採用に苦戦している結果となった。他にも、「専門職系」「資格免許職」は3割超、「福祉」「一般行政・事務」についても1/4が苦戦と、全般的に採用に課題を抱えている。文系職種も苦戦している実態が明らかとなった。

【自治体】 採用課題と取り組み・苦勞されたこと

貴団体の採用における課題、採用で最も苦勞されたことを教えてください。
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。

採用における課題



新卒採用に関する取り組み

- 申込者数の少ない技術職採用でテストセンター方式を導入した(九州・沖縄)
- 動画選考の実施(近畿)
- 今年度より採用管理システムによるWEB申込及びテストセンター方式を取り入れたところ、申込者数が大幅に増加させることができた。(関東)
- 採用試験の隙間時間に庁舎案内の実施(職場の雰囲気を感じてもらうため)(北海道・東北)
- 地元大学学生による庁舎訪問・説明会の実施(九州・沖縄)

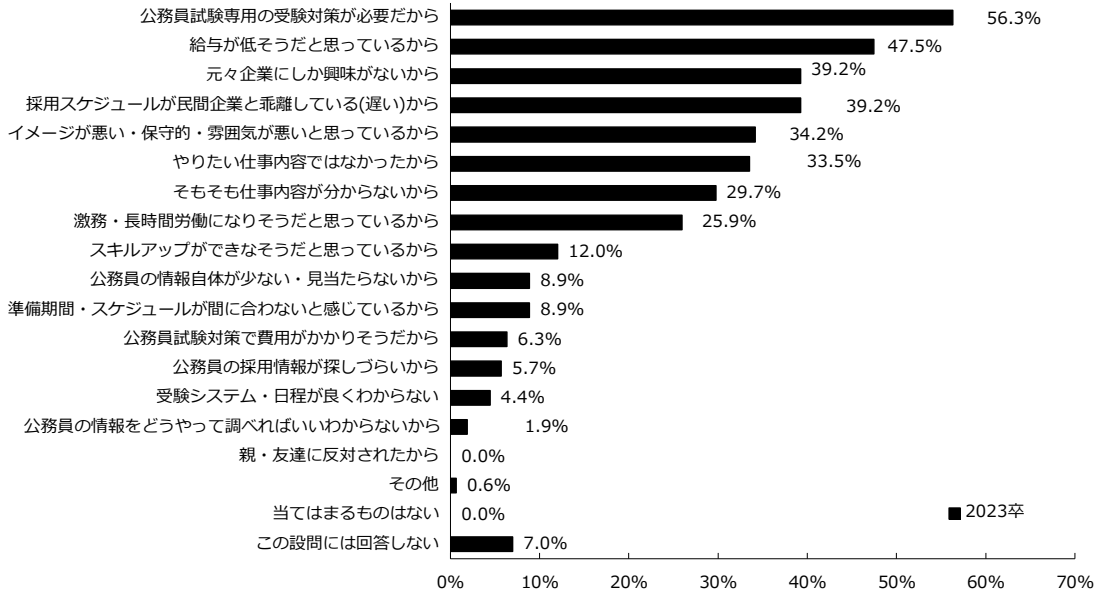
採用活動で最も苦勞したこと

- 専門職の応募が少ない(関東)
- 採用試験情報の周知方法(関東)
- 質の高い受験者の確保、面接官の確保・育成(近畿)
- 土木系技術職の確保(近畿)
- 口述試験(集団討論、個別面接)での受験生の統一した評価方法(九州・沖縄)
- 志望者減少により採用予定数が確保できていない(中国・四国)
- 応募者が徐々に少なくなっており、特に土木・建築職の応募がない(中部)
- 内定の辞退が多く、1度の募集で必要数を確保できなかったこと(北海道・東北)

6割以上の自治体が「内定辞退」と「応募者獲得」に課題

24卒の民間就活市場でも「内定辞退」は大きなトピックスとなったが、公務員採用市場においても同様の傾向が見受けられる結果となった。内定の競合先にもよるが、企業は数年前から内定辞退対策に力を入れており、学生の入職(入社)前の不安に寄り添った対策の必要性が増している。

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)

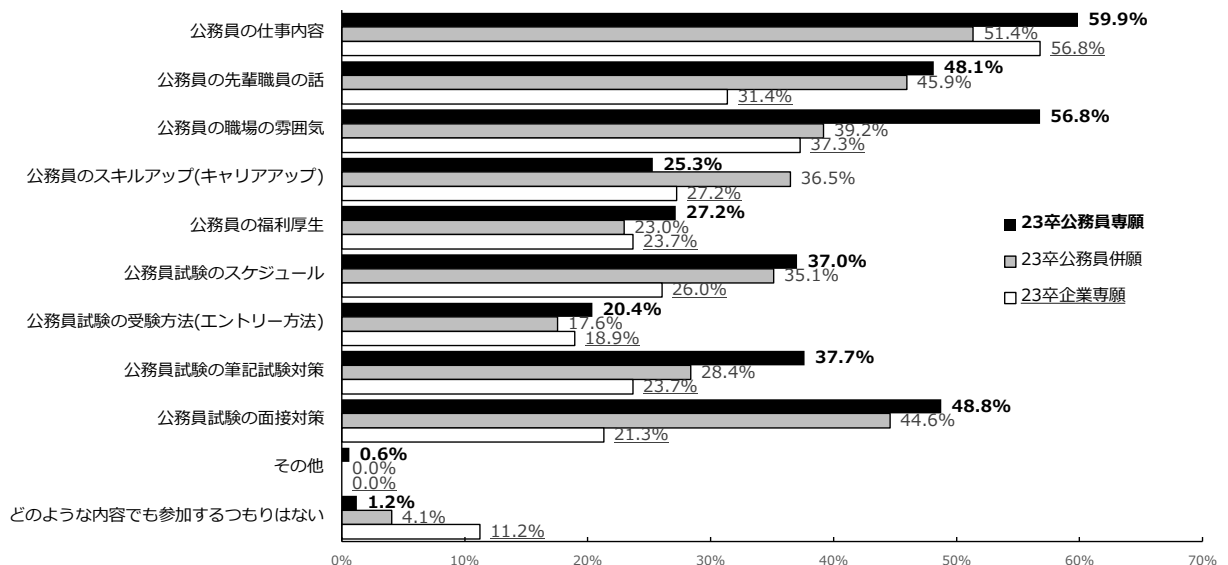


学生の声との乖離を受け止め、まずは変えられることから

学生と自治体との間で、「志望しない理由の認識」に乖離があると言える。学生は「仕事のやりがいや内容の面」から志望しないのに対し、自治体は「給与の低さで志望してこない」という認識なのだ。もちろん、給与が高ければ一定数の応募は見込めるだろう。しかし、変えづらい給与・待遇面にフォーカスするよりは、仕事へのやりがいや内容を広めることなど、変えられる取り組みに着目してみてもどうか。

【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)



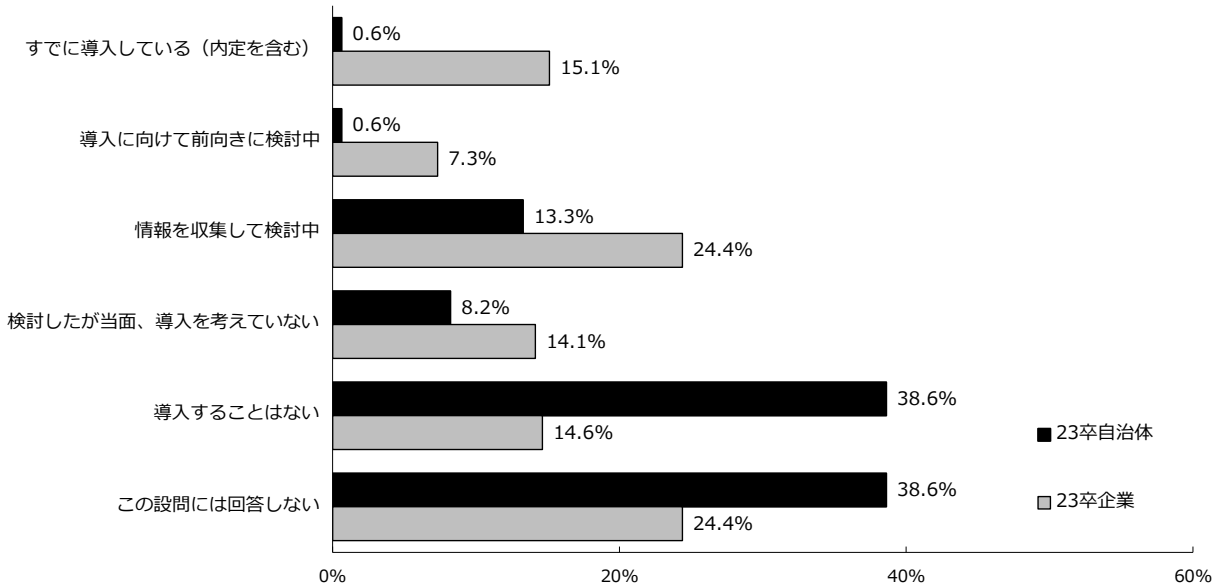
企業専願学生であっても、仕事内容や雰囲気に高い興味関心あり

仕事内容や先輩職員の話、職場雰囲気等、やはり実際に働いていくイメージを高めるような事柄について聞きたいという需要が、学生全体にあることがうかがえる。特に仕事内容は、企業専願の学生からも高い需要がある。やはり働くイメージの掴めない仕事は、どうしても志望対象となりにくい。インターンシップ・仕事理解セミナーの実施や、合同セミナーへの参画等、学生から仕事内容を積極的に知ってもらおうとすることが重要だ。

【4】 注目トピックス

2023

【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。



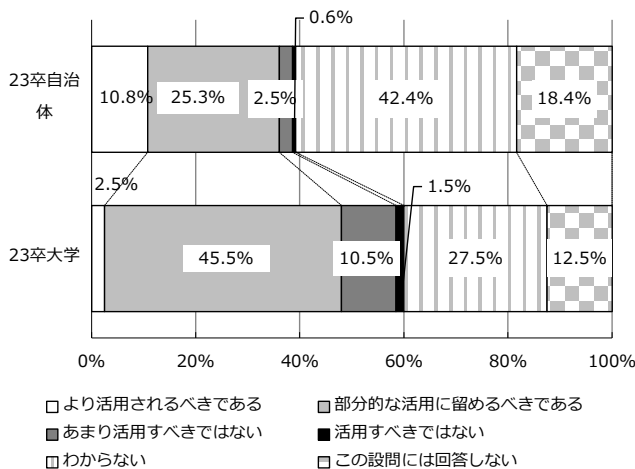
採用活動にAI技術の導入を検討している自治体は15%未満

採用活動において、AI技術を導入する自治体はかなりの少数派となった。「すでに導入している」との回答が0.6%で企業の15.1%と比べても明らかだ。「当面、導入を考えていない」「導入することはない」との回答を合わせると45%以上となり半数は導入の見込みがないようだ。

【自治体・大学】 AIを活用した採用活動

【自治体・大学】 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。前問について、選択した理由をお教えてください。

【自治体・大学】 AIを活用した新しい採用活動スタイル



【自治体】 理由

- 【部分的な活用に留めるべきである】採用後は市民対応など人間性が求められるため(九州・沖縄)
- 【わからない】知りうる事例がまったくないため(近畿)
- 【活用すべきではない】AIで測れないものがたくさんあるから。(中部)
- 【より活用されるべきである】面接の補助的役割として役立つと考えられるため(中部)
- 【わからない】AI活用のメリット・デメリットが整理できていないため。(関東)
- 【部分的な活用に留めるべきである】確立された手法とは考え難い。(近畿)
- 【部分的な活用に留めるべきである】人海戦術では多大な時間と労力を要しているため、部分的であっても積極的に活用すべきである。(九州・沖縄)
- 【わからない】具体的な研究を行っていないため。(中部)

【大学】 理由

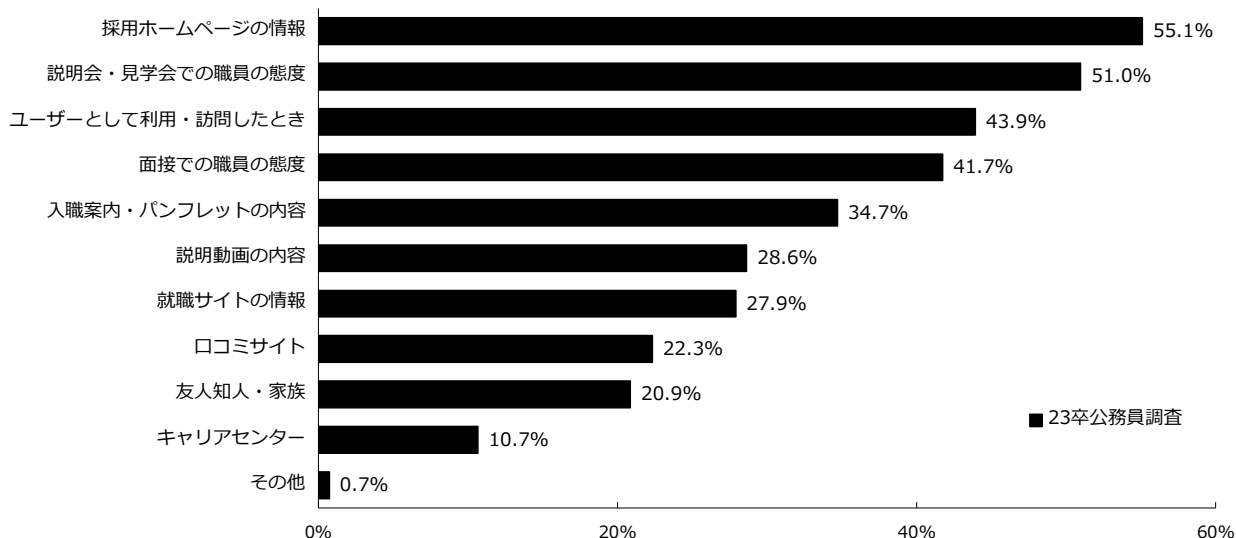
- 【あまり活用すべきではない】就職活動は社会経験のひとつであり、面接などは、緊張感のある状態で取り組むべきと考えられるため(関東:私立)
- 【あまり活用すべきではない】応募者全員が、AIが「良い」と判定するエントリーシートを提出することになり、画一的になる。(九州/沖縄:公立)
- 【より活用されるべき】マッチングが的確に行われると考えられる(関東:私立)
- 【わからない】学生で受けたとの報告が無いため、詳細が不明(北海道:国立)
- 【部分的な活用に留めるべき】合否の根拠について、理解しにくい(関東:私立)
- 【部分的な活用に留めるべき】企業が求める画一的で一定量の人材に満たない学生をAIにより省くことができるため、明らかにミスマッチとなる学生に早い段階で次にステップへ移行を促せる(九州/沖縄:私立)

AI採用は「部分的な活用に留めるべき」約25%、情報が無く「わからない」の声も

「より活用されるべきである」「部分的な活用に留めるべきである」の合算が自治体は36%、大学は48%と少し差が出る結果となった。しかし両者ともに50%未満で、AI採用に関して慎重な姿勢が見られる。また、自治体では採用活動にAIを導入する事例自体がほぼないため、導入によるメリット/デメリットの情報が不足しており「わからない」という回答が40%を超えた。

公務員の職場雰囲気を知る・判断するための情報源として当てはまるものを選んでください。

※企業志望の場合、仮に自治体に就職志望するとして、近い考えを選んでください



見られているのは、やはり「人」

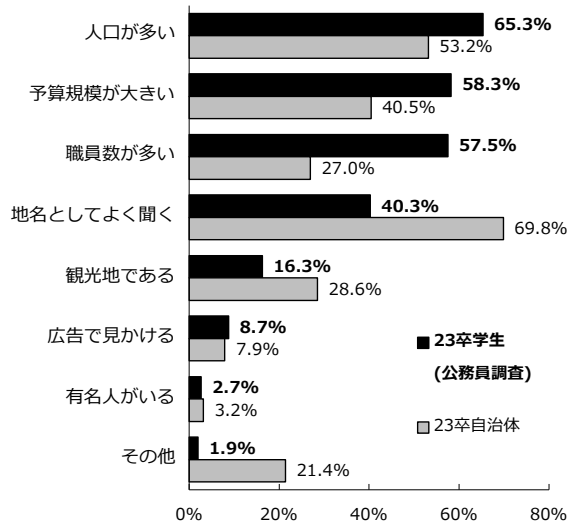
選考の各段階を通して職員の態度は重視されている。やはり最終的には人で判断されるというのは、企業も公務員も変わらないようだ。さらに直接ユーザーとして訪問した際の様子を判断材料にしているのは、企業と違い実際に働いている様子を見やすいという点もある。採用選考用に取り繕われた態度でないか確認したり、実態に沿った本当の情報を、学生が求めている表れとみることもできるだろう。

【自治体・学生】 自治体の規模感に対する学生のイメージ

【学生】 就職先として、この自治体は規模が大きいと思うものとして、当てはまるものを教えてください。

【自治体】 学生から見て、志望先として魅力的に映る自治体として、当てはまるものを教えてください。

【学生】 上記の理由を教えてください。



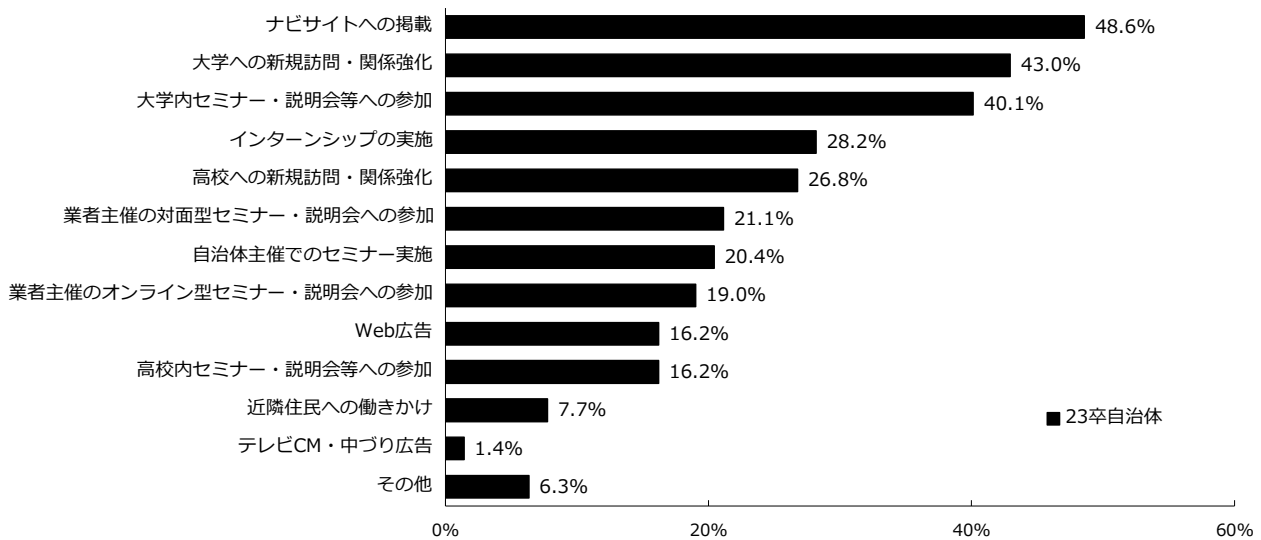
【学生】 規模が大きいと思う理由

- 【職員数が多い/予算規模が大きい/オフィスなど会社の所有物の規模が大きい、量が多い、価値が高いなど】ヒト、モノ、カネのそれぞれの規模が大きければ組織の規模が大きいいと思うから。(東京大学・文系・女性)
- 【職員数が多い/予算規模が大きい/地名としてよく聞く】行える事業の可能性が広がったから(東海大学・理系・男性)
- 【人口が多い/職員数が多い/予算規模が大きい】企業で考えた時に上記の3つは、大企業の条件になると考えるため。(横浜国立大学・文系・男性)
- 【人口が多い】若者をサポートできる仕事ができるイメージがあるから。(大阪大学・文系・女性)
- 【職員数が多い/予算規模が大きい/観光地である】観光地であれば、観光収入が見込めて規模や予算を大きくすることも可能だと思うし、それが自治体として行える施策の幅の増加にも繋がると思うから。(東洋大学・文系・男性)
- 【人口が多い/職員数が多い/予算規模が大きい】モノ、ヒト、ともに動かせるものが大きくなるから。(東京大学大学院・理系・女性)
- 【人口が多い/予算規模が大きい】観光で名前をよく聞いても、実際社会情勢等により、財政困難な地域もあるため。(関西学院大学・文系・女性)
- 【人口が多い/職員数が多い/予算規模が大きい】東京都や大阪府を基準として考えた。(早稲田大学・文系・女性)
- 【人口が多い/予算規模が大きい】予算規模が大きいと、それに伴って大きな仕事ができるようになるため。(帝京大学・文系・男性)
- 【人口が多い/職員数が多い/予算規模が大きい/地名としてよく聞く】人口が多い都市では募集人数も多く、職員一人あたりが扱う予算額も大きいから。(名古屋市立大学・文系・女性)

ブランドより数値で判断

学生が規模感を感じる大きな指標は「人口の多さ」、次点で「予算規模」や「職員数」と続く。一方自治体は、学生からみて魅力的に映ると思うものとして「地名として有名であるか」や、「観光地であるか」を挙げている。規模の大きさと、志望先として魅力的に映るかの違いはあるため、一概には言えない。しかしながら、前述の項目同様、自治体がプロモーションする際、見せ方を工夫する余地はありそうだ。

応募者増加に向けた告知方法として、強化・実施していきたいと思う経路を教えてください。



ナビサイト掲載と大学との関係強化が鍵

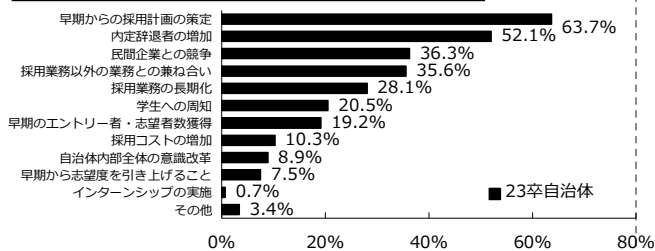
およそ半数が、「ナビサイトへの掲載」を挙げている。また、「大学関連(訪問・関係性構築・セミナー参加)」も、注力したい側面ようだ。採用市場が変化の中で採用戦略においても、今までの「待ち」の姿勢から学生の居る場所への「攻め」に変化が求められているのかもしれない。戦場の変化に合わせて、前述の通りプロモーション内容の変化・対応も必要だが、その意味で応募者増加に向けた伸びしろはまだ無限大といえる。

【自治体】 採用試験早期化にともなう課題

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。

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。

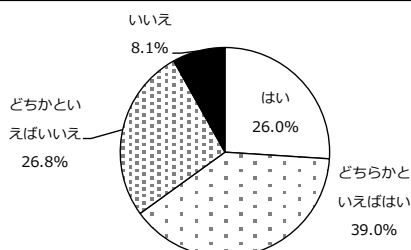
【自治体】 障害・ネック・懸念点となるもの



【自治体】 近づける/近づけるべきでない理由

- 【どちらかといえばはい】公務員と民間を併用することができ、志望者も募りやすいため。(中国・四国)
- 【いいえ】民間企業のスケジュールに合わせて採用試験を前倒した結果、選考辞退者、内定辞退者が増加したため。(九州・沖縄)
- 【はい】内定時期が早いところに流れる学生が一定数いると思うため(中部)
- 【はい】すでに4月公開、6月選考を実施しているため(近畿)
- 【どちらかといえばいいえ】早期の段階において採用計画を策定することが困難だと考えるため(中部)
- 【はい】民間志望学生の一部でも取り込めたらと考えるため(北海道・東北)
- 【どちらかといえばはい】学生は早期に動いているから(関東)
- 【どちらかといえばいいえ】採用業務以外の業務、予算との兼ね合い。(近畿)
- 【はい】母集団の確保(九州・沖縄)
- 【どちらかといえばはい】早期の段階の方が、優秀な学生が市場に残っていると考えるから(関東)
- 【はい】採用内定時期が遅いという意見は毎年あるから(関東)
- 【どちらかといえばはい】早期に採用が可能になれば、母集団形成の一助になると考えるから(近畿)
- 【はい】就活生は民間企業から内定をもらって就職活動を終わってしまうことが多いため。(中部)
- 【はい】内定時期を理由に公務員を選択しない学生がいるため(北海道・東北)
- 【どちらかといえばはい】民間企業との人材獲得競争が厳しくなっているため。(中部)

【自治体】 民間スケジュールに近づけるべきだと思うか



約3分の2は早期化に賛成

自治体の65%が採用試験の早期化に賛成している。民間・公務員併願者の民間企業への流出を防ぐのはもちろん、民間志望学生へのアプローチを積極的に行っていきたいと考える自治体も多いようだ。たしかに採用計画や民間企業との競争といった課題はあるものの、学生に対し早期から公務員という選択肢を示すことは、最終的な母集団形成に大いに役立つはずだ。

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
2023

就職活動に「情報力」

ブンナビ! 2023
文化放送就職ナビ

× 読売新聞

公務員採用市場総括 2023年卒(令和4年度)版

2023年2月7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

BUNKAHOSO
Career Partners
株式会社 文化放送 キャリアパートナーズ

【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/>



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。