

令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

〈事業成果報告書〉

学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」
(公務員デジタル人材育成モデル構築事業)

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

〈事業成果報告書〉

本報告書は、文部科学省の教育推進事業委託費による委託事業として、学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校が実施した令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」の成果をとりまとめたものです。

学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

目次

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 事業成果報告

1. 文科省委託事業の全体像	8
2. 事業実施の背景	10
3. 事業の全体像	12
4. 令和6年度事業内容	15
5. 令和7年度事業内容	37

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 公務員学科アンケート調査報告書

1. はじめに	41
2. インターネット調査の目的	42
3. 調査の対象者と手法・項目	42
4. アンケート項目	43
5. 公務員学科アンケート調査報告書	50
6. 公務員学科アンケート調査のまとめ	91

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 公務員アンケート調査報告書

1. はじめに	93
2. インターネット調査の目的	94
3. 調査の対象者と手法・項目	94
4. アンケート項目	95
5. 公務員アンケート調査報告書	100
6. 公務員アンケート調査のまとめ	150

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 先行事例調査報告書

○本調査の概要	155
○インターネット調査結果	161

I. 公務員試験の状況

1. 地方公共団体の職員数の減少	161
2. 国家公務員の採用予定数と志望者数の推移	161
3. 地方公務員の採用予定数と志望者数の推移	162

II. 合格・採用後の状況

1. 高い辞退率	165
2. 若手職員の早期退職の増加	167
3. 「精神及び行動の障害」による長期病休者数の増加	169

III. 公務員の志望者が増えない要因

1. 公務員試験の日程が民間企業との併願に不利であること	170
------------------------------	-----

2. 「人のために働きたい」と考える若者の減少	171
3. キャリア形成のしづらさ	171
4. 労働環境の問題	172

IV. 人材確保のための自治体の取り組み事例

1. 受験しやすさの向上	174
2. 採用候補者名簿の有効期間の延長	174
3. 受験資格の拡大（年齢の拡大）	175
4. インターンシップで仕事を理解してもらう	176
5. 再採用	177
6. 共同実施	177
7. 外国籍の住民を対象とした試験の実施	178

V. 自治体のデジタル人材採用の状況

1. ICT・情報等の職種で採用試験を実施している自治体の例	180
2. サイバー犯罪捜査官枠の採用例	181

○事例

I. 専門学校の事例

事例① 仙台大原簿記専門学校「情報公務員コース新設」

1. 学校の概要	185
2. 公務員系学科の特徴	185
3. デジタル人材の育成	186
4. その他（学生数、まとめ）	188

II. 大学の事例

事例① 山口大学「Yu-DX プログラム」による DX 人材育成

1. 学校の概要	190
2. 公務員試験受験対策	190
3. デジタル人材の育成	191

事例② 西南学院大学「データサイエンス副専攻プログラム」

1. 学校の概要	197
2. 公務員試験受験対策	198
3. デジタル人材の育成	198

III. 自治体の事例

事例① 神戸市 経験者採用枠の拡大により応募者数が増加

1. 市の概要	205
2. 神戸市の職員数	205
3. デジタル化の取り組み	206

4. 職員採用の状況	207
事例② 名古屋市 試験内容の変更などで応募者数が増加	
1. 市の概要	214
2. 名古屋市の職員数	214
3. デジタル化の取り組み	214
4. 職員採用の状況	216
事例③ 新潟市 定員配置の選択と集中により定数の適正化を進める	
1. 市の概要	221
2. 新潟市の職員数	221
3. デジタル化の取り組み	225
4. 職員採用の状況	226

IV. 諸外国の公務員採用

事例① 韓国の公務員試験

1. 公務員の概要	229
2. 公務員試験の状況	232
3. その他	233

事例② フランスの公務員試験

1. 公務員の概要	236
2. 公務員試験の状況	238

○ヒアリング・アンケート調査結果

調査① 獨協大学 法学部総合政策学科 大谷基道教授

1. 新卒採用の辞退の要因	240
2. 辞退率が高いことへの自治体の対策	240
3. ミスマッチを減らす工夫（インターンシップ）	241
4. 採用後の人材育成	241
5. 自治体におけるデジタル職の現状	242
6. 求められるデジタル人材	242
7. 自治体におけるキャリアアップ	243
8. 中途採用の増加とキャリアプラン	243
9. 公務員志望者を増やす工夫	244
10. 今後の公務員試験	244
11. 自治体が採用したい人材	245
12. 専門学校の人材育成に求めること	245

調査② 三重県

1. 訪問趣旨	246
2. ヒアリング内容	246
(1) 公務員分野におけるデジタル化	246

(2) 公務員として求められる人材要件（デジタル知識等を含めて）	247
(3) 公務員志望者に対して身に付けて欲しいデジタル知識	247
(4) 面談者からの質問	248

調査③ 新潟県

1. 新潟県における、IT 人材の不足ならびに業務の DX 化の現状と今後の対応	249
2. 新潟県における、採用試験受験者を増やすための工夫とその成果	249
3. 新潟県における、若年層の離職を防ぐための工夫	250
4. 新潟県における、職場環境の改善や働き方改革の現状と今後の見通し	250
5. 新規採用職員に求められる資質と、公務員志望の学生が学ぶ専門学校に求められる人材育成	251

○公務員関連トピックス

1. 春日部市 新庁舎開庁のアピールにより受験者が増加	253
2. 戸田市 職員が大量退職	255
3. 新潟県 電子契約サービスの導入	257
4. 生成 AI の導入	258
5. 公務員の選択的週休 3 日制度	260

令和6年度 地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 事業成果報告



学校法人浦山学園
富山情報ビジネス専門学校

目次



1. 文科省委託事業の全体像
2. 事業実施の背景
3. 事業の全体像
4. 令和6年度事業内容
5. 令和7年度事業内容

1. 文科省委託事業の全体像

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

令和6年度 専修学校関係概算要求

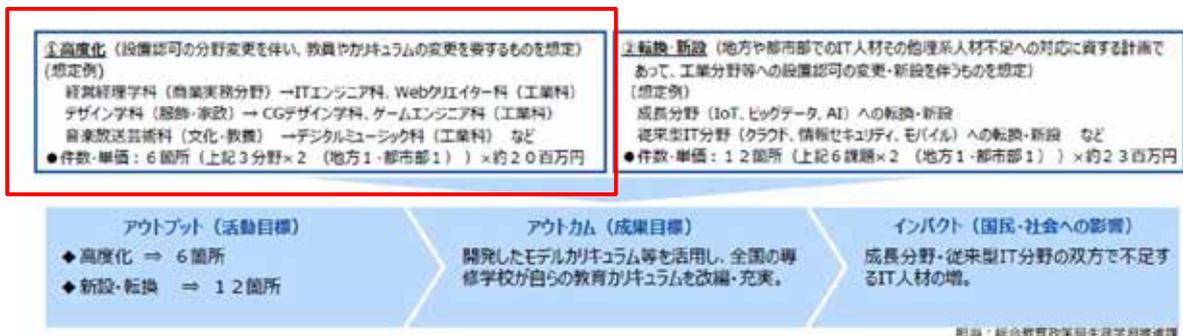
令和6年度 専修学校関係概算要求		() は前年度予算額
専修学校教育の多岐に資する取組 24億円 (22億円)	専修学校の教育体制及び施設整備等に資する取組 14億円 (15億円)	
【人材育成促進の向上】 地方デジタル分野における専修学校連携推進事業 4.2億円 (新 規) 「地方の発展」と社会ニーズに対応していくため、国庫の活用補助や地域ニーズに対応した人材育成・人材育成の取組を支援すること、専修学校における学校の「地方創生」等の取組を推進する。 専修学校の国際化推進事業 3.2億円 (新 規) 専修学校において、外国人留学生の継続的参入の促進と国際化取組、その後の定着までを支援し、就業先企業との連携に関する取組を支援すること、国際化に向けた研修取組を行う。 高等専修学校における多様な学びを保障する先進的取組事業 1.4億円 (新 規) 高等専修学校における職業教育取組を強化し、「学びのフューチャード」としての役割を果たすための必要となる事項について整理すること、主として安心(安心)等の取組、普及取組を行う。 三門職業人材の顕著な成果アップデートのための専修学校(カレント)取組 4.0億円 (4.0億円) (1)入社リンク) 推進事業 専修学校と企業・業界団体等が連携し、各業界分野において受講者の就職・スキルを顕著な成果にアップデートする取組を支援すること、各業界分野において受講者の就職・スキルを顕著な成果にアップデートする取組を支援すること、各業界分野において受講者の就職・スキルを顕著な成果にアップデートする取組を支援すること。 立専修学校による地域職業中核的人材育成事業 9.8億円 (11.0億円) 専修学校に必要となる専門的職業人材を育成する取組を支援すること、地域特性に応じた職業人材育成を支援すること。 ・専門的職業人材育成の取組を支援すること。 ・専修学校と連携した取組を支援すること。	私立学校施設整備推進事業 10.2億円 (3億円) 教育施設、学校施設等の施設七、アットアップ等の取組を支援すること、民間企業等の導入等の取組を支援すること、民間企業等の取組を支援すること。 私立大学等研究施設整備推進事業 4.2億円 (2億円) 研究コナラ(コナラ)等の取組を支援すること、研究を推進すること、民間企業等の取組を支援すること、民間企業等の取組を支援すること。	
	専修学校への進学支援に資する取組 ー億円 (1.75億円)	
	立高等教育(私立専門学校の)の進学支援の取組 ー億円 (1.75億円) 立高等教育の取組を支援すること、立高等教育の取組を支援すること。	
	その他関係予算	
	<input type="checkbox"/> 高等学校等進学支援交付金(内訳) 4,104億円 (4,104億円) <input type="checkbox"/> 高校生等奨学金付付金(内訳) 153億円 (148億円) <input type="checkbox"/> 日本学生支援機構の奨学金事業(内訳) ー億円 (1,003億円) ※貸与型奨学金(一般貸付)分 <input type="checkbox"/> 国費外国人留学生制度(内訳) 185億円 (182億円)	
	※ ① 予算科目—126020事業費等。 ※ ② 国費外国人留学生制度—奨学金(一般貸付)分。	
		1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員学科の「高度化」にて採択 (令和6年度からの3か年事業)



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

2. 事業実施の背景

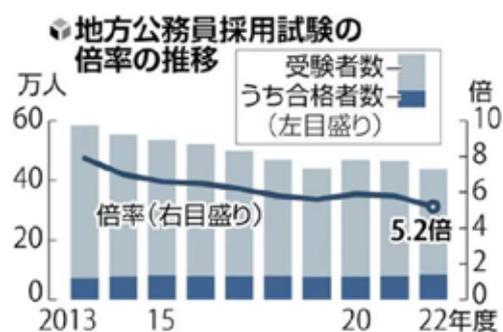
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員市場の変化（1）

公務員のなり手不足

高校生に「なりたい職業」を聞けば、公務員は毎年上位にランクインする定番の職業である。また、事務職や公安職だけでなく、教育や医療の現場で専門性を持つ公務員も多く、地域に暮らす人々にとっては身近な職業であることから認知度も高い。これまでの公務員は、雇用状況も安定しており、福利厚生が手厚く、ワークライフバランスがとりやすい職業というイメージが強かった。

しかし、今日における公務員の志望者は人口減少の煽りも受けて年々減少を続けており、1999年の倍率は10倍を超えていたが、約20年の間に競争率は半減した。



<https://www.yomiuri.co.jp/politics/20240113-OYT1T50088/>

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

デジタル社会への適応

デジタル社会の到来に伴い行政サービスも複雑化している現代社会において、**公務員に求められる能力も多様化**してきており、職場そのものが「ブラック化」していき可能性が高い。このようなイメージの変化によって、公務員志望者が民間企業への就職にシフトするケースも増えている。この現状が続けば、公務員のなり手不足はますます加速し、**地方自治体では人手不足によって行政サービスの提供すら危ぶまれる**状況である。

実際に、公務員学科を保有する**全国の専門学校でも入学定員は減少**しており、学科としての存続が厳しい学校も少なくはない。公務員という仕事をもっと魅力的で、就職後も楽しく働くことができるように、高等教育機関の公務員養成の在り方についても、検討が必要な段階ではないだろうか。

公務員教育の現状

公務員試験対策が中心のカリキュラム

学年	科目	単位数	履修者数	備考	履修率	合格率	就職率	就職先
1年	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
	公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員
公務員試験対策	2	100	公務員試験対策科目として履修する。試験対策が中心のカリキュラムである。	100%	100%	100%	公務員	

- ・ 8割が試験対策科目
 - ・ 差別化要因も少ない
- ➔ **魅力に感じづらい**

- ・ 行政サービスを担う公務員のなり手を増やす
- ・ 特色のある試験対策科目（もしくは授業実施方法）をつくる
- ・ 主体的なキャリアを形成するためのスキルやマインドを身に付ける

3. 事業の全体像

事業の目的（1）



デジタル人材を養成する理由

（1）公務員のキャリアオーナーシップ

公務員の人事異動は、民間と比べ一定期間かつ定期的を実施され、同様の部署で長期間働くことが難しいイメージが強い。現代の就職希望者にとって、**就職後のキャリア形成は関心度の高い観点**であり、現状の公務員という職種においては特定のスキルや資格、職歴などを有しない限りは、主体的にキャリアを築いていくことは難しい。

一方で、近年は公務員も「**デジタル人材**」の**登用や養成の重要性**が叫ばれており、専門職採用を実施している自治体も増えている。デジタルスキル（もしくはリテラシー）を備えている人材であれば、自分自身が希望する部署で働ける可能性も高まるのではないだろうか。デジタル人材の養成は、**公務員のキャリアオーナーシップを実現する**という観点においても重要であると考ええる。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

事業の目的（2）



デジタル人材を養成する理由

（2）公務員のワークライフバランス

また、職場の人手不足および複雑化する行政サービスによって残業時間が増え、**想定していた働き方とのギャップの大きさ**による離職もしくはイメージダウンも大きな懸念点の一つである。これまでの**公務員の魅力であった「働き方」が弱みになってしまう可能性**もある。自分自身がデジタル人材を目指す理由は、自身やチームの業務を効率化することで、負担の少ない働き方を実現するためでもある。AIの登場でますます時代は進化を続け、その度に適切なデジタルツールの活用が求められる。**公務員のワークライフバランス**の観点からも、デジタル人材の養成は重要である。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

キャリア
オーナーシップ

社会での役割
公務員の魅力

募集

傾向と対策

学校としての責任
AIの活用

合格率

キャリアデザイン

デジタルスキル
マインドスタンス

勤続

公務員としての魅力が高まるプログラムを作り、試験対策の効率性を高め、主体的なキャリアイメージを描ける人材を社会へ送り出す

Phase1：調査

- ① 専門学校（公務員学科）に対するアンケート：公務員学科の現状のカリキュラムや運営上の課題、方向性 など
- ② 公務員に対するアンケート：仕事に対するデジタル技術の重要性、組織内における導入の現状 など
- ③ 公務員の養成や採用における先行事例調査：就職後の人材養成、採用における工夫 など ※海外事例も含む

Phase 2：開発（予定）

- ① プログラム開発：プログラムの到達目標、具体的な授業構成、提供方法や評価方法 など
 - ② 教員向けプログラム：デジタル人材の定義に対する理解、指導における教育的手法 など
 - ③ 学生に対するアンケート：開発プログラムに対する期待や想定イメージ、懸念点 など
- ※調査を入れてもいいのでは？行政で実際にどのようなITシステムを使っているのか？など

Phase 3：検証（予定）

- ① プログラムの提供：実証校に対するプログラムの試験提供、効果検証 など
- ② 教員研修の実施：プログラム導入に向けた教員養成、効果検証 など
- ③ 高校生向け体験会の実施：公務員に対するイメージアップ、効果検証 など

➡この事業内容が「理系転換」と言えるか？何があれば理系と認められるのか？

4. 令和6年度事業内容

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

事業の実施内容（R6年度）

- ① 専門学校（公務員学科）に対するアンケート
- ② 公務員に対するアンケート
- ③ 公務員の養成や採用における先行事例調査
- ④ 事例視察

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

① 専門学校を対象にしたアンケート調査



【概要】

調査対象：全国の公務員学科を保有する専門学校（100校）

調査手法：インターネット調査

調査項目：21問（記述6問）

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

調査協力校（1）



学校名(正式名称)	学生数 (総人数)	学科名(正式名称)	定員	何年制
ELICビジネス&公務員専門学校	232	公務員科	40名以上	2年制
		短期公務員科	40名以上	1年制
学校法人SKK S.K.K.情報ビジネス専門学校	140	公務員学科	10～20名	1年制, 2年制
学校法人YIC学院 YIC公務員専門学校	74	公務員学科	21名～30名	1年制
		公務員総合学科	40名以上	2年制
学校法人九州総合学院 鹿児島情報ビジネス公務員専門学校	513	公務員科	40名以上	1年制, 2年制
学校法人上田佐藤学園上田情報ビジネス専門学校	156	公務員総合科	21名～30名	2年制
		公務員科	21名～30名	1年制, 2年制
学校法人上野法律学園 上野法律専門学校	46	法律行政学科	40名以上	2年制
		行政学科	31名～40名	1年制
学校法人立志舎 東京IT会計公務員専門学校大宮校	344	法律学科	31名～40名	2年制
		行政学科	31名～40名	1年制
九州国際情報ビジネス専門学校	172	公務員科	40名以上	1年制, 2年制
専修学校 熊本壺溪塾	70	公務員特別科	10～20名	2年制
		公務員専攻科	40名以上	1年制

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

調査協力校（2）



学校名(正式名称)	学生数 (総人数)	学科名(正式名称)	定員	何年制
大原スポーツ公務員専門学校宇都宮校	260	公務員学科(2年制)	40名以上	2年制
		公務員学科(1年制)	31名～40名	1年制
大原スポーツ公務員専門学校山形校	153	公務員学科	40名以上	1年制, 2年制
大原ビジネス公務員専門学校熊本校	110	公務員2年制学科	40名以上	2年制
		公務員1年制学科	31名～40名	1年制
大原ビジネス公務員保育専門学校姫路校	240	法律学科(2年制)	40名以上	2年制
		法律学科(1年制)	10～20名	1年制
大原簿記公務員専門学校	163	公務員科 1年制課程	40名以上	1年制
		公務員科 2年制課程	31名～40名	2年制
		公務員科 10月入校	21名～30名	1年制
大原法律公務員専門学校岐阜校	100	公務員科 2年制	40名以上	2年制
		公務員科 1年制	21名～30名	1年制
大原法律公務員専門学校津校	100	公務員科(2年制)	40名以上	2年制
		公務員科(1年制)	31名～40名	1年制
沖縄大原簿記公務員専門学校	233	公務員ビジネス科	40名以上	2年制
		公務員専攻科	10～20名	1年制

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

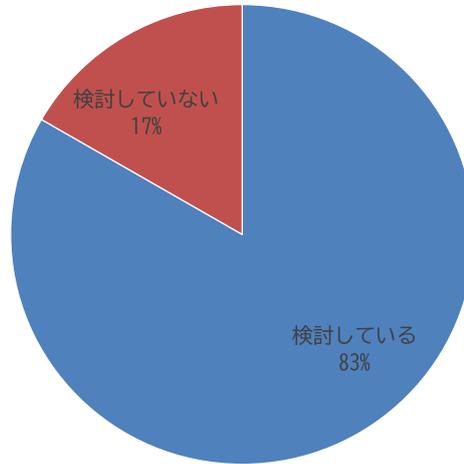
調査協力校（3）



学校名(正式名称)	学生数 (総人数)	学科名(正式名称)	定員	何年制
専門学校アレック情報ビジネス学院	131	公務員科	31名～40名	2年制
専門学校公務員ゼミナール	42	公務員本科	10～20名	1年制
		公務員ビジネス科	10～20名	2年制
専門学校公務員ゼミナール熊本校	55	公務員特別科	10～20名	1年制
		文化教養専門課程公務員学科	40名以上	1年制
専門学校公務員ゼミナール佐世保校	55	文化教養専門課程公務員特別学科	10～20名	2年制
		公務員本科	40名以上	1年制
専門学校公務員ゼミナール	334	公務員速成科	10～20名	1年制
		公務員特別科	10～20名	1年制
専門学校坪内総合ビジネスカレッジ	334	公務員学科	21名～30名	2年制
		短期公務員学科	21名～30名	1年制
大阪法律公務員専門学校	140	法律	40名以上	2年制
		行政	10～20名	1年制
大阪法律公務員専門学校天王寺校	275	法律学科	40名以上	2年制
		行政学科	31名～40名	1年制
土佐情報経理専門学校	78	法律研究学科	10～20名	1年制
		公務員ビジネス科	21名～30名	1年制
東京IT会計公務員専門学校千葉校	334	法律学科	40名以上	2年制
		行政学科	40名以上	1年制
龍馬情報ビジネス&フード専門学校	362	法律研究学科	21名～30名	1年制
		公務員学科	21名～30名	2年制

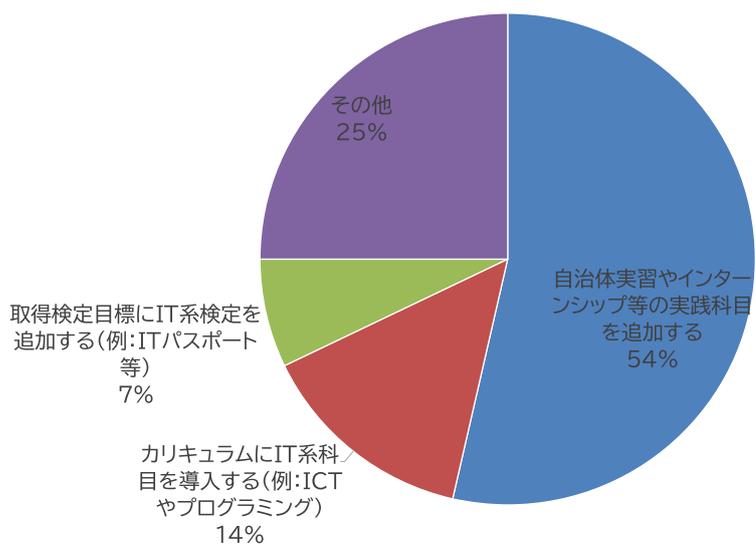
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問6.貴校の公務員学科の人材育成について、他校との差別化を検討していますか。



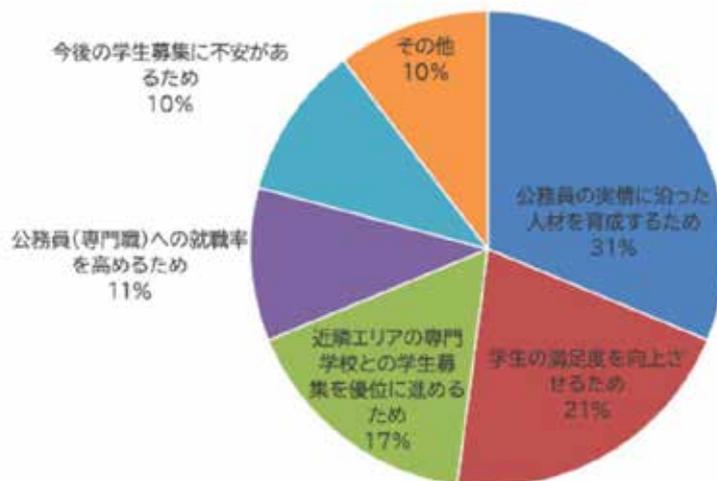
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問7.貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。



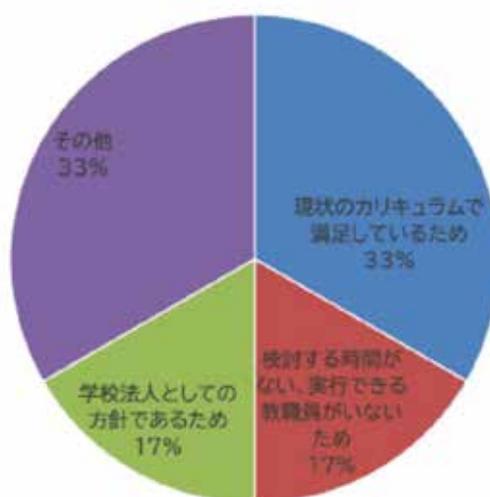
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問8.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について教えてください。 



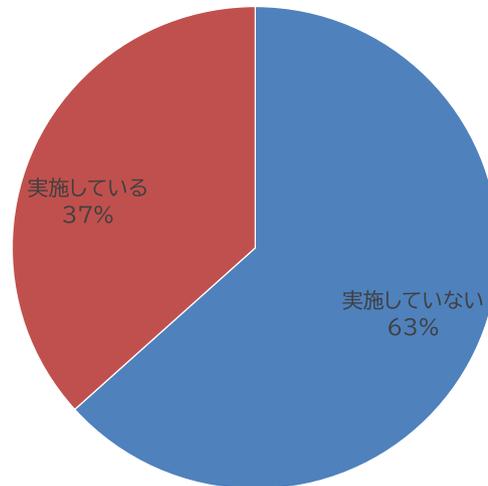
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問9.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について教えてください。 



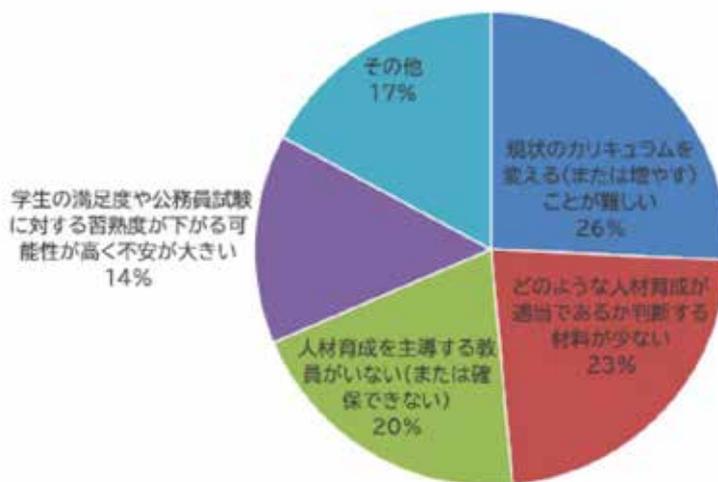
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問11.貴校の公務員学科ではインターンシップは実施していますか。



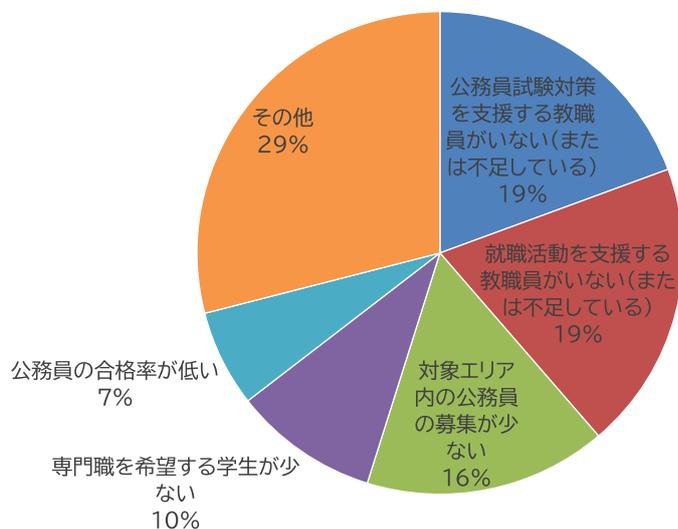
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問13.貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問15.貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問16.問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。



このアンケート結果から、公務員学科の就職支援における課題を解決するために、各校が多様な対応策を検討していることが分かります。主な対応策は以下のように分類されます。

1. 教育体制の合理化と強化
2. 公務員職の魅力を伝える啓蒙活動
3. 幅広い受験機会の提供
4. 外部との連携強化
5. 早期教育の取り組み

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問17.貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。（記述）



このアンケート結果から、公務員学科でICT教育を推進する際に直面している課題が多岐にわたることが明らかになりました。主な課題を以下のように整理することができます。

1. 物理的環境の整備不足
2. 教職員のスキル不足
3. 教育内容と試験対策のバランス
4. 教育の方向性や効果の判断の難しさ
5. その他の課題

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

今後の方向性



方向性と戦略

1. キャリアオーナーシップの推進

- ・公務員の社会的魅力を強調し、志願者増を目指す。

2. 実践教育の充実

- ・インターンシップ期間の延長や実務に即した科目の導入。

3. デジタルスキル教育の強化

- ・AIやICTを活用した教育ツールの導入。

4. 教職員研修の充実

- ・ITスキル向上を目的とした定期研修の実施。

期待される成果

- ・学生の主体的キャリア形成と公務員試験合格率の向上。
- ・公務員デジタル人材として社会貢献できる人材の輩出。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

② 公務員を対象にしたアンケート調査



【概要】

調査対象：公務員 10,000 名

調査手法：インターネット調査

調査項目：21 問（記述6 問）

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

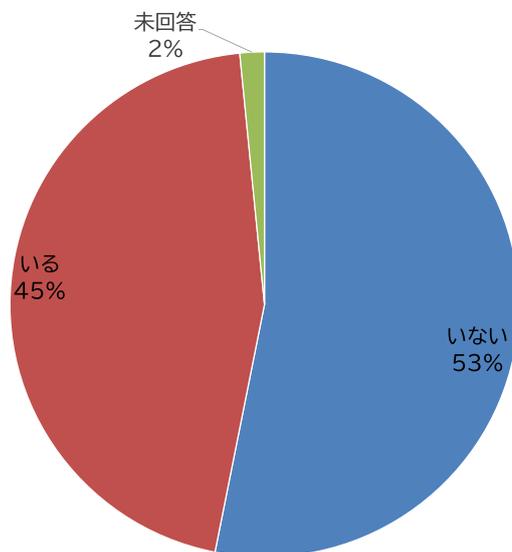
調査協力自治体



その他県庁職員内訳	島根県その他内訳	富山県その他内訳
愛知県	島根県健康福祉部高齢者福祉課	富山県衛生研究所
岩手県	島根県出雲児童相談所	富山県技術専門学院
三重県	島根県西部農林振興センター益田家畜衛生部	富山県教育みらい室
山口県	島根県東部県民センター	富山県高岡厚生センター射水支所
秋田県	島根県東部県民センター出雲事務所	富山県高岡土木センター
新潟県	島根県農業技術センター	富山県新川土木センター入善土木事務所
鳥取県	島根県農林水産部農村整備課	富山県新川農林振興センター
	島根県浜田河川総合開発事務所	富山県西部家畜保健衛生所
	島根県立江津清和養護学校	富山県総合教育センター
	島根県立宍道高等学校	富山県砺波土木センター
	島根県立心と体の相談センター	富山県農林水産総合技術センター
	島根県立中央病院	富山県富山農林振興センター
	島根県立東部高等技術校	富山県薬事総合研究開発センター
	島根県立盲学校	富山県立砺波工業高等学校
		富山港事務所

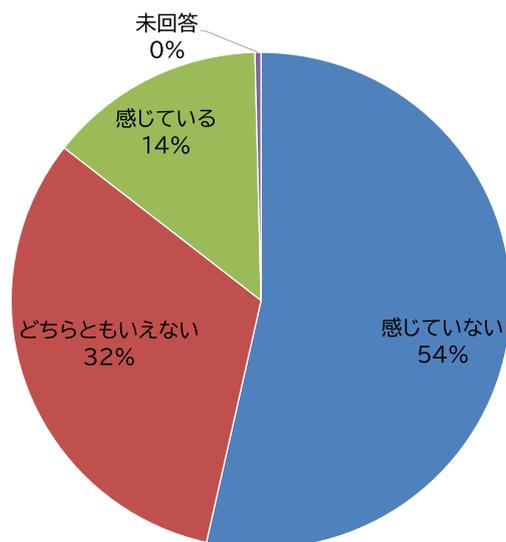
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問3.あなたの所属部署にデジタル化を推進する（またはサポートする）職員はいますか。



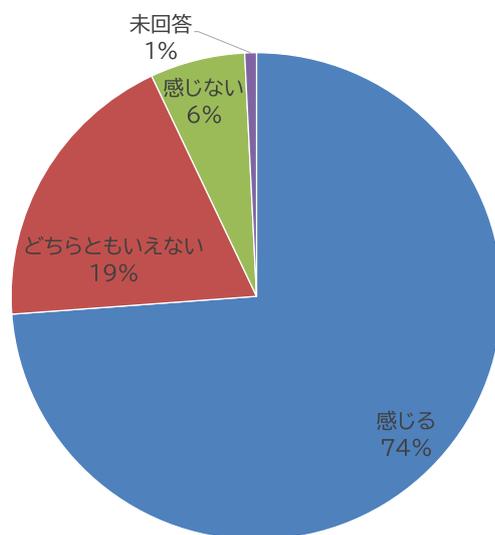
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問4.あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



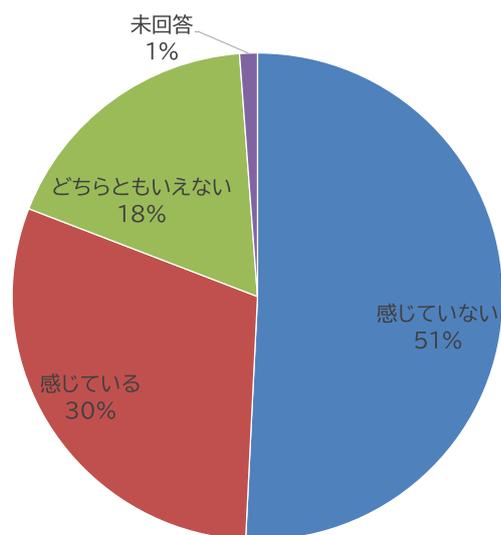
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問6.あなたの所属部署の業務においてデジタル化の必要性は感じますか。



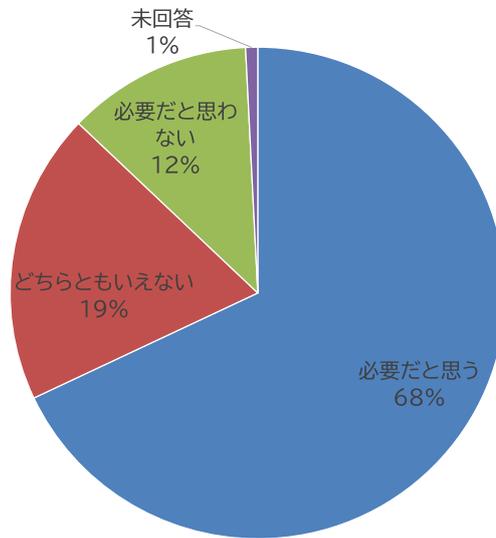
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問8.あなたの所属部署は、与えられている業務量に対して職員数が十分だと感じていますか。



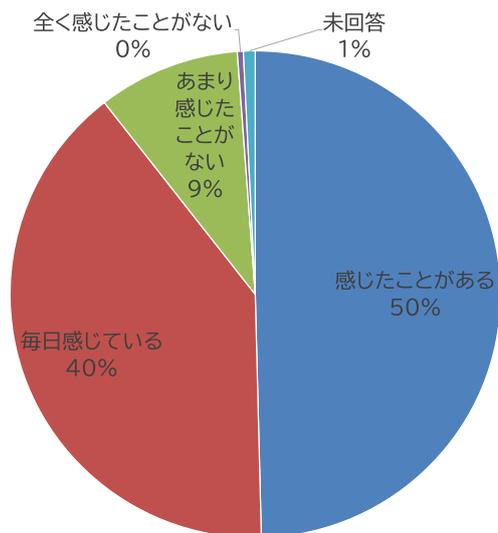
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問9.あなたの所属部署には、デジタル人材（デジタル化を推進するまたはサポートする）職員は必要だと思いますか。



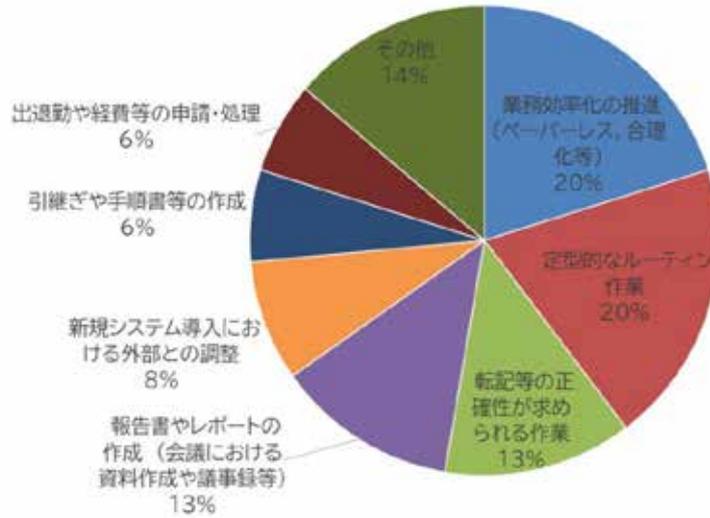
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問10.あなたは、現在の業務（またはこれまでの業務）において、デジタルスキルの必要性を感じたことはありますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問11.具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

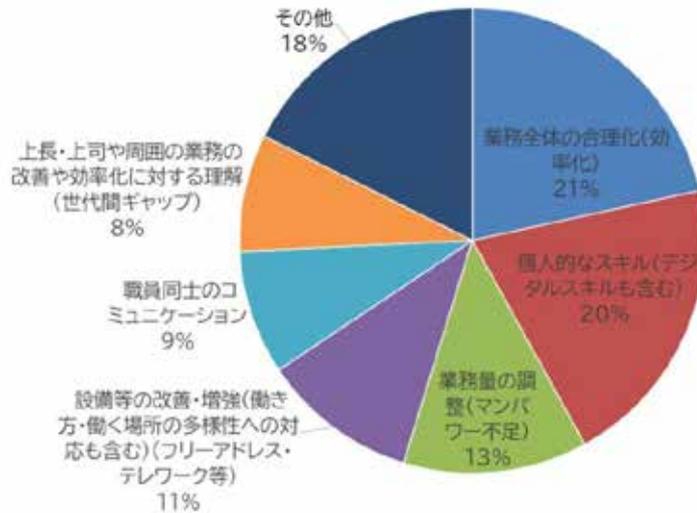
問11.具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。



その他内訳	件数
引継ぎや手順書等の作成	34
実稼働(市民への窓口対応や緊急時の現場対応)	26
業務効率化の推進(ペーパーレス、合理化等)	18
報告書やレポートの作成(会議における資料作成や議事録等)	14
転記等の正確性が求められる作業	12
実稼働(市民への窓口対応や緊急時の現場対応)	2
web会議の開催	1
オンライン研修実施時における、本会場と各会場との接続	1
リモート会議	1
業務に関するデータベース(エクセル情報)の作成と運用	1
業務知識と情報処理の両方がわかる必要あり。	1
作成書類に新たな項目が追加になったときに今までのマクロが利用できなくなりマクロの修正が必要になったとき。	1
市町村とのやり取り、相談	1
制度の詳細を知りたい時	1
知事印押印(電子契約が普及されたが、別書類の知事印必要)	1
能登地震の災害対応時に職場から持参したパソコンにネット接続不可の規定があり、大変仕事しづらかった。	1
新規システム導入における外部との調整	1
図面を扱うソフト(CAD)を使って図面の作成や修正をする作業	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問12.あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

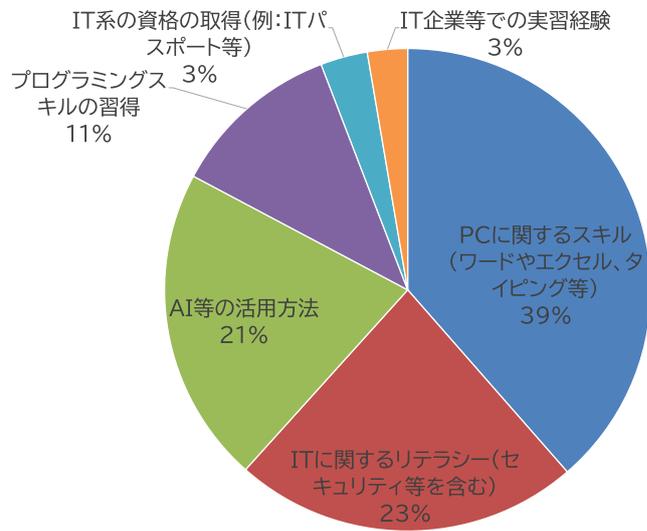
問12.あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



その他内訳	件数
住民サービス(問い合わせ対応や申請等の改善)	34
上長や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)	34
地域課題の解決に向けて住民の声を吸い上げる機会や方法	34
個人的なスキル(デジタルスキルも含む)	12
設備等の改善・増強(働き方・働く場所の多様性への対応も含む)(フリーアドレス・テレワーク等)	11
職員同士のコミュニケーション	9
上長・上司や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)	4
住民サービス(問い合わせ対応や申請等の改善)	2
「デジタル化とは何か」を定義すること	1
LGWAN環境下における各種システム導入のための業者の理解	1
業務内容で扱う情報が、通院先、マイナンバー、病歴、家族関係等のかなり繊細な個人情報であることから、データのやり取り時に、制約が多い。	1
県内企業とのリレーション方法の効率化	1
最新の情報処理の知識・技能を身に着ける時間と手間	1
全体最適化を意識したデジタル化。何のための業務なのかを意識した業務分析。	1
部局横断的な事業立案(縦割り打破)。	1
デジタル化に必要な予算確保	1
デジタル推進部署からの全職員揭示周知内容に関する対応期間終了前の部署担当者あて重複周知依頼の存在	1
上長や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)	1
電子化に向けたしくみづくり	1

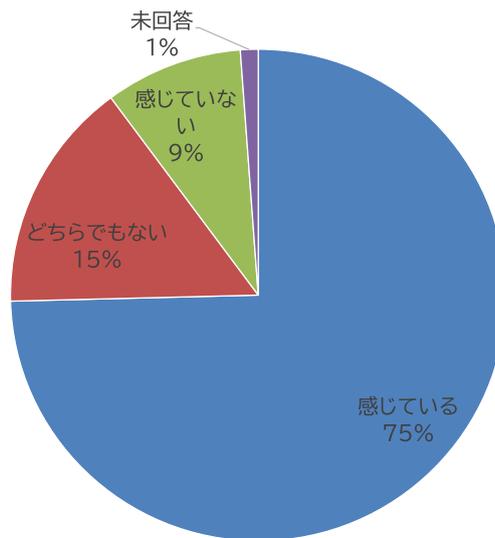
公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問13.学生時代に学んでおいたら良いと思われるものを教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

問18.すべての公務員において、デジタルを活用する必要性を感じていますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

主な調査結果

1. デジタルスキルの重要性

- 90%がスキル必要性を実感。
- AIやICT活用教育の導入を希望。

2. デジタル化の課題

- スキル・設備不足、意識の違いが障壁。
- デジタル推進部署の整備が必要。

今後の方向性

1. デジタル教育の強化

- 基礎スキルからAI活用までの研修充実。
- IT資格取得支援と実践教育の導入。

2. 試験対策とICT教育の両立

- 新カリキュラム設計とインターンシップ推進。

3. 意識改革

- 全職員でデジタル化の重要性を共有。
- 成功事例の共有と組織間連携の強化。

③ 公務員の養成や採用における先行事例調査（1）

【事例】

I. 専門学校の事例

事例① 仙台大原簿記専門学校「情報公務員コース新設」

1. 学校の概要
2. 公務員系学科の特徴
3. デジタル人材の育成
4. その他(学生数、まとめ)

II. 大学の事例

事例① 山口大学「DX人材育成(DXプログラム)」

1. 学校の概要
2. 公務員試験受験対策
3. デジタル人材の育成

事例② 西南学院大学「データサイエンス副専攻プログラム」

1. 学校の概要
2. 公務員試験受験対策
3. デジタル人材の育成

③ 公務員の養成や採用における先行事例調査（2）



Ⅲ. 自治体の事例

事例① 神戸市 経験者採用枠の拡大により応募者数が増加

1. 市の概要
2. 神戸市の職員数
3. デジタル化の取り組み
4. 職員採用の状況

事例② 名古屋市 試験内容の変更で応募者数が増加

1. 市の概要
2. 名古屋市の職員数
3. デジタル化の取り組み
4. 職員採用の状況

事例③ 新潟市 定員配置の選択と集中により定数の適正化を進める

1. 市の概要
2. 新潟市の職員数
3. デジタル化の取り組み
4. 職員採用の状況

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

③ 公務員の養成や採用における先行事例調査（3）



Ⅸ. 諸外国の公務員採用

事例① 韓国の公務員試験

1. 公務員の概要
2. 公務員試験の状況
3. その他

事例② フランスの公務員試験

1. 公務員の概要
2. 公務員試験の状況

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

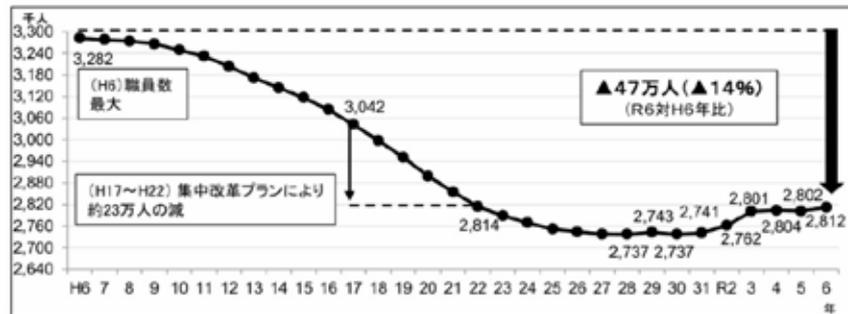
公務員の職員数



令和6年(2024年)の職員数は、対前年比で10,153人増加し、281万1,749人。うち、都道府県は、対前年比で2,185人増加し、143万2,094人、市町村等は、対前年比で7,968人増加し、137万9,655人である。令和5年(2023年)度から段階的に定年が引き上げられることに伴い、5年度末に定年退職者が生じないことなどにより、職員数は対前年比で大幅に増加した。

増加の要因について、一般行政部門は、子ども子育て支援への対応、デジタル化への対応のほか、生活保護関連業務への対応、観光や地方創生への対応などにより職員数が増加したとされている。

地方公共団体の職員数の推移(平成6年～令和6年)



総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」(※1)より

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員の採用



5. 再採用

①東京都日野市「おかえり採用」(※15)

対象:日野市職員として1年以上勤務したことがある人(常勤職員としての勤務形態)、60歳未満

募集職種:事務職員

募集期間:随時募集(令和6年(2024年)12月1日開始)

試験内容:第一次試験エントリーシート、第二次試験個人面接

採用方法:採用候補者名簿に登録し、欠員が生じたときに採用候補者名簿から採用。

名簿の有効期限は1年間。

採用後6か月の間、勤務を良好な成績で遂行したときに正式採用。

②沖縄県うるま市(※16)

対象:うるま市での行政実務経験が5年ある者、45歳以下

募集職種:行政職 若干名

試験日:第一次試験 令和7年(2025年)1月19日、第二次試験 令和7年(2025年)2月11日

試験内容:第一次試験 ケース記述試験+適性検査、第二次試験 個人面接

採用方法:採用候補者名簿に合格通知の日から1年間登録し、その間に任命権者の請求により採用。

登録期限は1年。欠員状況等により令和6年(2024年)度内採用の可能性もあり。採用後

6か月間は、条件付採用となり、この間の勤務成績が良好な者について、正式採用となる。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員のインターンシップ（1）



4. インターンシップで仕事を理解してもらう

(1) バリエーション豊かなコース設定

① 京都府福知山市（※11）

対象：大学生、高校生など

体験内容：希望職種・希望コースが選択できる

- ・1WEEK インターンシップ「一般行政職・資格職版」
庁舎見学・職場体験・若手職員との懇談会、フィールドワーク・政策ワークショップ他
（職場体験については、5日間の日程の中で、2～3か所の部署を体験できる）
- ・1WEEK インターンシップ「技術職特別版」
庁舎見学、若手職員との懇談、業務体験（現地測量、現地対応、現況調査、設計業務等）
- ・1WEEK インターンシップ「消防職特別版」
消防業務（消防車の点検、消防訓練等の消防士体験、事務作業等）
- ・1DAY プログラム（オンライン）
福知山市役所の紹介、政策ワークショップ、若手職員によるパネルディスカッション他

期間等：令和6年（2024年）8月～令和6年（2024年）9月

（1WEEK インターンシップは各3日程から選択可）

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員のインターンシップ（2）



(2) 有給・長期インターンシップ

① 神奈川県藤沢市（※12）

対象：大学生または大学院生（全学年、全学部）

体験内容：「DX・スマートシティ」コース 最大2名程度【受入部署】デジタル推進室

「デジタル市役所」「スマートシティ」の実現に向けた業務に携わる。

学生ならではの視点や発想力を発揮し、藤沢市のDX推進を一緒に進めることができる。

「子ども・子育て政策」コース 最大2名程度【受入部署】子育て企画課

「こどもまんなか社会」の実現に向けた業務に携わる。

期間等：令和6年（2024年）12月～令和7年（2025年）1月

週1～3日程度（最大60時間/月）、時給1,258円（交通費支給あり）

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

3. デジタル人材の育成

(1)「情報公務員コース」の新設

仙台大原簿記情報公務員専門学校は、令和7年(2025年)度に「情報公務員コース」を新設する。

- ・年間スケジュールでは、1年次に情報系科目(ITパスポート試験と情報処理技術者試験を受験)、2年次に公務員科目を学習する。
- ・情報系科目は、総合情報ビジネスコースと同じカリキュラムの模様。

仙台大原簿記情報公務員専門学校ホームページ(※1)によると、「情報公務員コース」の詳細は、以下のとおりである。

公務員でも加速するDX化でニーズが高まっているデジタル人材をめざす

1年次にITの知識習得および資格取得を行い、2年次から公務員試験対策に切り替わり、ITスキルを兼ね備えた公務員をめざします。

ITスキルが求められる行政とICTをつなぎ、課題解決を図るICT職や、サイバー犯罪や攻撃の対策を行う警察職員などをめざすことができます。

めざせる資格・検定

ITパスポート試験、基本情報技術者試験、地方公会計検定、電卓検定、Word検定2・3級、Excel検定2・3級

年間スケジュール



(3) 公務員試験の概要

① 試験内容

フランスには、日本における国家公務員総合職や、韓国の国家(地方)公務員試験のような一律的な国家試験はなく、各省庁や機関が教育レベルごとに選考を行っている。

公務員採用の原則は開かれた選抜試験(concours)で、カテゴリー別に分けられ、各省や帰属集団が、書類審査、筆記試験、面接で選考する。すべての国民(現在では EU 市民)に開かれた選考が原則であるため、試験なしの採用は C カテゴリー以外ではできない。

一般的には以下の要素で構成される。

試験の種類	試験内容
筆記試験	応募者の知識や論理的思考力を評価するために実施される試験。 カテゴリー A や B では、専門的な知識や政策に関する理解が問われることが多い。カテゴリー C では基礎的な教養が重視される。
口頭試験	面接形式で実施され、コミュニケーション能力や適応力、職務への適性が評価される。応募者の動機や将来のビジョンについても尋ねられることがある。
専門試験	特定の技術職など、職務内容に応じて、実技や技術試験が行われることもある。

④ 視察調査

【視察先】

三重県庁：デジタル化推進に関する取り組み

神山まると高専：テクノロジー×起業家精神に関する取り組み

島根大学：学生主体の大学デジタル化推進に関する取り組み

事業の実施状況（R6年度）※視察の様子



公務員デジタル人材育成モデル構築事業

視察での気付き（三重県庁）



職員からのコメント

「継続的な学習スキルとアップデート」についてはどこの部署においても避けては通れない項目である。また、トライアンドエラーを繰り返していくことが必要（どのツールをどのように使用できるかという観点の習熟）

学力だけではなくどのような活動をしてきたかが大事である。特にチャレンジしてきた経験。しかし、デジタル人材としてPRになるほどの活動根拠（ハッカソン、数学オリンピックなど）は難しいと考える。

どの分野でもいいので何かを開発、実行してきた実績が望ましい

➡特定のスキルよりも、チャレンジ経験やアップデート思考などが求められている。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

神山サークルの浸透



■教育の特徴

高等教育としての自由度を活かし、実践的で現場志向のカリキュラムを提供。カリキュラム設計や施設環境も「挑戦」と「自己成長」を促すものとして工夫。

■教育内容

ソフトウェア開発やデザイン分野に特化した内容で、実践的スキルを養成。建築デザインやUI/UXといった多分野の基礎知識も取り入れ、視野を広げる教育を推進。高校生向けのリベラルアーツも充実させ、教養を高める授業内容を展開。授業の中でプロジェクト形式を採用し、学生自身が「学びのテーマ」を考えるスタイル。

■実例

学園祭の企画運営では、「神山サークル」と呼ばれる学びの指針に基づき、自ら企画内容を設計。学生主導で2000人規模のイベントを成功させてきた。

■教員間の連携と育成

カリキュラム構築や授業運営における「言語合わせ」を重点的に実施。教員間でのフィードバックや合宿を通じ、教育観や指導方法の統一を図る。例)「起業」という認識もそれぞれ違う。

■学校文化の形成

「失敗を恐れない」文化を醸成するための「ベータメンタリティ」を提唱。学生だけでなく、教員やスタッフも「挑戦」と「学び」を重視した行動を奨励。

5. 令和7年度事業内容

Phase1：調査

- ① 専門学校（公務員学科）に対するアンケート：公務員学科の現状のカリキュラムや運営上の課題、方向性 など
- ② 公務員に対するアンケート：仕事に対するデジタル技術の重要性、組織内における導入の現状 など
- ③ 公務員の養成や採用における先行事例調査：就職後の人材養成、採用における工夫 など ※海外事例も含む

Phase 2：開発（予定）

- ① プログラム開発：プログラムの到達目標、具体的な授業構成、提供方法や評価方法 など
 - ② 教員向けプログラム：デジタル人材の定義に対する理解、指導における教育的手法 など
 - ③ 学生に対するアンケート：開発プログラムに対する期待や想定イメージ、懸念点 など
- ※調査を入れてもいいのでは？行政で実際にどのようなITシステムを使っているのか？など

Phase 3：検証（予定）

- ① プログラムの提供：実証校に対するプログラムの試験提供、効果検証 など
- ② 教員研修の実施：プログラム導入に向けた教員養成、効果検証 など
- ③ 高校生向け体験会の実施：公務員に対するイメージアップ、効果検証 など

→この事業内容が「理系転換」と言えるか？何があれば理系と認められるのか？

実施の目的（アップデート）

公務員学科の高度化（理系転換等の推進）を図るにあたり、課題として①公務員そのものの魅力を高め、志望者を増やす、②既存の公務員学科履修科目を合理化する、③主体的な働き方を実現するためのスキルおよびマインドの取得、が挙げられる。

本事業は、これらの課題を解決するための新規の履修科目を作成し、新たな人材育成モデルの構築を通して、公務員の志望者増加と公務員試験合格率の上昇、さらにはデジタルスキルやチャレンジ精神を備えた人材の輩出を目指す。また、本事業で開発した科目を指導するための教員向けの指導プログラムや、高校生向けの体験講座の設計も行い、持続可能な人材育成モデルを構築する。

A：キャリア形成科目の開発

- (1) キャリアオーナーシップ育成科目の開発
1年次前期を前提とした公務員としての働き方に関する魅力を高めるための科目（1コマ）を作成
- (2) キャリアデザイン育成科目の開発
2年次後期を前提とした公務員として主体的なキャリア形成を実現するためのデジタルスキル・チャレンジ精神を高める科目（1コマ）を作成

B：公務員試験対策効率化科目の開発

- (1) 公務員試験対策の傾向教育科目の開発
1年次後期を前提とした公務員試験対策の傾向等をAⅠなどを活用した学ぶことができる科目（1コマ）を作成
- (2) 公務員試験直前対策科目の開発
2年次前期を前提とした公務員試験直前に効率的かつ横断的に公務員試験対策ができる科目（1コマ）を作成

C：教職向けの研修設計

- (3) 作成科目に対する指導研修プログラムの設計
作成科目の目的と概要を示し、具体的な指導方法等を教員に教えるためのプログラム（3時間）を設計

D：高校生向けの体験講座の設計

- (4) 作成科目に対する高校生向けの体験講座の設計
作成科目の魅力を高校生に伝えるための体験講座（1時間）を設計

実施委員会

・プロジェクト全体の進行管理、予算執行管理、成果の普及

事業推進委員会

キャリア形成委員会

公務員試験対策委員会

- ・教材開発仕様検討
- ・人材育成モデルの仕様確認
- ・人材育成モデルの検証と改善
- ・教授法および学習評価に関する検討
- ・教員の指導力の評価に関する検討
- ・成果の普及

令和6年度 地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員学科アンケート調査報告書



～好きをカタチに、生きるチカラに～
学校法人浦山学園
富山情報ビジネス専門学校

はじめに



本調査は、公務員デジタル人材育成の現状と課題を把握し、社会のデジタル化に対応できる新たな教育モデルを構築することを目的としています。

少子化や競争激化が進む中、公務員には従来以上にデジタルスキルやITリテラシーが求められています。

しかし、現在の専門学校カリキュラムでは試験対策が重視され、実践的なスキル育成が十分ではありません。本事業では、教育の高度化と持続可能な人材育成プラットフォームの構築を目指し、指導教材の開発や教員のスキル向上を推進します。

本調査結果は、課題解決への道筋を描き、教育現場の改善に活用される予定です。

デジタル社会を推進する公務員を育成するため、既存のカリキュラムやプログラム、評価基準等について理系転換(高度化)を図り、新たな人材育成モデルの構築を目指す。

また、指導教材の開発や、公務員の育成に資する教員の指導力の向上、理系分野における理解促進を図る研修等を実施し、公務員育成における持続的なプラットフォームの構築を目指す。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

調査対象:全国の公務員学科を保有する専門学校(100校)

調査手法:インターネット調査

調査項目:21問(記述6問)

	依頼数	回答数
専門学校	100	30

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問1. 貴校の学校名(正式名称)と学生数(総人数)をご記入ください。

最初に、貴校の公務員学科についてお聞きします。

問2. 貴校が設置している公務員学科の学科名(正式名称)を教えてください。

- ・設置学科1()
- ・設置学科2()
- ・設置学科3()

問3. 貴校が設置している公務員学科の定員を教えてください。(ひとつだけ)

- | ・設置学科1 | ・設置学科2 | ・設置学科3 |
|----------|----------|----------|
| ・10～20名 | ・10～20名 | ・10～20名 |
| ・21名～30名 | ・21名～30名 | ・21名～30名 |
| ・31名～40名 | ・31名～40名 | ・31名～40名 |
| ・40名以上 | ・40名以上 | ・40名以上 |

問4. 貴校の公務員学科は何年制ですか。(あてはまるものすべて選択)

- | ・設置学科1 | ・設置学科2 | ・設置学科3 |
|--------|--------|--------|
| ・1年制 | ・1年制 | ・1年制 |
| ・2年制 | ・2年制 | ・2年制 |
| ・3年制 | ・3年制 | ・3年制 |
| ・4年制 | ・4年制 | ・4年制 |

問5. 貴校の公務員学科には、通信課程・コースを設置されていますか。(ひとつだけ)

※いずれかの学科で設置している場合は【設置している】を選択してください。

- ・設置している
- ・設置していない

次に、貴校の公務員学科の運営状況について教えてください。

問6. 貴校の公務員学科の人材育成について、他校との差別化を検討していますか。

(ひとつだけ)

- ・検討している
- ・検討していない

アンケート項目



問7. ※問6で【検討している】と回答した方のみ回答してください。

貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。

(あてはまるものすべて選択)

- ・修業年限を増やす(例:2年制を3年制や4年制に変更する等)
- ・カリキュラムにIT系科目を導入する(例:ICTやプログラミング)
- ・取得検定目標にIT系検定を追加する(例:ITパスポート等)
- ・自治体実習やインターンシップ等の実践科目を追加する
- ・その他()

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

アンケート項目



問8. ※問6で【検討している】と回答した方のみ回答してください。貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について教えてください。(2つまで)

- ・近隣エリアの専門学校との学生募集を優位に進めるため
- ・近隣エリアの大学との学生募集を優位に進めるため
- ・今後の学生募集に不安があるため
- ・公務員(専門職)への就職率を高めるため
- ・公務員の実情に沿った人材を育成するため
- ・学生の満足度を向上させるため
- ・教員の負担を減らすため
- ・学校法人としての方針であるため
- ・その他()

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問9. ※問6で【検討していない】と回答した方のみ回答してください。

貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について教えてください。

(2つまで)

- ・現状の学生募集に満足しているため
- ・現状のカリキュラムで満足しているため
- ・現状の就職実績等で満足しているため
- ・教職員の負担を考慮するため
- ・検討する時間がない、実行できる教職員がいないため
- ・学校法人としての方針であるため
- ・その他()

問10. 貴校の公務員学科の卒業生のうち、専門職(公務員関連分野)に就職する割合を教えてください。(ひとつだけ)

※複数の学科を設けている場合は、合計した値を選択してください。

※直近の卒業生(24年卒)の値を選択してください。

- ・100%
- ・90%以上99%以下
- ・80%以上89%以下
- ・70%以上79%以下
- ・60%以上69%以下
- ・50%以上59%以下
- ・49%以下

アンケート項目



問11. 貴校の公務員学科ではインターンシップは実施していますか。(ひとつだけ)

- ・実施している
- ・実施していない

問12. ※問11で【実施している】と回答した方のみ回答してください。

貴校の公務員学科で実施しているインターンシップの期間を教えてください。

(ひとつだけ)

- ・1週間(5日)程度
- ・2週間(10日)程度
- ・3週間(15日)程度
- ・4週間(20日)以上

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

アンケート項目



次に、貴校の公務員学科の課題についてお聞きします。

問13. 貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。(2つまで)

- ・人材育成を主導する教員がない(または確保できない)
- ・現状のカリキュラムを変える(または増やす)ことが難しい
- ・どのような人材育成が適当であるか判断する材料が少ない
- ・学生の満足度や公務員試験に対する習熟度が下がる可能性が高く不安が大きい
- ・卒業した学生が専門職として定着しない(数年で離職してしまう)
- ・その他()

問14. 問13で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。

(記述)

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

アンケート項目



問14. 問13で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。
(記述)

問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。(2つまで)

- ・就職活動を支援する教職員がない(または不足している)
- ・公務員試験対策を支援する教職員がない(または不足している)
- ・専門職を希望する学生が少ない
- ・公務員の合格率が低い
- ・対象エリア内の公務員の募集が少ない
- ・その他()

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

アンケート項目



問16. 問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください(記述)

問17. 貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。(記述)

問18. 貴校の公務員学科でカリキュラム改革を推進する上での課題を教えてください。(記述)

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えがございましたら、自由にご記入ください。具体的にご記入いただけると幸いです。(記述)

問20. ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。(ひとつだけ)

- ・校長(または同等の立場)
- ・副校長(または同等の立場)
- ・学科長(または同等の立場)
- ・学科教員(または同等の立場)
- ・その他

問21. 本調査に関連した追加のアンケート、または追加にヒアリングを依頼させていただくことがございます。

その場合、これらのアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。(ひとつだけ)

- ・アンケート、ヒアリングともに可
- ・アンケートのみ可
- ・ヒアリングのみ可
- ・いずれも不可

公務員学科アンケート調査報告書



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問1～4

問1. 貴校の学校名(正式名称)と学生数(総人数)をご記入ください。

最初に、貴校の公務員学科についてお聞きします。

問2. 貴校が設置している公務員学科の学科名(正式名称)を教えてください。

問3. 貴校が設置している公務員学科の定員を教えてください。

問4. 貴校の公務員学科は何年制ですか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問1～4 貴校の学校名(正式名称)、学生数(総人数)、学科名(正式名称)、定員、何年制



学校名(正式名称)	学生数 (総人数)	学科名(正式名称)	定員	何年制
ELICビジネス&公務員専門学校	232	公務員科	40名以上	2年制
		短期公務員科	40名以上	1年制
学校法人SKK S.K.K.情報ビジネス専門学校	140	公務員学科	10～20名	1年制, 2年制
学校法人YIC学院 YIC公務員専門学校	74	公務員学科	21名～30名	1年制
		公務員総合学科	40名以上	2年制
学校法人九州総合学院 鹿児島情報ビジネス公務員専門学校	513	公務員科	40名以上	1年制, 2年制
学校法人上田佐藤学園上田情報ビジネス専門学校	156	公務員総合科	21名～30名	2年制
		公務員科	21名～30名	1年制, 2年制
学校法人上野法律学園 上野法律専門学校	46	法律行政学科	40名以上	2年制
		行政学科	31名～40名	1年制
学校法人立志舎 東京IT会計公務員専門学校大宮校	344	法律学科	31名～40名	2年制
		行政学科	31名～40名	1年制
九州国際情報ビジネス専門学校	172	公務員科	40名以上	1年制, 2年制
専修学校 熊本壺溪塾	70	公務員特別科	10～20名	2年制
		公務員専攻科	40名以上	1年制

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問1～4 貴校の学校名(正式名称)、学生数(総人数)、学科名(正式名称)、定員、何年制



学校名(正式名称)	学生数 (総人数)	学科名(正式名称)	定員	何年制
大原スポーツ公務員専門学校宇都宮校	260	公務員学科(2年制)	40名以上	2年制
		公務員学科(1年制)	31名～40名	1年制
大原スポーツ公務員専門学校山形校	153	公務員学科	40名以上	1年制, 2年制
大原ビジネス公務員専門学校熊本校	110	公務員2年制学科	40名以上	2年制
		公務員1年制学科	31名～40名	1年制
大原ビジネス公務員保育専門学校姫路校	240	法律学科(2年制)	40名以上	2年制
		法律学科(1年制)	10～20名	1年制
大原簿記公務員専門学校	163	公務員科 1年制課程	40名以上	1年制
		公務員科 2年制課程	31名～40名	2年制
		公務員科 10月入校	21名～30名	1年制
大原法律公務員専門学校岐阜校	100	公務員科 2年制	40名以上	2年制
		公務員科 1年制	21名～30名	1年制
大原法律公務員専門学校津校	100	公務員科(2年制)	40名以上	2年制
		公務員科(1年制)	31名～40名	1年制
沖縄大原簿記公務員専門学校	233	公務員ビジネス科	40名以上	2年制
		公務員専攻科	10～20名	1年制

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問1～4 貴校の学校名(正式名称)、学生数(総人数)、学科名(正式名称)、定員、何年制



学校名(正式名称)	学生数 (総人数)	学科名(正式名称)	定員	何年制
専門学校アレック情報ビジネス学院	131	公務員科	31名～40名	2年制
専門学校公務員ゼミナール	42	公務員本科	10～20名	1年制
		公務員ビジネス科	10～20名	2年制
専門学校公務員ゼミナール熊本校	55	公務員特別科	10～20名	1年制
		文化教養専門課程公務員学科	40名以上	1年制
専門学校公務員ゼミナール佐世保校	55	文化教養専門課程公務員特別学科	10～20名	2年制
		公務員本科	40名以上	1年制
専門学校公務員ゼミナール佐世保校	55	公務員速成科	10～20名	1年制
		公務員特別科	10～20名	1年制
専門学校坪内総合ビジネスカレッジ	334	公務員学科	21名～30名	2年制
		短期公務員学科	21名～30名	1年制
大阪法律公務員専門学校	140	法律	40名以上	2年制
		行政	10～20名	1年制
大阪法律公務員専門学校天王寺校	275	法律学科	40名以上	2年制
		行政学科	31名～40名	1年制
土佐情報経理専門学校	78	法律研究学科	10～20名	1年制
		公務員ビジネス科	21名～30名	1年制
東京IT会計公務員専門学校千葉校	334	法律学科	40名以上	2年制
		行政学科	40名以上	1年制
龍馬情報ビジネス&フード専門学校	362	法律研究学科	21名～30名	1年制
		公務員学科	21名～30名	2年制

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

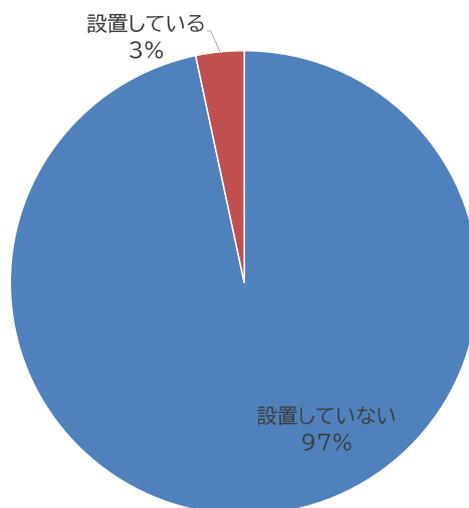
問5

貴校の公務員学科には、通信課程・コースを設置されていますか。
(ひとつだけ)
※いずれかの学科で設置している場合は【設置している】を選択してください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問5. 貴校の公務員学科には、通信課程・コースを設置されていますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問6

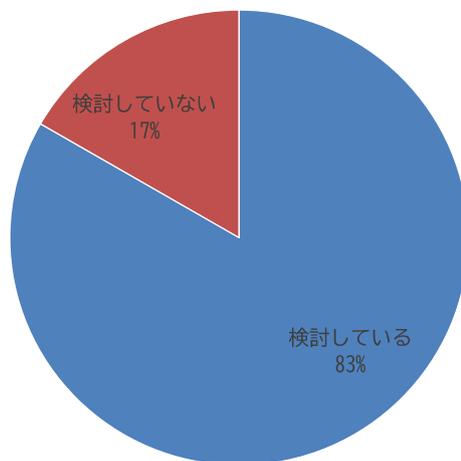
次に、貴校の公務員学科の運営状況について教えてください。
問6. 貴校の公務員学科の人材育成について、他校との差別化を検討していますか。(ひとつだけ)

- ・検討している
- ・検討していない



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問6. 貴校の公務員学科の人材育成について、他校との差別化を検討していますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問6. 貴校の公務員学科の人材育成について、他校との差別化を検討していますか。



このアンケート結果から、公務員学科の人材育成において他校との差別化を「検討している」学校が83%に上ることが分かります。多くの学校が、公務員デジタル人材育成において他校との差別化が必要であると認識している現状を反映しています。この認識の背景には、社会全体でデジタル化が進む中、従来のカリキュラムだけでは学生を現場で即戦力として育成することが難しいという課題があると考えられます。

一方、「検討していない」学校が17%存在する点から、一部の学校では差別化の必要性が認識されていない、もしくはリソースやノウハウ不足が障壁となっている可能性が示唆されます。この層に対しては、デジタル人材育成の重要性や差別化の効果を周知する取り組みが必要です。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問6. 貴校の公務員学科の人材育成について、他校との差別化を検討していますか。



また、実際に差別化を進めるためには、成功事例の共有や具体的なカリキュラムモデルの提示、さらに教育現場で実現可能な支援策の提供が求められます。このような取り組みを通じて、すべての学校が学生のキャリア形成を支える質の高い教育を提供できるようになることが期待されます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問7

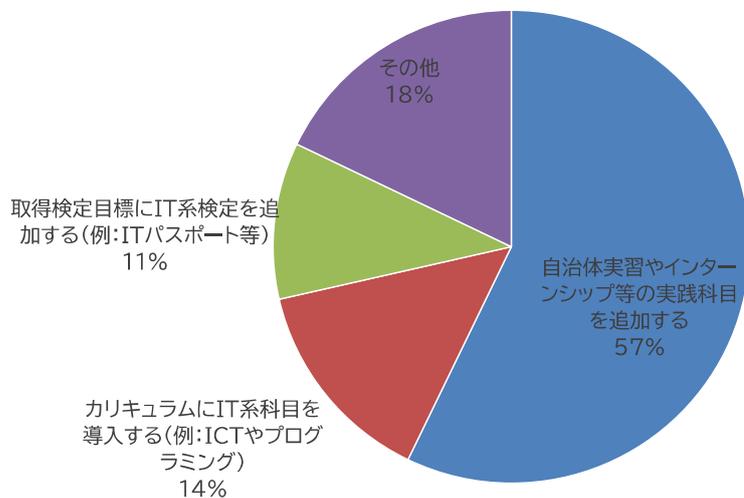
※問6で【検討している】と回答した方のみ回答してください。貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。(あてはまるものすべて選択)

- ・修業年限を増やす(例:2年制を3年制や4年制に変更する等)
- ・カリキュラムにIT系科目を導入する(例:ICTやプログラミング)
- ・取得検定目標にIT系検定を追加する(例:ITパスポート等)
- ・自治体実習やインターンシップ等の実践科目を追加する
- ・その他()



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問7. 貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。Bit



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問7. 貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。Bit

その他内訳	件数
カリキュラムにビジネス系科目を導入	1
語学の習得に力を入れる	1
講演会の提供、読書の推進、自分を発信する授業の展開、ペン字講習	1
既に社会人基礎力の育成に取り組んでいる	1
面接対策指導力の強化	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問7. 貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。

このアンケート結果から、公務員学科の人材育成の差別化を図る際に、自治体実習やインターンシップなどの「実践的な学び」を重視している学校が多数派であることが分かります(57%)。これは、学生が実際の現場での経験を積むことを通じて、即戦力として活躍できる人材を育成しようとするニーズを反映しています。

一方、IT系スキルに関する施策として、「カリキュラムにIT系科目を導入する」(14%)、「取得検定目標にIT検定を追加する」(11%)という意見もあり、デジタル人材育成の重要性が認識されています。ただし、これらの具体的な取り組みは、実践的な科目追加に比べて優先度が低いようです。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問7. 貴校の公務員学科の人材育成の差別化について、どのような方策を検討していますか。

また、ビジネス系科目の導入や語学力の向上、自己表現力を育む授業、ペン字講習、講演会の提供など、個別のスキル育成に注力する学校も一部存在します。

さらに、社会人基礎力の育成や面接指導力の強化といったソフトスキルの重視も見られ、公務員試験合格後のキャリアを見据えた教育を目指していることが伺えます。

全体として、実践的な学びとデジタルスキルの向上が差別化の中心的テーマとなる一方で、一部では多様なニーズに対応する柔軟な教育方針が取られていることが明らかです。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問8

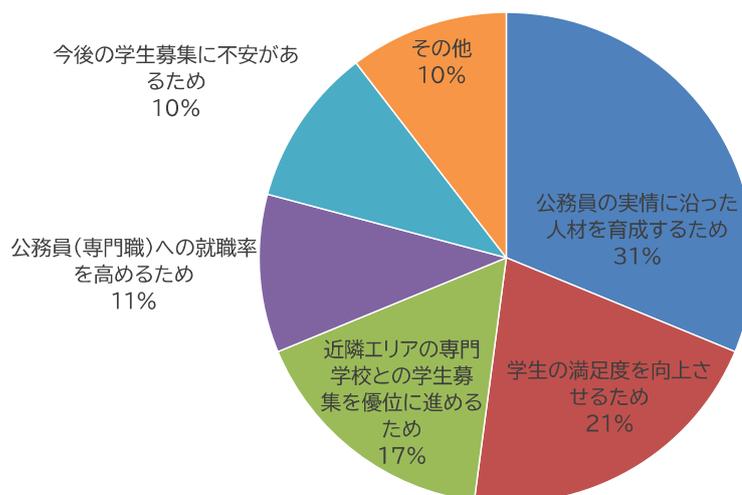
※問6で【検討している】と回答した方のみ回答してください。
貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について
教えてください。(2つまで)

- ・近隣エリアの専門学校との学生募集を優位に進めるため
- ・近隣エリアの大学との学生募集を優位に進めるため
- ・今後の学生募集に不安があるため
- ・公務員(専門職)への就職率を高めるため
- ・公務員の実情に沿った人材を育成するため
- ・学生の満足度を向上させるため
- ・教員の負担を減らすため
- ・学校法人としての方針であるため
- ・その他()



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問8.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について教えてください。 



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問8.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について教えてください。 

その他内訳	件数
学校法人としての方針であるため	2
近隣エリアの大学との学生募集を優位に進めるため	2
仕事に就いた後、学生が職場で活躍でき、しあわせになるため	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問8.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について教えてください。 

このアンケート結果から、公務員学科の人材育成の差別化を検討する理由として、いくつかの主な目的が挙げられていることが分かります。「公務員の実情に沿った人材を育成するため」(31%)と「学生の満足度を向上させるため」(21%)とが高い割合を占めており、学生と公務員組織の双方のニーズに応えることが重要視されていることが明らかです。

また、「近隣エリアの専門学校との学生募集を優位に進めるため」(17%)や「公務員(専門職)への就職率を高めるため」(11%)、「今後の学生募集に不安があるため」(10%)といった理由から、競争力を高めることも差別化を検討する動機となっていることが分かります。これは、少子化や公務員志望者の減少を背景とした、学校間の競争が激化している現状を反映していると考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問8. 貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討している理由について教えてください。 

「その他」(10%)の内訳を見ると、「公務員(専門職)への就職率を高めるため」や「学校法人としての方針であるため」など、学校ごとに独自の目的やビジョンに基づいて差別化が進められていることが伺えます。また、「仕事に就いた後、学生が職場で活躍でき、幸せになるため」といった学生の将来的な幸福を重視した意見も含まれています。

これらの結果から、公務員学科の差別化は、教育の質を向上させ、学生のキャリア支援と学校の競争力を高めるための重要な施策であることが明確になりました。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問9

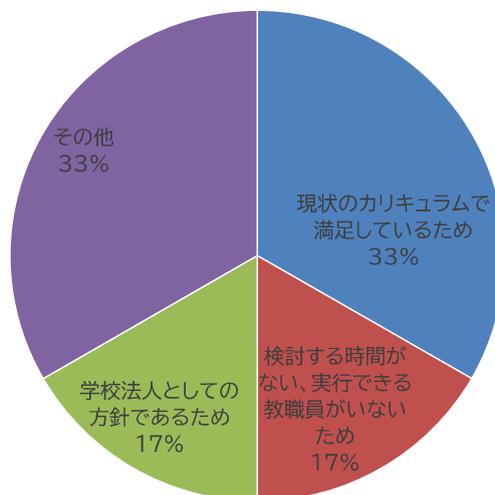
※問6で【検討していない】と回答した方のみ回答してください。
貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について
教えてください。(2つまで)

- ・現状の学生募集に満足しているため
- ・現状のカリキュラムで満足しているため
- ・現状の就職実績等で満足しているため
- ・教職員の負担を考慮するため
- ・検討する時間がない、実行できる教職員がいないため
- ・学校法人としての方針であるため
- ・その他()



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問9.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について教えてください。 



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問9.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について教えてください。 

その他内訳	件数
県内唯一の2年制でカリキュラムも既に差別化できているため	1
今年度、公官庁署でのインターンシップ等の実践科目を追加済み	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問9.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について教えてください。Bit

このアンケート結果から、公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由として、いくつかの要因が挙げられていることが分かります。「現状のカリキュラムで満足しているため」(33%)が最も高く、既存の教育内容に自信を持っている学校が多いことが示されています。これらの学校は、現在のカリキュラムが学生のニーズや社会の要請に十分応えていると考えているようです。

一方で、「検討する時間がない、実行できる教職員がいないため」(17%)という回答もあり、リソース不足が差別化を進める上での大きな障壁となっていることが伺えます。これは、教育現場での人的および時間的な余裕のなさを反映しています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問9.貴校の公務員学科の人材育成の差別化を検討していない理由について教えてください。Bit

また、「学校法人としての方針であるため」(17%)という回答から、既に実施されている取り組みや学校のポリシーが差別化のさらなる検討を制限している場合もあることが分かります。

全体として、この結果は、現状のカリキュラムへの満足感、リソース不足、地域内での差別化の実施済みなど、さまざまな要因が差別化を検討しない理由に影響を与えていることを示しています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

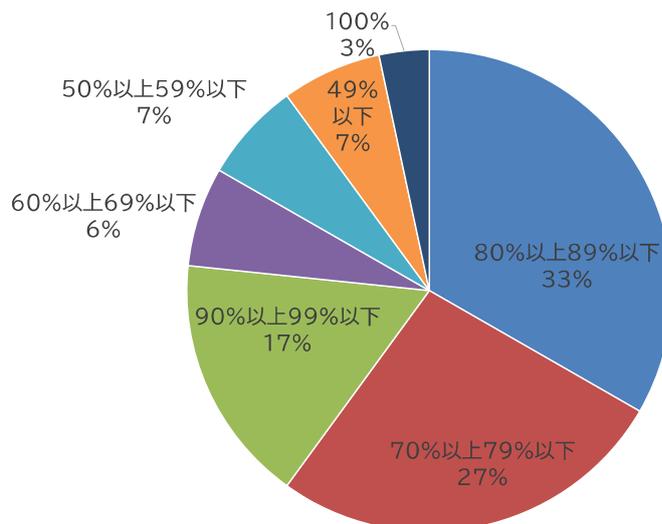
問10

貴校の公務員学科の卒業生のうち、専門職(公務員関連分野)に就職する割合を教えてください。(ひとつだけ)
※複数の学科を設けている場合は、合計した値を選択してください。
※直近の卒業生(24年卒)の値を選択してください。

- ・100%
- ・90%以上99%以下
- ・80%以上89%以下
- ・70%以上79%以下
- ・60%以上69%以下
- ・50%以上59%以下
- ・49%以下



問10. 貴校の公務員学科の卒業生のうち、専門職(公務員関連分野)に就職する割合を教えてください。



問10. 貴校の公務員学科の卒業生のうち、専門職(公務員関連分野)に就職する割合を教えてください。



このアンケート結果から、公務員学科の卒業生のうち、専門職(公務員関連分野)に就職する割合が学校によって大きく異なることが分かります。

最も高い割合は「80%以上89%以下」で全体の33%を占め、次いで「70%以上79%以下」が27%となっています。

これらの結果から、多くの学校が高い就職率を維持していることが伺えます。

また、「90%以上99%以下」と回答した学校が17%存在することは、一部の学校では非常に高い専門職就職率を達成していることを示しています。

一方で、「50%以上59%以下」や「49%以下」と回答した学校もそれぞれ7%存在し、就職率が比較的低い学校も一部見受けられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問10. 貴校の公務員学科の卒業生のうち、専門職(公務員関連分野)に就職する割合を教えてください。



さらに、「100%」と回答した学校が3%存在することは、すべての卒業生が専門職に就職している特異なケースがあることを示しています。

全体として、この結果から、公務員学科の就職率に関する多様性が明らかになり、学校ごとのカリキュラムや支援体制の違いが影響を与えていると考えられます。

特に高い就職率を達成している学校の成功要因を分析し、他校への共有や改善に活用することが、公務員デジタル人材育成全体の質を向上させる鍵となるでしょう。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問11

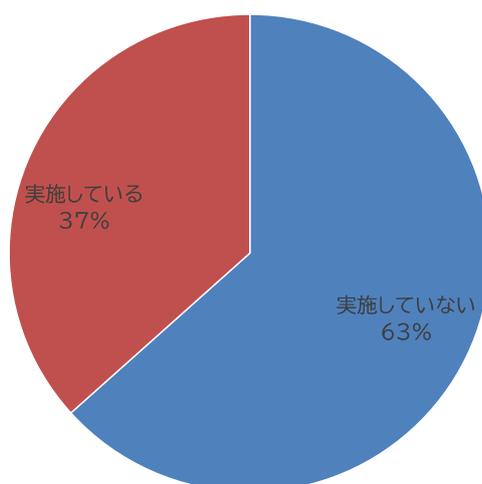
貴校の公務員学科ではインターンシップは実施していますか。
(ひとつだけ)

- ・実施している
- ・実施していない



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問11. 貴校の公務員学科ではインターンシップは実施していますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問11. 貴校の公務員学科ではインターンシップは実施していますか。

このアンケート結果から、公務員学科におけるインターンシップの実施状況について、全体の63%が「実施していない」と回答しており、多くの学校でインターンシップが導入されていない現状が明らかになりました。

一方で、37%の学校が「実施している」と回答しており、一定の割合の学校が実践的な学びを提供するためにインターンシップを取り入れていることが分かります。

インターンシップを実施していない学校が多い理由としては、リソース不足や連携先の確保の難しさ、またカリキュラムに実習を組み込むための準備不足が考えられます。

一方で、インターンシップを実施している学校は、学生に現場経験を提供することで、実務に対応できる能力や即戦力を育成しようとしていることがうかがえます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問11. 貴校の公務員学科ではインターンシップは実施していますか。



この結果から、インターンシップが公務員学科における差別化や実務能力向上の重要な要素であることが示されています。

さらに、多くの学校でインターンシップが未実施であることから、その導入を支援する仕組みや他校との連携が、学生の育成やカリキュラム改善にとって重要な課題となることが示唆されます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問12

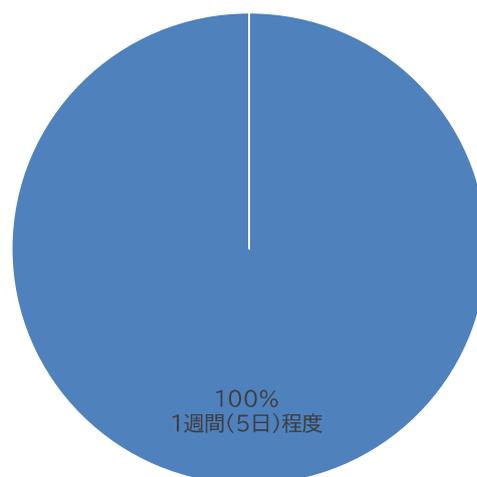
※問11で【実施している】と回答した方のみ回答してください。
貴校の公務員学科で実施しているインターンシップの期間を教えてください。(ひとつだけ)

- ・1週間(5日)程度
- ・2週間(10日)程度
- ・3週間(15日)程度
- ・4週間(20日)以上



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問12.貴校の公務員学科で実施しているインターンシップの期間を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問12.貴校の公務員学科で実施しているインターンシップの期間を教えてください。



このアンケート結果から、公務員学科で実施されているインターンシップの期間が「1週間(5日程度)」に統一されていることが分かります。

この結果は、インターンシップの実施期間が短期間であることが一般的であり、長期的なプログラムは導入されていない現状を示しています。

インターンシップを1週間に限定する理由として、学生や受け入れ先のスケジュール調整の容易さや、カリキュラム内での収まりやすさが挙げられると考えられます。

一方で、この短期間のインターンシップでは、学生が現場での業務内容を深く理解する機会や、十分な実務経験を得ることが難しい可能性があります。

問12.貴校の公務員学科で実施しているインターンシップの期間を教えてください。



この結果から、インターンシップをさらに効果的に活用するためには、プログラムの充実を図り、期間を延長するか、または短期間でも深い学びを提供できるカリキュラムの工夫が求められると考えられます。

また、受け入れ先との連携を強化し、学生が実際の行政業務の流れやデジタルスキルの応用を体験できる場を提供することが重要です。

このような取り組みは、公務員デジタル人材の育成に大きく寄与すると期待されます。

問13

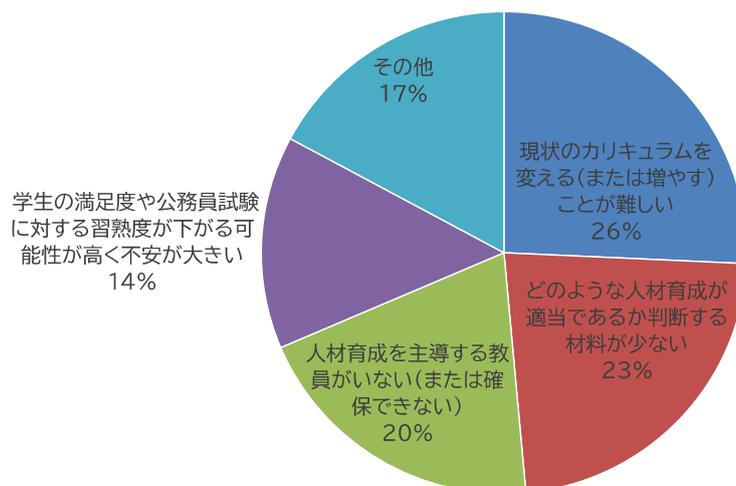
次に、貴校の公務員学科の課題についてお聞きします。

貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。
(2つまで)

- ・人材育成を主導する教員がない(または確保できない)
- ・現状のカリキュラムを変える(または増やす)ことが難しい
- ・どのような人材育成が適当であるか判断する材料が少ない
- ・学生の満足度や公務員試験に対する習熟度が下がる可能性が高く不安が大きい
- ・卒業した学生が専門職として定着しない(数年で離職してしまう)
- ・その他()



問13. 貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。



問13. 貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。



その他内訳	件数
インターンシップへの参加や地域社会活動への参加を増やしていきたいが、カリキュラムや実情との折り合いが難しい	1
職員の教育観・人材育成に関する考え方の相違。	1
基礎学力の低い学生の割合が年々増加している	1
既に学園独自のプログラムを実施しているため特になし	1
教職員の人数が少ない。	1
就業先との連携強化	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問13. 貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。



このアンケート結果から、公務員学科の人材育成における課題が多様であることが分かります。「現状のカリキュラムを変える(または増やす)ことが難しい」(26%)が最も大きな割合を占めており、既存の教育内容を改善・拡充することに対する障壁が課題として挙げられています。次いで、「どのような人材育成が適当であるか判断する材料が少ない」(23%)という回答から、育成方針やカリキュラム設計に必要なデータや指針の不足が課題となっていることが分かります。

また、「人材育成を主導する教員がいない(または確保できない)」(20%)が続き、教育現場での人的リソース不足が深刻であることが伺えます。「学生の満足度や公務員試験に対する習熟度が下がる可能性が高く不安が大きい」(14%)も見られ、現行の教育内容が学生の学習意欲や成果に影響を与える懸念があることが示されています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問13. 貴校の公務員学科の人材育成における課題について教えてください。



「その他」(17%)の詳細では、インターンシップ拡充の難しさや、カリキュラムの刷新が困難であることなど、個別の具体的な課題が挙げられています。

これらの結果から、現場でのリソース確保、明確な育成指針の提示、そしてカリキュラム改善に向けた柔軟な対応が、公務員デジタル人材育成の成功に向けて重要であることが示唆されます。

問14

問13で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。(記述)



問14. 問13で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。Bit

このアンケート結果から、公務員学科における課題に対して、各校が具体的な対応策を模索していることが分かります。

回答内容を見ると、対応策は多岐にわたり、教職員のリソース確保や自治体との連携強化、学生募集の増加、教育手法の改善などが挙げられています。

まず、「教員の補充」や「職員が働きやすい環境づくり」といった教職員に関する施策は、人材不足という根本的な課題への対応を意識していることを示しています。

また、「研修、ミーティング、ディスカッションの場の設置」により、教員間での意見交換やスキル向上を図ろうとする動きも見られます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問14. 問13で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。Bit

次に、「自治体との連携協定」や「職場見学、卒業生による説明会」などの施策は、学生に実務経験や現場理解の機会を提供し、即戦力となる人材育成を目指していることを反映しています。また、「オンライン授業の実施」や「Web教材の再選定」といったデジタル技術の活用も、教育の質を高める取り組みとして注目されています。

一方で、「学生募集の増加を図る」といった方策は、少子化や大学全入時代といった環境の変化に対応し、専門学校としての競争力を維持するための戦略として重要視されています。

全体として、これらの対応策は、多様な課題に対応しながら、公務員学科の魅力向上や教育環境の整備を図るための具体的な努力を示しており、今後のさらなる展開が期待されます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

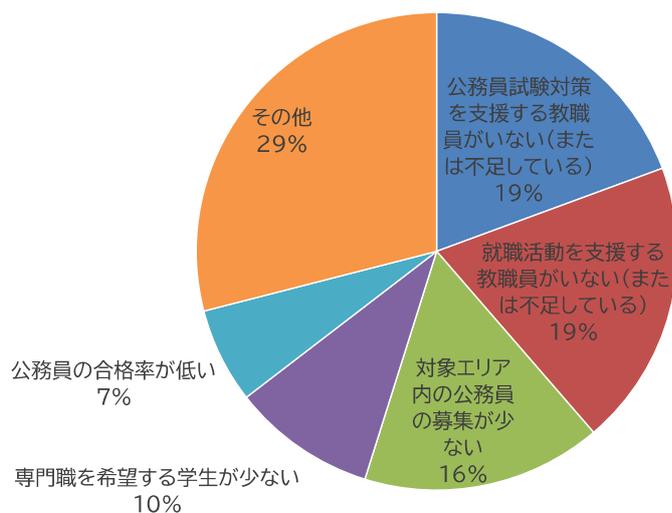
問15

貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。
(2つまで)

- ・就職活動を支援する教職員がいない(または不足している)
- ・公務員試験対策を支援する教職員がいない(または不足している)
- ・専門職を希望する学生が少ない
- ・公務員の合格率が低い
- ・対象エリア内の公務員の募集が少ない
- ・その他()



問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



その他内訳	件数
公務員試験対策を支援する教職員がいない(または不足している)	1
高校時に受験して合格する学生が増えてきている	1
高卒区分の募集人数が少ない(特に県庁)	1
専門職不合格学生の就職指導	1
一部の学生の就職意欲が低い	1
学生の希望する官公庁と各採用人数とのバランス。	1
学生の普段の成績や素行と公務員の合否が一致しないケースがある。	1
公務員試験終了後は求人数が減少しており、進路変更に対して本人や保護者の理解を得るのが難しい	1
対象エリア内の高校生が現役合格してしまう。	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



このアンケート結果から読み取れるのは、専門学校における公務員学科の就職支援に多くの課題があるという現状です。

まず、最も大きな課題として挙げられるのが「公務員試験対策を支援する教職員の不足」です。これは19%の回答を占めており、試験対策に必要なリソースが現状で不足していることが示されています。

公務員試験は高度な専門知識と実践的なスキルを要するため、適切な支援を提供するための教員の確保が急務であることがわかります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



次に、「就職活動を支援する教職員が不足している」点も19%を占めています。これは公務員試験に限らず、一般的な就職活動においても学校側のサポート体制が不十分であることを示唆しています。

特に、個別対応が求められる学生へのサポートが不足している可能性があります。

また、「対象エリア内の公務員の募集が少ない」という課題も16%の回答を占めています。これは地域の雇用機会の不足を反映しており、特に地方自治体における採用数が限定されている状況を示しています。

この問題は、学生の選択肢を狭めるだけでなく、学校側の成果にも影響を与える要因です。

問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



さらに、「専門職を希望する学生が少ない」という回答が10%を占めています。この問題は、公務員という職業そのものに対する学生の関心や認知度が低下していることを示しています。その結果、専門学校のカリキュラムや支援策が学生の需要に対応しきれていない可能性があります。

最後に、「その他」の項目に多くの具体的な意見が挙げられていることから、学校ごとに抱える固有の課題が多岐にわたることがうかがえます。

例えば、高卒区分の募集人数の少なさや、試験終了後の求人減少など、地域や制度の問題が反映されています。

問15. 貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



これらの課題を解決するためには、
教職員の増員や専門スキルの向上、
地域自治体との連携強化、
さらには
学生への啓蒙活動や職業の魅力発信
が必要不可欠です。
この結果を踏まえ、
学校全体での包括的な取り組みが求められます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問16

問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば
教えてください。(記述)



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問16. 問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。Bit

このアンケート結果から、公務員学科の就職支援における課題を解決するために、各校が多様な対応策を検討していることが分かります。主な対応策は以下のように分類されます。

1. 教育体制の合理化と強化
2. 公務員職の魅力を伝える啓蒙活動
3. 幅広い受験機会の提供
4. 外部との連携強化
5. 早期教育の取り組み

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問16. 問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。Bit

1. 教育体制の合理化と強化

「2年制課程と1年制課程の合併授業を実施し、授業の合理化を図る」「教員の補充」「個別対応」など、限られたリソースを最大限に活用するための工夫が挙げられています。

これらは、教育現場での効率化を目指しながら、学生一人ひとりへの支援を手厚くする意図が読み取れます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問16. 問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。Bit

2. 公務員職の魅力を伝える啓蒙活動

「高校1年～2年で公務員の仕事に興味を持ってもらうように、職業や仕事内容を紹介するセミナーや講演会を地元の地方公共団体等と協力して行う啓蒙活動を行っている」「公務員の良さや仕事内容を、近隣の高校の先生を通じて高校生に告知する」といった取り組みは、公務員の魅力を若年層に伝えることを目的としています。特に高校生へのアプローチを通じて、公務員職を進路の選択肢として意識してもらうことが狙いです。

3. 幅広い受験機会の提供

「国家公務員も含め、広く受験する」「公務員の職種把握に努める」といった対応策からは、学生に幅広い公務員試験の選択肢を提供し、個々の適性や志向に合った進路を支援する姿勢が見て取れます。これにより、合格率の向上と学生の満足度向上が期待されます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問16. 問15で選択した課題に対する対応策で検討しているものがあれば教えてください。Bit

4. 外部との連携強化

「自治体への陳情」「人材派遣会社を調整している」「日頃からの関係づくり」といった取り組みは、教育機関と外部団体との協力関係を構築し、学生への支援体制を充実させることを目指しています。特に自治体や人材派遣会社との関係強化は、学生の就職活動を円滑に進めるための基盤づくりに寄与します。

5. 早期教育の取り組み

「入学前から授業の開始」「入学当初から公務員の仕事研究により幅広い視野を持てるようにする」といった施策は、早期から公務員の職業理解を促進し、学生が将来のキャリアを主体的に描けるよう支援する取り組みです。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問17

貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。
(記述)



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問17. 貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。(記述)



このアンケート結果から、公務員学科でICT教育を推進する際に直面している課題が多岐にわたることが明らかになりました。主な課題を以下のように整理することができます。

1. 物理的環境の整備不足
2. 教職員のスキル不足
3. 教育内容と試験対策のバランス
4. 教育の方向性や効果の判断の難しさ
5. その他の課題

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問17. 貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。(記述)



1. 物理的環境の整備不足

多くの学校で、ICT教育を進めるための物理的な環境が十分に整備されていないことが指摘されています。

「1教室に収容されているパソコン台数が足りないため全員での一斉授業が実施できない」「スライドや端末などハード面の不足」「タブレット端末を各学生に持たせることが難しい」などの意見が挙げられており、ICT教育を実施するための機器や設備の不足が明確です。また、これらを導入するための「財源の確保」も重要な課題となっています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問17. 貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。(記述)



2. 教職員のスキル不足

「ICT教育に対する職員のスキルが足りていない」「教員のICT能力」「教職員のITスキルアップが課題」など、教職員のICT教育に必要なスキルや能力が不足している現状が浮き彫りになっています。

また、「非常勤講師しか指導できる教員がない」「常勤講師に指導できる人材がない」といった教職員の配置問題も課題です。

これにより、専門的な指導が十分に行えない状況が続いていることが分かります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問17. 貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。(記述)



3. 教育内容と試験対策のバランス

「公務員試験教養試験対策科目のコマ数確保」「受験対策との時間配分」「授業の割合」といった課題から、公務員試験対策とICT教育をどのように両立させるかが大きな問題となっていることが分かります。公務員学科の性質上、試験対策が重要視される一方で、ICT教育に必要な時間を確保することが難しい現状が示されています。

4. 教育の方向性や効果の判断の難しさ

「具体的にどのような教育をすべきなのかの判断が難しい」「使用するソフトとの費用対効果」など、ICT教育の具体的な内容や方向性、効果を判断する基準が不明確であることも課題の一つです。また、「教材の準備」や「専門学校就職部との連携」など、ICT教育を実施するための基盤整備も十分ではありません。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問17. 貴校の公務員学科でICT教育を推進する上での課題を教えてください。(記述)



5. その他の課題

「公務員学科でICT教育は考えていない」といった意見から、一部の学校ではそもそもICT教育の必要性を認識していないことも分かります。この背景には、受験対策が主な目的である学科の性質や、ICT教育の重要性に対する理解の不足があると考えられます。

結論

これらの結果から、公務員学科でICT教育を推進するためには、物理的環境の整備、教職員のスキルアップ、教育内容と試験対策のバランスの確保が必要不可欠であることが分かります。また、教育の方向性を明確にし、具体的な教材やプログラムを用意することも重要です。これにより、ICTスキルを身につけた学生が、デジタル社会で活躍できる公務員として成長するための基盤が整うと考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問18

貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。(記述)



問18.貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



このアンケート結果から、公務員学科におけるカリキュラム改革を推進する上で、複数の課題が明らかになりました。これらの課題は主に以下の5つのカテゴリーに分類できます。

1. 財政基盤の確立と学生募集の安定化
2. 人的リソースの不足
3. 試験対策と改革の両立
4. 学生ニーズや学力への対応
5. 時間的・制度的制約

問18.貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



1. 財政基盤の確立と学生募集の安定化

「安定的な学生の確保による財政基盤の確立」という意見から、学生募集が財政基盤に直接的に影響を与えており、持続的な改革を実施するためには、安定した学生数の確保が重要であることが分かります。

この背景には、少子化による学生数減少の影響が考えられます。

2. 人的リソースの不足

「教員不足」「教職員の確保」「担当できる職員の人数(頭数)が課題」など、教職員の不足がカリキュラム改革の大きな障壁となっています。

新入職員の人材育成も課題として挙げられており、質・量の両面で教職員の体制を強化する必要性が示されています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問18.貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



3. 試験対策と改革の両立

「公務員一次試験合格に影響が少ないようにすること」や「公務員試験教養試験対策科目のコマ数確保」といった意見から、公務員試験対策を重視しながらカリキュラム改革を進める必要があることが分かります。

特に、「公務員試験がSPI試験に移行しつつあり、一般教養対策の必要性が薄れてきている」という指摘からは、試験内容の変化に対応した柔軟な改革が求められていることがうかがえます。

4. 学生ニーズや学力への対応

「学生のニーズに合った内容に改革できるか」「学生の学力低下」などの意見から、学生個々の特性や学力レベルに応じたカリキュラム設計が重要であることが分かります。

特に、既成概念からの脱却や、学生の多様なニーズに応える柔軟性が求められています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問18.貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



5. 時間的・制度的制約

「改革内容を検討する時間的余裕があまりない」

「学校法人の指針があるため単独での改革は難しい状況」

「実施すべきこと・したいことが多くあり、取捨選択が難しい状況」

など、時間や組織的な制約が改革を阻む要因として挙げられています。

また、「今後、単位制導入にあたり、今までの高い公務員試験合格率をキープしながらの授業カリキュラム導入」という課題からは、制度変更への対応も大きな課題であることが示唆されます。

問18.貴校の公務員学科の就職支援における課題を教えてください。



結論

これらの課題を解決するためには、財政基盤の安定化と教職員の体制強化が不可欠です。

また、学生ニーズを的確に把握し、公務員試験対策とカリキュラム改革のバランスを取ることが求められます。

さらに、時間的余裕や制度的制約を考慮しつつ、優先順位を明確にした効率的な改革計画が必要です。

このような取り組みを通じて、公務員学科の持続的な発展と学生の学びの質向上を実現することが期待されます。

問19

本調査についての質問や要望、感じたことやお考えがございましたら、自由にご記入ください。
具体的にご記入いただくと幸いです。(記述)



問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



記述回答全文記載

- このアンケートであらためて現状の課題が浮き彫りになり、とてもよかった。
- 昨今、公務員試験が易化しているため、筆記試験はさほど対策をしなくても合格しやすくなっている。そのため、筆記試験対策に代わる実践的なカリキュラムを導入する必要があると感じている。
- 問文にある「専門職(公務員関連分野)」が一体何を指しているのか、例えば国家専門職試験でいうと「税務」は専門職に値するが、土木や建築などの技術系職種も含むのか、あるいは警察官なども専門職と判断すべきか理解できませんでした。
私の知識不足によるものでしたら大変申し訳ありません。

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



記述回答全文記載

- 質問項目の背景が気になりました。当校からすると、「なぜこのような質問があるのか・・・」と謎に思うような項目がありました。おそらく各学校を取り巻く環境及び内情や地域性により、抱える問題が異なるのだらうと思っています。特に問18は気になりました。カリキュラム改革をしても学生募集や合格率への影響は少ないです。それ以前に行うべきことがあるのではないかと考えています。
- 調査結果をどう利用するか、案内文から読み取れない。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



このアンケート結果から、複数の重要な課題や意見が明確になりました。

まず、公務員試験が近年易化しているとの指摘があり、これにより筆記試験対策がかつてほど重要ではなくなりつつあるとされています。そのため、従来型の試験対策に依存したカリキュラムではなく、実践的なスキルや経験を重視した新しい教育プログラムが求められているとの意見が見られます。この点は、教育機関が今後取り組むべき方向性を示唆しています。

また、アンケートの設問内容や背景について疑問を持つ声も上がりました。特に、質問項目の意図や関連性が十分に説明されていなかったため、一部の回答者は質問の意図を理解しづらいと感じたようです。例えば、「専門職(公務員関連分野)」の定義が曖昧であるとする意見があり、これが回答者の混乱を招いた可能性が指摘されています。このような意見は、次のアンケート作成時に設問の明確化や背景説明の追加を行う必要性を浮き彫りにしています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



さらに、問18に関連するコメントでは、カリキュラム改革が必ずしも学生募集や合格率に大きな影響を与えないとの意見がありました。

この回答者は、カリキュラム改革以前に優先して取り組むべき課題が存在するのではないかと指摘しています。

この点から、教育機関が現状の課題を総合的に評価し、優先順位を設定する重要性が示されています。

また、調査結果の利用方法について明確な説明が不足している点も問題として指摘されています。調査に参加する教育機関や回答者が、調査結果がどのように活用されるのかを事前に理解できていれば、回答の質や協力姿勢がさらに向上した可能性があります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問20

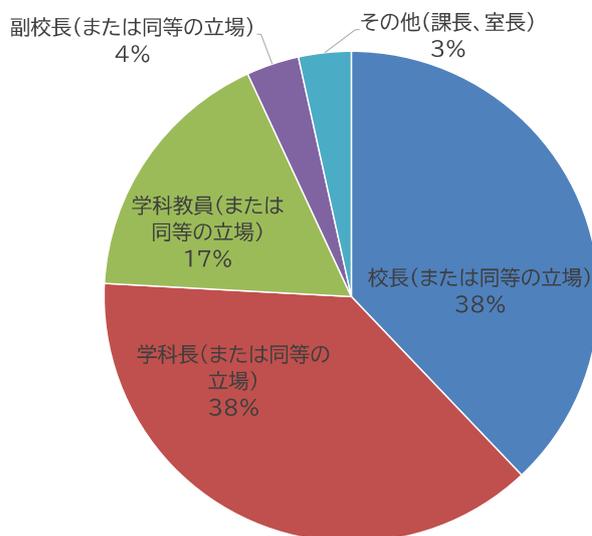
ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。(ひとつだけ)

- ・校長(または同等の立場)
- ・副校長(または同等の立場)
- ・学科長(または同等の立場)
- ・学科教員(または同等の立場)
- ・その他



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問20. ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問20. ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。



このアンケート結果から、公務員学科における教育や運営に対する回答者の立場が多様であることが明らかになりました。最も多い回答者は「校長(または同等の立場)」と「学科長(または同等の立場)」で、それぞれ38%を占めています。この結果から、教育機関の管理職や指導的な立場にある人々が、カリキュラムや運営に関する課題に関心を持っていることが分かります。アンケートに下記の一文を入れたこともその要因として考えられます。

アンケート依頼文より

公務員学科の学科長など、学科の方針や運営状況などを把握されている方からご回答いただきたく存じます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

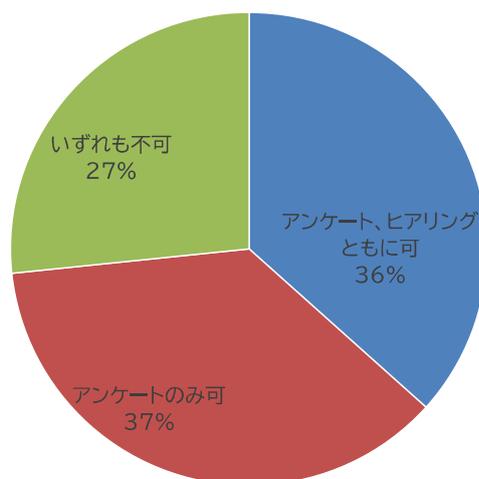
問21

本調査に関連した追加のアンケート、または追加にヒアリングを依頼させていただくことができます。その場合、これらのアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問21.追加のアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

問21.追加のアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。

このアンケート結果から、追加の調査やヒアリングに対する協力意向が学校関係者の間で分かれていることが分かります。「アンケート、ヒアリングともに可」と回答した割合は36%であり、追加の調査やヒアリングに積極的に協力する姿勢を示していることが明らかです。

一方で、「アンケートのみに可」と回答した割合も37%と高く、ヒアリングには消極的であるが、アンケート形式での協力には応じる意向を持っている回答者が多いことがうかがえます。

さらに、「いずれも不可」と回答した割合は27%と、全体の約4分の1を占めています。

これは、追加の調査やヒアリングに対して一定の拒否感や不安を抱えている関係者が存在することを示唆しています。

この背景には、調査の目的や内容が十分に共有されていない、もしくは調査やヒアリングが教育現場に与える負担が懸念されている可能性があります。

問21.追加のアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。

これらの結果は、追加調査やヒアリングを進める際には、事前の情報共有や目的の明確化、協力を依頼する対象者に対する負担軽減策の提示が重要であることを示しています。

また、「いずれも不可」と回答した割合が一定数存在することから、調査に対する参加意欲を高めるための働きかけや、参加者の不安を解消するための説明が不可欠です。

加えて、調査結果から、アンケート形式であれば大多数の回答者が協力に応じる傾向が見られるため、まずはアンケート形式を活用してデータ収集を行い、その後、ヒアリングなどを補完的に導入する戦略が有効であると考えられます。

このように、参加意向の違いを理解しながら柔軟に対応することで、調査の効果を最大化できる可能性が示唆されます。

公務員学科アンケート調査のまとめ



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

まとめ 主な調査結果



差別化とICT教育の状況

- ・ 83%の学校がカリキュラム改革や差別化を検討中。
- ・ IT系科目の導入や自治体実習の強化が主な方策。
- ・ 63%の学校がインターンシップ未実施。
- ・ リソース不足や受け入れ先の確保が課題。

課題の多様性

1. 現行カリキュラムの変更が難しい(23%)。
2. 教職員のスキル不足(20%)。
3. 試験対策と教育改革のバランス調整。

卒業生の就職率

- ・ 高い就職率(80%以上)が多い一方で、一部では50%未満の学校も存在。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

まとめ 今後の方向性

方向性と戦略

1. キャリアオーナーシップの推進

- ・公務員の社会的魅力を強調し、志願者増を目指す。

2. 実践教育の充実

- ・インターンシップ期間の延長や実務に即した科目の導入。

3. デジタルスキル教育の強化

- ・AIやICTを活用した教育ツールの導入。

4. 教職員研修の充実

- ・ITスキル向上を目的とした定期研修の実施。

期待される成果

- ・学生の主体的キャリア形成と公務員試験合格率の向上。
- ・公務員デジタル人材として社会貢献できる人材の輩出。

令和6年度地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

公務員アンケート調査報告書



～好きをカタチに、生きるチカラに～
学校法人浦山学園
富山情報ビジネス専門学校

はじめに



本事業は、デジタル社会に対応できる公務員人材を育成するための新たなモデルを構築することを目的としています。

社会全体のデジタル化が進む中、公務員にもAIやICTを活用した業務効率化や市民サービスの向上が求められています。

本調査では、現場のニーズや課題を明らかにし、教育カリキュラムや研修プログラムの設計に活用するためのデータを収集しました。

これを基に、指導力の向上や教材開発、学びの場の提供を通じて、実践的なデジタルスキルを持つ人材の育成を目指します。

インターネット調査の目的



デジタル社会を推進する公務員を育成するため、既存のカリキュラムやプログラム、評価基準等について理系転換(高度化)を図り、新たな人材育成モデルの構築を目指す。

また、指導教材の開発や、公務員の育成に資する教員の指導力の向上、理系分野における理解促進を図る研修等を実施し、公務員育成における持続的なプラットフォームの構築を目指す。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

調査の対象者と手法・項目



調査対象:公務員10,000名

調査手法:インターネット調査

調査項目:21問(記述6問)

	回答数
富山県庁職員	164
島根県庁職員	56
富山市その他(消防署)	29
愛知県庁職員	1
岩手県庁職員	1
三重県庁職員	1
山口県庁職員	1
秋田県庁職員	1
新潟県庁職員	1
鳥取県庁職員	1
合計	256

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問1. 貴庁(貴所)の名称(正式名称)を教えてください。

最初に、あなたの所属部署の状況についてお聞きします。

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。(ひとつだけ)

- ・デジタル化を推進する部署である
- ・デジタル化を推進する部署ではない

問3. あなたの所属部署がデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。(ひとつだけ)

- ・いる
- ・いない

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。(ひとつだけ)

- ・感じている
- ・感じていない
- ・どちらともいえない

問5. 問4の理由を教えてください(記述式)

問6. あなたの所属部署の業務においてデジタル化の必要性は感じますか。(ひとつだけ)

- ・感じる
- ・感じない
- ・どちらともいえない

問7. 問6の理由を教えてください(記述式)

問8. あなたの所属部署は、与えられている業務量に対して職員数が十分だと感じていますか。(ひとつだけ)

- ・感じている
- ・感じていない
- ・どちらともいえない

問9. あなたの所属部署には、デジタル人材(デジタル化を推進するまたはサポートする)職員は必要だと思えますか。(ひとつだけ)

- ・必要だと思う
- ・必要だと思わない
- ・どちらともいえない

次に、あなたの業務についてお聞きします。

問10. あなたは、現在の業務(またはこれまでの業務)において、デジタルスキルの必要性を感じたことはありますか。

- ・毎日感じている
- ・感じたことがある
- ・あまり感じたことがない
- ・全く感じたことがない

問11. 問10で【毎日感じている】【感じたことがある】と回答した方のみご回答ください。具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。(あてはまるものすべて選択)

- ・出退勤や経費等の申請・処理
- ・引継ぎや手順書等の作成
- ・定型的なルーティン作業
- ・転記等の正確性が求められる作業
- ・報告書やレポートの作成(会議における資料作成や議事録等)
- ・実稼働(市民への窓口対応や緊急時の現場対応)
- ・業務効率化の推進(ペーパーレス、合理化等)
- ・新規システム導入における外部との調整
- ・その他()

問12. あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。(あてはまるものすべて選択)

- ・業務量の調整(マンパワー不足)
- ・業務全体の合理化(効率化)
- ・職員同士のコミュニケーション
- ・設備等の改善・増強(働き方・働く場所の多様性への対応も含む)
(フリーアドレス・テレワーク等)
- ・個人的なスキル(デジタルスキルも含む)
- ・上長や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)
- ・地域課題の解決に向けて住民の声を吸い上げる機会や方法
- ・住民サービス(問い合わせ対応や申請等の改善)
- ・その他()

問13. あなたの業務を実行する上で、学生時代に学んでおいたら良いと思われるものを教えてください。(2つまで)

- ・PCに関するスキル(ワードやエクセル、タイピング等)
- ・AI等の活用方法
- ・プログラミングスキルの習得
- ・ITに関するリテラシー(セキュリティ等を含む)
- ・IT系の資格の取得(例:ITパスポート等)
- ・IT企業等での実習経験

問14. あなたがデジタル活用を進めるうえでの課題を教えてください。(記述)

次に、公務員のデジタル人材育成についてお聞きします。

問15. 貴庁(貴所)には、十分なデジタル人材が在籍していると感じますか。(ひとつだけ)

- ・感じている
- ・感じていない
- ・わからない

問16. 貴庁(貴所)には、デジタル人材を育成する環境は整っていると思いますか。

(ひとつだけ)

- ・整っている
- ・整っていない
- ・わからない

問17. 貴庁(貴所)のデジタル人材育成において、どのような環境(または学び)があると良いと考えますか。(2つまで)

- ・PCの使い方に関する研修
- ・AIなどの活用に関する研修
- ・プログラミングスキルの取得に関する研修
- ・IT系資格の取得に関する研修(例:ITパスポート等)
- ・IT企業への出向または短期研修
- ・上記の分野に関する外部での研修費の補助や時間の確保

問18. すべての公務員において、デジタルを活用する必要性を感じていますか。

- ・感じている
- ・感じていない
- ・どちらでもない

アンケート項目



問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えがございましたら、自由にご記入ください。

具体的にご記入いただけると幸いです。(記述)

問20. ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。(ひとつだけ)

- ・部長(または同等の立場)
- ・次長(または同等の立場)
- ・室長(または同等の立場)
- ・課長(または同等の立場)
- ・課長補佐(または同等の立場)
- ・係長(または同等の立場)
- ・主任(または同等の立場)
- ・主事(または同等の立場)

アンケート項目



問21. 本調査に関連した追加のアンケート、または追加にヒアリングを依頼させていただくことがございます。

その場合、これらのアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。(ひとつだけ)

- ・アンケート、ヒアリングともに可
- ・アンケートのみ可
- ・ヒアリングのみ可
- ・いずれも不可

公務員アンケート調査報告書



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

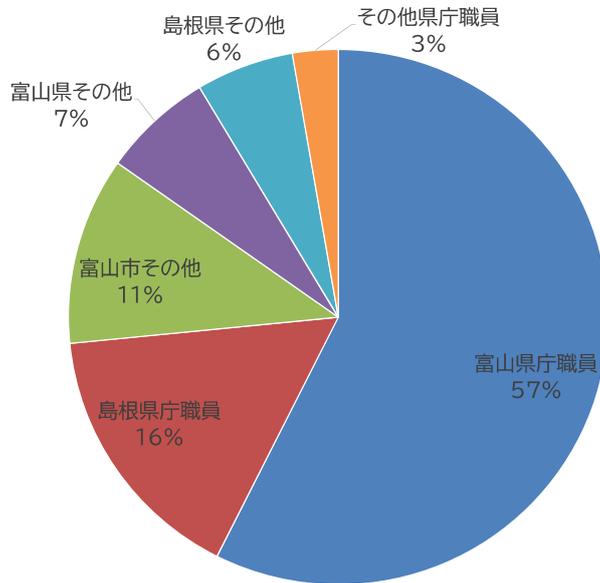
問1

貴庁(貴所)の名称(正式名称)を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問1. 貴庁(貴所)の名称(正式名称)を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問1. 貴庁(貴所)の名称(正式名称)を教えてください。



その他県庁職員内訳
愛知県
岩手県
三重県
山口県
秋田県
新潟県
鳥取県

島根県その他内訳
島根県健康福祉部高齢者福祉課
島根県出雲児童相談所
島根県西部農林振興センター益田家畜衛生部
島根県東部県民センター
島根県東部県民センター出雲事務所
島根県農業技術センター
島根県農林水産部農村整備課
島根県浜田河川総合開発事務所
島根県立江津清和養護学校
島根県立宍道高等学校
島根県立心と体の相談センター
島根県立中央病院
島根県立東部高等技術校
島根県立盲学校

富山県その他内訳
富山県衛生研究所
富山県技術専門学院
富山県教育みらい室
富山県高岡厚生センター射水支所
富山県高岡土木センター
富山県新川土木センター入善土木事務所
富山県新川農林振興センター
富山県西部家畜保健衛生所
富山県総合教育センター
富山県砺波土木センター
富山県農林水産総合技術センター
富山県富山農林振興センター
富山県薬事総合研究開発センター
富山県立砺波工業高等学校
富山県富山港事務所

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問2

最初に、あなたの所属部署の状況についてお聞きします。

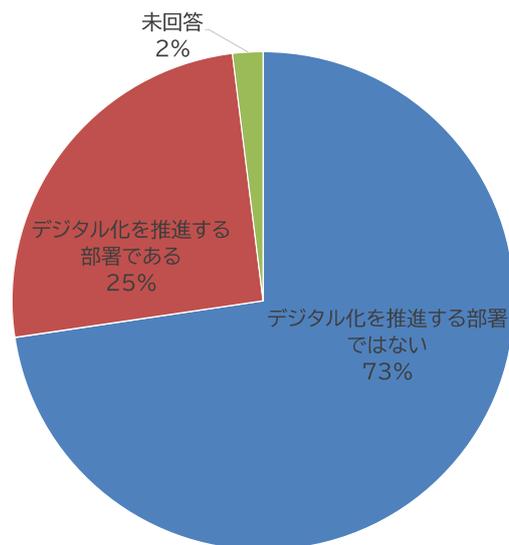
あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。
(ひとつだけ)

- ・デジタル化を推進する部署である
- ・デジタル化を推進する部署ではない



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。



このアンケート結果から以下の点が分かります。

この円グラフは、「あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか」という問いに対する回答を示しています。回答は以下の3つに分かれています：

1. デジタル化を推進する部署である(25%)
2. デジタル化を推進する部署ではない(73%)
3. 未回答(2%)

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。



この結果から、次のような分析ができます。

1. デジタル化推進部署の少なさ:
2. デジタル化を推進する部署の認知度:
3. 未回答の割合:
4. デジタル化推進の必要性:

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。



1. デジタル化推進部署の少なさ:

ほとんどの回答者(73%)が、自身の所属部署をデジタル化を推進する部署ではないと答えています。これは、全体的な行政機関や組織において、デジタル化を推進するための専用部署やリソースが十分に設けられていない現状を反映している可能性があります。このことは、デジタル化が一部の部署に限定され、組織全体に広がっていないことを示唆しています。

2. デジタル化を推進する部署の認知度:

一方で、25%の回答者が「デジタル化を推進する部署に所属している」と答えており、デジタル化を担当する部署は一定数存在していることが分かります。ただし、組織全体で見た場合、これがどの程度の規模や影響力を持つのかは、さらなる詳細な調査が必要です。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。



3. 未回答の割合:

2%の未回答者がいることから、この質問に答えられない、もしくは答えることを避けた職員も少数存在します。これには、デジタル化に対する理解不足や、所属部署の役割が曖昧である可能性が考えられます。

4. デジタル化推進の必要性:

全体的な回答傾向から、組織全体でのデジタル化推進がまだまだ初期段階にあることが見て取れます。これは、今後、行政組織におけるデジタルリテラシーの向上や、全職員がデジタル化に対する理解を深めるための教育や啓蒙活動が必要であることを示しています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問2. あなたの所属部署は貴庁(貴所)のデジタル化を推進する部署ですか。



この結果を基に、デジタル化を組織全体に浸透させるためには、以下のような取り組みが必要です。

- デジタル化を推進する専門部署の増設や強化。
- 各部署間の連携を促進するための仕組み作り。
- デジタルリテラシー向上のための研修や教育プログラムの実施。
- デジタル化の重要性についての認識を深めるための啓蒙活動。

これらの取り組みにより、組織全体でデジタル化を推進する基盤が整い、効率的で効果的な行政サービスの提供が可能になると考えられます。

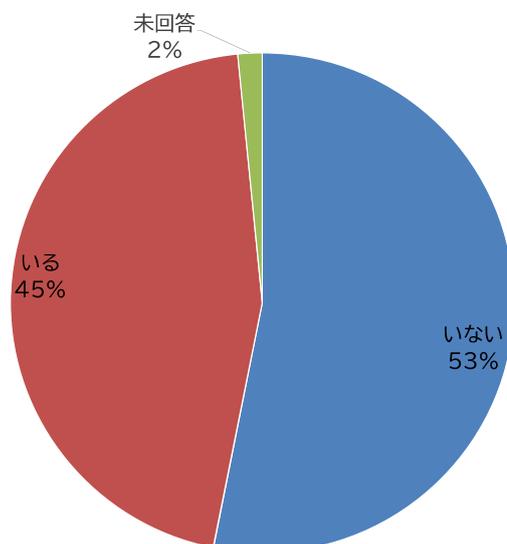
問3

あなたの所属部署がデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。(ひとつだけ)

- いる
- いない



問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



このアンケート結果から、以下のようなことがわかります。

この円グラフは、「あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか」という質問に対する回答を示しています。結果は次の通りです：

- 1.「いない」:53%
- 2.「いる」:45%
- 3.「未回答」:2%

分析

- 1.デジタル化を担う職員の不足
- 2.一部部署ではデジタル化の推進職員が存在
- 3.未回答の存在

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



1. デジタル化を担う職員の不足

回答の大多数である53%が「いない」と答えています。このことから、多くの部署では、デジタル化を推進またはサポートする役割を持つ職員が不在であることが分かります。この現状は、デジタル化に向けた体制がまだ十分に整備されていない可能性を示しています。

2. 一部部署ではデジタル化の推進職員が存在

一方で、45%の回答者が「いる」と答えており、一定の部署ではデジタル化を担う職員が配置されていることも分かります。この結果から、一部の部署ではデジタル化に向けた取り組みが進んでいる可能性が考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



3. 未回答の存在

未回答が2%存在することから、一部の職員は自身の部署にデジタル化を推進する職員がいるかどうかを認識していない、または答えることを避けたと推測されます。このような回答の背景には、部署内での役割分担や業務内容の共有が十分に行われていない可能性があります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



見えてくる課題と提言

・デジタル化推進職員の不足と配置の不均衡

デジタル化を担う職員がいない部署が半数以上を占めている現状は、行政全体でのデジタル化推進にとって大きな課題です。デジタル化に向けた体制を強化するためには、全ての部署において必要なスキルを持つ職員を配置するか、あるいは外部の専門家を活用する仕組みを整える必要があります。

・デジタルスキルの普及と意識向上

デジタル化推進職員がいない部署では、職員全体のデジタルスキルが不十分である可能性が高いです。そのため、全職員を対象としたデジタルスキル向上のための研修や教育プログラムを導入し、各部署でのスキルの底上げを図ることが重要です。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



・部門間の連携の強化

デジタル化を進めている部署とそうでない部署の間で連携を強化し、成功事例やノウハウを共有することが、組織全体でのデジタル化推進に寄与します。

・職員の意識改革

デジタル化推進職員の存在を「いない」と認識する職員が多数いる現状から、デジタル化の重要性やその具体的な役割についての理解が十分に浸透していない可能性も考えられます。啓蒙活動を通じて、デジタル化の意義や推進方法について職員全体で共有することが求められます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問3. あなたの所属部署にデジタル化を推進する(またはサポートする)職員はいますか。



このアンケート結果は、行政機関全体のデジタル化をさらに促進するための課題を明確にし、体制強化やスキル教育の必要性を浮き彫りにしています。

これらの課題を解決することで、効率的かつ持続可能な行政サービスの実現が可能になるでしょう。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4

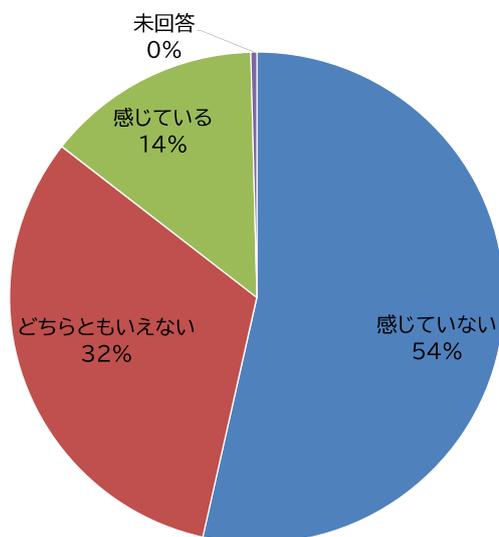
あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。
(ひとつだけ)

- 感じている
- 感じていない
- どちらともいえない



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



このアンケート結果から、以下のことが分かります。

アンケート結果の概要

この円グラフは、「あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか」という質問に対する回答を示しています。結果は以下の通りです：

- 1.「感じている」:14%
- 2.「感じていない」:54%
- 3.「どちらともいえない」:32%
- 4.未回答:0%

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



分析

1. デジタル対応に対する不十分な認識
2. 一部でデジタル化が進んでいる兆候
3. 不明確な立場を示す回答の多さ
4. 未回答の存在なし

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



1. デジタル対応に対する不十分な認識

「感じていない」が過半数の54%を占めており、職員の多くがデジタル化への対応が不十分であると感じています。これは、現状の部署がデジタル化のニーズに応えるための体制やスキルを十分に備えていないことを示唆しています。この結果は、デジタル化推進が組織全体でまだ浸透していない可能性を浮き彫りにしています。

2. 一部でデジタル化が進んでいる兆候

「感じている」と答えた職員が14%いることから、特定の部署や一部の職員には、デジタル化に対して一定の対応が進んでいると考えられます。ただし、これは組織全体の少数派であり、部署間での対応度に大きな格差があることを示しています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



3. 不明確な立場を示す回答の多さ

「どちらともいえない」と回答した職員が32%を占めています。この結果は、部署内でのデジタル化の取り組みが明確でない、もしくは職員自身がデジタル化の状況を把握していない可能性を示唆します。また、デジタル化の基準や目標が職員間で共有されていないために判断ができない場合も考えられます。

4. 未回答の存在なし

未回答が0%である点は、デジタル化に対する関心やこのテーマの重要性が職員全体に浸透していることを示唆しています。全員が回答していることは、デジタル化の取り組みを進める上でポジティブな要素といえます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



課題と提言

課題

1. デジタル対応が進んでいない部署が多い

過半数が「感じていない」と回答しており、多くの部署でデジタル化が未着手または遅れている状況が課題です。

2. 部署間での格差

一部の部署で進んでいるデジタル化が、他の部署には波及していないことが示唆されます。

3. 基準や目標の不明確さ

「どちらともいえない」という回答が多いことから、デジタル化に関する基準や目標が職員に十分伝わっていない可能性があります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



提言

1. デジタル化推進のロードマップ作成

部署ごとにデジタル化の現状を把握し、組織全体で共有可能なロードマップを作成することで、全体的な目標と進捗状況を明確にします。

2. 職員のデジタルリテラシー向上

デジタル化を推進するための基本的なスキルや知識を職員全体で高めるため、研修やワークショップを実施する必要があります。

3. 成功事例の共有

デジタル化が進んでいる部署の事例を全体で共有し、他の部署が参考にできる仕組みを構築することで、全体の底上げを図ります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問4. あなたの所属部署はデジタル化に十分対応できていると感じていますか。



4. デジタル化に関するガイドライン作成

職員が判断に迷わないよう、デジタル化の目標や具体的な進め方を記載したガイドラインを作成し、各部署で共有します。

結論

この結果から、組織全体でデジタル化を進めるための明確な方向性と取り組みが必要であることが分かります。全体的な基盤の強化と個別の成功事例を活用することで、効率的なデジタル化推進が可能になると考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問5

問4の理由を教えてください(記述式)



問5. 問4の理由を教えてください(記述式)



「感じていない」と回答した理由のアンケート結果から、次のことが明らかになります。

現状の課題

1. アナログな業務の根強い残存

多くの回答で、紙やFAXを用いた業務が依然として主流であり、ペーパーレス化やデジタル化が進んでいない現状が指摘されています。

紙媒体が便利であるという認識や、電子ツールが使いにくいという理由から、デジタル化が業務効率向上に結びついていない場合も多いことが分かります。

2. ハード・ソフトの不足と老朽化

PCのスペック不足やシステムが不便であること、さらにタブレット等の設備が整備されていないことが、デジタル化を妨げる要因となっています。

また、システム導入や改修に関するコストの問題も課題として挙げられています。

問5. 問4の理由を教えてください(記述式)



3.人材のスキル不足と高齢化

デジタル化に必要なスキルを持つ人材が不足しており、特に50代以上の職員の間では、従来のやり方に固執したり、新しいツールへの適応が困難であると感じている状況が伺えます。

また、個々の職員のスキルレベルに差があることも、デジタル化の一体的な推進を妨げる要因となっています。

4.組織文化と意識の問題

幹部や上司がデジタル化に意欲的でない、またはデジタル化の必要性を感じていないという意識の欠如も問題として挙げられています。

これにより、組織全体でデジタル化を進める文化が醸成されていない現状が浮き彫りとなっています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問5. 問4の理由を教えてください(記述式)



5.業務フローの非効率性

「電子化が進んでいる」と見える部分でも、効率が悪い運用が行われていることが分かります。たとえば、電子化されたデータを紙に印刷して処理する、あるいは同一の情報を複数のファイルに入力するような冗長な作業フローが存在しています。

デジタル化推進の阻害要因

- ・予算不足: デジタル化のための設備投資が進んでいない。
- ・システムの使いにくさ: 既存のデジタルツールが煩雑であり、導入後も十分に活用されていない。
- ・組織間の連携不足: 部署間での連携が弱く、デジタル化が一部の部署に限定されている。
- ・紙媒体の依存: 紙書類が依然として主流であり、ペーパーレス化が進んでいない。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問5. 問4の理由を教えてください(記述式)



この結果から、行政組織におけるデジタル化推進の基盤がまだ十分に整っておらず、設備、人材、意識、文化の各面で改善が求められていることが明らかです。

これらの課題に対処することで、効率的で持続可能なデジタル化を実現し、業務の効率化と職員の負担軽減につなげることができるでしょう。

問5. 問4の理由を教えてください(記述式)



このアンケート結果から、「**どちらともいえない**」と回答した理由には、デジタル化が進む一方で、十分な対応ができていない現状が浮き彫りになっています。一部の業務や部署ではデジタル化が進展しているものの、紙文化や旧来のルール、業務フローが残存しているため、全体としての効果が限定的です。また、職員間のスキルや意識の差がデジタル化推進の大きな障壁となっており、対応状況に温度差が生じていることが分かります。

さらに、デジタルツールやシステムの導入は進んでいるものの、その利便性や統一性が不十分であるため、一部では紙の方が効率的と感じるケースも見られます。これらの結果は、デジタル化の進捗における組織間・個人間のギャップや、過渡期における試行錯誤の段階を示しています。今後は、デジタル化の全体最適化を目指し、スキル教育や統一的なシステム整備が必要です。

問5. 問4の理由を教えてください(記述式)



このアンケート結果から、「**感じている**」と回答した理由には、デジタル化が一定程度進展しており、効果が実感されていることが明らかです。具体的には、ペーパーレス化やオンライン会議、施設予約システムなどのデジタルツールの導入が進み、業務効率化や紙の使用削減が達成されています。また、デジタル化を推進する部署や、専門知識を持つ職員が在籍する組織では、その取り組みが他部署に比べて進んでいる傾向があります。

さらに、民間企業と比較しても遜色のないデジタル化が進んでいると感じる意見もあり、全庁的なシステム整備やデジタルツールの活用が進んでいる点が評価されています。一方で、「担当者数は不足気味だが取組は進んでいる」という意見から、現状の進捗には課題も残されていることが伺えます。これらの結果から、デジタル化推進の取り組みが一定の成果を上げつつあることが確認され、今後のさらなる展開が期待されます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

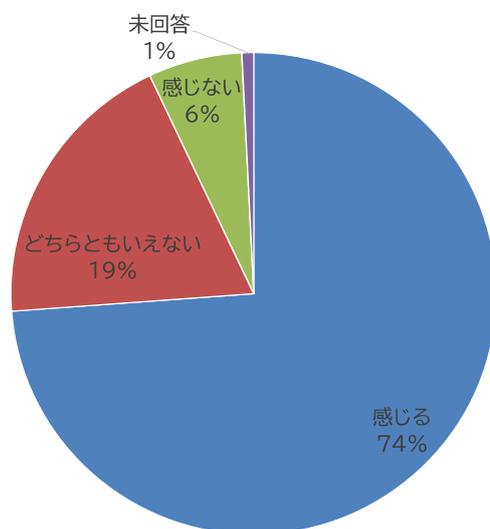
問6

あなたの所属部署の業務においてデジタル化の必要性は感じますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問6. あなたの所属部署の業務においてデジタル化の必要性は感じますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問6. あなたの所属部署の業務においてデジタル化の必要性は感じますか。



このアンケート結果から、所属部署における業務でデジタル化の必要性を「感じる」と答えた割合が74%と圧倒的多数を占めていることが分かります。これは、デジタル化が業務効率化や生産性向上に直結しており、その重要性が多くの職員に認識されていることを示しています。

一方で、「どちらともいえない」が19%、「感じない」が6%という回答もあり、デジタル化の必要性を感じていない層や判断がつかない層も存在しています。これらの背景には、部署の業務内容や性質がデジタル化に適していない、またはデジタル化のメリットが十分に共有されていない可能性が考えられます。

この結果は、多くの職員がデジタル化を求めている一方で、全ての部署でその必要性や効果が均一に感じられているわけではないことを示唆しています。今後は、業務内容に応じたカスタマイズされたデジタル化の導入や、デジタル化の利点を具体的に示す啓蒙活動が重要となるでしょう。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問7

問6の理由を教えてください



問7. 問6の理由を教えてください



このアンケート結果から、「**デジタル化の必要性を感じる**」と回答した職員の理由には、効率化、業務改善、働き方改革の3つの主要なテーマが浮き彫りとなっています。

1. 業務の効率化と時間短縮

多くの回答で「業務の効率化」がデジタル化の必要性として挙げられており、定型的なルーティン業務や紙ベースの処理が煩雑で非効率的であると感じている職員が多いことが分かります。紙の削減やデジタルツールの活用による作業時間の短縮、ヒューマンエラーの軽減、保管スペースの削減が具体的な効果として期待されています。また、「膨大な紙資料のデジタル化」や「オンラインでの迅速な情報共有」など、現在のアナログ業務がデジタル化で改善される点も多く指摘されています。

問7. 問6の理由を教えてください



2. 業務改善と組織の適応力向上

回答には、デジタル化によって業務が効率化されるだけでなく、組織全体の業務フローや標準化が進むことで、組織の適応力が高まるといった意見が見られます。特に、「デジタルツールを用いた業務効率化」や「紙資料のデジタル管理による検索性向上」、「テレワーク対応の拡充」によって、業務全体の質が向上し、職員の負担が軽減されることへの期待が挙げられています。

問7. 問6の理由を教えてください



3. 働き方改革と柔軟な業務環境の実現

デジタル化が「テレワークの推進」や「柔軟な働き方の実現」に寄与する点も、多くの職員が必要性を感じる理由として挙げています。子育て世帯や介護中の職員にとって、テレワーク環境が整備されることで、家庭との両立が容易になり、職場の魅力向上や人材確保にもつながると考えられています。また、効率化により「人員不足への対応」や「時間外業務の削減」といった働き方改革の推進が可能になるという意見もあり、これが職場全体の労働環境の改善に寄与するとの期待が示されています。

4.残る課題と必要な対策

一方で、回答には「デジタル化が進んでいるものの、さらなる改善の余地がある」や「一部の業務ではアナログ処理が依然として多い」といった声も見られます。特に、「紙資料への依存」「属人化した業務の継続」「デジタルツールの未統合」など、既存のアナログ業務から完全に脱却できていない状況が課題として挙げられています。また、AIやデジタルツールを効果的に活用するためには、職員間でのスキル格差や意識の差を是正し、組織全体でのデジタルリテラシー向上が必要であることも明らかです。

結論

この結果は、デジタル化の必要性が多く職員にとって認識されている一方で、組織や業務内容に応じた具体的な対応策が求められている現状を示しています。デジタル化を単なる効率化の手段として捉えるのではなく、柔軟な働き方や組織の活性化につながる「変革」の手段として活用する視点が重要です。これにより、より持続可能で魅力的な行政組織の実現が期待されます。

問7. 問6の理由を教えてください



このアンケート結果から、「**どちらともいえない**」と回答した理由には、デジタル化のメリットとデメリットを複合的に考慮する視点が多く含まれていることが分かります。デジタル化が業務効率化やペーパーレス推進に寄与する一方で、すべての業務に適用できるわけではなく、業務内容や対象者に応じてアナログの方が適切とされる場面があるという認識が示されています。具体的には、「業務内容の性質がデジタル化に適していない」「相手先がデジタル対応できない」「紙資料の方が効率的な場合がある」といった業務上の制約や、「情報漏洩リスク」「デジタル技術への過剰な適応負担」といった課題が挙げられています。また、現状で問題なく業務が回っているために、デジタル化の必要性を強く感じていない職員も一定数存在しています。

問7. 問6の理由を教えてください



この結果は、デジタル化を推進する上で、業務特性や組織の多様性に応じた柔軟な対応が求められることを示唆しています。今後は、デジタル化がもたらす効果を明確化し、適用範囲を精査するとともに、適切な教育や支援を通じて課題を克服していく必要があるでしょう。

問7. 問6の理由を教えてください



このアンケート結果から、「デジタル化の必要性を感じない」と回答した理由には、業務内容や現状の運用体制がデジタル化の必要性を低くしているケースが多いことが分かります。具体的には、「業務がひっ迫していない」「すでにペーパーレス化が進んでいる」「一部の業務では紙の方が効率的」といった現状への満足や、デジタル化のメリットを実感しにくい状況が背景にあります。

また、建築図面や届出書類など、紙の方が扱いやすい業務内容や、「相手ありきの仕事」としてアナログが求められる場面があることが指摘されています。さらに、「デジタル化が業務目標達成に必須ではない」という意見から、業務内容そのものがデジタル化の恩恵を受けにくい性質であることも一因と考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問7. 問6の理由を教えてください



これらの結果は、デジタル化が万能ではなく、業務内容や対象者の特性によって適切な手法が異なることを示しています。

今後は、デジタル化の利点を業務全体で共有しつつ、必要性の低い業務には適度なアナログ対応を残すなど、柔軟な方針が求められるでしょう。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

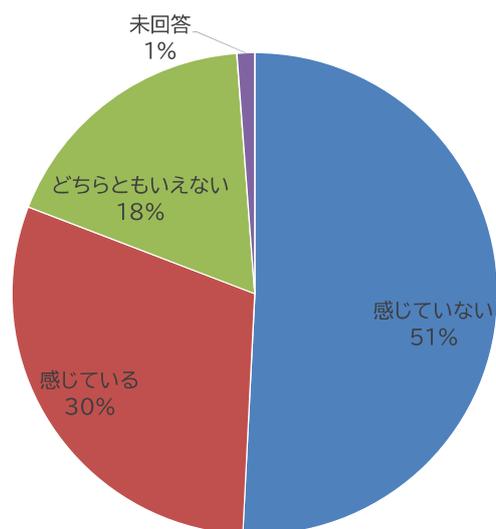
問8

あなたの所属部署は、与えられている業務量に対して職員数が十分だと感じていますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問8. あなたの所属部署は与えられている業務量に対して職員数が十分だと感じていますか 



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問8. あなたの所属部署は与えられている業務量に対して職員数が十分だと感じていますか

このアンケート結果から、所属部署の業務量に対して職員数が十分と感じていない割合が51%に上り、多くの職員が人員不足を感じていることが分かります。これは、職場での業務負担が偏っている、または業務量に対して適切な人員配置がなされていない可能性を示唆しています。

一方で、30%の職員は職員数が十分と感じており、一定の部署では適切な人員配置や効率的な業務運営が行われていることも分かります。「どちらともいえない」と答えた18%の職員は、業務内容や繁忙期などの状況によって人員の充足感が変動している可能性が考えられます。

この結果から、全体として人員配置の見直しや業務の効率化が求められているといえます。特に、人員不足を補うためには、デジタルツールを活用した業務改善や作業の標準化、さらには業務量に基づく柔軟な人員配置が必要です。また、職員間の負担の不均衡を解消し、より効率的で持続可能な職場環境を整備することが重要です。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

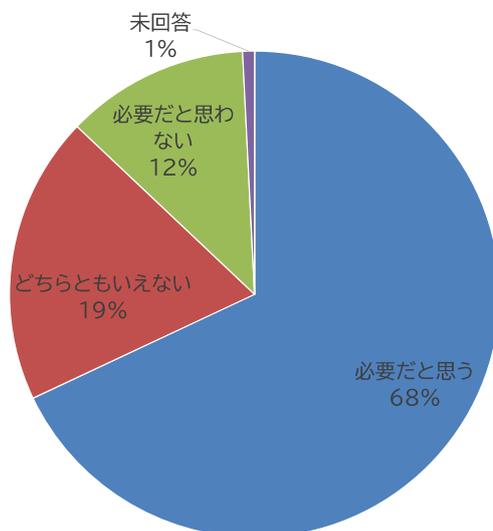
問9

あなたの所属部署には、デジタル人材(デジタル化を推進するまたはサポートする)職員は必要だと思いますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問9. あなたの所属部署には、デジタル人材職員は必要だと思いますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問9. あなたの所属部署には、デジタル人材職員は必要だと思いますか。



このアンケート結果から、所属部署における「デジタル人材(デジタル化を推進またはサポートする職員)」の必要性について、68%の職員が「必要だと思う」と回答していることが分かります。これは、多くの職員がデジタル化の推進において専門的な知識やスキルを持つ人材が重要であると認識していることを示しています。一方で、「どちらともいえない」が19%、「必要だと思わない」が12%と一定数の職員がデジタル人材の必要性に懐疑的であることも分かります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問9. あなたの所属部署には、デジタル人材職員は必要だと思いませんか。



この背景には、既にデジタル化が進んでいる部署や、デジタル化の必要性が業務内容に左右される部署があることが考えられます。

また、デジタル化が進んでいない環境下では、専門的な知識を持つ人材の具体的な役割や効果が明確に理解されていない可能性もあります。

全体として、デジタル人材の必要性が広く認識されている一方で、効果的に活用するためには、その役割や成果を具体化し、職場全体に共有する取り組みが求められます。

また、デジタル化に対する意識が低い職場にも支援や啓蒙活動を行い、全体的な意識向上を図る必要があります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

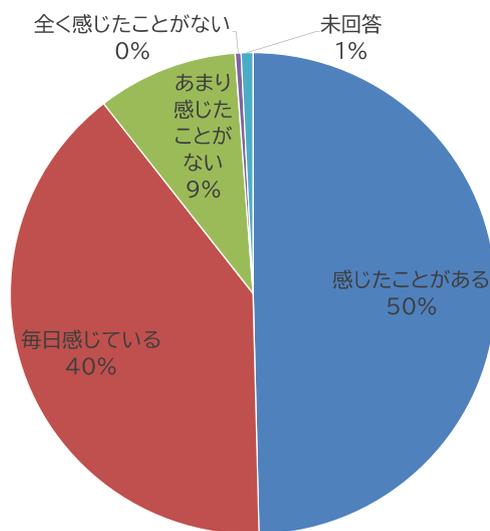
問10

あなたは、現在の業務(またはこれまでの業務)において、デジタルスキルの必要性を感じたことはありますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問10. あなたは、現在の業務において、デジタルスキルの必要性を感じたことはありますか。Bit



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問10. あなたは、現在の業務において、デジタルスキルの必要性を感じたことはありますか。Bit

このアンケート結果から、現在の業務におけるデジタルスキルの必要性を「毎日感じている」と答えた職員が40%、「感じたことがある」と答えた職員が50%に達しており、合計で90%の職員がデジタルスキルの必要性を実感していることが分かります。

これは、公務員業務においてデジタルスキルが日常的に不可欠なものとして認識されていることを示しています。

一方で、「あまり感じたことがない」と回答した職員が9%おり、一部の職員にはデジタルスキルの必要性を強く感じない業務も存在していることが分かります。

この背景には、デジタルツールの使用頻度が低い業務内容や、既存のアナログ方式で十分に対応可能な業務が含まれていると考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問10. あなたは、現在の業務において、デジタルスキルの必要性を感じたことはありますか。

この結果は、デジタルスキルが公務員業務全体において重要な役割を果たしている一方で、業務の多様性によってその必要性が異なることを示唆しています。今後は、職員個々のデジタルスキル向上を図るだけでなく、業務内容に適したデジタルツールやサポート体制を整備し、より効率的な業務運営を目指すことが重要です。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

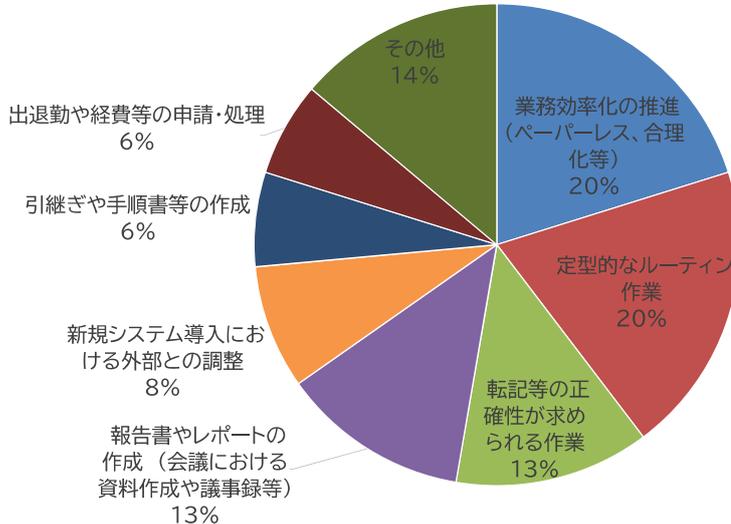
問11

問10で【毎日感じている】【感じたことがある】と回答した方のみ
ご回答ください。
具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問11. 具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問11. 具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。

その他内訳	件数
引継ぎや手順書等の作成	34
実稼働(市民への窓口対応や緊急時の現場対応)	26
業務効率化の推進(ペーパーレス、合理化等)	18
報告書やレポートの作成(会議における資料作成や議事録等)	14
転記等の正確性が求められる作業	12
実稼働(市民への窓口対応や緊急時の現場対応)	2
web会議の開催	1
オンライン研修実施時における、本会場と各会場との接続	1
リモート会議	1
業務に関するデータベース(エクセル情報)の作成と運用	1
業務知識と情報処理の両方がわかる必要あり。	1
作成書類に新たな項目が追加になったときに今までのマクロが利用できなくなりマクロの修正が必要になったとき。	1
市町村とのやり取り、相談	1
制度の詳細を知りたい時	1
知事印押印(電子契約が普及されたが、別書類の知事印必要)	1
能登地震の災害対応時に職場から持参したパソコンにネット接続不可の規定があり、大変仕事しづらかった。	1
新規システム導入における外部との調整	1
図面を扱うソフト(CAD)を使って図面の作成や修正をする作業	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問11. 具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。



このアンケート結果から、「毎日感じている」または「感じたことがある」と回答した職員が具体的にデジタルスキルの必要性を感じるシーンとして、以下のような傾向が明らかになりました。

最も多く挙げられたのは「業務効率化の推進(ペーパーレスや合理化)」20%と「定型的なルーティン作業」20%であり、全体の40%を占めています。

ペーパーレスや手続きの合理化、定期的なルーティン作業は、業務の効率化に直結するため、日常業務においてデジタルスキルが求められる代表的な分野と言えます。

次いで、「転記等の正確性が求められる作業」13%や「報告書・レポート作成」13%が挙げられ、デジタルツールを使った正確な情報処理や資料作成が業務の中心にあることが示されています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問11. 具体的にどのようなシーンで必要性を感じたことがありますか。



また、「出退勤や経費等の申請・処理」6%、「引継ぎや手順書の作成」6%といった具体的な業務内容も挙げられており、これらの作業においてデジタルスキルが効率化を支えていることが分かります。

さらに、その他の回答からは、新規システム導入や外部との調整、オンライン会議や研修の実施、業務データベースの運用など、多様な業務でデジタルスキルが必要とされる現状が浮き彫りとなっています。これらの結果は、デジタルスキルが公務員の多岐にわたる業務において不可欠であることを示しており、今後もさらなるスキル向上やサポート体制の整備が重要であるといえます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

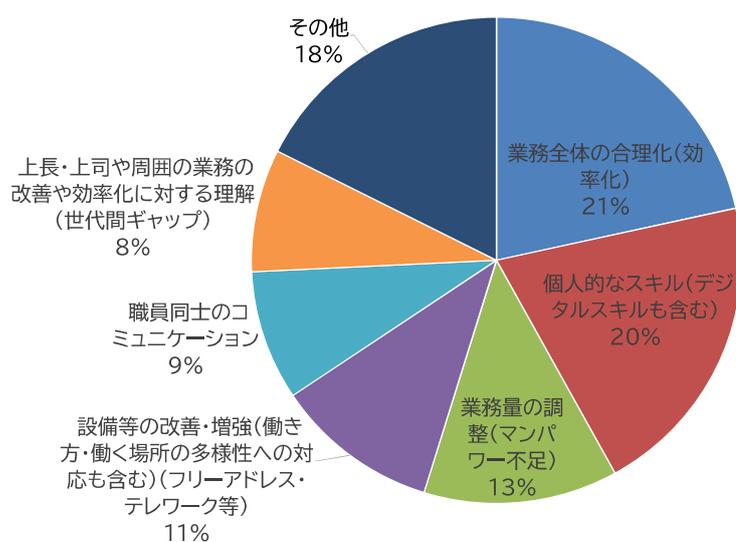
問12

あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問12. あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問12. あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



その他内訳	件数
住民サービス(問い合わせ対応や申請等の改善)	34
上長や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)	34
地域課題の解決に向けて住民の声を吸い上げる機会や方法	34
個人的なスキル(デジタルスキルも含む)	12
設備等の改善・増強(働き方・働く場所の多様性への対応も含む)(フリーアドレス・テレワーク等)	11
職員同士のコミュニケーション	9
上長・上司や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)	4
住民サービス(問い合わせ対応や申請等の改善)	2
「デジタル化とは何か」を定義すること	1
LGWAN環境下における各種システム導入のための業者の理解	1
業務内容で扱う情報が、通院先、マイナンバー、病歴、家族関係等のかなり繊細な個人情報であることから、データのやり取り時に、制約が多い。	1
県内企業とのリレーション方法の効率化	1
最新の情報処理の知識・技能を身に着ける時間と手間	1
全体最適化を意識したデジタル化。何のための業務なのかを意識した業務分析。	1
部局横断的な事業立案(縦割り打破)。	1
デジタル化に必要な予算確保	1
デジタル推進部署からの全職員掲示周知内容に関する対応期間終了前の部署担当者あて重複周知依頼の存在	1
上長や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)	1
電子化に向けたしくみづくり	1

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問12. あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



このアンケート結果から、業務の質を高める上での主な課題として「業務全体の合理化(効率化)」が21%と最も高い割合を占めていることが分かります。

これは、業務全体を把握し、合理的に進めていくことが業務効率化や質の向上に直結すると考えられていることを示しています。

次いで、「個人的なスキル(デジタルスキルも含む)」が20%「業務量の調整(マンパワー不足)」が13%「設備等の改善・増強(働き方や働く場所の多様性への対応も含む)」が11%と続きます。これらの結果は、業務負荷の偏りやマンパワー不足、システムや設備面での改善が依然として重要な課題であることを示しています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問12. あなたの業務の質を高める上での課題を教えてください。



また、「職員同士のコミュニケーション」が9%、「上長や周囲の業務の改善や効率化に対する理解(世代間ギャップ)」が8%、という結果から、組織内での意識共有や連携不足が一部で業務の妨げとなっている可能性がうかがえます。

全体として、業務全体の合理化や個人スキルの向上に加え、職場環境の整備、組織全体での意識改革が求められています。

これらの課題を解決するためには、教育やトレーニングの充実、業務プロセスの見直し、柔軟な働き方への対応が重要と考えられます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

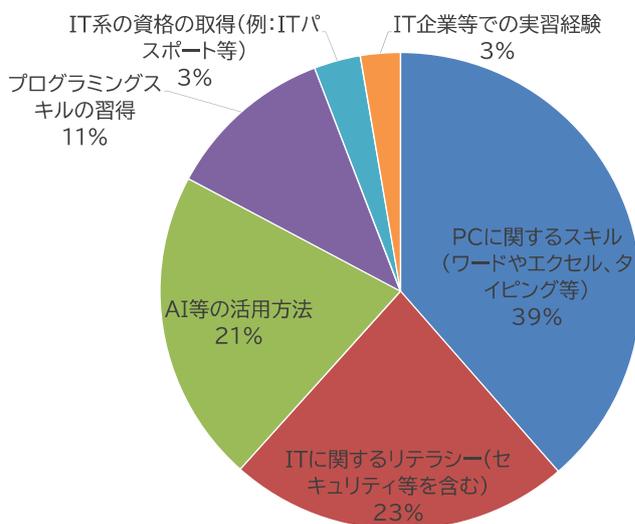
問13

あなたの業務を実行する上で、学生時代に学んでおいたら良いと思われるものを教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問13. 学生時代に学んでおいたら良いと思われるものを教えてください。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問13. 学生時代に学んでおいたら良いと思われるものを教えてください。



このアンケート結果から、学生時代に学んでおくべきスキルとして、最も多く挙げられたのは「PCに関するスキル(ワードやエクセル、タイピング等)」で39%を占めています。これは、日常業務の基盤となる文書作成やデータ処理のスキルが公務員にとって重要であることを示しています。

次に多いのは「ITに関するリテラシー(セキュリティ等を含む)」で23%、さらに「AI等の活用方法」が21%と続いています。これらの結果から、基本的なITリテラシーの習得だけでなく、AIやセキュリティの知識といった高度なデジタルスキルの重要性が認識されていることがわかります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問13. 学生時代に学んでおいたら良いと思われるものを教えてください。



また、「プログラミングスキルの習得」が11%、「IT系の資格の取得(例:ITパスポート等)」や「IT企業等での実習経験」が各3%と少数ながら挙げられています。これらは、業務の専門性を高めるために必要とされるスキルと考えられます。

全体として、この結果は、公務員が日常業務を効率的に遂行し、変化するデジタル時代に対応するためには、基礎的なITスキルから応用的なAI活用まで幅広いスキルの習得が求められていることを示しています。これに基づき、専門学校や大学における教育カリキュラムの見直しが必要であるといえます。

問14

あなたがデジタル活用を進めるうえでの課題を教えてください。(記述)



問14. あなたがデジタル活用を進めるうえでの課題を教えてください。



このアンケート結果から、公務員がデジタル活用を進める上で多くの課題を抱えていることが明らかになりました。主な課題は以下の通りです。

第一に、デジタルスキルやITリテラシーの不足が挙げられます。職員個々のスキル向上が求められていますが、業務に追われて学ぶ時間が取れない、スキル習得の機会が十分でないといった現状が指摘されています。また、デジタル技術を使いこなすための研修やサポート体制の不足も課題です。

第二に、設備や環境の整備の遅れが見られます。回線速度やPCのスペック、セキュリティ制限などがデジタル化を妨げており、職員が十分に効率化を実現できない状況があります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問14. あなたがデジタル活用を進めるうえでの課題を教えてください。



第三に、デジタル化への意識や文化のギャップが挙げられます。世代間の認識の違いや紙文化への依存、上層部の理解不足が挙げられ、組織全体でのデジタル化推進に障壁があることが示されています。

最後に、具体的な活用の方向性や目的が明確でないことも課題です。デジタル化の目的が自己満足や形骸化しており、住民目線の効率化が不足しているという意見もありました。

これらの課題を解決するためには、研修や学びの場の提供、環境整備の加速、組織全体での意識改革が必要不可欠です。また、デジタル活用の具体的な目標設定と住民目線のサービス改善が重要といえます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

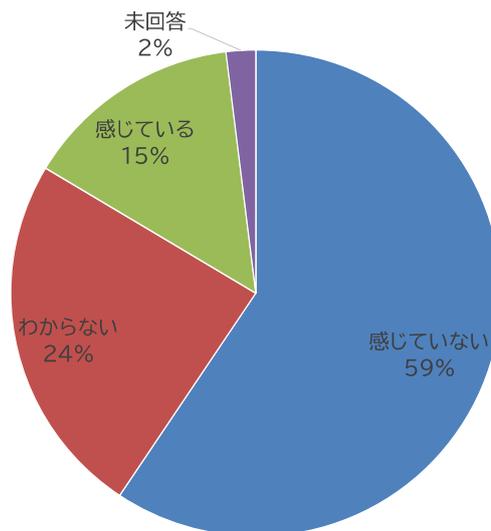
問15

貴庁(貴所)には、十分なデジタル人材が在籍していると感じますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問15. 貴庁(貴所)には、十分なデジタル人材が在籍していると感じますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問15. 貴庁(貴所)には、十分なデジタル人材が在籍していると感じますか。



このアンケート結果から、デジタル人材の不足が庁内で深刻な課題として認識されていることがわかります。

最も高い回答は、十分なデジタル人材が在籍していると「感じていない」が59%となっており、多くの職場でデジタルスキルや専門知識を持つ人材が不足している現状が示されています。また、24%の回答者が「わからない」と回答している点から、デジタル人材の存在や役割が明確に認識されていないことも課題と言えます。

一方で、十分な人材が在籍していると「感じている」のは15%にとどまり、全体としてデジタル人材の不足感が広がっていると言えるでしょう。

問15. 貴庁(貴所)には、十分なデジタル人材が在籍していると感じますか。



この状況は、デジタル化を推進するための体制や人材育成の必要性を強調しています。

デジタル人材の役割やスキルを職員全体に周知し、明確な育成計画を立てることが重要です。また、既存職員のスキルアップ支援や外部からの専門人材の積極的な採用も、今後の課題解決に向けた鍵となります。

この結果は、デジタル化を進める上での基盤整備の遅れを示唆しており、迅速な対応が求められています。

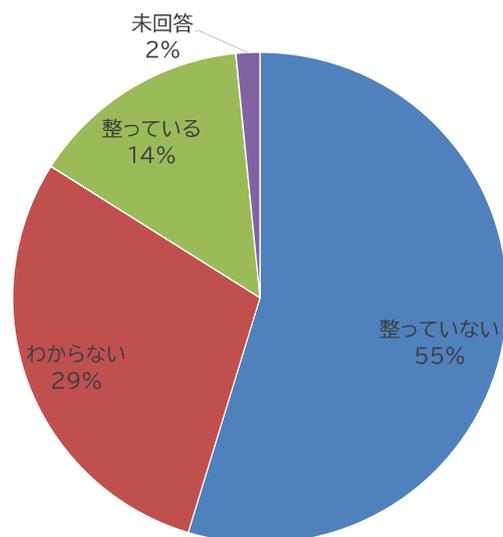
問16

貴庁(貴所)には、デジタル人材を育成する環境は整っていると思いますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問16. 貴庁(貴所)には、デジタル人材を育成する環境は整っていると思いますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問16. 貴庁(貴所)には、デジタル人材を育成する環境は整っていると思いますか。



このアンケート結果から、庁内におけるデジタル人材育成の環境が十分に整備されていないと多くの職員が感じていることが明らかです。

「整っていない」と回答した割合が55%と過半数を占めており、現状の育成体制や支援環境に対する課題感が伺えます。

また、「整っている」と答えた職員は14%に留まり、デジタル人材育成が限定的にしか機能していない可能性が示唆されます。

一方で、「わからない」と回答した29%の割合も注目すべきポイントです。これにより、育成環境の整備状況について明確な情報共有が行われていないことが示されています。これは、環境が整っていないという現状だけでなく、育成方針や取り組み内容の周知不足が問題となっている可能性を示唆しています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問16. 貴庁(貴所)には、デジタル人材を育成する環境は整っていると思いますか。



この結果から、デジタル人材育成に向けた環境整備の必要性が高いだけでなく、育成の方向性や支援内容を職員全体に周知し、透明性を高めることが求められます。

また、職員個々のスキルアップを支援する具体的な施策や研修プログラムの導入が、喫緊の課題として浮き彫りになっています。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

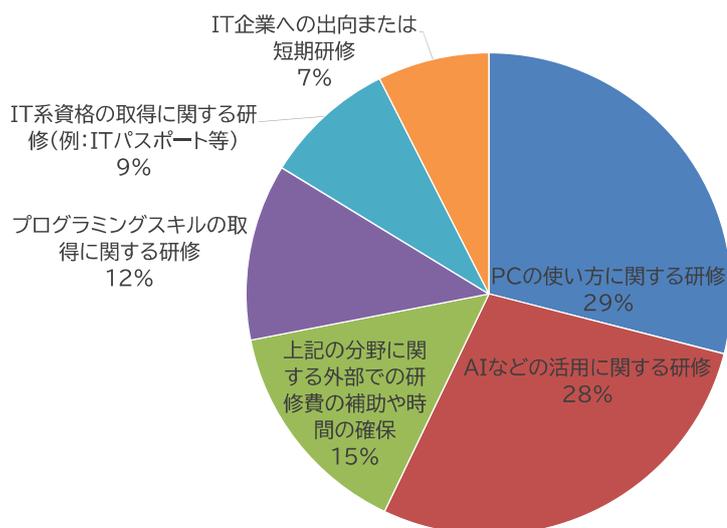
問17

貴庁(貴所)のデジタル人材育成において、どのような環境(または学び)があると良いと考えますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問17. デジタル人材育成において、どのような環境があると良いと考えますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問17. デジタル人材育成において、どのような環境があると良いと考えますか。



このアンケート結果から、貴庁におけるデジタル人材育成のために求められる環境が多岐にわたっていることがわかります。

「PCの使い方に関する研修」(29%)と「AIなどの活用に関する研修」(28%)が特に高い割合を占めており、基本的なデジタルスキルの向上と先端技術の活用方法に対する学びのニーズが非常に大きいことが示されています。

また、「上記分野に関する外部での研修費の補助や時間の確保」(15%)が次点として挙げられており、学びの機会そのものを支える制度的な整備も重要視されていることがわかります。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問17. デジタル人材育成において、どのような環境があると良いと考えますか。



さらに、「プログラミングスキルの取得に関する研修」(12%)や「IT系資格の取得に関する研修(例:ITパスポート等)」(9%)といった具体的なスキルアップのための研修が求められており、専門性を高めるための学びへの期待も読み取れます。

一方、「IT企業への出向または短期研修」(7%)は比較的低い割合となっており、実務経験の機会よりも基礎的・実践的な研修が優先されているようです。

全体として、基礎から応用までの幅広いデジタルスキル育成に対するニーズが明確であり、これを実現するためには効果的な研修プログラムの整備と受講環境の充実が必要であると言えます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

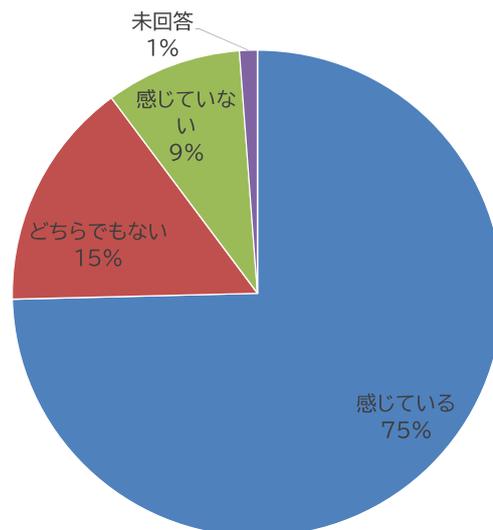
問18

すべての公務員において、デジタルを活用する必要性を感じていますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問18. すべての公務員において、デジタルを活用する必要性を感じていますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問18. すべての公務員において、デジタルを活用する必要性を感じていますか。



このアンケート結果から、すべての公務員においてデジタルを活用する必要性を感じている人が75%に上ることがわかります。この結果は、多くの公務員が業務効率化や生産性向上、あるいは市民サービスの向上のためにデジタルスキルが重要であると認識していることを示しています。一方で、「どちらでもない」と回答した人が15%、「感じていない」と回答した人が9%存在しており、一部にはデジタル活用の必要性を認識していない、または業務内容によってはデジタル化の効果を実感しにくい層がいることも明らかです。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問18. すべての公務員において、デジタルを活用する必要性を感じていますか。



このギャップの背景には、職務内容の違いや、個人のデジタルスキルの習熟度、デジタル活用に対する理解の度合いのばらつきが考えられます。特に「感じていない」と回答した9%の層に対しては、デジタル化のメリットや導入事例を共有し、理解を深めるための取り組みが必要です。また、「どちらでもない」と回答した層についても、より具体的な活用シーンを提示し、デジタル活用の可能性を示すことが重要です。

この結果は、公務員全体のデジタルスキル向上が不可欠であることを強調しており、特に75%の「感じている」との回答を支えるための包括的な研修制度や支援体制の整備が求められます。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問19

本調査についての質問や要望、感じたことやお考えがございましたら、自由にご記入ください。具体的にご記入いただくと幸いです。



問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



ご意見を7つに分類しました

1. デジタル化の具体的な定義や目標に関する要望

- 「デジタル化」が具体的にどういったことを想定しているのか説明があると回答しやすい。
- デジタル化、デジタル人材などの定義がよく分からない。
- デジタル化を進める際、どのようなことに活用できるのか、どのように効率化したいのか目的を持って進めてほしい。
- 「デジタル化」を敬遠する職員のための明確な指針や事例の提示が必要。

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



2. 制度・システム設計に関する課題

- ・各自治体間でのシステム統一が求められる(国主導のシステム開発を望む)。
- ・デジタルツール導入後のシステムの使い勝手が悪いこと。
- ・システム連携の不足がデジタル化を妨げている。
- ・AIや生成AIの利用に関する規則や申請手続きの煩雑さ。
- ・業務プロセスの見直し(紙文化や非効率な手順の改善)。

3. 職員のスキル・リテラシー不足

- ・職員のデジタルスキルに大きな差がある(世代間ギャップの解消が課題)。
- ・デジタルスキルには幅広いレベルがあるため、質問内容を細分化すべき。
- ・デジタルスキルを向上させるための教育機会や研修の不足。
- ・デジタル化推進の旗手として若手職員を育成すべき。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



4. 時間・リソース不足

- ・デジタル化推進に必要な時間や予算が不足している。
- ・日々の業務に忙殺され、新しい技術やツールの学習時間が確保できない。
- ・デジタル交付金が内部事務の効率化には活用できないという不満。

5. 組織文化や職員意識の課題

- ・紙文化や対面会議など従来の方法に固執する傾向。
- ・デジタル化を避ける職員や上層部の存在が障害となっている。
- ・組織全体での変革や改善志向の不足。
- ・デジタル化推進を支える指導者やキーパーソンの不足。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問19. 本調査についての質問や要望、感じたことやお考えを自由にご記入ください。



6. 研修やサポートに関する要望

- ・各所属にデジタル化を指導する役割の職員を配置すること。
- ・デジタルスキル習得のための強制的な研修機会を設けるべき。
- ・個人情報扱う業務での実践的な研修やサポートを求める声。

7. その他の提案や意見

- ・目や頭脳の疲労に配慮した健康支援の導入(例:リラックス効果のある環境整備)。
- ・公務員のデジタル活用が10～20年遅れているという危機感。
- ・アンケート設計が広すぎて答えづらいという指摘。
- ・調査結果の具体的な活用方法や影響が明確でないことへの不安。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

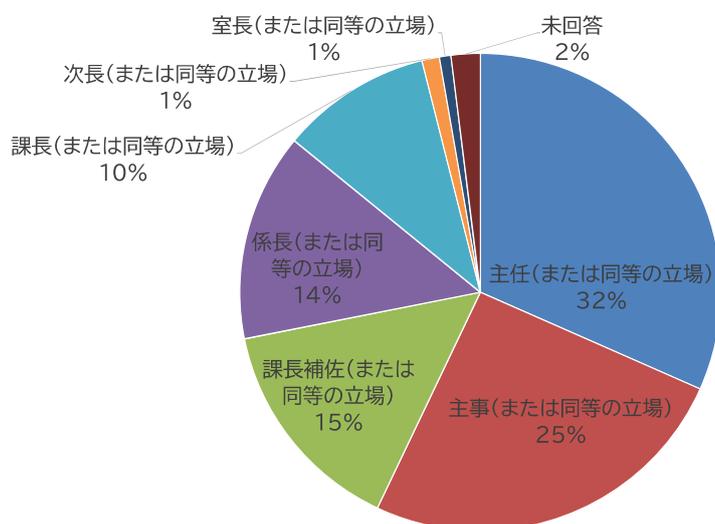
問20

ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。(ひとつだけ)



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問20. ご回答いただいた方のお立場をお聞かせください。(ひとつだけ)



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

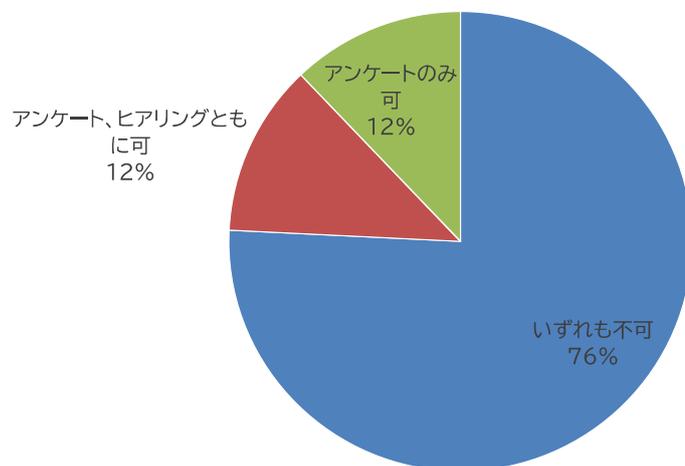
問21

本調査に関連した追加のアンケート、または追加にヒアリングを依頼させていただくことがございます。
その場合、これらのアンケートやヒアリングにご協力いただけますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

問21. 本調査に関連した追加のアンケート、追加ヒアリングにご協力いただけますか。



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

公務員アンケート調査のまとめ



公務員デジタル人材育成モデル構築事業 学校法人浦山学園富山情報ビジネス専門学校

主な調査結果

1. デジタルスキルの重要性

- 90%がスキル必要性を実感。
- AIやICT活用教育の導入を希望。

2. デジタル化の課題

- スキル・設備不足、意識の違いが障壁。
- デジタル推進部署の整備が必要。

今後の方向性

1. デジタル教育の強化

- 基礎スキルからAI活用までの研修充実。
- IT資格取得支援と実践教育の導入。

2. 試験対策とICT教育の両立

- 新カリキュラム設計とインターンシップ推進。

3. 意識改革

- 全職員でデジタル化の重要性を共有。
- 成功事例の共有と組織間連携の強化。

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

先行事例調査報告書

株式会社ウイネット

【本調査の概要】

近年、公務員志望者の減少が進んでいる。その要因には、①少子化による受験者の減少、②公務員と民間企業の採用スケジュールの違い、③デジタル化の遅れを若者が敬遠すること、④希望する業務に就きにくい人事制度、⑤労働環境や待遇への不満などがある。同時に、公務員の早期退職も増加している。これには、①労働市場が転職しやすくなったこと、②長時間労働による疲弊、③職場や組織の雰囲気への不満、④収入面での不満、⑤キャリアの将来性への不安、⑥人間関係のストレスなどさまざまな要因が考えられる。このような背景から公務員の職員数は不足する傾向にあり、国や地方自治体は、職場環境の改善に取り組み、職員採用のためにさまざまな工夫をしている。

一方、公務員のなり手を育てている専門学校の公務員系学科では、入学者数の減少という問題を抱えている。少子化による18歳人口の減少、民間企業への就職が好調であること、公務員試験の倍率低下により高校在学中に合格しやすい状況であること、専門学校の授業が公務員試験対策のための座学中心のカリキュラムであるため学校・学科の特色を打ち出すことが難しいことなどが、主な要因と考えられる。

このような背景の中で、今後の専門学校のカリキュラム検討のための基本調査として、公務員採用試験や志望者の現状、専門学校や自治体の取り組み、自治体が求める人材像などについて調査を行った。また、地方公共団体におけるデジタル人材の確保・育成が課題とされているため、自治体のDX化の現状ならびにデジタル人材の育成についても調査した。

調査は、インターネット調査に加えて、獨協大学 法学部総合政策学科 大谷基道教授、自治体(三重県、新潟県)、公務員教材の出版社、専門学校にヒアリング、アンケートを行った。

以下は【インターネット調査結果】の概要である。

I. 公務員試験の状況

採用予定数の増加、受験者数の減少により競争倍率が低下し、以前と比べて合格しやすい状況である。自治体によっては、最終試験で不合格となっても、合格者の辞退による欠員が出たことにより、繰り上がって合格になることもあるほどである。

このような背景から、職員数、採用予定数、受験者数の推移について調査を行った。

地方公共団体の総職員数は、平成6年(1994年)をピークとして平成28年(2016年)まで一貫して減少し、その後、横ばいから微増傾向である。令和6年(2024年)の職員数は、対前年比で10,153人増加し、281万1,749人。令和5年(2023年)度から段階的に定年が上げられることに伴い、令和5年(2023年)度末に定年退職者が生じないことなどにより、職員数は対前年比で大幅に増加した。増加の要因について、一般行政部門は、子ども子育て支援への対応、デジタル化への対応のほか、生活保護関連業務への対応、観光や地方創生への対応などにより職員数が増加したとされている。

国家公務員一般職試験の採用予定数は大卒程度試験・高卒者試験ともに増加傾向であるが、申込者は令和6年(2024年)度と平成24年(2012年)度を比較すると、大卒程度試験で大幅に減少した。採用予定数増加に対して申込者減少のため、倍率は、大卒程度試験・高卒者試験ともに大きく減少した。

地方公務員の令和5年(2023年)度の受験者数は前年度から39,452人減少し、合格者数は前年度から1,949人増加した。受験者数は長らく減少傾向が続いている一方、合格者数はなだらかな増加傾向

となっている。これに伴い、競争率についても減少傾向が続いており、低水準となっている。また、中途採用試験は、受験者数は令和2年(2020年)度以降減少傾向にあるが、実施団体の増加による影響もあり、採用者数は年々増加している。

II. 合格・採用後の状況

せっかく試験に合格しても、入庁前の辞退や、入庁後の早期退職が増えている。その要因としては、ミスマッチと複数合格が挙げられる。ミスマッチとは、入庁前または入庁後に、思っていたのとは違うと明らかになって辞めることであり、情報の非対称性、つまり、相手のことをよく知らないために起こる。そのため、自治体は業務内容や労働環境などを明らかにする必要がある。また、業務内容や労働環境の理解を深めてミスマッチを減らすために、インターンシップを実施する自治体が増えている。

受験者を増やすために試験日をばらけさせる自治体が多くなったことで、併願により複数合格をする受験者が増えた結果、辞退者も増えている。また、試験内容の変更により受験しやすくなったことも、複数合格を可能としている。

このような背景から、合格者の辞退率、若手職員の早期退職について調査を行った。

辞退率は全国的に上昇傾向が見られた(辞退率は公表されていないため、総務省が公表している地方公共団体合格者数と採用者数をもとに推計)。新潟県では、令和5年(2023年)度の大学卒業程度試験における辞退率は20%程度であり、辞退防止のために、人事担当部局において若手職員のメンターを内定者に配置し、個別相談等を実施している。

早期退職については、国家公務員の各年度の採用者総数における退職者数の割合をみると、採用された若手職員の早期退職が増加していることがわかった。地方公務員についても、同様に若手職員の退職者数が増加しており、30歳未満の退職者数は平成30年(2018年)度から5年間で約1.4倍となった。新潟県では、若年層の離職を防ぐために、若手職員による政策提案や公募制人事の活用などにより若手職員のチャレンジを奨励したり、休暇制度の充実や柔軟な働き方を推進したりするなど職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図っている。

III. 公務員の志望者が増えない要因

大学生の場合は、大学4年生の段階で民間企業の内定をもっている学生も多いため、多くの公務員試験を併願する人は少なくなっている。本当に入りたいと思っているところを受験して、そこが不合格だったら民間企業に入るという人が多くなった。以前は、民間企業と公務員のどちらにもチャレンジしようとしていた学生も多くいたが、特に公務員志望度がそれほど高くない「ふわっと層」の学生の公務員受験が減っている傾向があり、若い人には、必ずしも公務員の方が良いという思いはないようである。

高校生も基本的な状況は同じであり、特に技術職では理系人材の奪い合いになっている。

また、専門学校へのヒアリングの中では、学生には対人関係の仕事を目に感じる傾向があることが挙げられた。以前は、誰かのために仕事をしたいと思う人が一定数いたが、コロナによって対人関係が減ったことにより、若い人がどんどん内向的になっていったということである。

他にも、給料面・昇進面などで民間企業と公務員を比較して一般企業が良く見えること、デジタル面の遅れ、売り手市場であることなども要因として挙げられた。

このような背景から、民間企業との併願、若者の志向の傾向、キャリア形成、労働環境について調査を行った。

令和7年(2025年)卒業予定の大学生・大学院生の内々定率は、公務員採用試験が集中する6月ごろに80%以上となっており、「早めに進路を決めたい」と考える学生にとっては、公務員試験の日程は就職活動に不利と考えられる。また、高校卒業程度を対象とした公務員の採用試験は9月に集中するが、専門学校生の10月1日現在の内定率は51.8%となっている。このことから、公務員試験の日程が民間企業との併願に不利であることは、志願者が増えない要因となっていると考えられる。

また、大学生の意識調査では、職業観では「楽しく働きたい」が最多(38.9%)である一方、「人のために役立つ仕事がしたい」という回答は10.9%にとどまっており、若い人にとって、公務員という仕事のもつ「社会貢献」という面は、職業選択の際の重要な基準とはいえないことが推察できる。

キャリア形成については、地方公務員は、ジョブローテーション制度によってさまざまな部署を経験するのが一般的であるが、大学生・大学院生を対象にした調査では、キャリアは「自身で主体的に選択したい」と回答した学生が6割を超えている。これは、若い人のニーズと公務員のキャリアパスが合致しないことを示している。

労働環境については、デジタル化の遅れ、給与の低さ、カスハラなどの迷惑行為などが問題として挙げられる。現在はこのような労働環境の良くない情報ばかりが伝わっているが、良い面をアピールすることができれば、志望者を増やすことができるのではないかと。例えば、春日部市は、新庁舎開庁のアピールにより受験者が増加した。同じように、デジタル化により業務効率化が進んでいる、カスハラなどへの対策を行っている、というように、労働環境の改善に取り組んでいることを自治体から発信していくことができれば効果があるのではないかと。

公務員の仕事は社会的意義のある重要な仕事だが、現状では、その魅力が若い人に伝わっていない。将来の進路を考えている中学生・高校生に対して、公務員の仕事の社会での役割を伝えていくことで、公務員志望者、そして公務員系専門学校への入学者を増やすことにつながるのではないかと。

IV. 人材確保のための自治体の取り組み事例

自治体は受験者を増やすために、試験日程の変更、受験資格の条件緩和など、さまざまな取り組みをしているが、学生の奪い合いが激しいため、受験者の増加がうまくいっている例は少ないようである。しかし、新潟県は、令和6年(2024年)度に、先行実施枠の拡大や、キャリア採用試験の実施回数を年4回に増やしたことで、受験者の増加、採用者の確保に一定の効果があつたそうである。

このような厳しい状況ではあるが、現在の取り組みとして、受験しやすさの向上、採用候補者名簿の有効期間の延長、受験資格の拡大、インターンシップの実施、再採用、共同実施などについて調査を行った。

受験しやすさの向上のために、個別面接の時間帯を夜間から選択可能とする(ふじみ野市)、ビデオ面接を取り入れる(四條畷市)といった自治体があつた。これは、受験者の利便性や、遠方の受験者の受験機会確保を目的としている。

採用候補者名簿の有効期間の延長は、採用希望年度を選択できるようになるため、大学4年時に受験・最終合格し、大学院修士課程を修了後に採用されるといったことが可能となる。有効期間を3年に延長する自治体がある中、国家公務員の総合職試験「教養区分」では、令和5年(2023年)から、有効期間が6年6か月に延長された。

受験資格の拡大については、年齢要件の上限・下限の緩和が見られた。

インターンシップでは、希望職種・希望コースが選択できることや、有給・長期インターンシップを取り

入れている自治体があった。

自治体職員としての実務経験が一定期間以上ある人を対象とした再採用も行われている。採用候補者名簿に登載し、欠員が生じたときに採用候補者名簿から採用され、一定期間の条件付き採用ののち、勤務成績が良好な場合に正式採用となる。

共同実施は、参加する市町組合の中から 1 団体の 1 職種のみを選択するものと、採用を志望する自治体を最大第 3 志望まで選択するものがある。

V. 自治体のデジタル人材採用の状況

三重県のヒアリングでは、デジタル知識に関してはリテラシーレベルが必要とのことだった。デジタルに関する知識は今後重要になっていくものの、高度な情報処理資格が必要なわけではない。県独自のシステムを開発する場合は外部企業に委託することが主流となっているため、外部企業の担当者と打ち合わせが行える知見があればよく専門性が必須とまではいえないそうである。新潟県のアンケートでも、デジタルに関するスキル・知識については、具体的な基準はなく、基礎的な情報リテラシーを有していることが望ましいとのことだった。しかし、行政において、各部門、部署におけるデジタル化は避けられず、従来、書面で行っていた行政手続や内部事務のデジタル化や、行政手続のオンライン化を進めることにより、県民や事業者などの申請者の利便性の向上や行政の事務効率化を図っている。

これらの背景により、デジタル人材の採用においては、専門的な知見を有した外部人材の登用が進められている。そこで、ICT・情報等の職種で採用試験を実施している自治体ならびに、サイバー犯罪捜査官枠の採用例について調査した。

ICT・情報等の職種での採用には、受験資格として民間企業等での ICT 推進やシステム企画・開発に関する職務経験が必要なものと、それらの経験や国家試験等の資格要件が必要ないものがあった。

サイバー犯罪捜査官の採用では、国家資格の合格を要しないものもあったが、警視庁や群馬県警では、国家資格の合格と民間企業等におけるコンピュータ技術関連業務の従事経験が必要であった。

次に【事例】についての概要である。

I. 専門学校の事例

国税専門官採用試験にできた理工・デジタル系の新試験区分や、警察官の採用におけるサイバー犯罪捜査官の試験では、求めるデジタル人材像が明確である。その一方で、自治体からは、システム開発は外部企業に委託することが主流となっているため、基礎的な情報リテラシーは必要だが専門性が必須とまでは言えないという話もあった。また、デジタル人材の採用枠は大学卒業程度試験のため、現状では、専門学校でのデジタル人材育成が公務員志望者の増加に直結することは考えにくい。

このような背景の中で調査を進め、DX 人材育成のためのコース展開を公表している仙台大原簿記専門学校を調査した。

仙台大原簿記専門学校で令和 7 年(2025 年)度に新設される「情報公務員コース」は、公務員でも加速する DX 化でニーズが高まっているデジタル人材を目指すコースであり、1 年次に情報系科目(IT パスポート試験と情報処理技術者試験を受験)、2 年次に公務員科目を学習する。コースの紹介として、「IT スキルが求められる行政と ICT をつなぎ、課題解決を図る ICT 職や、サイバー犯罪や攻撃の対策を行う警

察職員などをめざすことができます」とあることから、行政職だけではなく、警察職員も目指せるコースとして開設されるようである。

II. 大学の事例

大谷基道教授のヒアリングで、獨協大学では、各学部横断型のプログラムとして、情報科学教育プログラムを始めたという話を伺った。法・経済・外国語・国際教養という文系学部のため DX 系の知識はないが、就職する上ではデジタルスキルは必要であり、公務員の知識の上に、上乘せとしてリテラシーとしての DX の知識があればなお良しということであった。

同様に、多くの大学で DX 人材育成の取り組みが始まっていた。その中から、以下の 2 大学を調査した。

山口大学は、令和 4 年(2022 年)10 月に「DX 人材育成推進室」を設置し、DX の素養を身に付けた人材を育成し、社会に送り出すことに取り組んでいる。1 年次～3 年次に DX、データサイエンス、知的財産などに関する科目を受講し、プログラム修了者には修了証が発行される。

西南学院大学は文系学部のみをもつ大学である。令和 5 年(2023 年)度よりカリキュラムを刷新して、全学部学科必修科目である「データリテラシー」の他、「データサイエンス基礎(データ分析)」、「データサイエンス基礎(AI 活用)」、「データサイエンス実践」(2024 年度から)の講座を開講している。

III. 自治体の事例

神戸市は、これまでの新卒一括採用中心の採用方法から経験者採用を拡大し、新卒採用と経験者採用の比率を 5:5 とした。令和 6 年(2024 年)度の試験は、経験者枠の通年枠の受験者が微増であることに加えて、新設された係長採用試験には 342 名の受験者が集まり、経験者枠の応募は好調だった。

名古屋市は、インターンシップや SNS の活用、試験内容の変更による公務の魅力発信、試験内容の変更などにより応募者数が増加した。

新潟市は、定員配置計画に基づいて職員配置を行っている。民間企業等職務経験者の一般行政では合格者数は増加傾向にあり、また、試験時期の早期化と試験内容の変更の影響で一般行政の受験者数が増加した。

IV. 諸外国の公務員採用

日本と同様に開かれた選抜試験で公務員採用が行われている例として、韓国とフランスの公務員試験を調査した。韓国は近年、一般の国家・地方公務員の採用試験の倍率は減少傾向にある。フランスも公務員部門の求人の困難は増大しており、2022 年に行われた国家公務員の採用試験では 15%の欠員が発生した。

最後に【ヒアリング・アンケート調査結果】についての概要である。

自治体が求める人材像、デジタル人材の採用等について以下のような話があった。

獨協大学 法学部総合政策学科 大谷基道教授

勤務条件に惹かれる人は、自治体側は採用したくない。ほどほどで働く人ではなく、自分がやりたいことが明確にあって、それを公務の世界でやろうとしている人が求められている。デジタル人材としては、情報の専門性よりは、例えば、簡単なアプリが作れるような知識や、データを分析して政策に繋げるとい

う EBPM の流れからすると、データ分析の R のようなソフトが使えるといった知識が求められる。

三重県

公務員として求められる人材要件は、コミュニケーション力やコンプライアンス意識、学び続ける姿勢など。デジタル知識に関してはリテラシーレベルが必要。ファイルの共有や SNS の知識、Word や Excel が使えること、特に業務上 VLOOKUP が使えると業務推進に役立つ。加えて、オフィシャルな側面(業務での活用)とアンオフィシャルな側面(プライベートでの活用)の違い、すみ分けがわかっている、正しく活用できる点も必要である。その時点もしくはその先にあるデジタル技術をまずはやってみようという意欲、意識が土台にないとリテラシーを身に付けたことにはならない。

新潟県

チャレンジ精神をもって主体的に行動できる人や、状況の変化に柔軟に対応しながら自分の役割を果たすことができる人が求められる。また、新潟県職員には IT パスポート試験を奨励しているため、基礎的な情報リテラシーを有していることが望ましい。

また、【ヒアリング・アンケート調査結果】では、公務員としてのキャリアプランをもつことの重要性についても話があった。キャリアプランをもたないまま公務員になったり、せつかく公務員になっても、人事制度上、多様なキャリアプランが選択できなかつたりすると、離職することになってしまう。自分自身のキャリアプランをもち、それを実現できる環境があれば、公務員になって目標をもって働くことができるだろう。

公務員を目指す学生に求められるのは、高い IT スキルではないこともわかった。①公務員になって何をして社会の役に立ちたいかというキャリアプラン、②コミュニケーション力、③学び続ける姿勢、④チャレンジ精神をもって主体的に行動できる力、これらをもった学生を育てることが、これからの専門学校には求められると考えられる。

【インターネット調査結果】

I. 公務員採用試験の状況

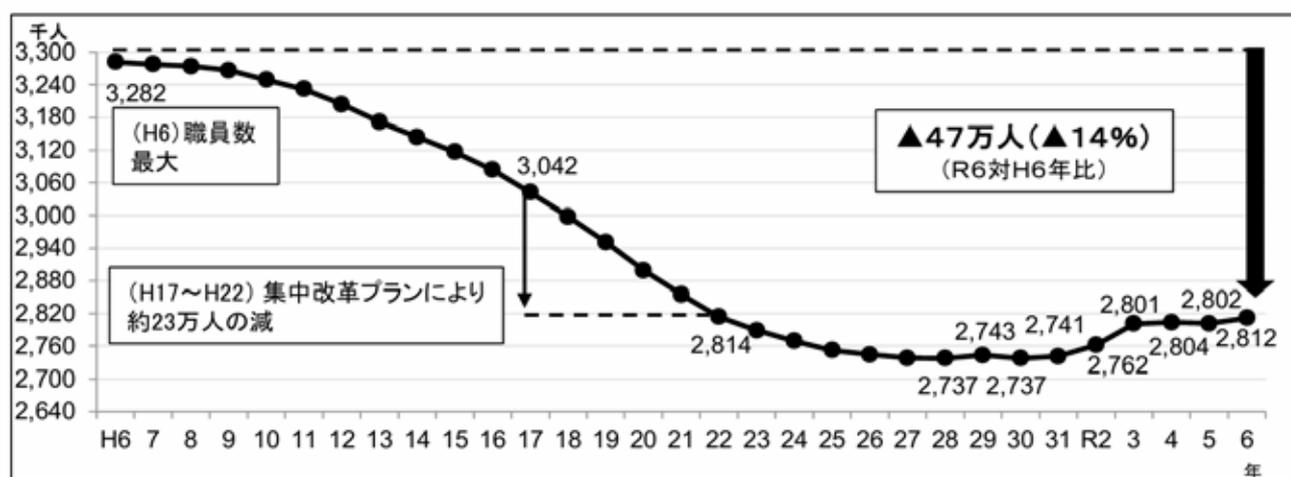
1. 地方公共団体の職員数の減少

総務省の「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」(※1)によると、地方公共団体の総職員数は、平成6年(1994年)をピークとして平成28年(2016年)まで一貫して減少し、その後、横ばいから微増傾向である。

令和6年(2024年)の職員数は、対前年比で10,153人増加し、281万1,749人。うち、都道府県は、対前年比で2,185人増加し、143万2,094人、市町村等は、対前年比で7,968人増加し、137万9,655人である。令和5年(2023年)度から段階的に定年が引き上げられることに伴い、5年度末に定年退職者が生じないことなどにより、職員数は対前年比で大幅に増加した。

増加の要因について、一般行政部門は、子ども子育て支援への対応、デジタル化への対応のほか、生活保護関連業務への対応、観光や地方創生への対応などにより職員数が増加したとされている。

地方公共団体の職員数の推移(平成6年～令和6年)



総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」(※1)より

2. 国家公務員の採用予定数と志望者数の推移

(1)採用予定数

国家公務員一般職試験の採用予定数は、大卒程度試験・高卒者試験ともに増加傾向である。

国家公務員一般職採用予定数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
大卒程度試験・行政	2,980	3,090	3,220	3,400	3,380
高卒者試験・事務	1,155	1,125	1,265	1,290	1,420

人事院「国家公務員試験 採用情報 NAVI」(※2)より作成

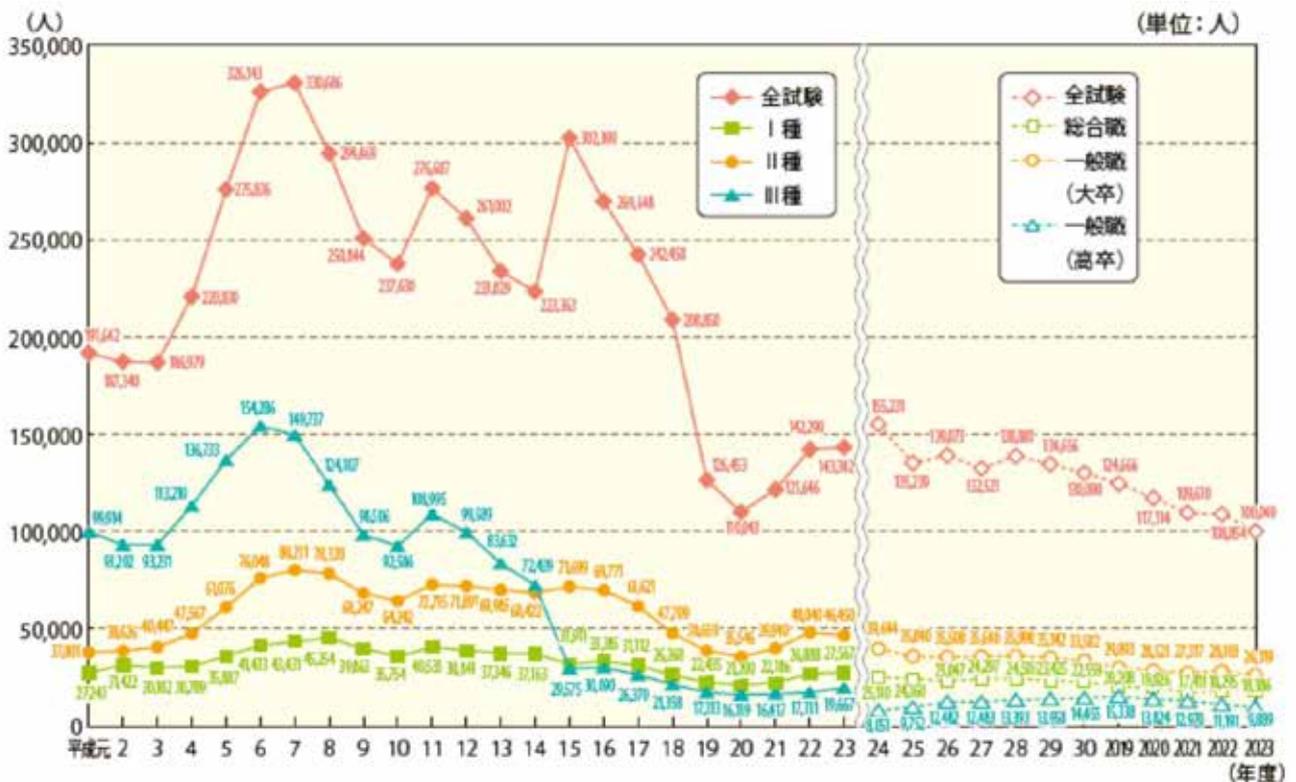
(2) 志望者数

国家公務員採用試験は、平成 24 年(2012)度に、現在の総合職試験、一般職試験、専門職試験及び経験者採用試験からなる試験に変更された。人事院によると、この年度は、一般職試験(大卒程度試験)の申込者数は 39,644 人、倍率は 13.7 倍、一般職試験(高卒者試験)事務の申込者数は 8,051 人、倍率は 9.9 倍であった(※3)。

また、令和 6 年(2024)年度の一般職試験(大卒程度試験)は、申込者数は 24,240 人、倍率は 3.2 倍であった(※4)。同様に、一般職試験(高卒者試験)事務は、申込者数は 8,113 人、倍率は 3.4 倍であった(※5)。

平成 24 年(2012 年)度と令和 6 年(2024 年)度を比較すると、申込者数は、大卒程度試験で大幅に減少した。採用予定数が増加傾向であるのに対して申込者が減少したため、倍率は、大卒程度試験・高卒者試験ともに大きく減少した。

国家公務員採用試験申込者数(Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種(平成23年度まで)及び総合職・一般職(大卒・高卒)の推移



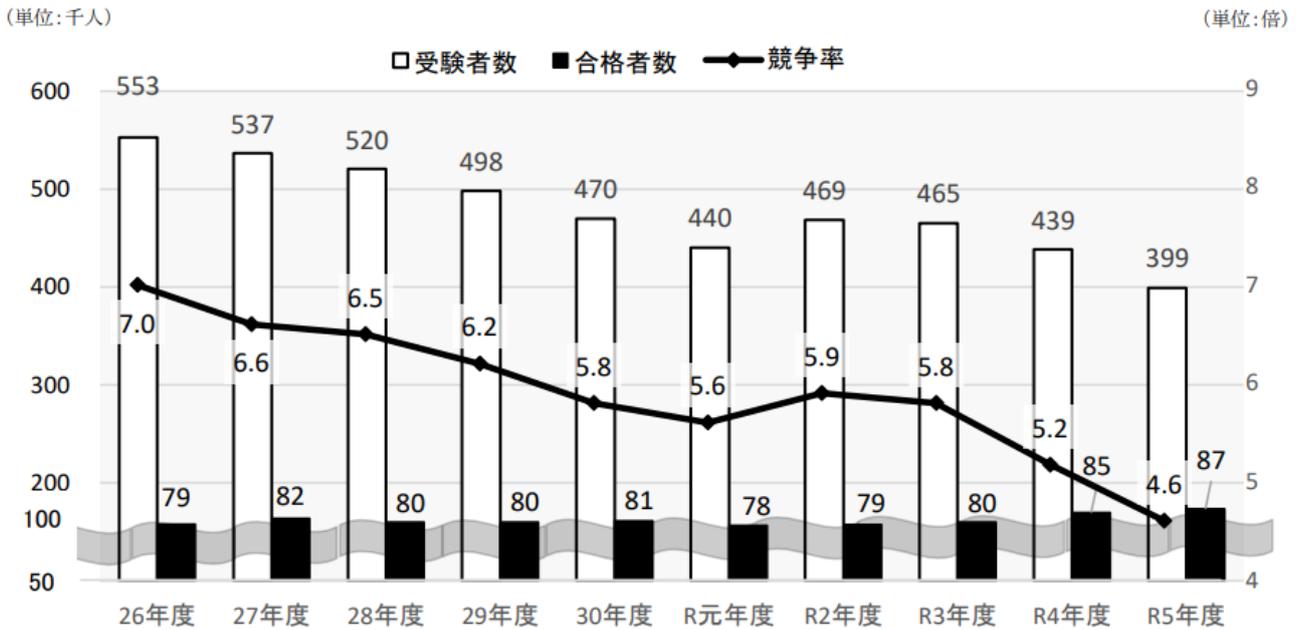
人事院「令和5年度業務状況」(※6)より

3. 地方公務員の採用予定数と志望者数の推移

総務省によると、地方公務員の採用試験における受験者数、合格数、競争率は以下のように推移している(※7)。

- ・令和 5 年(2023 年)度の受験者数は 399,199 人で、前年度から 39,452 人減少。合格者数は 86,753 人で、前年度から 1,949 人増加。競争率は 4.6 倍で、前年度から 0.6 ポイント減少。
- ・受験者数は長らく減少傾向が続いている一方、合格者数はなだらかな増加傾向となっている。これに伴い、競争率についても減少傾向が続いており、低水準となっている。

過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移



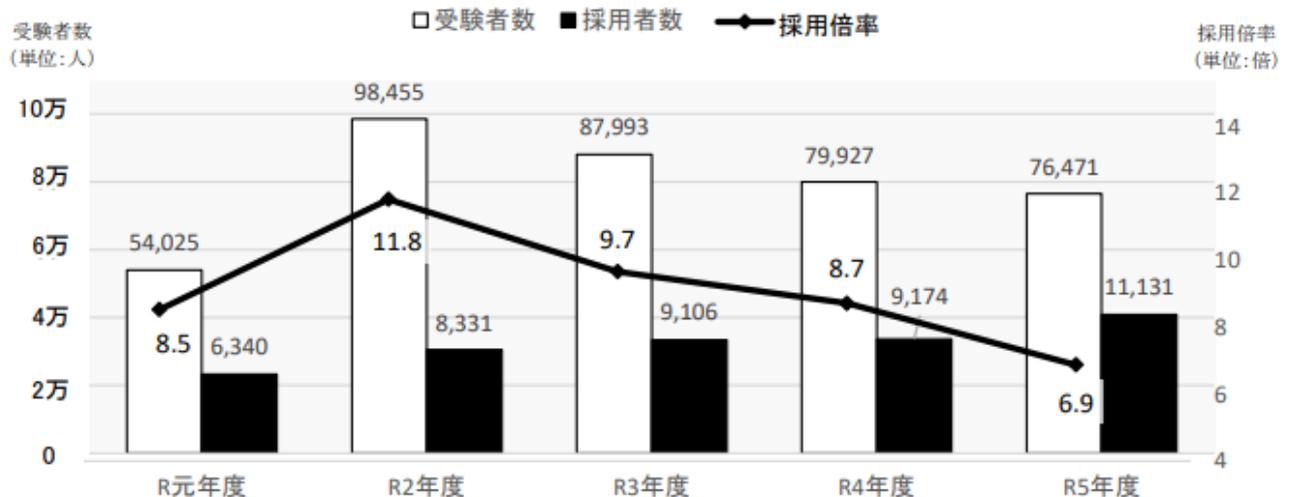
(注) 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。）又は任命権者が実施した職員採用競争試験を調査。
 なお、試験の名称が「選考」となっているが、公募・公告、能力実証判定、採用候補者名簿作成の4つの要件を満たす実質的な競争試験的選考は含む。
 (注) 本表における「競争率」は、受験者数/合格者数により算出している。

総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」(※7)より

また、地方公務員の中途採用における受験者数、採用者数、採用倍率は以下のように推移している。

- ・令和5年(2023年)度実施した中途採用試験について、受験者数は76,471人で、前年度から3,456人減少。採用者数は11,131人で、前年度から1,957人増加。採用倍率は6.9倍で、前年度から1.8ポイント減少。
- ・受験者数は令和2年(2020年)度以降減少傾向にあるが、実施団体の増加による影響もあり、採用者は年々増加している。

過去5年間の中途採用試験における受験者数及び採用倍率の推移



総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」(※7)より

- ※1 (令和6年12月26日)総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000983456.pdf (参照 2024.12.27)
- ※2 人事院「国家公務員試験 採用情報 NAVI」
2020年度一般職試験(高卒者試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036348.pdf>
2021年度一般職試験(高卒者試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036372.pdf>
2022年度一般職試験(高卒者試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036344.pdf>
2023年度一般職試験(高卒者試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036331.pdf>
2024年度一般職試験(高卒者試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/000003674.pdf>
2020年度一般職試験(大学程度試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036321.pdf>
2021年度一般職試験(大学程度試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036332.pdf>
2022年度一般職試験(大学程度試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036355.pdf>
2023年度一般職試験(大学程度試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/900036392.pdf>
2024年度一般職試験(大学程度試験)採用予定数 <https://www.jinji.go.jp/content/000001648.pdf>
(参照 2024.12.27)
- ※3 人事院「平成24年度業務状況」
https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/koumuinhakusyo/hakusho/h24/1-3-01-2-1.html (参照 2024.12.27)
- ※4 (令和6年8月13日)人事院「国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験)実施状況 2024年度」
<https://www.jinji.go.jp/content/000004671.pdf> (参照 2024.12.27)
- ※5 (令和6年11月12日)人事院「国家公務員採用一般職試験(高卒者試験)区分別実施状況 2024年度」
<https://www.jinji.go.jp/content/000005057.pdf> (参照 2024.12.27)
- ※6 人事院「令和5年度業務状況」https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/koumuinhakusyo/hakusho/R5/1-2-02-1.html (参照 2025.1.27)
- ※7 総務省「地方公務員における働き方改革に係る状況 令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000984529.pdf (参照 2025.1.28)

Ⅱ. 合格・採用後の状況

1. 高い辞退率

総務省の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和 5 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(※1)によると、令和 5 年(2023 年)度の都道府県および指定都市の辞退率^(注)は、以下のように推計される。

(注) 辞退率は、合格者数・採用者数より推計したものであり、e-Stat で公表された数値ではない。
辞退率 = 1 - (採用者数 ÷ 合格者) で算出

合格者名簿の有効期限延長の動きもあり、必ずしも合格者がすべて採用対象となるわけではないが、辞退率は高い傾向にあるといえる。

令和 5 年(2023 年)度の都道府県および指定都市の辞退率(推計)

都道府県名/指定都市名	全試験区分 合計			上級試験または大学卒業程度の試験			中級試験または短大卒業程度の試験			初級試験または高校卒業程度の試験			その他の試験		
	合格者数	採用者数	辞退率	合格者数	採用者数	辞退率	合格者数	採用者数	辞退率	合格者数	採用者数	辞退率	合格者数	採用者数	辞退率
北海道	1,884	1,161	38.4%	808	516	36.1%	0	0	-	922	507	45.0%	154	138	10.4%
青森県	326	242	25.8%	205	165	19.5%	2	2	0.0%	119	75	37.0%	0	0	-
岩手県	557	447	19.7%	200	150	25.0%	202	181	10.4%	132	95	28.0%	23	21	8.7%
宮城県	363	262	27.8%	202	141	30.2%	29	25	13.8%	132	96	27.3%	0	0	-
秋田県	316	238	24.7%	183	141	23.0%	9	6	33.3%	124	91	26.6%	0	0	-
山形県	324	284	12.3%	174	147	15.5%	72	71	1.4%	77	65	15.6%	1	1	0.0%
福島県	534	406	24.0%	370	274	25.9%	29	24	17.2%	135	108	20.0%	0	0	-
茨城県	640	490	23.4%	417	323	22.5%	68	50	26.5%	153	116	24.2%	2	1	50.0%
栃木県	380	321	15.5%	293	244	16.7%	6	5	16.7%	81	72	11.1%	0	0	-
群馬県	360	283	21.4%	212	168	20.8%	17	14	17.6%	131	101	22.9%	0	0	-
埼玉県	1,191	707	40.6%	866	506	41.6%	59	34	42.4%	266	167	37.2%	0	0	-
千葉県	1,556	847	45.6%	834	479	42.6%	101	74	26.7%	621	294	52.7%	0	0	-
東京都	4,800	2,389	50.2%	3,707	1,816	51.0%	33	26	21.2%	1,040	533	48.8%	20	14	30.0%
神奈川県	1,376	833	39.5%	931	575	38.2%	8	7	12.5%	367	202	45.0%	70	49	30.0%
新潟県	640	511	20.2%	312	246	21.2%	97	90	7.2%	205	155	24.4%	26	20	23.1%
富山県	451	356	21.1%	278	209	24.8%	102	87	14.7%	70	59	15.7%	1	1	0.0%
石川県	264	207	21.6%	198	153	22.7%	9	6	33.3%	57	48	15.8%	0	0	-
福井県	298	199	33.2%	235	150	36.2%	0	0	-	63	49	22.2%	0	0	-
山梨県	286	224	21.7%	225	176	21.8%	0	0	-	61	48	21.3%	0	0	-
長野県	470	312	33.6%	332	209	37.0%	3	3	0.0%	135	100	25.9%	0	0	-
岐阜県	466	340	27.0%	322	224	30.4%	3	3	0.0%	141	113	19.9%	0	0	-
静岡県	587	439	25.2%	423	304	28.1%	6	6	0.0%	128	102	20.3%	30	27	10.0%
愛知県	958	652	31.9%	704	472	33.0%	1	1	0.0%	253	179	29.2%	0	0	-
三重県	364	282	22.5%	239	182	23.8%	29	22	24.1%	93	76	18.3%	3	2	33.3%
滋賀県	349	272	22.1%	277	211	23.8%	0	0	-	72	61	15.3%	0	0	-
京都府	742	487	34.4%	523	350	33.1%	19	18	5.3%	199	119	40.2%	1	0	100.0%
大阪府	1,841	1,146	37.8%	1,104	720	34.8%	0	0	-	737	426	42.2%	0	0	-
兵庫県	1,039	692	33.4%	781	492	37.0%	77	74	3.9%	181	126	30.4%	0	0	-
奈良県	373	280	24.9%	305	218	28.5%	0	0	-	68	62	8.8%	0	0	-
和歌山県	203	159	21.7%	156	121	22.4%	0	0	-	47	38	19.1%	0	0	-

鳥取県	181	150	17.1%	149	121	18.8%	2	2	0.0%	30	27	10.0%	0	0	-
島根県	292	199	31.8%	207	134	35.3%	2	2	0.0%	83	63	24.1%	0	0	-
岡山県	298	225	24.5%	229	171	25.3%	0	0	-	69	54	21.7%	0	0	-
広島県	626	503	19.6%	419	330	21.2%	64	59	7.8%	142	113	20.4%	1	1	0.0%
山口県	349	243	30.4%	226	151	33.2%	0	0	-	123	92	25.2%	0	0	-
徳島県	363	184	49.3%	285	155	45.6%	2	1	50.0%	76	28	63.2%	0	0	-
香川県	179	136	24.0%	150	114	24.0%	8	8	0.0%	21	14	33.3%	0	0	-
愛媛県	463	261	43.6%	308	192	37.7%	5	5	0.0%	150	64	57.3%	0	0	-
高知県	290	205	29.3%	205	140	31.7%	0	0	-	85	65	23.5%	0	0	-
福岡県	647	526	18.7%	388	310	20.1%	40	40	0.0%	219	176	19.6%	0	0	-
佐賀県	289	209	27.7%	195	142	27.2%	3	3	0.0%	91	64	29.7%	0	0	-
長崎県	377	249	34.0%	270	173	35.9%	2	2	0.0%	105	74	29.5%	0	0	-
熊本県	351	267	23.9%	232	176	24.1%	3	3	0.0%	116	88	24.1%	0	0	-
大分県	352	251	28.7%	278	195	29.9%	7	6	14.3%	67	50	25.4%	0	0	-
宮崎県	459	339	26.1%	245	187	23.7%	93	78	16.1%	111	66	40.5%	10	8	20.0%
鹿児島県	412	282	31.6%	262	164	37.4%	42	36	14.3%	108	82	24.1%	0	0	-
沖縄県	354	253	28.5%	248	171	31.0%	56	39	30.4%	41	34	17.1%	9	9	0.0%
札幌市	613	495	19.2%	328	238	27.4%	137	125	8.8%	107	97	9.3%	41	35	14.6%
仙台市	433	390	9.9%	255	232	9.0%	109	102	6.4%	69	56	18.8%	0	0	-
さいたま市	684	485	29.1%	414	284	31.4%	185	151	18.4%	85	50	41.2%	0	0	-
千葉市	518	396	23.6%	309	217	29.8%	164	143	12.8%	45	36	20.0%	0	0	-
横浜市	1,264	879	30.5%	667	434	34.9%	339	259	23.6%	132	82	37.9%	126	104	17.5%
川崎市	562	367	34.7%	424	266	37.3%	42	32	23.8%	52	32	38.5%	44	37	15.9%
相模原市	204	197	3.4%	149	145	2.7%	17	14	17.6%	38	38	0.0%	0	0	-
新潟市	313	273	12.8%	158	132	16.5%	94	90	4.3%	59	49	16.9%	2	2	0.0%
静岡市	174	152	12.6%	150	132	12.0%	8	8	0.0%	16	12	25.0%	0	0	-
浜松市	195	182	6.7%	128	116	9.4%	36	36	0.0%	31	30	3.2%	0	0	-
名古屋市	850	621	26.9%	640	454	29.1%	81	77	4.9%	120	83	30.8%	9	7	22.2%
京都市	441	327	25.9%	366	273	25.4%	10	9	10.0%	58	39	32.8%	7	6	14.3%
大阪市	1,112	877	21.1%	776	616	20.6%	89	79	11.2%	247	182	26.3%	0	0	-
堺市	316	259	18.0%	172	139	19.2%	86	71	17.4%	40	36	10.0%	18	13	27.8%
神戸市	371	231	37.7%	229	188	17.9%	90	16	82.2%	52	27	48.1%	0	0	-
岡山市	284	250	12.0%	182	154	15.4%	51	50	2.0%	23	18	21.7%	28	28	0.0%
広島市	427	364	14.8%	240	206	14.2%	74	70	5.4%	100	75	25.0%	13	13	0.0%
北九州市	242	204	15.7%	174	149	14.4%	21	19	9.5%	47	36	23.4%	0	0	-
福岡市	456	370	18.9%	248	204	17.7%	49	42	14.3%	159	124	22.0%	0	0	-
熊本市	379	323	14.8%	141	109	22.7%	104	100	3.8%	67	57	14.9%	67	57	14.9%

e-Stat「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」(※1)より作成

また、次の表は、令和元年(2019年)のデータである。令和5年(2023年)度と令和元年(2019年)で「全試験区分 合計」の辞退率を比較すると、47都道府県のうち35、20指定都市のうち14で、令和5年(2023年)度の方が高くなっている。これより、全国的に辞退率は上昇傾向にあると考えられる。

令和元年(2019年)度の都道府県および指定都市の辞退率(推計)

都道府県名	全試験区分 合計			都道府県名	全試験区分 合計			指定都市名	全試験区分 合計		
	合格者数	採用者数	辞退率		合格者数	採用者数	辞退率		合格者数	採用者数	辞退率
北海道	1,976	1,111	43.8%	滋賀県	300	250	16.7%	札幌市	575	508	11.7%
青森県	374	308	17.6%	京都府	584	458	21.6%	仙台市	348	294	15.5%
岩手県	753	587	22.0%	大阪府	1,447	882	39.0%	さいたま市	635	453	28.7%
宮城県	393	303	22.9%	兵庫県	1,048	719	31.4%	千葉市	436	311	28.7%
秋田県	273	216	20.9%	奈良県	273	235	13.9%	横浜市	1293	950	26.5%
山形県	341	272	20.2%	和歌山県	347	316	8.9%	川崎市	396	259	34.6%
福島県	425	345	18.8%	鳥取県	186	152	18.3%	相模原市	267	209	21.7%
茨城県	595	488	18.0%	島根県	328	256	22.0%	新潟市	242	211	12.8%
栃木県	358	310	13.4%	岡山県	358	294	17.9%	静岡市	270	243	10.0%
群馬県	341	261	23.5%	広島県	721	550	23.7%	浜松市	112	100	10.7%
埼玉県	1,209	786	35.0%	山口県	373	271	27.3%	名古屋市	683	557	18.4%
千葉県	1,358	885	34.8%	徳島県	323	204	36.8%	京都市	380	331	12.9%
東京都	4,168	2,010	51.8%	香川県	215	181	15.8%	大阪市	728	598	17.9%
神奈川県	1,375	934	32.1%	愛媛県	471	330	29.9%	堺市	205	179	12.7%
新潟県	575	466	19.0%	高知県	276	205	25.7%	神戸市	610	402	34.1%
富山県	362	308	14.9%	福岡県	837	632	24.5%	岡山市	210	192	8.6%
石川県	213	178	16.4%	佐賀県	311	234	24.8%	広島市	431	368	14.6%
福井県	303	192	36.6%	長崎県	314	252	19.7%	北九州市	226	189	16.4%
山梨県	242	195	19.4%	熊本県	307	254	17.3%	福岡市	363	308	15.2%
長野県	404	309	23.5%	大分県	291	194	33.3%	熊本市	250	216	13.6%
岐阜県	413	315	23.7%	宮崎県	423	336	20.6%				
静岡県	622	500	19.6%	鹿児島県	539	396	26.5%				
愛知県	1,166	877	24.8%	沖縄県	301	225	25.2%				
三重県	313	241	23.0%								

e-Stat「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」(※2)より作成

(注)網掛けは、令和元年と比較して令和5年の辞退率が上昇した自治体

2. 若手職員の早期退職の増加

人事院(※3)によると、国家公務員総合職試験採用職員において、入職後10年未満の退職者数が増加している。令和2年(2020年)度は109人だったが、令和5年(2023年)は203人と過去最多であった(表1)。また、各年度の採用者総数における退職者数の割合をみると、採用された若手職員の早期退職が増加している(表2)。

地方公務員についても、同様の傾向がみられる。総務省(※4)によると、地方公務員一般行政職において、若手職員の退職者数が増加している。普通退職者数について、平成30年(2018年)度は、25歳未満が848人、25歳以上30歳未満が2,083人で、30歳未満の合計は2,931人だったが、令和4年(2022年)は25歳未満が1,261人、25歳以上30歳未満が2,983人で、30歳未満の合計は4,244人となり、5年間で約1.4倍となった(表3)。ただし、普通退職者数合計が増加しているため、割合としては大きな変化はない。

表1 退職年度別・在職年数別の退職者数

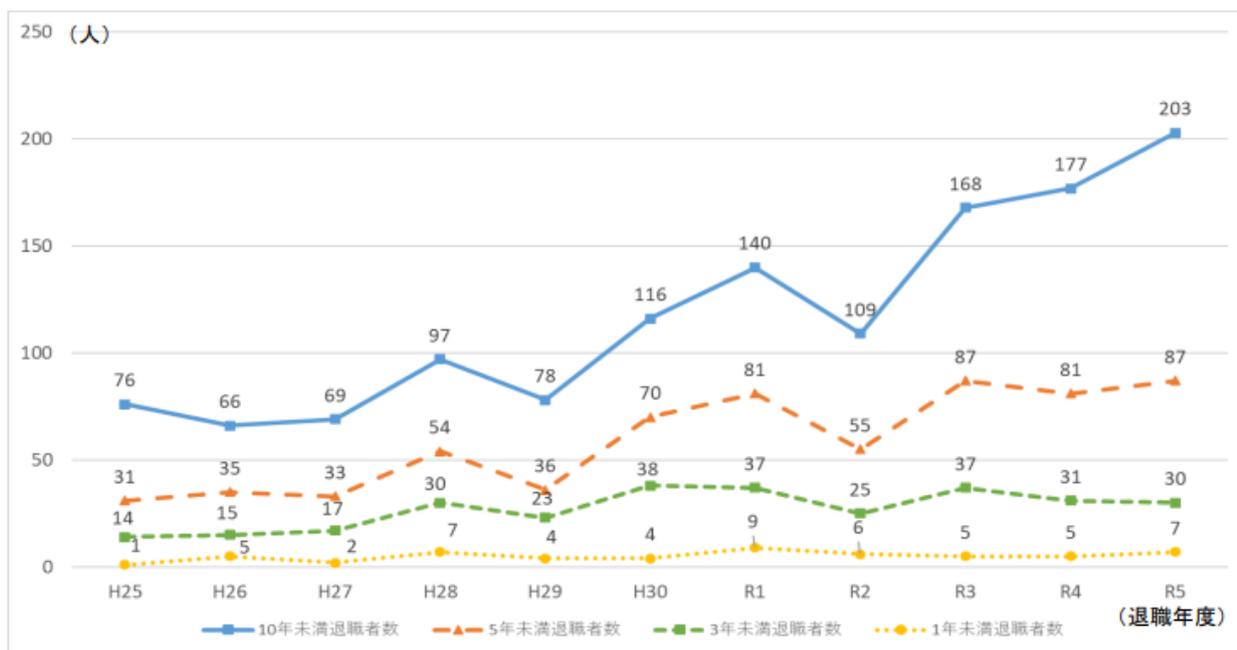
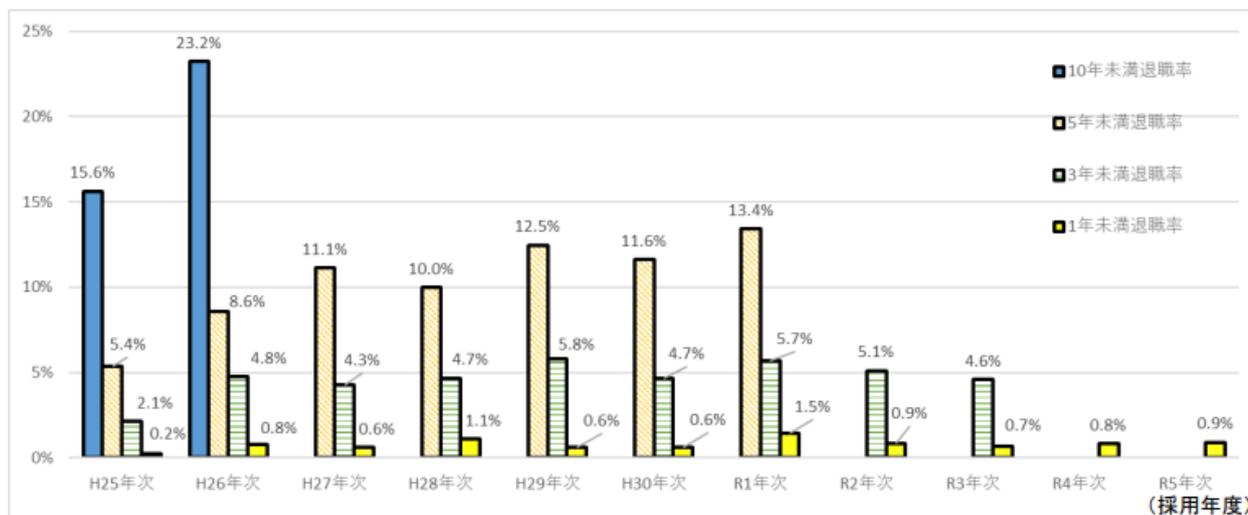


表2 採用年度別・在職者数別の退職率

(注)退職率とは、各年度の採用者総数における令和6年3月31日までの退職者数の割合をいう。



人事院「総合職試験採用職員の退職状況について」(※3)より

表3 一般行政職の普通退職者数(都道府県、指定都市、市・特別区、町村、一部事務組合等の合計)

	普通退職者数合計	25歳未満	25歳以上 30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満
令和4年 (2022年度)	12,501 (100.0%)	1,261 (10.1%)	2,983 (23.9%)	2,440 (19.5%)	1,733 (13.9%)	2,026 (16.2%)	1,772 (14.1%)
平成30年度 (2018年度)	8,322 (100.0%)	848 (10.2%)	2,083 (25.0%)	1,453 (17.5%)	912 (11.0%)	1,457 (17.5%)	1,292 (12.5%)

人事院「総合職試験採用職員の退職状況について」(※4)より作成

3. 「精神及び行動の障害」による長期病休者数の増加

人事院によると、メンタルヘルス不調による長期休務者は近年増加の一途を辿っている(※5)。一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会が実施している調査(※6)において、令和5年(2023年)度における「精神及び行動の障害」による長期病休者数(10万人率)の推移は、前年から増加して2,286.4人となり、10年前(平成25年度)の約1.9倍、15年前(平成20年度)の約2.0倍であった。

主な疾病分類別長期病休者数(10万人率)の推移



一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 「地方公務員健康状況等の現況の概要(令和5年度)」(※6)より

- ※1 (公開年月日:2025年1月16日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040241781 (参照 2025.1.16)
- ※2 (公開年月日:2021年3月29日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200213&tstat=000001152767&cycle=0&stat_infid=000032074212&tclasslval=0 (参照 2025.1.27)
- ※3 (令和6年12月)人事院「総合職試験採用職員の退職状況について」<https://www.jinji.go.jp/content/000007240.pdf> (参照 2024.12.27)
- ※4 総務省「令和4年度地方公務員の退職状況等調査」
令和4年度 https://www.soumu.go.jp/main_content/000919206.pdf
平成30年度 https://www.soumu.go.jp/main_content/000796156.pdf (参照 2025.1.28)
- ※5 (令和6年3月)総務省「令和5年度 地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会 報告書」https://www.soumu.go.jp/main_content/000935927.pdf (参照 2024.12.27)
- ※6 一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況の概要(令和5年度)」<https://www.jalsha.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2024/12/R6kenkougaiyou.pdf> (参照 2024.12.27)

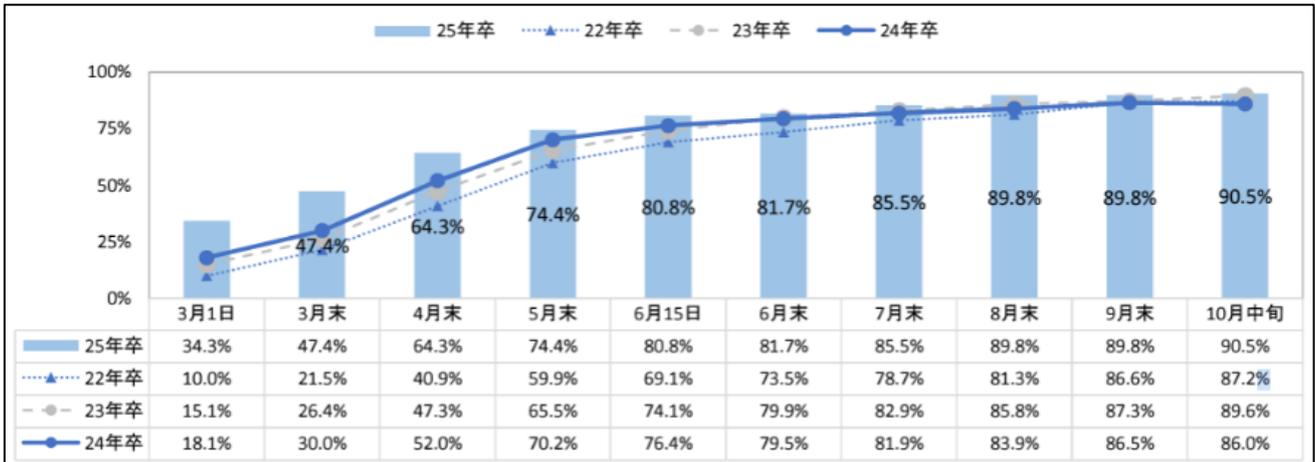
Ⅲ. 公務員の志望者が増えない要因

公務員の志望者が増えない要因は複数あり、主な要因としては、以下が挙げられている。(※1)(※2)

1. 公務員試験の日程が民間企業との併願に不利であること

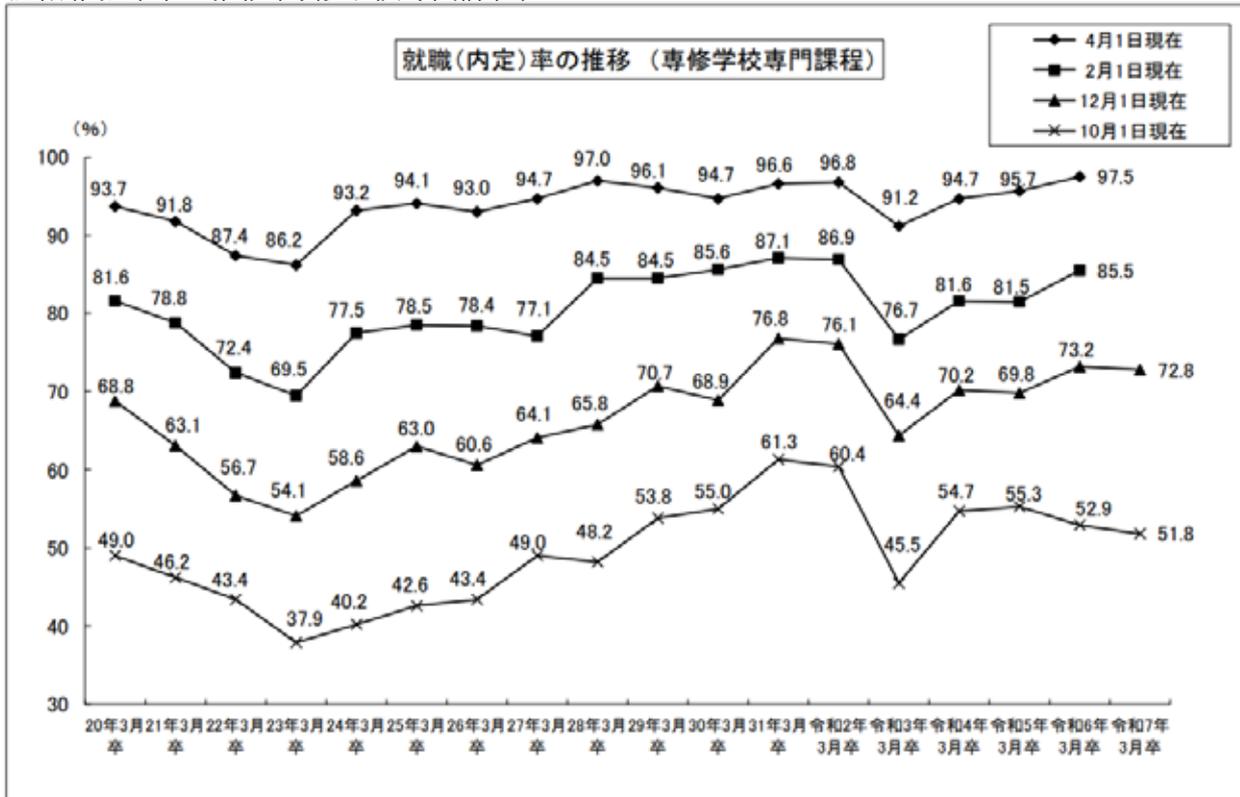
大学生、専門学校生の内定率の推移は以下のとおりである。

大学生の就職内定率推移



マイナビキャリアリサーチ Lab 「2025 年卒就職内定率(内々定率)の状況」(※3)より

就職(内定)率の推移(専修学校専門課程)



文部科学省 「令和6年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査結果(12月1日現在)」(※4)より

令和7年(2025年)卒業予定の大学生・大学院生の内々定率は10月中旬時点で90.5%である。大学卒業程度を対象とした公務員試験が集中している6月ごろの内定率は80%以上となっており(※3)、「早めに進路を決めたい」と考える学生にとっては、公務員試験の日程は就職活動に不利と考えられるであろう。

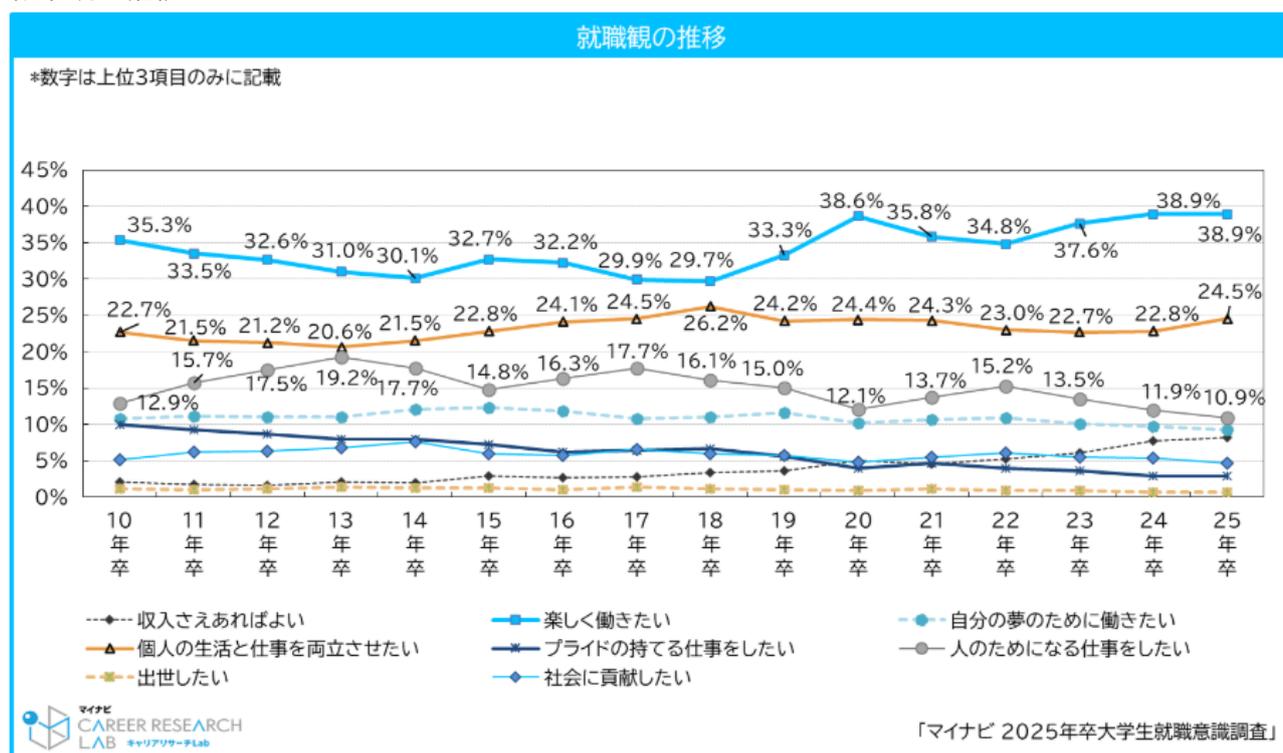
また、専門学校生が主に受験する高校卒業程度を対象とした公務員試験は9月に集中しているが、専門学校生の10月1日現在の内定率は51.8%であり、こちらも約半数が内定を獲得していることになる(※4)。

2. 「人のために働きたい」と考える若者の減少

マイナビキャリアリサーチ Lab「2025年卒大学生就職意識調査」(※5)によると、職業観では「楽しく働きたい」が最多(38.9%)である一方、「人のために役立つ仕事がしたい」という回答は10.9%にとどまった。また、「個人の生活と仕事を両立させたい」(24.5%)は、前年比でもっとも増加幅が大きかった。

「人のために役立つ仕事がしたい」という回答は減少傾向にあり、若者にとって、公務員という仕事のもつ「社会貢献」という面は、職業選択の際の重要な基準とは言えないことが推察できる。

職業観の推移



マイナビキャリアリサーチ Lab 「2025年卒大学生就職意識調査」(※5)より

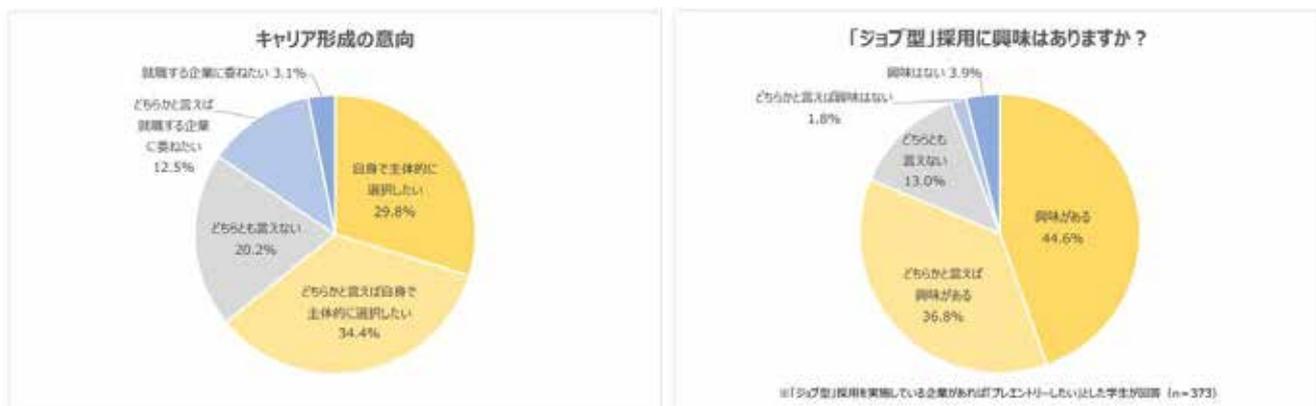
3. キャリア形成のしづらさ

地方公務員は典型的なメンバーシップ型雇用であり、ジョブローテーション制度によって様々な部署を経験するのが一般的である。これは、行政に関する広範な知識が住民に求められていること、職員が特定の部署に専属的に長期間勤務することによって生じる問題を回避することなどの背景がある。

一方、「あさがくナビ」(※6)の調査結果では、キャリアは「自身で主体的に選択したい」と回答した学生が6割を超え、また、ジョブ型採用に「興味がある」「どちらかといえば興味がある」と回答した学生が8割を

超える。これは、若者のニーズと公務員のキャリアパスが合致しないことを示しているといえる。

近年では、ジョブ型採用の考え方を取り入れ、庁内公募制や庁内 FA 制を導入する自治体もある。



株式会社学情「あさがくナビ」(※6)より

4. 労働環境の問題

公務員の労働環境をめぐっては、以下のような問題も指摘されている。

(1) デジタル化の遅れ

紙文化が残る職場環境、テレワークの導入の遅れ、古い情報システムの使用などのデジタル化の遅れは、効率重視の若者にとって魅力的とはいえず、公務員離れの要因となりえる。

(2) 給与の低さ

公務員は年功序列型の賃金体系である。また、職種による給与の差が少ないため、特に専門職においては、民間企業との賃金格差が大きい。このことは、人材確保の上で大きな課題となっている。

以下の表は、厚生労働省による新規学卒者の学歴別の賃金である(※7)。男女計で、大学 237.3 千円、専門学校 214.5 千円となっている。

新規学卒者の性、学歴別賃金及び対前年増減率

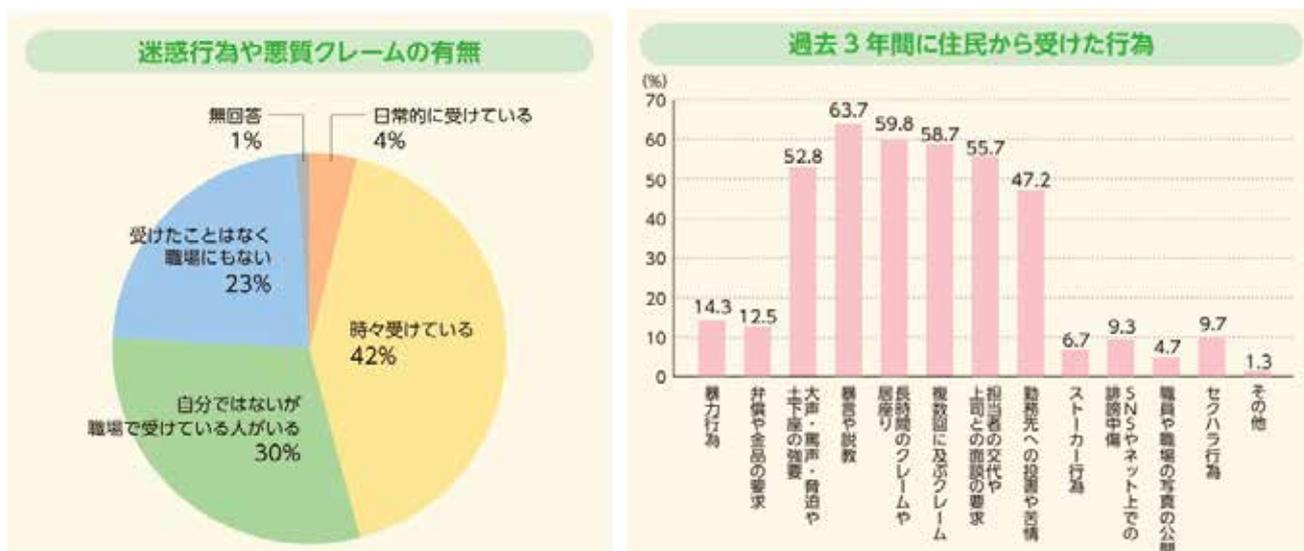
性	高校		専門学校		高専・短大		大学		大学院	
	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)								
男女計	186.8	3.1	214.5	0.9	214.6	6.1	237.3	3.9	276.0	3.0
男	189.0	3.1	210.8	1.8	222.8	9.2	240.3	4.6	283.2	4.2
女	183.2	3.2	217.0	0.2	211.7	4.9	234.3	3.1	260.8	1.5

厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(※7)より

また、総務省の「令和5年度地方公務員給与の実態」(※8)によると、地方公務員(一般行政職)の経験年数1年未満の平均給料は、大学卒で平均189.1千円、短大卒で169.3千円、高校卒で157.5千円である(専門学校は掲載なし)。これらは賞与・手当等は含まないため単純な比較はできないが、若者には地方公務員の給与は低く感じられると考えられる。

(3)カスハラなどの迷惑行為

地域住民からの度を越した要求や迷惑行為(カスハラ)は、民間だけでなく、公務員の職場にも及んでいる。全日本自治団体労働組合の調査(※9)によると、過去3年間でカスハラを「日常的に受けている」または「時々受けている」人の合計は46%で、約半数がカスハラを経験したという結果であった。また、公務員が受けたカスハラの内容では、「暴言や説教」、「長時間のクレームや居座り」、「複数回に及ぶクレーム」がそれぞれ60%前後となった。この調査には、迷惑行為を受けた職員のほぼすべてがストレスを感じており、「出勤が憂鬱になった」職員が約6割に上り休職に至るケースも1割を数えると記載されている。



全日本自治団体労働組合「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」(※9)より

- ※1 (2024-09-04) ジチタイワークス WEB 「なぜ公務員離れが起こるのか?時代に合った柔軟な採用活動が人材獲得のカギ」 <https://jichitai.works/article/details/2660> (参照 2024.12.24)
- ※2 総務省「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会(第3回) 資料2(地方自治の担い手不足)(稲継委員資料)」 https://www.soumu.go.jp/main_content/000947258.pdf (参照 2025.1.25)
- ※3 (2024年10月中旬更新)マイナビキャリアリサーチ Lab 「2025年卒就職内定率(内々定率)の状況」 https://career-research.mynavi.jp/column/20240408_71929/ (参照 2025.1.25)
- ※4 (令和7年1月24日)文部科学省「令和6年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査結果(12月1日現在)」 https://www.mext.go.jp/content/20250124-mxt_gakushi01-000039827_1.pdf.pdf(参照 2025.1.25)
- ※5 (公開日:2024.04.16)マイナビキャリアリサーチ Lab「2025年卒大学生就職意識調査」 https://career-research.mynavi.jp/reserch/20240416_74092/ (参照 2025.1.28)
- ※6 (2023年5月12日発表)株式会社学情「あさがくナビ」 <https://service.gakujo.ne.jp/wp-content/uploads/2023/10/230512-navienq.pdf> (参照 2025.1.25)
- ※7 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査 結果の概況 新規学卒者」 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/09.pdf> (参照 2025.1.28)
- ※8 総務省「令和5年度地方公務員給与の実態」 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/kyuuyo/pdf/R5_kyuyo_1_02.pdf (参照 2025.1.28)
- ※9 (2023年2月)全日本自治団体労働組合 総合労働局「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」 <https://www.jichiro.gr.jp/doc/pawahara/2023-cushara-manual.pdf> (参照 2025.1.28)

IV. 人材確保のための自治体の取り組み事例

自治体では、受験者を増やして人材を確保するために、さまざまな工夫を行っている。試験日の早期化、試験内容の変更、経験者枠の拡大などの他にも、以下のような工夫がある。

1. 受験しやすさの向上

①ふじみ野市(埼玉県) ※1

・ナイト面接

第1次試験の個別面接(対面または Web)で、従来の日中(午前9時から午後5時)に加え、夜間(午後5時から午後8時)の時間帯も選択できる。

近隣の受験生の受験利便性向上、遠方の受験生の受験機会を確保。

・選べる筆記試験

第2次試験の筆記試験は、教養試験、SPI3、専門試験、職務基礎力試験(BEST)から選択できる。

職種や受験区分に応じて選択可能科目が異なり、一般事務職(上級・中級・初級とも)は、教養試験、SPI3、職務基礎力試験(BEST)から選択可能。

②四條畷市(大阪府) ※2

・ビデオ面接

第1次試験の個人面接で実施。

専用 URL を発行し、あらかじめ録画した質問に対し返答し、その動画を送付する。

場所や日時にとらわれず受験できる。

(注)四條畷市は、第2次試験の個別面接も Web で実施している。

③奈良県 ※3

・国家公務員試験合格者の採用

対象:国家公務員の大学卒業程度以上の採用試験に合格した者

国家公務員採用試験の最終合格通知、又は試験に合格し採用候補者名簿に記載されたことを証明する合格証明書を提出

選考方法:口述試験のみ(筆記試験は実施なし)

2. 採用候補者名簿の有効期間の延長

受験者のメリット:採用希望年度を選択できるようになる

対象者の例:大学4年時に受験・最終合格し、大学院修士課程を修了後に採用される

最終合格後、海外へ留学を希望し、2年後に採用

最終合格した翌年に民間企業やNPOに就職を希望し、3年後に採用 など

①東京都 ※4

令和5年(2023年)度から

対象:I類B(一般方式)行政、土木、建築、機械、電気、I類B(新方式)行政

期間:1年→3年に延長

②特別区 (※5)

令和6年(2024年)度から
対象: I類採用試験の全試験区分
期間: 1年→3年に延長

③新潟県 (※6)

令和6年(2024年)度から
対象: 大学卒業程度試験(キャリア採用を除く)の総合土木、林業、電気
期間: 1年→3年に延長

④国家公務員 (※7)

令和5年(2023年)度から
対象: 総合職試験(「教養区分」を除く)と一般職試験(大卒程度試験)
期間: 3年→5年(総合職試験「教養区分」は6年6ヶ月間)に延長

3. 受験資格の拡大(年齢の拡大)

(1)年齢下限の緩和

受験者のメリット: 大学2年生・3年生で受験して、採用希望年度を選択できる
対象者の例: ・大学4年時に受験・最終合格し、大学院修士課程を修了後に採用される
・最終合格後、海外へ留学を希望し、2年後に採用
・最終合格した翌年に民間企業やNPOに就職を希望し、3年後に採用 など

①東京都 (※8)

令和6年(2024年)度の秋試験から
対象: I類B(新方式・第2回)土木、建築、機械、電気
受験資格: 21歳から29歳(令和7年(2025年)4月1日時点)
※大学3年生(21歳)も受験できる
(令和8年(2026年)4月以降の採用も選択できるため、大学卒業後の入都が可能)

(2)年齢上限の緩和

①岡山市 (※9)(※10)

大学卒業程度の事務職で、年齢上限の異なる枠を設定

A. 事務一般枠 A・B(～30歳)

受験資格: 次のいずれかに該当する人

A. 平成6年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた人(学歴不問)

B. 平成15年4月2日以降に生まれた人で次のいずれかに該当する人

ア. 学校教育法による大学(短期大学を除く。)を卒業した人、又は令和7年3月31日までに卒業見込みの人

イ. 人事委員会がアに該当する人と同等の資格があると認める人

B. 事務特別枠 C(～39 歳)

受験資格:昭和 60 年 4 月 2 日から平成 6 年 4 月 1 日までに生まれた人(学歴不問)

4. インターンシップで仕事を理解してもらう

(1)バリエーション豊かなコース設定

①京都府福知山市 (※11)

対象:大学生、高校生など

体験内容:希望職種・希望コースが選択できる

- ・1WEEK インターンシップ「一般行政職・資格職版」
庁舎見学・職場体験・若手職員との懇談会、フィールドワーク・政策ワークショップ他
(職場体験については、5 日間の日程の中で、2～3 か所の部署を体験できる)
- ・1WEEK インターンシップ「技術職特別版」
庁舎見学、若手職員との懇談、業務体験(現地測量、現地対応、現況調査、設計業務等)
- ・1WEEK インターンシップ「消防職特別版」
消防業務(消防車の点検、消防訓練等の消防士体験、事務作業等)
- ・1DAY プログラム(オンライン)
福知山市役所の紹介、政策ワークショップ、若手職員によるパネルディスカッション他

期間等:令和6年(2024 年)8 月～令和6年(2024 年)9 月

(1WEEK インターンシップは各 3 日程から選択可)

(2)有給・長期インターンシップ

①神奈川県藤沢市 (※12)

対象:大学生または大学院生(全学年、全学部)

体験内容:「DX・スマートシティ」コース 最大 2 名程度 【受入部署】デジタル推進室

「デジタル市役所」「スマートシティ」の実現に向けた業務に携わる。

学生ならではの視点や発想力を発揮し、藤沢市の DX 推進を一緒に進めることができる。

「子ども・子育て政策」コース 最大 2 名程度 【受入部署】子育て企画課

「こどもまんなか社会」の実現に向けた業務に携わる。

期間等:令和6年(2024 年)12 月～令和7年(2025 年)1 月

週 1～3 日程度(最大 60 時間/月)、時給 1,258 円(交通費支給あり)

②神奈川県平塚市 (※13)

対象:大学(短期大学を除く)及び大学院の土木関係の専門課程に在学中の学生

体験内容:土木行政に係る事務補助作業

期間等:令和6年(2024 年)7 月 22 日～9 月 13 日のうち、12～20 日間程度

原則週 3 日勤務、時給 1,112 円(その他、通勤手当の支給あり)

募集人数 3 人程度

(3)通年インターンシップ

①岡山県東京事務所（※14）

対象：大学、短期大学または大学院に在学中の学生（卒業年次は除く）

体験内容：希望部署を含めた各部署の業務、若手職員との座談会、体験報告会など

期間等：通年（1年中）申し込み可能（実習希望日の2週間前までに申し込み）

5. 再採用

①東京都日野市「おかえり採用」（※15）

対象：日野市職員として1年以上勤務したことがある人（常勤職員としての勤務形態）、60歳未満

募集職種：事務職員

募集期間：随時募集（令和6年（2024年）12月1日開始）

試験内容：第一次試験エントリーシート、第二次試験個人面接

採用方法：採用候補者名簿に登載し、欠員が生じたときに採用候補者名簿から採用。

名簿の有効期限は1年間。

採用後6か月の間、勤務を良好な成績で遂行したときに正式採用。

②沖縄県うるま市（※16）

対象：うるま市での行政実務経験が5年ある者、45歳以下

募集職種：行政職 若干名

試験日：第一次試験 令和7年（2025年）1月19日、第二次試験 令和7年（2025年）2月11日

試験内容：第一次試験 ケース記述試験＋適性検査、第二次試験 個人面接

採用方法：採用候補者名簿に合格通知の日から1年間登録し、その間に任命権者の請求により採用。

登録期限は1年。欠員状況等により令和6年（2024年）度内採用の可能性もあり。採用後6か月間は、条件付採用となり、この間の勤務成績が良好な者について、正式採用となる。

6. 共同実施

①千葉県印旛郡市職員採用共同試験（※17）

参加団体：成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、酒々井町、栄町など

実施方法：共同試験に参加する市町組合のうち、1団体の1職種のみを選択し受験申込を行う。

第一次試験会場は共通（受験団体により2会場に分かれる）。

②奈良県・市町村土木職員採用共同試験（※18）

参加団体：大和高田市・五條市・御所市・安堵町・下市町・黒滝村

実施方法：採用を志望する自治体を、最大第3志望まで選択して受験申込みできる。

第1次試験は、筆記試験の成績順に、選択した志望自治体を優先し各自治体の合格者を決定。第1志望の自治体で不合格でも、第2又は第3志望の自治体で合格となることがある。

第2次試験以降は、各自治体の第1次試験合格者に対して当該自治体が個別に実施。

第2次試験の機会は、「前期日程」・「後期日程」の最大2回。「前期日程」で不合格となっても、「後期日程」で他の自治体に合格となる場合がある。

7. 外国籍の住民を対象とした試験の実施

①笠間市(茨城県) (※19)

- ・広い人材確保のため、国籍を問わない「事務職 D(グローバル枠)」の試験区分で外国人も公募。
- ・少子化が進み、人材確保が厳しくなり、笠間市職員採用試験の受験者の中には、県庁や他の自治体の併願も多く、合格内定後の辞退もある。

②大泉町(群馬県) (※20)

- ・令和6年(2024年)度の試験から、町職員の採用試験の受験資格から、日本国籍の条項を撤廃。
- ・試験は日本国籍も外国籍も同じ条件で、教養や適性、面接、作文などで決める。
- ・大泉町は、町民4万あまりのうち2割にあたる約8,300人が外国籍の住民。51か国の外国人が暮らす。
- ・正職員の外国人材を確保することで、行政サービスの向上につながると町長は考えている。
- ・全職種で国籍要件を撤廃するのは、群馬県内の自治体では初めて。

※1 「令和6年度 ふじみ野市職員採用試験」

<https://www.city.fujimino.saitama.jp/shinojoho/shisei/saiyojoho/7118.html> (参照 2024.12.24)

「令和6年度ふじみ野市職員採用試験パンフレット・試験案内」

<https://www.city.fujimino.saitama.jp/material/files/group/8/R6saiyousikenannai.pdf> (参照 2024.12.24)

※2 (令和6年12月)「令和6年四条畷市職員採用試験実施要項」

https://www.city.shijonawate.lg.jp/uploaded/life/67860_180180_misc.pdf (参照 2024.12.24)

※3 (令和6年10月10日)「令和6年度奈良県職員採用選考試験 奈良県職員採用選考試験(国家公務員試験合格者)募集案内」

https://www.pref.nara.jp/secure/14844/R6_boshuannai_kokka.pdf (参照 2024.12.24)

※4 (2023年3月3日)東京都「東京都の職員採用試験を改革 キャリアの選択肢、受験機会、人数規模すべてが拡大！」

<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2023/03/03/02.html> (参照 2024.12.24)

※5 (2024年8月9日)特別区人事委員会「I類採用試験における採用候補者名簿の有効期間延長について」

<https://www.union.tokyo23city.lg.jp/jinji/jinjiinkaitop/meiboencho.html> (参照 2024.12.24)

※6 新潟県人事委員会「令和6年度新潟県職員等採用試験総合案内」

<https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/391194.pdf> (参照 2024.12.24)

※7 人事院 国家公務員試験採用情報 NAVI「採用情報に関する Q&A」

https://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo/saiyo_qanda.html (参照 2024.12.24)

※8 (2024年5月8日)都庁総合ホームページ「都職員1類B採用試験(新方式・第2回)秋実施」

<https://www.my.metro.tokyo.lg.jp/w/000-20240508-37386698> (参照 2024.12.24)

※9 (令和6年4月19日)「令和6年度 岡山市職員採用試験受験案内(6月実施)【大学卒業程度(事務職)】」

https://www.city.okayama.jp/shisei/cmsfiles/contents/0000054/54880/04_daisotuzimu.pdf (参照 2025.1.27)

※10 (令和6年4月19日)「令和6年度 岡山市職員採用試験受験案内(6月実施)【大学卒業程度(事務特別枠)】」

https://www.city.okayama.jp/shisei/cmsfiles/contents/0000054/54880/05_daisotuzimutoku.pdf (参照 2025.1.27)

※11 福知山市「R6 インターンシップパンフレット」

<https://www.city.fukuchiyama.lg.jp/uploaded/attachment/41135.pdf> (参照 2024.12.24)

- ※12 藤沢市「R6 藤沢市長期インターンシップ」
https://www.city.fujisawa.kanagawa.jp/syokuin/documents/internship_gaiyo.pdf（参照 2024.12.24）
- ※13(2024年12月20日)平塚市「有給インターンシップ(土木・建築)」
https://www.city.hiratsuka.kanagawa.jp/jinji/page-c_00979.html（参照 2024.12.24）
- ※14（2024年10月24日）岡山県東京事務所「首都圏でのインターンシップ 年中 Ok！いつでも Ok！」
https://www.pref.okayama.jp/page/889195.html?utm_c%20campaign=2（参照 2024.12.24）
- ※15 日野市「日野市職員採用試験要領 令和6年度実施 おかえり採用(随時募集)」
https://www.city.hino.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/027/841/shikennyouryou.pdf（参照 2024.12.24）
- ※16 「令和6年度 うるま市職員採用候補者試験(行政実務経験者(行政職)対象)」
<https://www.city.uruma.lg.jp/documents/8067/zitumukeikengyousei.pdf>（参照 2024.12.24）
- ※17 「令和6年度 第1回 印旛郡市職員採用共同試験(上級職等)試験案内」
<https://www.city.yachimata.lg.jp/uploaded/attachment/21400.pdf>（参照 2024.12.24）
- ※18（2024年7月16日）「令和6年度 奈良県・市町村土木職員採用共同試験案内」
https://www3.pref.nara.jp/narakensaiyou/secure/1928/R6_dobokukyoudou.pdf（参照 2024.12.24）
- ※19 「令和6年度 笠間市職員採用試験実施要項【事務職 D グローバル枠】概要版」
https://www.city.kasama.lg.jp/data/doc/1718340354_doc_218_0.pdf（参照 2024.12.24）
(令和6年1月)笠間市 市長コラム「人材確保」
https://www.city.kasama.lg.jp/page/page015023.html?utm_source=chatgpt.com（参照 2024.12.24）
- ※20（2024年3月8日）NHK 前橋放送局ぐんま WEB レポート「群馬県内で初 職員採用試験の国籍条項撤廃 大泉町の考えは」
<https://www.nhk.or.jp/maebashi/lreport/article/001/49/>（参照 2024.12.24）

V. 自治体のデジタル人材採用の状況

近年の自治体の採用試験の中から、採用区分がデジタル人材関連であるものを以下に挙げる。

1. ICT・情報等の職種で採用試験を実施している自治体の例

(1)民間企業での勤務経験が必要ない例

①特別区(東京 23 区中 11 区で採用予定)(※1)(※2)

令和 6 年度から ICT 人材の募集を開始

試験区分: I 類・事務(ICT)

募集人数:16 名程度

試験内容:1 次試験 教養試験+専門試験(ICT 分野及び一般行政事務に必要な基礎知識)+論文試験、2 次試験 口述試験

資格要件:国家試験等の要件はなし

試験実施状況(令和 6 年):受験者数:59 人、最終合格者数:27 人、倍率:2.2

②大阪府(※3)(※4)

試験区分:行政(大学卒程度)、警察行政(大学卒程度)

(注)「ICT」という試験区分はないが、「職務の内容」に以下の記載がある。なお、「情報」を選択した人の人数などはホームページには非公開

「第 2 次試験の筆記試験で「情報」を選択して採用された人は、ICTを活用した施策の推進に関する業務など、主に情報分野の知識を生かした業務に従事します。なお、一般行政事務に従事する場合があります。」

募集人数:130 名程度、35 名程度

資格要件:国家試験等の要件はなし

試験実施状況(令和 6 年):行政(大学卒程度)受験者数:1,657 人、最終合格者数:185 人、倍率:9.0
警察行政(大学卒程度)受験者数:277 人、最終合格者数:41 人、倍率:6.8

(2)民間企業での勤務経験が必要な例

①長岡市(新潟県)(※5)(※6)

採用職種:一般事務職員(デジタル人材) 3 人程度

受験資格:昭和 59 年(1984 年)4 月 2 日から平成 9 年(1997 年)4 月 1 日までに生まれた者で、民間企業等での ICT 推進に関する経験が申込時に3年以上ある者

主な業務内容:主に行政のDX推進に係る業務(基幹系システムの標準化に関する業務、行政手続きのオンライン化・デジタル化に関する業務、RPA/API 連携・AI などのデジタル化の応用技術の利用推進に関する業務など)に従事する。

試験内容:1 次試験 SPI3(WEB テスト)、2 次試験 個別面接+適性検査、3 次試験 個別面接

資格要件:国家試験等の要件はなし

試験実施状況(令和 6 年):受験者数:5 人、最終合格者数:1 人、倍率:5.0

②群馬県（※7）

採用職種:ICT 2名程度

受験資格:昭和40年(1965年)4月2日以降生れで、企業等において、システム企画・開発・構築・研究・運用、システム運用業者への指導、技術相談等に5年以上の職務経験を有する人

職務内容:ICTを活用した政策立案、業務改善、システム企画、開発、内製、運用、セキュリティ対策などの専門的業務に従事する。

試験内容:1次試験 職務経歴書+論文、2次試験 適性検査+個別面接

資格要件:国家試験等の要件はなし

試験実施状況(令和5年):受験者数:25人、最終合格者数:3人、倍率:8.3

(注)令和6年度の実施状況はホームページには非公開

③守谷市(茨城県)(※8)

試験区分:一般事務(デジタル人材)A 若干名

資格要件:次のA、Bのいずれかの要件を満たす方

A プロジェクト管理、IT技術者、ITコンサルタント、WEBサービス、制作等情報に関連した業務の職務経験を通算4年以上有する方

B 独立行政法人情報処理推進機構が実施する基本情報技術者試験(レベル2)以上の試験又はそれと同等以上の試験に合格している方

試験内容:1次試験 エントリーシート+適性試験+Web面接、2次試験 集団口述試験及び個人面接試験、3次試験 個人面接試験

試験実施状況(令和6年):ホームページには非公開

2. サイバー犯罪捜査官枠の採用例

現代社会では、犯罪の手口が巧妙化・多様化しており、金融犯罪や薬物犯罪、サイバー犯罪といった高い専門性を必要とする犯罪捜査において効果的な捜査手法を確立し、技術力を一層高度化することのできる警察官が求められている。一般の警察官とは別枠の特別捜査官といった枠で、サイバー犯罪捜査官を採用する警察が増えている。

受験資格は、①民間企業等におけるコンピュータ技術関連業務の従事経験(情報システムの開発・保守・運用等)、②国家資格(情報処理技術者試験)の合格などを要する県警が多い。

さらに、警視庁では、「サイバー犯罪捜査官」として、2年間(令和7年(2025年)4月1日～令和9年(2027年)3月31日)の「任期付職員」の募集を開始した。受験資格には、民間企業や官公庁といった組織で、サイバーセキュリティ対策などの部門で実務経験が必要であり、実務経験年数は4年制大学・大学院卒の場合は10年以上、高校卒業の場合は14年以上となっている。さらに、チームリーダーとして3人以上を統括した経験があり、情報処理関連の国家資格※を保有していることも必須条件である。(※9)

今後も、情報処理関連の国家資格を有する人材は求められていくと考えられる。

以下に、サイバー犯罪捜査官の採用試験を実施している警視庁・県警の例を挙げる。

①民間企業等におけるコンピュータ技術関連業務の従事経験を要しない例

A.岡山県警(※10)

試験区分:警察官(サイバー犯罪捜査官)

採用予定者数:若干名

試験内容:第1次試験 体力試験+身体検査1+専門試験(情報処理等の専門的知識及び知能についての記述式)+論文試験+適性検査、第2次試験 口述試験+身体検査2

資格要件:次のいずれかの資格又は応用情報技術者試験(旧ソフトウェア開発技術者及び旧第一種情報処理技術者を含む。)相当の知識・能力を有する者

- ・システム監査技術者
- ・ITサービスマネージャ(旧テクニカルエンジニア(システム管理)及び旧システム運用管理エンジニアを含む。)
- ・情報処理安全確保支援士(旧テクニカルエンジニア(情報セキュリティ)及び旧情報セキュリティスペシャリストを含む。)
- ・エンベデッドシステムスペシャリスト(旧テクニカルエンジニア(エンベデッドシステム)を含む。)
- ・データベーススペシャリスト(旧テクニカルエンジニア(データベース)を含む。)
- ・ネットワークスペシャリスト(旧テクニカルエンジニア(ネットワーク)及び旧オンライン情報処理技術者を含む。)
- ・プロジェクトマネージャ
- ・システムアーキテクト(旧アプリケーションエンジニア及び旧プロダクションエンジニアを含む。)
- ・ITストラテジスト(旧システムアナリストを含む。)
- ・応用情報技術者試験(旧ソフトウェア開発技術者及び旧第一種情報処理技術者を含む。)

試験実施状況(令和6年度):ホームページには非公開

B.宮城県警(※11)(※12)

試験区分:警察官(サイバー捜査官)

採用予定者数:2名程度

試験内容:第1次試験 教養考査+専門考査(情報処理技術等に関する専門的知識、技術等についての短答式による筆記考査)、第2次試験 適性検査+身体検査+人物考査+体力検査

資格要件:次のいずれかに該当する人

- ① 情報処理の促進に関する法律(昭和45年法律第90号)第9条第1項に規定する情報処理安全確保支援士試験に合格した人
- ② 情報処理の促進に関する法律(昭和45年法律第90号)第29条第1項に規定する情報処理技術者試験のうち、次のいずれかの試験に合格した人
 - ・ 基本情報技術者試験
 - ・ ITストラテジスト試験
 - ・ プロジェクトマネージャ試験
 - ・ データベーススペシャリスト試験
 - ・ ITサービスマネージャ試験
 - ・ 応用情報技術者試験
 - ・ システムアーキテクト試験
 - ・ ネットワークスペシャリスト試験
 - ・ エンベデッドシステムスペシャリスト試験
 - ・ システム監査技術者試験

(注)上記のほか、過去に実施された同種の情報処理技術者試験(経済産業省認定の国家試験)も対象

- ③ ①又は②に掲げる人と同等の知識及び能力を有すると認められる人

試験実施状況(令和6年度):受験者数:0人、最終合格者数:一人、倍率:一

②国家資格の合格を要しない例

A.山口県警(※13)(※14)(※15)

山口県警は、令和5年(2023年)度にサイバー犯罪対策課を新設した。

試験区分:警察官(A)サイバー犯罪捜査官、警察官(B)サイバー犯罪捜査官

採用予定者数:(A)2名程度、(B)2名程度

試験内容:第1次試験 教養考査+専門考査(情報処理技術等に関する専門的知識、技術等についての短答式による筆記考査)、第2次試験 適性検査+身体検査+人物考査+体力検査

資格要件:なし

試験実施状況(令和5年度):受験者数:4人、最終合格者数:1人、倍率:4.0

(注)令和6年度の実施状況はホームページには非公開

③民間企業等におけるコンピュータ技術関連業務の従事経験を要する例

A.警視庁(※16)

試験区分:サイバー犯罪捜査官 警部補(3級職)、巡査部長(2級職)

採用予定者数:警部補(3級職)3名、巡査部長(2級職)4名

試験内容:第1次試験 教養考査+専門考査(情報処理技術等に関する専門的知識、技術等についての短答式による筆記考査)、第2次試験 適性検査+身体検査+人物考査+体力検査

資格要件:警部補(3級職)

情報処理に関する高度な知識及び技能を認定する国家試験等に合格し、又はこれに相当する資格^(注)を有し、かつ、民間等における5年以上(巡査部長(2級職)は3年以上)の有用な職歴を有する人

(注)「情報処理に関する高度な知識及び技能を認定する国家試験等又はこれに相当する資格」

- ・ITストラテジスト
- ・プロジェクトマネージャー
- ・データベーススペシャリスト
- ・情報処理安全確保支援士
- ・システムアーキテクト
- ・ネットワークスペシャリスト
- ・システム監査技術者
- ・技術士(情報工学部門) など

(巡査部長(2級職)は、応用情報技術者など)

試験実施状況:ホームページには非公開

B.群馬県警(※17)

試験区分:警察官(サイバー犯罪捜査) I

採用予定者数:1名程度

試験内容:教養試験+作文試験+体力検査+身体検査+人物試験(適性検査、個別面接)

資格要件:民間企業等において情報システムの開発・保守・運用等のコンピュータ技術関連業務に3年以上従事した経験がある人で、情報処理の促進に関する法律(昭和45年法律第90号)に基づき、独立行政法人情報処理推進機構が実施する次の情報処理技術者試験のいずれかの資格、または情報処理安全確保支援士の資格を取得している人

- ①応用情報技術者
- ②ITストラテジスト
- ③システムアーキテクト
- ④プロジェクトマネージャー

- ⑤ネットワークスペシャリスト
- ⑥データベーススペシャリスト
- ⑦エンベデッドシステムスペシャリスト
- ⑧ITサービスマネージャ
- ⑨システム監査技術者

試験実施状況(令和4年度):受験者数:1人、最終合格者数:1人、倍率:1.0

(注)令和5年度・6年度の実施状況はホームページには非公開

- ※1 「令和6年度特別区職員I類採用試験【春試験】変更のポイント」
<https://www.union.tokyo23city.lg.jp/jinji/jinjiinkaitop/saiyoshiken/annai/r6/documents/r6ichiruiannai.pdf> (参照 2024.12.24)
- ※2 特別区「令和6年度I類採用試験【春試験】実施状況」
<https://www.union.tokyo23city.lg.jp/jinji/jinjiinkaitop/saiyoshiken/jisshijokyo/r6jisshijokyo/documents/r6ichiruiharujissijokyo.pdf> (参照 2025.1.25)
- ※3 「大阪府職員採用試験(大学卒程度)行政・警察行政」
https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/62492/06hahb_annai.pdf (参照 2025.1.25)
- ※4 「令和6年度大阪府職員採用試験(大学卒程度)の実施結果」
https://www.pref.osaka.lg.jp/o210010/jinji-i/saiyo/06h_process.html (参照 2025.1.25)
- ※5 「令和6年度 長岡市職員採用試験案内(社会人対象)(令和7年4月採用)」
<https://www.city.nagaoka.niigata.jp/shisei/cate03/saiyou/file/r06s-annai01.pdf> (参照 2024.12.24)
- ※6 (2024年12月11日)長岡市「採用試験実施状況」
<https://www.city.nagaoka.niigata.jp/shisei/cate03/saiyou/jyoukyo.html> (参照 2025.1.30)
- ※7 群馬県「令和6年度 群馬県職員採用選考試験(ICT)受験案内」
<https://www.pref.gunma.jp/uploaded/attachment/625432.pdf> (参照 2024.12.24)
- ※8 「令和7年4月採用 守谷市職員採用試験 受験案内」
https://www.city.moriya.ibaraki.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/008/782/r7_juken_annai.pdf (参照 2025.1.25)
- ※9 (2024年11月25日)NHK WEB「警視庁 任期付き職員を民間から採用 サイバー犯罪捜査体制強化」
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20241125/k10014648341000.html> (参照 2025.1.25)
- ※10 「令和6年度岡山県警察官(サイバー犯罪捜査官)採用選考試験」
<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/363562.pdf> (参照 2025.1.25)
- ※11 (令和6年3月1日)「宮城県警察官(サイバー捜査官)募集要項」
<https://www.police.pref.miyagi.jp/saiyo/pdf/R6cyber.pdf> (参照 2025.1.25)
- ※12 「宮城県警察官採用試験申込受付状況」
<https://www.police.pref.miyagi.jp/saiyo/result2.html> (参照 2025.1.25)
- ※13 (令和6年3月)「令和6年度山口県警察官採用 (A)試験(第1回)/(B)試験(第2回) 受験案内」
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/uploaded/attachment/173242.pdf> (参照 2025.1.25)
- ※14 山口県「令和6年度山口県警察官採用試験(第1回)の実施について」
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/press/246737.html> (参照 2025.1.25)
- ※15 山口新聞電子版「サイバー犯罪対応を強化 県警改編、デジタル化へ組織体制整備」
<https://yama.minato-yamaguchi.co.jp/e-yama/articles/54965> (参照 2025.1.25)
- ※16 令和6年度警視庁採用サイト「採用情報 特別捜査官」
<https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/saiyo/2024/recruit/info-police-agent.html> (参照 2025.1.25)
- ※17 「令和6年度群馬県警察官(サイバー犯罪捜査)I採用選考考査受験案内」
<https://www.pref.gunma.jp/uploaded/attachment/632152.pdf> (参照 2025.1.25)

【事例】

I. 専門学校の事例

事例① 仙台大原簿記情報公務員専門学校 情報公務員コース(2年制)新設

1. 学校の概要

学校法人 北杜学園 仙台大原簿記情報公務員専門学校
〒980-0021 仙台市青葉区中央 4-2-25

募集学科(※1)

	学科名	コース名	修業年限
商業実務専門課程	行政公務員学科	国家公務員(大卒)・地方公務員(上級)コース、 地方公務員中級・初級コース、 国家公務員コース、県庁・市区町村職員コース	2年
		国家公務員コース、県庁・市区町村職員コース	1年
	法律公務員学科	警察・消防・自衛官コース	2年、1年
	総合公務員学科	情報公務員コース、公務員総合コース	2年
		公務員チャレンジコース、公務員総合コース	1年
	経理事務学科	経理ビジネスコース、経理実務士コース、 建設業経理士コース、事務職総合コース	2年
	OA事務学科	IT 経理事務コース	2年
		パソコン事務コース	1年
	情報システム学科	情報経理コース	3年
		総合情報ビジネスコース、eビジネスコース	2年
		情報処理国家資格チャレンジコース	1年
	ビジネス学科	マーケティングマネジメントコース、IT 経営ビジネスコース、 デジタルマーケティングコース、総合ビジネスコース、宅地建 物取引士コース、ファイナンシャル・プランニング技能士コー ス、社会保険労務士コース	2年
	税理士会計士学科	税理士コース、税理士チャレンジコース、税理士・社会保険労 務士コース、公認会計士コース、公認会計士チャレンジコー ス	4年、3年、 2年4カ月、 2年
	税理士会計士専攻学科	税理士専攻コース、公認会計士専攻コース	1年

2. 公務員系学科の特徴

コース名	特徴
国家公務員(大卒)・ 地方公務員(上級) コース	大学4年間で学ぶ専門科目を仙台大原では2年に凝縮。大学より2年早く大卒程度試験の合格をめざします。教養科目のほか、民法や経済学などの専門科目を学び、大卒程度試験を攻略。専門科目を学習するので、高校卒業後すぐに本コースへ入学した場合、高卒程度だけでなく大卒程度まで、幅広い受験区分から進路を選ぶことができます。

地方公務員中級・初級コース	都道府県や市区町村職員、学校事務、警察事務など各自治体で地域の暮らしに貢献する地方公務員の高卒程度(初級)および専門・短大卒程度(中級)レベルまでを視野に入れ、合格をめざします。「地方行政研究」で志望する自治体の政策や試験傾向を把握し、それらを採用試験の作文や面接に活かします。
国家公務員コース、	各省庁で活躍する国家公務員一般職や税務職員、裁判所一般職などへの合格をめざします。国家公務員一般職は人事院の面接試験(二次試験)だけではなく、各省庁等の面接試験も受けて初めて採用されます。このコースでは1年次から官公庁の業務研究を行うことで、面接や官公庁訪問に向けて、万全の状態ですべて試験に臨みます。
県庁・市区町村職員コース	都道府県や市区町村職員、学校事務、警察事務など各自治体で地域の暮らしに貢献する地方公務員の高卒程度(初級)の合格をめざします。このコースでは、志望する自治体ごとの試験スタイルに合わせて、個別・集団面接対策を行います。
警察・消防・自衛官コース	教養試験や適性試験対策に加え、公安系公務員試験で実施される体力試験対策を行い、警察官・消防官・自衛官をめざします。学内の施設も充実しており、トレーニング実習など実践に役立つ実習で体力面も万全にして採用試験に臨めます。
情報公務員コース	1年次にITの知識習得および資格取得を行い、2年次から公務員試験対策に切り替わり、ITスキルを兼ね備えた公務員をめざします。ITスキルが求められる行政とICTをつなぎ、課題解決を図るICT職や、サイバー犯罪や攻撃の対策を行う警察職員などをめざすことができます。
公務員総合コース	基礎学力を身につけながら、各公務員の仕事内容を学び、目標を決定していきます。公務員を希望していても、職種は決まっていない方、学びの中で見つけていきたい方におすすめてです。入学してからの職種研究でさまざまな公務員職の特色を理解・把握したうえで、受験する職種を決めていきます。
公務員チャレンジコース	公務員系で唯一、入学前の3月から授業がスタートし短期間で合格をめざせる、1年制のコースです。春の公務員試験にも対応しているカリキュラムなので1年間で受けられる公務員試験のチャンスが広がり、最短5ヵ月で合格を可能にします。出題が多い、「数的推理」「文章理解」「政治・経済」を中心に、早期に学習をはじめられます。

3. デジタル人材の育成

(1)「情報公務員コース」の新設

仙台大原簿記情報公務員専門学校は、令和7年(2025年)度に「情報公務員コース」を新設する。

- ・年間スケジュールでは、1年次に情報系科目(ITパスポート試験と情報処理技術者試験を受験)、2年次に公務員科目を学習する。
- ・情報系科目は、総合情報ビジネスコースと同じカリキュラムの模様。

仙台大原簿記情報公務員専門学校ホームページ(※1)によると、「情報公務員コース」の詳細は、以下のとおりである。

公務員でも加速するDX化でニーズが高まっているデジタル人材をめざす

1年次にITの知識習得および資格取得を行い、2年次から公務員試験対策に切り替わり、ITスキルを兼ね備えた公務員をめざします。

ITスキルが求められる行政とICTをつなぎ、課題解決を図るICT職や、サイバー犯罪や攻撃の対策を行う警察職員などをめざすことができます。

めざせる資格・検定

IT パスポート試験、基本情報技術者試験、地方公会計検定、電卓検定、

Word 検定2・3級、Excel 検定2・3級、簿記検定2・3級

年間スケジュール

公務員試験①・警察官試験・海上保安学校学生試験(特別)

公務員試験②・国家公務員試験(高卒程度)・警察官試験・消防官試験・自衛官試験・海上保安学校学生試験・刑務官試験・入国警備官試験・皇宮護衛官試験

1年次	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
検定試験				●ITパスポート試験					●科目A免除試験			●基本情報技術者試験 ●Word検定2・3級 ●Excel検定2・3級
資格・検定対策授業	ITパスポート試験				基本情報技術者試験 科目A 基本情報技術者試験 科目B				基本情報技術者試験 科目B		Word検定・Excel検定	
実務技能実習	ビジネスパソコンスキル(表計算ソフトウェア)				ビジネスパソコンスキル(ビジネス統計) プログラミング(Java・Python)				ビジネスパソコンスキル(Python)			パソコン実習
2年次	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
検定試験		●公務員試験①				●公務員試験②			●簿記検定2・3級		●電卓検定	●Word検定2・3級
資格・検定対策授業	公務員基礎・応用授業期		項目別答案・過去問演習期		答案練習期							
実務技能実習 官公庁研究・訪問		官公庁研究	模擬面接実習						パソコン実習	ビジネスマナー実習	電話応対実習	

※スケジュールはモデルケースです。多少変更となる場合があります。

カリキュラム

専門知識

専門知識は、公務員として必要不可欠な領域であり、適切な行政運営や公共サービスの提供に欠かせません。このカリキュラムでは、ITに関連する専門知識を中心に、幅広い分野の専門知識を習得し、面接対策もしっかり行います。

基礎理論／ハードウェア／ソフトウェア／データベース／ネットワーク／情報セキュリティ／アルゴリズム／情報処理入門（ストラテジ・マネジメント・テクノロジー）／官公庁・自治体研究／数的推理／空間把握／判断推理／資料解釈／文章理解／政治／経済／国語／日本史／世界史／地理／理科／適性試験対策／作文／論文対策／面接試験対策

実務技能

実務技能は、公務員としての実務能力を高めるために設計されています。

このカリキュラムでは、理論的な知識だけでなく、プログラミングやパソコンスキルを中心に実際の業務に必要なスキルや技能を磨くことが重視されます。

プログラミング（Java・Python）／パソコン実習（Word・Excel）／ビジネスパソコンスキル（ビジネス統計・Python・表計算ソフトウェア）／模擬面接実習／履歴書・自己PR実務／ビジネスマナー実習／電話応対実習

ビジネス教養

ビジネス教養では、公務員としての業務遂行において必要なビジネス関連の知識やスキルを習得します。行政組織内での効率的な運営や公共サービスの提供に不可欠なビジネスに関する基本的な概念や実践的なスキルに焦点を当てます。

一般常識／時事対策／漢字・電卓／ビジネス基礎／プレゼンテーション技法／簿記検定対策／Word 検定対策／電卓検定対策／地方公会計

(2)情報系検定取得について

仙台大原簿記情報公務員専門学校ホームページ(※1)によると、情報公務員コースでは、「ITパスポート試験」、「基本情報技術者試験」の取得を目指せるとある。また、「ITスキルが求められる行政とICTをつなぎ、課題解決を図るICT職や、サイバー犯罪や攻撃の対策を行う警察職員などをめざすことができます。」とあることから、行政職だけではなく、警察職員も目指せるコースとして開設することがわかる。

宮城県警察本部では、「警察官(サイバー捜査官)」の募集をしており、募集要項では、次の情報処理技術者試験のいずれかに合格していることが応募資格となっている(※2)。

- ・基本情報技術者試験、応用情報技術者試験、ITストラテジスト試験、システムアーキテクト試験など

また、第一次考査では、専門考査として、情報処理技術等に関する専門的知識、技術等についての短答式による筆記考査(出題数20題 時間120分)が行われる。

- ・〔出題分野〕

計算機科学・アーキテクチャ、プログラミング、データベース、ネットワーク、サイバー犯罪、その他(関連法規、システム監査、暗号等)

「警察官(サイバー捜査官)」の応募資格に学歴要件はないが、年齢要件が21歳以上35歳以下であること、ならびに第一次考査の教養考査の内容が「警察官として必要な大学卒業程度の一般的知識及び知能についての筆記考査」であることから、大卒程度試験といえる。しかし、情報処理技術者試験の合格が必須となっていることから、既卒者などが受験を目指す場合には、適した学科コースといえる。

4. その他(学生数、まとめ)

仙台大原簿記情報公務員専門学校には、公務員系学科が3つあり、学校ホームページの「情報公開」(※3)で公表されている学生数は次の表のとおりである。

令和6年(2024年)度の入学生数は不明だが、令和5年(2025年)3月卒業者数と令和5年(2025年)4月入学者数を比較すると、募集定員の多い「行政公務員学科」では、入学生は減少傾向と推察される。しかし、「法律公務員学科」ならびに「総合公務員学科(1年制)」は横ばいである。これは、公安系(警察・消防・自衛官)は学生に人気があることと、目的は特になく公務員を目指す学生が一定数いることの表れと思われる。

また、「情報公務員コース」は、年間スケジュール等から、1年次は総合情報ビジネスコースとの合同授業、2年次は1年制のコースとの合同授業などが推察される。情報系学科をもつ学校の強みを生かした、DX人材育成のためのコースといえるのではないかと推察される。

公務員の志望職種が決まっている高校生は、「行政公務員学科」(事務系)もしくは「法律公務員学科」(公安系)に入学するのが一般的である。その中で「情報公務員コース」を選択するのは、志望職種が曖昧、情報処理にも関心がある、公務員試験が不合格の場合は情報系の民間企業への就職に切り替える、といった学生が主であろう。2024年度の募集要項に掲載がなくなった「公務員民間就職コース」の名称を変更して、就職先を情報系に向けたコースとも考えられる。

また、高校・専門学校・大学の既卒者(社会人経験者も含む)で、公務員を志望する人にとっても魅力のあるコースといえる。公務員を志望するものの、不合格となり民間就職へ変更する場合に、情報処理系の資格をもっていることは、就職活動に有利となる。また、理系出身者であれば、情報処理技術者試験の合格をもって、宮城県警のサイバー捜査官のような職種を受験する道も開ける。

学科	コース	修業 年限	R5年4 月募集定 員	R5年4 月入学者 数	R5年3 月卒業者 数	特長
行政公務員 学科	国家公務員(大卒)・ 地方公務員(上級)コース	2	60	41	79	
	地方公務員中級・初級コース	2				
	国家公務員コース	2				
	県庁・市区町村職員コース	2	20	14	7	
	国家公務員コース	1				
	県庁・市区町村職員コース	1				
法律公務員 学科	警察・消防・自衛官コース	2	40	30	38	
	警察・消防・自衛官コース	1	20	12	12	
総合公務員 学科	公務員総合コース	2	40	8	32	職種が決まっていない、 基礎学力を身につけな がら目標を決定
	情報公務員コース					2
	公務員総合コース	1	20	23	24	
	公務員チャレンジコース	1				3月から授業がスタート
	公務員民間就職コース				13	(2025年度募集なし?)

仙台大原簿記情報公務員専門学校 情報公開「宮城県専修学校・各種学校概要」より』(※3)から作成

※1 仙台大原簿記情報公務員専門学校 「総合公務員学科 情報公務員コース」 <https://obs-sendai.ac.jp/course/komuin/joho/> (参照 2024.12.24)

※2 (令和6年3月1日)宮城県警察本部「宮城県警察官(サイバー捜査官)募集要項」
<https://www.police.pref.miyagi.jp/saiyo/pdf/R6cyber.pdf> (参照 2024.12.24)

※3 仙台大原簿記情報公務員専門学校 情報公開 学校情報 職業実践専門課程に認定された学科「宮城県専修学校・各種学校概要より」 https://obs-sendai.ac.jp/wps/wp-content/uploads/2024/06/obs_miyasen_guide_2024_v3.pdf (参照 2024.12.24)

Ⅱ. 大学の事例

事例① 山口大学 「Yu-DX プログラム」による DX 人材育成

1. 学校の概要

山口大学

〒753-8511 山口市吉田 1677-1

学部・学科

学部	学科・課程
人文学部	人文学科
教育学部	学校教育教員養成課程
経済学部	経済学科、経営学科、観光政策学科
理学部	数理科学科、物理・情報学科、化学科、生物学科、地球圏システム科学科
医学部	医学科、保健学科
工学部	機械工学科、社会建設工学科、応用化学科、電気電子工学科、 知能情報工学科、感性デザイン工学科、循環環境工学科、(工学基礎教育)
農学部	生物資源環境科学科、生物機能科学科
共同獣医学部	共同獣医学科
国際総合科学部	国際総合科学科

卒業生の就職状況(学部、2023年)

産業別分類 Fields		学部 Faculties	人文 Humanities	教育 Education	経済 Economics	理学 Science	医学 Medicine and Health Sciences	工学 Engineering	農学 Agriculture	共同獣医 Joint Faculty of Human and Animal Health	国際総合 Global and Area Studies	全体 Total
卒業生(人) Total Graduates			185	178	331	183	224	485	106	27	98	1,817
進学者・留学生等(人) Graduates Pursuing Further Education			15	13	11	98	13	330	48	7	3	538
就職者(人) Successfully Employed Graduates			152	160	305	75	208	145	57	19	91	1,212
就職者内訳(%)	建設業 Construction		4.6	0.0	5.6	8.0	0.0	24.8	3.5	0.0	3.3	5.9
	製造業 Manufacturing		8.6	1.3	11.5	17.3	0.0	17.9	28.1	0.0	19.7	10.1
	情報通信業、運輸業、郵便業 Information and Communications, Transport, Postal Service		11.8	4.4	9.2	24.0	0.0	12.4	5.3	0.0	17.6	8.9
	卸売・小売業、宿泊業、飲食サービス業 Wholesale and Retail Trade, Accommodation, Eating and Drinking Places		11.8	5.0	7.5	4.0	0.5	3.4	12.3	0.0	12.1	6.3
	金融・保険業 Finance and Insurance		7.2	2.5	17.4	4.0	0.0	2.1	0.0	15.8	15.4	7.5
	医療・福祉 Medicine, Health Care and Welfare		4.6	6.3	2.3	0.0	96.6	0.0	1.8	0.0	1.1	18.7
	教育、学習支援業 Education, Learning Support		10.5	71.6	2.6	12.0	0.0	0.0	5.3	0.0	7.7	13.0
	複合サービス事業、サービス業 Combined Services, Services, S.E.C.		15.1	1.3	13.1	17.3	0.0	7.6	8.8	63.1	8.8	9.4
	公務 Government, N.E.C.		21.9	6.3	23.6	10.7	2.4	27.7	29.6	21.1	7.7	16.2
その他 Other		3.9	1.3	7.2	2.7	0.5	4.1	5.3	0.0	6.6	4.0	

Yamaguchi University Guide 2024 山口大学要覧(※1)より

2. 公務員試験受験対策

(1) 生協が開講する公務員講座(※2)

講座の特徴と合格実績は以下のとおり。(※3)

- ・「公務員入門講座」(1、2 年生対象)、「公務員講座[行政・技術警察コース]」(3 年生以上対象)
- ・令和 6 年(2024)年は、最後まで受講した人の 90%以上が公務員に内定している。例年 8 割以上が内定している。

(2)O-HARA 山口大学就職支援施設での公務員試験対策講座

大原学園グループとの連携による「O-HARA 山口大学就職支援施設」で、公認会計士や税理士などの各種資格取得に対応した講座や、公務員試験対策講座など、就職活動を支援するための講座を開講している(※4)。2023 年度最終合格率は 77.8%(※5)。

3. デジタル人材の育成

山口大学では、「Yu-DX プログラム」(※6)という、「地域の未来を担う DX 人材育成プログラム」を実施している。これは、山口大学でこれまでに行っていった「YFL 育成プログラム」に DX マインドを加え発展させたものである。「Yu-DX プログラム」では、「やまぐちスピリット」「グローバルマインド」「イノベーション創出力」「協働力」「課題発見力・解決力」「挑戦・実戦力」に「DX マインド」を加えた、7つの力を育成するとしている。

また、山口大学は以下の事業に採択されており、DX 人材ならびに高度情報専門人材の育成に取り組んでいる。

事業名	事業で目指す姿	山口大学の事業名称他
文部科学省 『令和4年度 大学教育 再生戦略推進費 「地域活性化人材育成 事業～SPARC～」』 (※7)	大学間連携により、文系学部でも自然科学の素養を身に付けられる教育体制を整備し、教育内容の充実を図る(本事業を通じ、学部等の再編、拡充など科学技術分野の人材育成を促進) ■ 地域社会との本格的連携による人材育成・イノベーションの創出 ■ 大学の学びを地域社会のフィールドへ展開	「ひとや地域(まち・文化・教育)の well-being に貢献する文系 DX 人材の育成」(※8) 山口大学・山口県立大学・山口学芸大学の 3 大学が協力。デジタル技術者と協力して DX を推進し、ひとや地域(まち・文化・教育)の課題解決のために貢献できる人材(「文系 DX 人材」)を育成する。
独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 「令和6年度大学・高専機能強化支援事業(高度情報専門人材の確保に向けた機能強化に係る支援)」 (※9)	デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材の育成に向けて、意欲ある大学・高専が成長分野への学部転換等の改革に予見可能性をもって踏み切れるよう、新たに基金を創設し、機動的かつ継続的な支援を行う。	「Society5.0 をけん引するしなやかな高度情報専門人材育成機能強化」(※10) 令和 8 年度に情報学部情報学科を理系 DX 人材育成の中核組織として位置付けて設置し、自治体・高等専門学校・JAXA(宇宙航空研究開発機構)等と連携することにより、山口県内企業におけるデジタル化を支える IT 人材等の不足や企業・行政の DX を推進するリーダー人材育成などの地域課題を解決する。

(1)「Yu-DX プログラム」の概要

山口大学では、令和4年(2022年)10月に、教育・学生支援機構の教育支援センター内に「DX人材育成推進室」を設置し、DXの素養を身に付けた人材を育成し、社会に送り出すことに取り組んでいる。

1年次～3年次にDX、データサイエンス、知的財産などに関する科目を受講し、プログラム修了者には修了証が発行される。

区分	年次	科目名	単位数	内容
必須科目				
DX導入	1	知の広場(*1)	1回分	DXに関する基礎的概念を知り、事例よりその推進の方法について理解する。
DS科目	1	データ科学と社会I	1	データ活用のための基本的素養であるデータの活用方法、セキュリティ・モラルについて学ぶ。
	1	データ科学と社会II	1	
知的財産科目	1	知的財産入門	1	DXの推進が導く知識集約型社会で必要となる知的財産の知識を得る。
地域理解	1	山口と世界	1	山口県の歴史、文化、経済、産業、自然、教育など身近な地域の特色を知り、地域社会の発展に寄与する能力や態度を身に付ける。
DX概論	2	DX概論	2	DXの理念を理解し、その実施方法を事例ベースで学ぶ。
PBL	3	DXPBL	2	デジタル技術や知的財産に関する知識などを用いて地域課題の解決方法を考え実践するPBLをおこなう。特に山口県内の企業・自治体と連携し、問題解決方法を模索する。
選択必須科目（1科目以上）				
DS科目	学年は定めないがDXPBLの前に受講することが望ましい	データサイエンス技術関連科目(*2) (各学部の専門科目名に「データサイエンス技術」が含まれているもの、および共通教育科目総合科目「人社DSI・II」)	1 or 2	データサイエンスの基本的概念およびデータ分析の基礎的な技術を身に付ける。
知的財産科目		知財展開科目	1 or 2	著作権法、特許法、知財情報の分析と活用、ものづくりと知的財産、種苗法、技術経営と知的財産 など
地域理解		地域学	2	地域の特性や地域が抱える課題を認識し、自ら課題を設定し、その解決にチャレンジするための素地を培う。

【Yu-DX プログラム科目】(2023年度以降入学者対象)の内容は以下のとおり。(※6)

(2)プログラム内容

「DX人材育成推進室」では、在校生向けの「Yu-DX プログラム」だけでなく、高校生向けのプログラムも展開している。ここでは、「Yu-DX プログラム」の中の2科目と、高校生向けプログラムについて取り上げる。

①「DX概論」(在校生向け)(※11)

A.概要

DX(デジタル・トランスフォーメーション)の背景、概念、重要性などを理解し、DX推進の手法としてのデータやデジタル技術の活用法の概要について学ぶ。また、DXの取り組み事例を知り、企業がどのようにデータやデジタル技術を活用して課題解決に取り組んでいるのか(競争力を高めようとしているのか)を学ぶ。

B.対象学生:2年生以上

C.授業形式:原則対面、常盤キャンパス以外の学生で受講希望者はオンライン配信で受講可能

D.シラバス

項目	内容	授業外指示	授業記録
第1回	DXとは何か	<ul style="list-style-type: none"> ・DXの定義 ・デジタル技術の進歩と特性 ・DXの取り組み例 ・DXを学ぶ視点 	経済産業省のWEBサイト等でDXの定義やDXの取り組みを予習(2時間) 担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第2回	DXと社会変化	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル技術と社会の変化(Society5.0) ・山口市のスマートシティ推進ビジョン ・各国のデジタル化の動き 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本のSociety5.0についての予習(2時間) ・担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第3回	DXの素材としてのデータ1	<ul style="list-style-type: none"> ・データ化の意義(見える化、わかる化、変わる化) ・データドリブン(データ駆動) 	<ul style="list-style-type: none"> ・データの意義についての予習(2時間) ・担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第4回	DXの素材としてのデータ2	<ul style="list-style-type: none"> ・データ分析・活用のアプローチ ・データ分析・活用の例 	<ul style="list-style-type: none"> ・データ分析・活用のアプローチについての予習(2時間) ・担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第5回	デジタル技術と企業1	<ul style="list-style-type: none"> ・OA化の進展(昭和のオフィスと今) ・AIのメリットと課題 ・デジタル時代の働き方 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタルツールについての予習(2時間) ・担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第7回	DXの進め方1	<ul style="list-style-type: none"> 実際のDXの進め方1 ・企業のビジョンと経営戦略 ・経営戦略とDX 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営戦略についての予習(2時間) ・授業担当教員の指示による次回準備(2時間)
第8回	DXの進め方2	<ul style="list-style-type: none"> 実際のDXの進め方2 ・両利きの経営とDX ・デジタル化のステップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化のステップについての予習(2時間) ・担当教員の指示による復習と次回準備(2時間)
第9回	DXの進め方3	<ul style="list-style-type: none"> 実際のDXの進め方3 ・イノベーションとDX ・DXの成功事例、失敗事例 	<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーションについての予習(2時間) ・担当教員の指示による復習と次回準備(2時間)
第10回	DXの進め方4	<ul style="list-style-type: none"> 実際のDXの進め方4 ・DXで求められる人材像 ・DXリーダーに求められるマインド 	<ul style="list-style-type: none"> ・DXリーダーについての予習(2時間) ・担当教員の指示による復習(2時間)
第11回	事例に学ぶDX1	<ul style="list-style-type: none"> DXの状況と可能性 ・実際にDXを推進している企業の講師による事例紹介1 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの授業内容の復習(2時間) ・授業担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第12回	事例に学ぶDX2	<ul style="list-style-type: none"> DXの状況と可能性 ・実際にDXを推進している企業の講師による事例紹介2 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの授業内容の復習(2時間) ・授業担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第13回	事例に学ぶDX3	<ul style="list-style-type: none"> DXの状況と可能性 ・実際にDXを推進している企業の講師による事例紹介3 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの授業内容の復習(2時間) ・授業担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第14回	事例に学ぶDX4	<ul style="list-style-type: none"> DXの状況と可能性 ・実際にDXを推進している企業の事例に基づく討議 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの授業内容の復習(2時間) ・授業担当教員の指示する項目の復習(2時間)
第15回	まとめ	<ul style="list-style-type: none"> これからのDX ・これからの企業が対峙するもの ・これからのDX 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの授業の復習(2時間) ・授業全体の復習(2時間)

山口大学 教育情報の公表 全学 web シラバス 「DX 概論」(※11)より作成

E.授業の特徴

「令和6年度後期「DX 概論」常盤キャンパスにて開講決定！受講生募集！」(※12)では、以下のよう
に記載されている。

- ・DXの背景、概念、重要性を理解できる！
- ・山口県内の企業を含む、企業のDX事例を知ることができる！
- ・実際に企業で働いていた実務家教員の授業で現場の声をきくことができる！
- ・元山口県庁で働いておられた方も、公務員を希望される方は、ぜひ受講してほしい、とおすすめいただいています！

②DXPBL(1サービスラーニング演習)(在校生向け)(※13)

A.概要

デジタル技術や知的財産に関する知識などを用いて地域課題の解決方法を考え実践する。

山口市の中学校の部活動地域移行における課題を発見し、データやデジタル技術を用いてその解決方法を提案する。

B.対象:3年生以上

C.日程:令和6年(2024年)12月～令和7年(2025年)2月上旬の間で計14日間

D.シラバス

項目	内容	授業外指示	授業外指示
第1回	【12/3(火)】オリエンテーション:地域市民学の基礎知識	講義の概要説明およびDXを用いた課題解決の方法や事例について学ぶ。	講義の概要説明およびDXを用いた課題解決の方法や事例について学ぶ。
第2回	【12/5(木)】社会調査の基礎①	社会調査をする上での観点やアプローチの仕方について学ぶ。	社会調査をする上での観点やアプローチの仕方について学ぶ。
第3回	【12/10(火)】社会調査の基礎②	社会調査をする上での観点やアプローチの仕方について学ぶ。	社会調査をする上での観点やアプローチの仕方について学ぶ。
第4回	【12/12(木)】山口市の概況と課題(※時間調整中)	山口市の概況と課題を知る。	山口市の概況と課題を知る。
第5回	【12/17(火)】山口市における部活動の地域移行政策の概況と課題(※時間調整中)	山口市における部活動の地域移行政策の概況と課題を知る。	山口市における部活動の地域移行政策の概況と課題を知る。
第6回	【12/19(木)】山口大学附属山口中学校の部活動の現状と課題(※時間調整中)	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。
第7回	【12/19(木)】山口大学附属山口中学校の部活動の現状と課題(※時間調整中)	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。
第8回	【12/19(木)】山口大学附属山口中学校の部活動の現状と課題(※時間調整中)	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。
第9回	【12/19(木)】山口大学附属山口中学校の部活動の現状と課題(※時間調整中)	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。	山口市における部活動の地域移行等に関する具体的事例として、山口大学附属山口中学校の概況と課題を知る。

第 10 回	【12/24(火)】ここまでの現状と課題の整理	ここまでの現状と課題の整理を行う。	ここまでの現状と課題の整理を行う。
第 11 回	【12/26(木)】山大学生プレ調査(ヒアリング)に向けた準備	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考えるためのプレ調査(ヒアリング)の準備を行う。	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考えるためのプレ調査(ヒアリング)の準備を行う。
第 12 回	【1/9(木)】プレゼンテーションの方法	調査研究の内容をプレゼンテーションにまとめ、発表するための方法を学ぶ。	調査研究の内容をプレゼンテーションにまとめ、発表するための方法を学ぶ。
第 13 回	【1/14(火)】山大学生プレ調査報告(グループ発表)	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考えるためのプレ調査(ヒアリング)の調査結果を報告する。	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考えるためのプレ調査(ヒアリング)の調査結果を報告する。
第 14 回	【1/16(木)】アンケート項目の作成と完成	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考える本調査のためのアンケート項目を作成する。	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考える本調査のためのアンケート項目を作成する。
第 15 回	【2/4(火)】アンケート結果の集計と考察	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考える本調査のためのアンケート結果を集計し、考察する。	山口市の部活動地域移行において山大学生が地域クラブ活動の指導員になることの可能性と課題を考える本調査のためのアンケート結果を集計し、考察する。
第 16 回	【2/6(木)】最終発表の準備(13:00~15:00)	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。
第 17 回	【2/6(木)】最終発表の準備(13:00~15:00)	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。
第 18 回	【2/6(木)】最終発表の準備(13:00~15:00)	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。
第 19 回	【2/6(木)】最終発表の準備(13:00~15:00)	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える準備を行う。
第 20 回	【2/14(金)】最終発表／まとめ(※時間調整中)	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える。	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える。
第 21 回	【2/14(金)】最終発表／まとめ(※時間調整中)	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える。	これまでの授業の中で発見した課題を整理・分析し、それに対する解決方法に関して検討する。自身の発案した課題解決方法を伝える。

山口大学 教育情報の公表 全学 web シラバス 「DXPBL(1サービスマーケティング演習)」(※13)より作成

③「高校生のための DX 入門」(※14)

A.日時:令和6年(2024年)8月9日(金)、10日(土) 約1時間

B.対象:高校生

C.概要

- ・DXは、デジタル・トランスフォーメーションのことで、私たちの身近に見られる取り組みであること
- ・DXには、文系、理系を問わず得意な分野でチャレンジできること
- ・DXは、大学生のうちにぜひ教養の一つとして身に付けておいてほしいこと

- ※1 山口大学「Yamaguchi University Guide 2024 山口大学要覧」<https://www.yamaguchi-u.ac.jp/wp-content/uploads/2024/07/Yamaguchi-University-Guide2024.pdf#page=21> (参照 2025.1.21)
- ※2 (2025年01月16日)山口大学生協「公務員【入門講座】の【お申込み】まだ間に合います！」
<https://vsign.jp/yamaguchi/maruco/topics/8317> (参照 2025.1.21)
- ※3 (2024/12/11)山口大学生協「公務員入門講座 19期ガイダンス」
https://www.youtube.com/watch?v=9D_22GvG-mY (参照 2025.1.21)
- ※4 マナビジョン「山口大学/就職・資格・進路」
<https://manabi.benesse.ne.jp/daigaku/school/1385/syusyoku/index.html> (参照 2025.1.21)
- ※5 O-HARA 山口大学就職支援施設【公式】「大原公務員試験対策講座」
https://x.com/o_harayamaguchi/status/1750371837593403729?s=43&t=sUOkul-z0TITgu2dnPzfYg (参照 2025.1.21)
- ※6 山口大学 DX 人財育成推進室「Yu-DX プログラムについて」https://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~dxjinzai/yu-dx_program/index.html#:~:text=Yu-DX%E3%83%97%E3%83%AD%E3%82%B0%E3%83%A9%E3%83%A0 (参照 2025.1.14)
- ※7 文部科学省「令和4年度大学教育再生戦略推進費「地域活性化人材育成事業～SPARC～」」
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sparc/index.htm (参照 2025.1.14)
- ※8 山口大学「文部科学省「地域活性化人材育成事業(SPARC)」に採択されました」<https://www.yamaguchi-u.ac.jp/weekly/12290/index.html> (参照 2025.1.14)
- ※9 独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構「令和6年度選定分」
<https://www.niad.ac.jp/josei/report/r6selection/>、山口大学「令和6年度大学・高専機能強化支援事業(支援2:高度情報専門人材の確保に向けた機能強化に係る支援)【大学】事業概要」<https://www.niad.ac.jp/media-download/7674/454ceb5f70a32e2a/> (参照 2025.1.14)
- ※10 (2024,06,27)山口大学「令和6年度大学・高専機能強化支援事業に採択されました」
<https://www.yamaguchi-u.ac.jp/news/32999/index.html> (参照 2025.1.14)
- ※11 山口大学 教育情報の公表 全学 web シラバス「DX 概論」https://www.kyoumu.jimu.yamaguchi-u.ac.jp/Portal/Public/SyllabusV2/DetailMain.aspx?lct_year=2024&lct_cd=1002250001&je_cd=1 (参照 2025.1.16)
- ※12 山口大学 DX 人財育成推進室「「令和6年度後期「DX 概論」常盤キャンパスにて開講決定！受講生募集！」
<https://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~dxjinzai/news/1355/index.html> (参照 2025.1.16)
- ※13 山口大学 教育情報の公表 全学 web シラバス「DXPBL(1サービスマーケティング演習)」
https://www.kyoumu.jimu.yamaguchi-u.ac.jp/Portal/Public/SyllabusV2/DetailMain.aspx?lct_year=2024&lct_cd=1003250001&je_cd=1 (参照 2025.1.16)
- ※14 山口大学 DX 人財育成推進室「「高校生のための DX 入門」:DX ハイスクールを開催しました。」
<https://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~dxjinzai/news/1344/index.html> (参照 2025.1.16)

事例② 西南学院大学 「データサイエンス副専攻プログラム」

1. 学校の概要

西南学院大学

〒814-8511 福岡市早良区西新 6-2-92

学部・学科

学部	学科
神学部	神学科
文学部	英文学科、外国語学科英語専攻、外国語学科フランス語専攻
外国語学部	外国語学科
商学部	商学科、経済学科
経済学部	経済学科、国際経済学科
法学部	法律学科、国際関係法学科
人間科学部	児童教育学科、社会福祉学科、心理学科
国際文化学部	国際文学科

2023 年度就職決定状況(2024 年 5 月 1 日現在)

※ は、構成比率が前年よりも増加したものを。

《業種別》(自家営業を除く)

	2023年度		2022年度		2018年度		2013年度	
	決定者数(人)	構成比率(%)	決定者数(人)	構成比率(%)	決定者数(人)	構成比率(%)	決定者数(人)	構成比率(%)
農業、林業	1	0.1%	2	0.1%	2	0.1%	1	0.1%
建設業	43	2.8%	55	3.5%	39	2.8%	34	2.6%
製造業	105	6.8%	105	6.6%	114	6.2%	120	9.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	0.7%	10	0.6%	5	0.3%	8	0.6%
情報通信業	197	12.8%	194	12.2%	158	7.4%	76	5.7%
運輸業、郵便業	69	4.5%	57	3.6%	80	5.7%	63	4.8%
卸売業、小売業	208	13.5%	227	14.3%	241	14.8%	230	17.3%
金融業、保険業	267	17.3%	259	16.3%	289	22.8%	290	21.8%
不動産業、物品賃貸業	69	4.5%	75	4.7%	85	4.2%	55	4.2%
学術研究、専門・技術サービス業	92	6.0%	98	6.2%	88	4.2%	62	4.7%
宿泊業、飲食サービス業	28	1.8%	25	1.6%	29	1.9%	18	1.4%
生活関連サービス業、娯楽業	43	2.8%	41	2.6%	52	3.3%	46	3.5%
教育、学習支援業	40	2.6%	48	3.0%	54	3.0%	65	4.9%
医療、福祉	64	4.1%	66	4.2%	72	5.0%	57	4.3%
複合サービス事業	19	1.2%	15	0.9%	27	3.5%	24	1.8%
サービス業(他に分類されない)	91	5.9%	80	5.0%	77	2.7%	66	5.0%
公務(他に分類されるものを除く)	199	12.9%	232	14.6%	185	12.3%	109	8.2%
運輸業、通信業	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
放送・広告業	-	-	-	-	-	-	-	-
情報・調査・サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-
その他(分類不能の産業)	-	-	-	-	-	-	1	0.1%
合計	1,545	100.0%	1,589	100.0%	1,597	100.0%	1,325	100.0%

西南学院大学「2023 年度就職決定状況(2024 年 5 月 1 日現在)」(※1)より

2. 公務員試験受験対策

西南学院大学では、就職課と麻生キャリアサポート共催の学内公務員講座を開設している。(※2) 講座の特徴と合格実績は以下のとおり。

(1)特徴

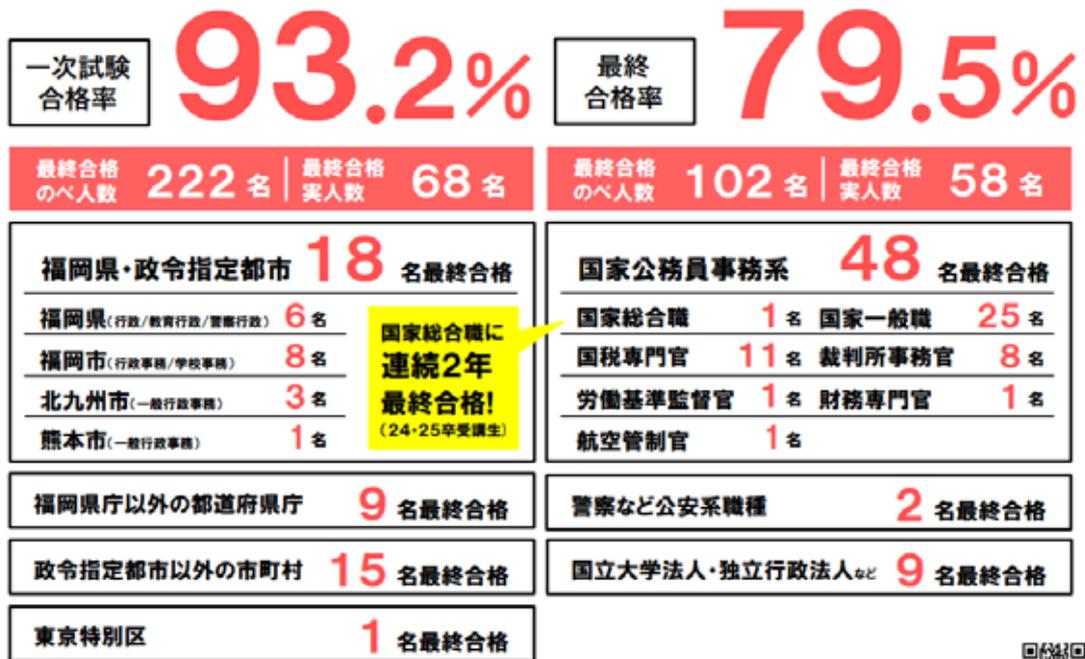
- ・大学の学年暦に合わせたカリキュラムで受講しやすい
- ・キャンパス内で受講できるため、移動時間の無駄がない
- ・専門学校と同等の対策を圧倒的に安価な受講料で受講できる
- ・講座ラインナップ

2年制 11月スタート入門コース

3年生 5月スタート講座(総合コース、教養コース)

(2)合格実績

就職課共催 麻生の公務員講座 24卒業生 公務員試験受験者73名



西南学院大学就職課共催学内講座「麻生の公務員講座/最新の合格実績」(※3)より

3. デジタル人材の育成

西南学院大学は、令和5年(2023年)度より、カリキュラムを刷新して、以下のような講座を開講している(※4)。

- ・全学部学科必修科目である「データリテラシー」
- ・データサイエンスやデータエンジニアリングの基本的な概念や応用例を学ぶ「データサイエンス基礎(データ分析)」
- ・AIの基本的な概念、応用例を学ぶ「データサイエンス基礎(AI活用)」
- ・産学協同で実社会における課題に対して、実際のデータを用いて分析し、解決策を探る「データサイエンス実践」(2024年度から)

また、文部科学省「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」に申請し、以下に認定・選定された。

- ・「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度(リテラシーレベル)」
- ・「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度(リテラシーレベルプラス)」
- ・「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度(応用基礎レベル)」

この制度は、「デジタル時代の「読み・書き・そろばん」である数理・データサイエンス・AI に関する、大学(短期大学含む)・高等専門学校の正規の課程の教育プログラムのうち、一定の要件を満たした優れた教育プログラムを文部科学大臣が認定／選定することによって、大学等が数理・データサイエンス・AI 教育に取り組むことを後押しするものである」(※5)。

令和6年(2024年)8月時点で、この制度で大学全体としてリテラシーレベル・応用基礎レベルの両方に認定された私立大学のうち、いずれかのレベルでプラス選定を受けた大学は、早稲田大学・金沢工業大学・豊田工業大学・西南学院大学・久留米工業大学・サイバー大学の6校のみである(※6)。西南学院大学は、神学部・外国語学部・商学部・経済学部・法学部・人間科学部・国際文化部という文系学科のみをもつ大学であるが、この6校の中で、文系学科のみをもつ大学は西南学院大学のみであることから、西南学院大学は、データサイエンスならびにAI教育への取り組みが進んでいると考えられる。

また、令和7年(2025年)度入学生・29期の学生からは、「データサイエンス副専攻プログラム」を開始することが発表されている(※7)。文系学部のみをもつ大学で、全学部学科必修科目としたプログラムに取り組んでいることに加えて、公務への就職率も12.9%と高い(2023年度)(※1)。

(1) データサイエンス副専攻プログラムの概要

西南学院大学の「データサイエンス副専攻プログラム」の概要は、以下のとおりである。(※7)

01 プログラム概要

データサイエンス副専攻プログラムでは、各学部学科のカリキュラムとは別に、領域横断的な課題解決を可能とするデータサイエンス技法の学修を深め、時代や社会の変化に即した資質・能力を伸長させることができます。さらに、所定の科目の単位を修得することで、副専攻プログラムを修了したことが認定され、修了証が発行されます。各自の学部学科での学びに加え、学修の場を広げ、時代に即した実践的な力を身につけて将来の可能性を切り拓きましょう！

02 理念

1. データサイエンスに関する知識・技能の養成
2. 文理横断的な思考力・判断力・表現力の伸長
3. 確かな倫理観に基づく新たな価値の創造

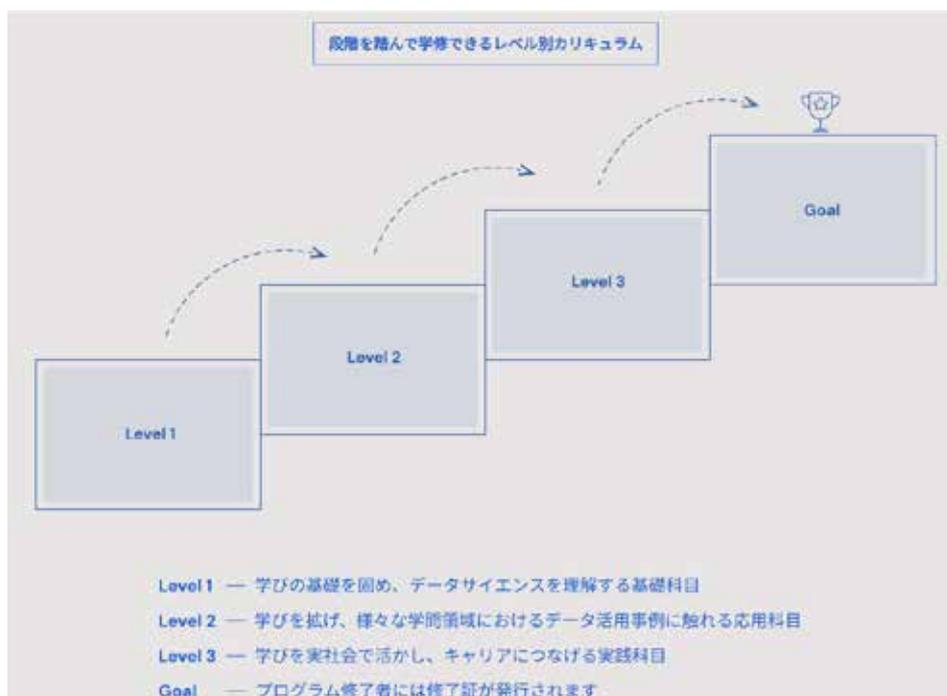
今後の創造社会(Society5.0)では、データやAIを高度に活用して課題解決に導く力が求められています。本副専攻プログラムでは、データサイエンス関連の知識・技能を含む文理横断的な思考力・判断力を持ち、確かな倫理観に基づいた新たな価値の創造を通じて、現在の社会や地域が抱える具体的な課題解決に取り組んでいくことができる人物を養成します。

03 プログラムの特色

1. 段階を踏んで学修できるレベル別カリキュラム
2. 領域横断的に、さまざまな分野におけるデータの利活用について学修
3. 課題解決法の創造まで見据えた実践的な学び

統計学に基づいてデータを読み解く基礎的な知識から、高度なデータの利活用による課題解決まで、段階を踏んで学修できる3つのレベル別カリキュラムを用意しています。

各レベルで身につけられる能力やスキルの程度について、具体的な目標となる各種検定の基準を目安として明示することで、モチベーションを保てるよう工夫しています。また、企業と連携して、ビジネスデータを用いながら、実課題の解決法を創造するプロセスが体験できる科目も設け、ビジネススキルの根幹となる力を養います。



04 プログラム詳細

04-1 開講科目

レベル1 (基礎)

データサイエンスに関する汎用的で基礎的な知識・技能を有し、将来仕事で使うことになった時、その領域の知識を身につければ、データ分析等を行うことができる。

開講科目名	単位	授業内容
[遠隔]データリテラシー	2	オンデマンド教材を活用し、課題や小テストに取り組む事で理解の深度を図る
データサイエンス基礎 (データ活用)	2	データの可視化や統計的処理に有用なプログラミング (R) の基本知識の学習と演習を行う
データサイエンス基礎 (AI活用)	2	AI活用に有用なプログラミング (Python) の基本知識の学習と演習を行う
基礎数学A	どちらか2単位	線形代数の基礎知識を身につける
情報数学B		離散的な場合を中心とした確率について学ぶ

レベル2（標準）

データサイエンスに関する知識・技能を有し、一つ以上の分野の専門的知識を身につけた上で、実際にその分野のデータ分析等を行うことができる。将来、大学において専門的に学んだ学問と異なる分野に就職したときにも、その領域の知識を身につけさえすれば、確かなデータ分析と解釈を行うことができる。

開講科目名	単位	授業内容
データサイエンス応用（データと社会）	2	本学7学部の教員がオムニバス形式で担当し、様々な学問分野におけるデータ活用の事例等を学ぶ
専攻科目群	2	各学部学科の専攻科目から、データサイエンス副専攻プログラムの指定科目として抽出した科目の中で学生が選択

レベル3（発展）

データサイエンスに関する専門的な知識・技能を有し、且つ専門分野に関する知識を身につけて、その分野のデータ分析・解釈に基づく議論をすることができる。統計、AI、プログラミングの知識を用いて、実際の社会問題を解決できる総合的な応用能力を身につけており、副専攻修了証が確実に就職に結びつくレベルである。

開講科目名	単位	授業内容
プログラミング基礎と活用	2	実用的なサンプルプログラムを実際に動作させながら、データの変換、収集、自動化などの手法について学習する
データサイエンス実践	2	実社会で応用できるスキルを習得するため、企業との連携による授業を通じて、実践的かつ現実に即した分析や課題解決のプロセスを体験する

04-2 受講対象者

令和7年(2025年)度入学生・29期の学生から、本副専攻プログラムの受講者となります。令和6年(2024年)度以前の入学生・28期以前の学生は、本副専攻プログラムの受講対象とはなりません。開講される各授業科目を個別に履修し、データサイエンスに関する学びを深めることはできます。

04-3 修了要件

16単位

上記の修了要件を満たした学生には、修了証を発行します。

※レベル2において指定する専攻科目の単位数（特に4単位科目の場合）によっては、16単位を超えることもあり得ます。（この場合は、修了要件としては、16単位以上となります。）

(2)「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」のシラバス

西南学院大学の「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」の履修状況・シラバスなどは以下のとおりである。

①「データリテラシー」(遠隔授業)(※8)

A. 授業の概要

- ・社会におけるデータ・AI の利活用の状況や、データ・AI 利活用における留意事項、表計算ソフトウェアを利用したデータ分析手法に関しては、Moodle を通じて繰り返し視聴可能なオンデマンド教材を活用し、理解の深化を図る。
- ・コンピューターやオフィスソフトウェアの基本操作、情報倫理に関しては、Moodle 上の教材や修了テストなどを用いて自主学習を進める。

B. 授業計画(各回の授業内容)

遠隔授業、事前・事後学習:200 分

1 回目	ガイダンス
2 回目	受講の準備/学習環境の確認
3 回目	データ・AI 利活用における留意事項(1):情報倫理
4 回目	データ・AI 利活用における留意事項(2):セキュリティ
5 回目	表計算ソフトを利用したデータ分析(1):量的データ(1 変数)
6 回目	表計算ソフトを利用したデータ分析(2):量的データ(2 変数)
7 回目	表計算ソフトを利用したデータ分析(3):質的データ
8 回目	表計算ソフトを利用したデータ分析(4):時系列データ
9 回目	コンピューターが処理するデータのしくみ(1):コンピューターの構成
10 回目	コンピューターが処理するデータのしくみ(2):コンピューターの演算
11 回目	アルゴリズムとプログラミングの基礎
12 回目	AI(人工知能)と社会
13 回目	機械学習・深層学習の基礎
14 回目	社会におけるデータ・AI 利活用

②「データサイエンス基礎(データ分析)」(対面授業)(※9)

A. 授業の概要

- ・データの可視化や統計的処理に有用なプログラミング言語(R)の基本知識を学習する。そのうえで、サンプルプログラムを実際に動作させながら、基本統計量の算出やデータの可視化、統計的推定及び検定、相関分析、回帰分析などの分析手法について学習する。
- ・授業の中で定期的にふりかえりを行うとともに、全講義を通じた問題解決型の課題提出を求める。

B. 授業計画(各回の授業内容)

遠隔授業、事前・事後学習:200 分

1 回目	ガイダンス/受講準備
2 回目	R の基本操作(1):基礎
3 回目	R の基本操作(2):応用

4 回目	R の基本操作(3):発展
5 回目	データの読み込みと確認
6 回目	基本統計量の算出
7 回目	データの可視化
8 回目	統計的推定
9 回目	母平均に対する検定(1):1 群の場合
10 回目	母平均に対する検定(2):2 群の場合
11 回目	母平均に対する検定(3):3 群以上の場合
12 回目	その他の検定
13 回目	相関分析
14 回目	回帰分析

③「データサイエンス基礎(AI 活用)」(対面授業)(※10)

A.授業の概要

- ・AI の活用には有用なプログラミング言語(Python)の基本知識を学習する。そのうえで、サンプルプログラムを実際に動作させながら、機械学習や深層学習(ディープラーニング)などの AI 技術を用いたデータ分析手法について学習する。
- ・授業の中で定期的にふりかえりを行うとともに、全講義を通じた問題解決型の課題提出を求める。

B.授業計画(各回の授業内容)

遠隔授業、事前・事後学習:200 分

1 回目	ガイダンス/AI 概論
2 回目	Python の基本操作(1):基礎
3 回目	Python の基本操作(2):リスト
4 回目	Python の基本操作(3):配列
5 回目	データの読み込み
6 回目	データの確認
7 回目	データの前処理
8 回目	機械学習の基礎
9 回目	教師あり学習(1):回帰
10 回目	教師あり学習(2):分類
11 回目	教師あり学習(3):評価
12 回目	教師なし学習
13 回目	ニューラルネットワーク
14 回目	深層学習/AI 活用の最前線

(3)「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」の授業の特色(※11)

○習熟度と興味に合わせて選べるデータ分析手法

- ・リテラシーレベル:Excel、応用基礎レベル:R/Python

○21 種類の実データを活用した授業

- ・Kaggle や、企業等から承諾を得て実データを入手
 - ・学生目線で感じる疑問の答えを探求できる授業に
- 約 2,000 人の受講状況の量的分析に基づく授業改善
- ・動画の離脱率を分単位で分析 → 再編集して改善
- 生成 AI を活用したプログラミング教育の実践

- ・ChatGPT を用いてプログラムのコードを作成
- ・最先端の技術を学ぶ意義について理解を促進

(4)「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム」の履修状況(※11)

A.プログラム開設年度 令和 5 年(2023 年)度

B.大学等全体の学生数 8,195 人

C.履修者・修了者の実績(令和 5 年(2023 年)度) 履修者数 1,953 人、修了者数 1,918 人

リテラシーレベルの「データリテラシー」(全学必修科目)は、1 年次での履修を呼びかけており、令和 5 年(2023 年)度は 1 年次生全体の 98.5%が前期に履修した。

- ※1 西南学院大学「2023 年度就職決定状況(2024 年 5 月 1 日現在)」 <https://www.seinan-gu.ac.jp/assets/users/4/files/24career/24.syusyokuzyoukyou2023.pdf> (参照 2024.12.24)
- ※2 麻生教育サービス株式会社「西南学院大学 就職課共催 学内講座」 <https://asocs.co.jp/course/seinan-u-kouza/> (参照 2025.1.21)
- ※3 麻生教育サービス株式会社「麻生の公務員講座/最新の合格実績」 <https://asocs.co.jp/course/seinan-u-kouza/img/jisseki.pdf> (参照 2025.1.21)
- ※4 (2024 年 9 月 20 日)西南学院大学「文部科学省「数理・データサイエンス・AI教育プログラム」に認定されました」 <https://www.seinan-gu.ac.jp/news/2024/15565.html> (参照 2024.12.24)
- ※5 文部科学省「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/00001.htm (参照 2024.12.24)
- ※6 文部科学省「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度 認定及び選定件数(令和 6 年 8 月時点)」 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/suuri_datascience_ai/mext_00005.html (参照 2024.12.24)
- ※7 西南学院大学「データサイエンス副専攻プログラム」 https://www.seinan-gu.ac.jp/education_study/education_research/ds.html (参照 2024.12.24)
- ※8 西南学院大学「シラバス・講義計画/[遠隔]データリテラシー(1)」 <https://isaints.seinan-gu.ac.jp/syllabus/detail/2024039450/00/00/00> (参照 2024.12.24)
- ※9 西南学院大学「シラバス・講義計画/データサイエンス基礎(データ分析)(1)」 <https://isaints.seinan-gu.ac.jp/syllabus/detail/2024039455/00/00/00> (参照 2024.12.24)
- ※10 西南学院大学「シラバス・講義計画/データサイエンス基礎(AI 活用)(1)」 <https://isaints.seinan-gu.ac.jp/syllabus/detail/2024039459/00/00/00> (参照 2024.12.24)
- ※11 西南学院大学「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度【リテラシーレベル】令和6年度申請用」 https://www.seinan-gu.ac.jp/center/ds/pdf/seinan_DS_literacy.pdf?utm_source=chatgpt.com (参照 2024.12.24)

Ⅲ. 自治体の事例

事例① 神戸市 経験者採用枠の拡大により応募者数が増加

1. 市の概要

人口

	男	女	計	世帯数
令和4年1月1日	718,749	798,878	1,517,627	766,757
令和5年1月1日	715,350	795,567	1,510,917	772,275
令和6年1月1日	710,051	790,374	1,500,425	774,656

e-Stat「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」(※1)より作成

2. 神戸市の職員数

神戸市の職員数は以下のとおり推移している。

(1) 職員の採用状況

	全試験区分合計	上級試験または 大学卒業程度の試験	中級試験または 短大卒業程度の試験	初級試験または 高校卒業程度の試験
令和5年	231	188	16	27
令和4年	185	152	13	20
令和3年	233	203	14	16

e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」(※2)(※3)(※4)より作成

(2) 職員の退職者数

	局長級	部長級	課長級	合計
退職者数	15	24	52	91

「職員の再就職状況の公表について」(※5)より (注)全区分の退職者数は未掲載

(3) 部門別職員数の推移

(単位：人・%)

部門別	年度						過去5年間の 増減数(率)
	30年	31年	2年	3年	4年	5年	
一般行政	7,914	7,893	7,852	7,816	7,800	7,746	▲168 (▲2.2%)
教育	8,795	8,762	8,707	9,584	9,607	9,513	718 (7.5%)
消防	1,462	1,485	1,499	1,500	1,491	1,483	21 (1.4%)
普通会計計	18,171	18,140	18,058	18,900	18,898	18,742	571 (3.0%)
公営企業等会計計	3,070	3,045	2,978	2,908	2,821	2,736	▲334 (▲12.2%)
総合計	21,241	21,185	21,036	21,808	21,719	21,478	237 (1.1%)

(注) 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数。

「2023年度神戸市の給与・定員管理等について」より(※6)

3. デジタル化の取り組み

神戸市では、令和 2 年(2020 年)9 月に、「スマート自治体」という中長期的な目指す姿と今後 5 年間の行政運営及び財政運営の方向性を示した「行財政改革方針 2025」を策定した。

神戸市では、DX の推進を「スマート自治体」を実現するための重点項目として位置づけ、デジタル技術やデータを活用して、神戸市のまちや暮らしをより便利にすることを目指している。

「神戸市の DX」(※7)では、DX の取り組み方針を以下のように掲載している。

神戸市では、DX を「デジタル技術やデータを利活用して、従来の施策・事業や業務プロセス、組織・風土等を変革し、政策課題の解決や市民の暮らしの向上に取り組むこと」と定義し、スマートシティ、EBPM (エビデンスに基づく政策立案)、デジタルを活用した業務改革の 3 つの柱を軸に取り組みを進めています。

●スマートシティ (※8)

市民生活に密接に関連している「健康・医療」「教育・文化」「地域社会」「産業・経済」「防犯・防災」「モビリティ」「環境・エネルギー」「インフラ・施設」の 8 分野では、全国でも行政と民間事業者が協働して、様々なスマートシティ・サービス、スマートシティ・マネジメントの提供、検討がはじまっています。神戸市においても、様々な実証や他都市の事例を参考にスマートシティを推進していきます。

スマートシティの推進の一例として、「地域社会」の分野では、「e-KOBE(神戸市スマート申請システム)」というサービスを提供し、行政手続きのオンライン化(神戸市への申請や届出の手続きを、自宅からインターネットで簡単に行うことができる)を進めている。令和 3 年(2021 年)の夏ごろから運用を開始し、令和 5 年(2023 年)1 月時点でのユーザーは 19 万人である。(神戸市の人口:149 万人)

市民にとっては、役所に行かなくても簡単な手続きを済ませることができる、手続きに役所に行った場合でも早く手続きを進めることができるなどのメリットがある。また、市役所職員にとっては、事務処理の生産性を向上させるという目的がある。神戸市では、職員の「働き方改革」とあわせて取り組み、令和 7 年(2025 年)には行政手続きの 70%をスマート化する計画である。(※9)

●EBPM (エビデンスに基づく政策立案) (※10)

EBPM (エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング) とは、経験や直感ではなく、データや合理的根拠をもとに政策を立案することです。

神戸市では、「神戸データラウンジ」という行政データを利活用する仕組みを構築し、各課で分析等を行っている。このデータの利活用の取組は、令和 4 年(2022 年)に総務省統計局「Data StaRt Award ~地方公共団体における統計データ利活用表彰~」の総務大臣賞を受賞している。(※11)

●デジタルを活用した業務改革 (※12)

神戸市では、2017 年、市役所内で「働き方改革推進チーム」を結成し、「働き方改革(業務改革)ロードマップ」を策定して、全庁横断的な働き方改革や業務改革を進めてきました。また、2021 年 4 月には、2025 年までの 5 か年計画として「働き方改革(業務改革)ロードマップ 2.0」(※13)を策定しました。「ロードマップ 2.0」では、新型コロナウイルスによる社会全体のデジタル化加速を踏まえて、デジタル技術をさらに積極的に活用しながら、行政のデジタルトランスフォーメーション(DX)に取り組むこととしています。

以下は、「働き方改革(業務改革)ロードマップ 2.0」からの抜粋である。

神戸市は、平成 7 年の阪神・淡路大震災による財政危機により、それから 20 年余りの間に約 33%の職員を削減した(全国平均約 16%)。その結果、平成 28 年の職員意識調査では、業務量の増大、業務効率化の停滞、閉塞感を持ち、疲弊している職員も少なくない状況という結果となった。

平成 30 年に「働き方改革(業務改革)ロードマップ」を策定後、2021 年 4 月には、2025 年までの 5 か年計画として「働き方改革(業務改革)ロードマップ 2.0」を策定した。この「ロードマップ 2.0」では、新型コロナウイルスによる社会全体のデジタル化加速を踏まえて、デジタル技術をさらに積極的に活用しながら、行政のデジタルトランスフォーメーション(DX)に取り組むこととしている。

4. 職員採用の状況

神戸市は近年、転職によるスキルアップ志向や社会貢献意識の高まりに応じて、経験者採用枠を拡大している。これまでの新卒一括採用中心の採用方法から経験者採用を拡大し、新卒採用と経験者採用の比率を 5:5 としている。また、令和 5 年(2023 年)度からは通年で採用試験を実施し、受験機会を従来の年 2 回から年 4 回に増やした。加えて、職務経験を活かして即戦力として活躍できる人材の確保を目的に、対象年齢を 25 歳から 39 歳に拡大し、採用枠の充実を図っている。

令和 6 年(2024 年)度は「総合行政(事務)」の通年枠で約 80 名の採用を予定しており、令和 5 年(2023 年)度の採用予定数(約 75 名)を上回っている。また、令和 6 年(2024 年)度には「係長級」の採用も開始し、民間企業や行政機関でのリーダー経験がある人材も対象にしている。

専門学校で学ぶ学生の多くは初級公務員枠での受験であり、経験者採用枠の拡大は直接の影響はないが、地方自治体の取り組みとしては注目を集めている。

(1)2024 年職員採用の広報活動(説明会、インターンシップ、職場訪問など)

神戸市では職員募集のため、幅広い広報を行っている。公務の魅力を発信するための説明会やインターンシップを実施している。同様の活動を行っている自治体は多いが、神戸市の活動は特に充実しているといえる。

①採用説明会(※14)

- ・学生向け(オンライン/会場、大学/専門学校/合同企業説明会)
- ・経験者向け(東京会場実施もあり)

②インターンシップ(※15)

A.社会人1day インターンシップ

社会人を対象に、神戸市役所の仕事の魅力を知り、入庁後の働く姿を具体的にイメージする機会を提供。

- ・日時:2024 年 11 月 9 日(土曜)10 時~12 時
- ・実施形態:オンライン(ZOOM)
- ・対象者:おおむね 25 歳~39 歳の社会人

※神戸市職員採用試験「経験者採用枠」の年齢要件は、25 歳以上 39 歳以下

- ・定員:15 名

B.夏季インターンシップ

市役所での就業体験。技術・福祉系採用試験区分の夏季インターンシップ。

- ・実施期間:2024年8月中・下旬、9月上旬
- ・対象者:大学(大学院及び短期大学を含む)、高等専門学校、専門学校の学生及び生徒(学年不問)
- ・募集人数:60名程度
- ・受入対象の採用試験区分:
福祉、土木、建築、総合設備(電気・機械)、総合科学(化学)、総合科学(生物・環境)、総合科学(獣医・畜産・水産・生命科学・薬学)、農業、造園/森林、心理判定員、学芸員、消防等

C.SDGs 貢献型インターンシップ

学生主体でSDGsの課題解決に取り組む実践型インターンシップ。

3つのテーマから1つのテーマを選択し、戦略的思考に関する講義等からスタート、グループで課題発見から解決策の策定に取り組む。各グループに配置された先輩職員が、メンターとして参加者をサポート。最終日には、神戸市役所の幹部職員に対してプレゼンテーションをする。

- ・期間:5日間
- ・テーマ:「空き家・空き地対策」、「多文化共生」、「耕作放棄地」

D.1day 仕事体験

神戸市職員の仕事に興味のある方(総合事務向け)を対象とした『1day 仕事体験』。

市役所の仕事を体感・見学できる。

- ・実施期間:2024年9月~12月
- ・対象者:大学(大学院及び短期大学を含む)、高等専門学校、専門学校、高校の学生及び生徒
公務員志望、民間志望どちらも応募可
- ・募集人数:各回30名程度

E.KOBE ナビゲーター職場訪問

市役所の仕事を知りたい人を若手職員がナビゲートする。

KOBE ナビゲーターの職場訪問をして、仕事の話聞くことができる。

毎年約300人が利用。採用試験とは一切関係ない。

- ・申込受付期間:令和6年7月～令和7年2月(訪問可能期間は令和7年3月31日まで)
- ・対象者:学生の方(大学1・2年生、高専生・高校生も可)、転職希望者の方
- ・所要時間:30分~1時間程度

F.長期インターンシップ(報酬あり)(※16)

市役所の業務に興味があり、長期で実務を学びたい大学生・大学院生に向けた長期インターンシップ。交通費と報酬(時給1,027円)を支給。

- ・採用予定者数:約30名程度
- ・任用期間:採用日(2024年11月上旬)から2025年2月28日まで
- ・業務内容:市の各種事業における一般事務又は各区役所等での窓口業務など
区役所における福祉関係の業務、神戸市の広報に関する業務、市の主催するイベント運

営業など

- ・応募資格:神戸市で働くことに興味がある大学1年生から3年生及び大学院1年生
- ・勤務時間:9~15.5時間/週(2日程度/週)

G.消防局インターンシップ(※17)

- ・日程:2024年8月26日(月曜)~8月29日(木曜)、9月6日(金曜) 5日間
- ・受入れ人数:6人
- ・実施内容:採用試験概要の説明、火災原因調査業務体験、消防学校訓練見学、防災体験学習、点呼・車両点検見学、消防・救助活動訓練体験、査察業務体験、地域防災業務体験、職員との意見交換会、消防設備指導業務体験、消防管制室見学、ワークショップ、グループワーク、KOBEナビゲーターとの座談など

(2)職場見学会(福祉・技術区分等対象)(※18)

- ・対象区分:福祉、土木、建築、総合設備(電気・機械)、農業、造園/森林、総合科学(化学)、総合科学(生物・環境)、総合科学(獣医・畜産・水産・生命科学・薬学)、水道技術(土木・電気・機械)、交通技術(電気・機械)、保健師、保育士、心理判定員
- ・日時・場所等:2024年10月下旬~11月

(3)経験者採用の拡大

神戸市は、新卒一括採用中心の採用方法から、経験者採用を拡大すると令和4年(2022年)12月に発表した。これは、新卒:経験者の採用を5:5とするというもので、一般行政職の7000名(消防、教員及び保健師等の資格免許職は除く)を対象としている。令和6年(2024年)は、新卒では、適性検査方式約15名、基礎的能力・専門試験方式約30名であるのに対し、経験者では、通年枠80名、経験者係長採用10名程度と、経験者採用が多くなっている。

経験者採用については、以下のような取り組みが行われている。

①採用試験の変更(通年枠)(※19)(※20)

経験者採用の拡大に伴い、より受験しやすい試験とするために以下の取り組みを行っている。

- ・年齢要件の緩和:28歳~39歳 → 25歳~39歳
年齢要件を25歳に下げること、新卒就職後3年で転職する層を取り込むことが可能になる
- ・通年募集の実施
受付期間:年2回、試験日程 年2回
→ 毎月(1日~15日)受付、試験日程 年4回(6月、9月、11月、2月)
これにより、受験者のタイミングでの受験が可能となった。

②新たな採用枠の新設(係長採用試験)(※21)(※22)

特定領域における知識や経験を有する管理職人材の獲得のため、係長級での採用を新設した。

- ・職務経験年数:大卒 8年以上、高卒 12年以上など
(民間企業や行政機関等でチームマネジメントやプロジェクトリーダー等の経験を有すること)

- ・分野:総合事務、福祉、土木、建築、総合設備(電気・機械)など
- ・年齢要件:62歳(職員の定年年齢)未満

(4)神戸市の採用試験実施状況

神戸市の採用試験は、大卒、高卒・短大卒、経験者に、さまざまな試験区分がある。

令和7年(2025年)1月現在、令和6年(2024年)度の試験結果が出揃っていないため最終的な数値は比較できないが、大卒、高卒、経験者の受験人数は大きく減ってはいない。

令和6年(2024年)度は、大卒・適性検査方式で受験者が増加した。大卒・適性検査方式では、令和5年(2023年)度の「通年募集枠Aターム(旧特別枠)」では、地方上級試験の統一試験日(6月第3日曜)と日程が重複していたが、「適性検査方式」と名称変更をした令和6年(2024年)度は1次試験日を前倒し(4月中旬の希望日、テストセンター方式)としたことが影響していると考えられる。

経験者については、通年枠の受験者が微増であることに加えて、令和6年(2024年)度に新設された係長採用試験には342名の受験者が集まったことから、経験者枠の応募は好調といえる。

神戸市選考実施状況

試験区分	試験名称	R4(2022)			R5(2023)			R6(2024)		
		受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率	受験者数	合格者数	競争倍率
大卒・総合事務	適性検査方式 ※旧「通年募集枠Aターム(旧特別枠)」	542	20	27.1	363	11	33.0	455	20	22.8
	基礎能力・専門試験方式 ※旧「一括募集枠」	451	51	8.8	226	45	5.0	196	31	6.3
	通年枠合計	107	7	15.3	42	1	42.0	(40)	(0)	—
	通年枠Aターム	26	0	—	/	/	/	40	0	—
	通年枠Bターム	26	3	8.7	10	1	10.0	33	1	33.0
	通年枠Cターム	31	2	15.5	12	0	—	未実施	未実施	未実施
	通年枠Dターム	24	2	12.0	20	0	—	/	/	/
	デザイン・クリエイティブ枠	44	2	22.0	43	3	14.3	52	4	13.0
大卒・消防	消防4月採用	131	14	9.4	102	20	5.1	100	17	5.9
	消防10月採用	/	/	/	/	/	/	31	8	3.9
高専・短大卒	総合事務	51	1	51.0	64	5	12.8	12	1	12.0
	デザイン・クリエイティブ枠	10	—	—	3	—	—	3	0	—
	消防4月採用	59	6	9.8	58	5	11.6	57	8	7.1
	消防10月採用	/	/	/	/	/	/	7	4	1.8
高卒	総合事務	19	1	19.0	13	2	6.5	17	2	8.5
	消防	128	17	7.5	94	27	3.5	79	15	5.3
経験者	通年枠合計	562	32	17.6	750	109	6.9	(567)	(35)	(16.2)
	通年枠Aターム	291	11	26.5	123	27	4.6	165	16	10.3
	通年枠Bターム	271	21	12.9	135	31	4.4	158	19	8.3

	通年卒 C ターム				243	37	8.6	244	26	9.4
	通年卒 D ターム				249	14	17.8	未実施	未発表	未発表
	係長採用試験							342	5	68.4
	就職氷河期世代対象	289	4	72.3	210	3	70.0	138	2	69.0

神戸市「合格発表・実施状況」(※23)より作成 (注)消防(大卒、高専・短大卒)は、航海区分を除く

令和6年(2024年)度神戸市職員採用試験(選考)一覧

	試験名称	(対象・特徴)	一次試験内容	試験区分	年齢要件 (申込年度の 翌4.1時点)	最終合格 発表	
大卒	適性検査方式	【総合事務】 ・民間企業と公務員を併願する人 ・文系・理系を問わず、神戸市で幅広い業務に携わりたい人 【福祉・技術系試験区分】 ・公務を通じて社会へ貢献したい人	適性検査 (SPI3)	総合事務、福祉、土木、建築、総合設備、農業、造園/森林、総合科学、水道技術、交通技術	大卒24歳以下、院卒26歳以下	6月中旬	
	基礎的能力・専門試験方式	公務を通じて社会へ貢献したい人	基礎的能力試験 (知能分野・知識分野) 専門試験(法律や経済学等)	総合事務、交通事務		8月下旬	
	通年卒	・留学や部活動等で一般的な時期の就職活動が難しい学生 ・民間企業で就職活動していたが、公務に興味が出てきた学生 等 ※毎月申込みを受け付け、年3回(A～Cターム)実施	適性検査 (SPI3)	総合事務、福祉、土木、建築、総合設備、農業、造園/森林、総合科学		A:11月上旬 B:1月上旬 C:4月上旬	
	デザイン・クリエイティブ枠	デザイン・美術・音楽・映像等を学び、それらの素養を行政の創造的な仕事に活かしたいと考えている人	適性検査 (SPI3)、エントリーシート	総合事務	大卒27歳以下、院卒29歳以下	7月上旬	
	消防(航海区分を除く)		【4月受付(10月採用又は翌4月採用)】	基礎的能力試験 (知能分野・知識分野)	総合、自然科学	29歳以下	8月下旬
			【12月受付(翌10月採用)】	適性検査 (SPI3)	総合		未定
高専・短大卒	総合事務		適性検査 (SPI3)	総合事務	25歳以下	8月下旬	
			基礎的能力試験 (知能分野・知識分野)	土木、建築、総合設備、水道技術		7月下旬	
	デザイン・クリエイティブ枠	デザイン・美術・音楽・映像等を学び、それらの素養を行政の創造的な仕事に活かしたいと考えている人	適性検査 (SPI3)エントリーシート	総合事務		7月上旬	

	消防	【4月受付(10月採用又は翌4月採用)】	基礎的能力試験(知能分野・知識分野) 専門試験(試験区分に対応する分野)	総合、土木、建築、電気、機械	27歳以下	8月下旬
		【12月受付(翌10月採用)】	適性検査(SPI3)	総合		未定
高卒	採用試験		教養試験(知能分野・知識分野)	総合事務	23歳以下	11月下旬
			教養試験(知能分野・知識分野) 専門試験(試験区分に対応する分野)	土木、建築、総合設備、水道技術		11月上旬
	消防		教養試験(知能分野・知識分野)	総合	25歳以下	12月上旬
経験者	通年枠	民間企業等から神戸市への転職を考えている人等 ※毎月申込みを受け付け、年4回(A～Dターム)実施	適性検査(SPI3)、エントリーシート	総合行政(事務)、総合行政(技術)、水道技術、交通事務、交通技術	25～39歳	A:7月中旬 B:10月下旬 C:12月下旬 D:3月下旬
	係長採用選考	民間企業や行政機関等でチームマネジメントやプロジェクトリーダー等の経験を有する人	適性検査(SPI3)、エントリーシート	総合事務、福祉、土木、建築、総合設備	62歳未満	12月下旬
	就職氷河期世代対象	就職氷河期に就職活動を行い、希望する就職ができず、不安定就労等を余儀なくされた世代	適性検査(SPI3)、エントリーシート	総合事務、福祉、土木、建築、総合設備、総合科学(獣医)	39～54歳	12月上旬
	キャリアリターン採用選考	神戸市離職者 ※毎月申込みを受け付け、年4回実施	口頭試問、論文等	当該年度に採用試験(選考)を実施する職	59歳以下	未定

令和6年(2024年)度神戸市職員採用試験(選考)一覧(※24)より抜粋

※1 e-Stat「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査/【総計】市区町村別人口、人口動態及び世帯数

2024年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040194255

2023年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040079248

2022年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032224636 (参照 2025.1.22)

※2 (公開(更新)日:2022年12月26日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032272442 (参照 2025.1.14)

※3 (公開(更新)日:2023年12月28日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040133210 (参照 2025.1.14)

- ※4 (公開(更新)日:2025年1月16日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040241781 (参照 2025.1.16)
- ※5 (令和5年8月31日)神戸市「職員の再就職状況の公表について」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a06667/221973820127.html> (参照 2025.1.22)
- ※6 (2024年11月11日)神戸市「2023年度神戸市の給与・定員管理等について」 https://www.city.kobe.lg.jp/documents/7734/r5_kyuyo-teiinnkannri.pdf (参照 2025.1.22)
- ※7 「神戸市のDX」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a08691/dxtop.html> (参照 2025.1.8)
- ※8 (最終更新日:2024年11月26日)「スマートシティ」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a93584/smartcity/toppage.html> (参照 2025.1.8)
- ※9 (2023年1月27日)神戸市公式note「電子申請システム「e-KOBE」を、元エンジニア職員が解説！」 <https://kobe-note.jp/n/nda5d27aa3f59> (参照 2025.1.22)
- ※10 (最終更新日:2024年9月27日)「EBPM(エビデンスに基づく政策立案)の推進」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a47946/shise/kekaku/kikakuchosekyoku/ebpm/ebpm.html> (参照 2025.1.8)
- ※11 総務省統計局 DataStaRt「データ分析をDIY ～神戸データラウンジ～」 <https://www.stat.go.jp/dstart/case/51.html> (参照 2025.1.22)
- ※12 (最終更新日:2024年12月6日)神戸市「デジタルを活用した業務改革」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a08691/ictgyomukaikaku.html> (参照 2025.1.8)
- ※13 (令和3年4月)神戸市「働き方改革(業務改革)ロードマップ2.0(2021～2025)」 https://www.city.kobe.lg.jp/documents/42432/20210408_roadmap2.pdf (参照 2025.1.8)
- ※14 (2024年12月13日)「採用説明会」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a14057/shise/shokuinsaiyou/kobe/setsumei/index.html> (参照 2025.1.8)
- ※15 「神戸市のインターンシップ等一覧」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a98228/intern.html> (参照 2025.1.8)
- ※16 「長期インターンシップ生 神戸市会計年度任用職員(一般事務)募集案内」 <https://www.city.kobe.lg.jp/documents/69979/r6choukiinternshioboshu.pdf> (参照 2025.1.8)
- ※17 (最終更新日:2024年9月13日)「消防局インターンシップ」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a81137/internship.html> (参照 2025.1.8)
- ※18 (最終更新日:2024年11月6日)「2024年 職場見学会【福祉・技術区分等対象】」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a14057/shise/shokuinsaiyou/kobe/setsumei/setsumekai.html> (参照 2025.1.8)
- ※19 (最終更新日:2024年12月25日)「2024年度 経験者通年枠 採用試験」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a14057/shise/shokuinsaiyou/kobe/ke/index.html#annai> (参照 2025.1.8)
- ※20 「令和6年度神戸市職員(経験者通年枠)採用試験案内」 <https://www.city.kobe.lg.jp/documents/11869/r6keikenshaannai.pdf> (参照 2025.1.8)
- ※21 神戸市「2024年度 係長採用選考」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a14057/kakarichosaiyou.html#annai> (参照 2025.1.8)
- ※22 「神戸市職員(係長級)採用選考案内」 <https://www.city.kobe.lg.jp/documents/74102/kakarichousaiyousenkoannnai.pdf> (参照 2025.1.8)
- ※23 神戸市「合格発表・実施状況」 <https://www.city.kobe.lg.jp/a14057/shise/shokuinsaiyou/kobe/jokyo.html> (参照 2025.1.8)
- ※24 「2024(令和6)年度神戸市職員採用試験(選考)一覧」 <https://www.city.kobe.lg.jp/documents/11933/shikenichiran20250130.pdf> (参照 2025.1.31)

事例② 名古屋市 試験内容の変更などで応募者数が増加

1. 市の概要

人口

	男	女	計	世帯数
令和4年1月1日	1,132,783	1,160,654	2,293,437	1,142,481
令和5年1月1日	1,132,786	1,162,068	2,294,854	1,156,802
令和6年1月1日	1,134,172	1,163,573	2,297,745	1,171,598

e-Stat「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」(※1)より

2. 名古屋市の職員数

名古屋市の職員数の状況は以下のとおり推移している。

(1) 職員の採用状況

	全試験区分 合計	上級試験または 大学卒業程度の試験	中級試験または 短大卒業程度の試験	初級試験または 高校卒業程度の試験	その他の 区分
令和5年	621	454	77	83	7
令和4年	628	543	35	39	11
令和3年	643	557	33	43	10

e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」(※2)(※3)(※4)より作成

(2) 職員の退職状況

(注)名古屋市職員数の対象者数は未掲載

(3) 部門別職員数の増減状況

全部門計			一般行政部門			教育部門			消防部門			公営企業等会計 部門		
R6 職員数	対前年		R6 職員数	対前年										
	増減 数	増減 率		増減 数	増減 率									
35,814	163	0.5	12,396	▲133	▲1.1	13,742	271	2.0	2,431	61	2.6	7,245	▲36	▲0.5

総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」(※5)より

3. デジタル化の取り組み

名古屋市は、デジタルの活用を前提にあらゆる市民サービスや市役所の業務を「変革」し、市民一人ひとりにより適した市民サービスを目指すため、市役所 DX の方向性と具体的な取り組みを示した「名古屋市役所 DX 推進方針」を令和4年(2022年)3月に策定した。

名古屋市役所DX推進方針 年次レポート(令和5年度版)(※6)では、「名古屋市役所 DX の主な施策・事業」について、以下のように掲載されている。

名古屋市役所DXの 主な施策・事業

「市役所DXの基本方針」にもとづき、
4つの領域で、13の施策と紐づく事業を展開します

領域①：市民サービス

施策1「スマホで市役所」の推進

主な事業：
行政手続のオンライン化
様々な行政手続を場所や時間を選ばずオンラインで完結できる環境を整備して、オンライン実施手続を拡大する

施策3「公民連携によるスマートサービス」の推進

主な事業：
先端技術（AI等）の活用
様々な分野でのAI活用や先端技術社会実証支援等に取り組み、市民サービスを向上させる

施策2「スマート窓口」の推進

主な事業：
書かなくてよい窓口の導入
申請書等の作成支援に取り組み、申請書作成の負担軽減等を図り、市民の利便性を向上させる

施策4「インフラDX」の推進

主な事業：
公共インフラ分野に係る事業についてデジタル化を推進し、市民・事業者サービスを向上させる

施策5「デジタルデバイス対応」の推進

主な事業：
デジタルデバイス対応
あらゆる事業においてデジタルデバイス対応を前提に取り組みを進め、誰もが日常的にデジタル化による恩恵を享受できる

領域②：働き方・業務

施策6「ペーパーレス市役所」の推進

主な事業：
無線LAN環境の整備
市3庁舎や区役所・支所の無線LAN環境を整備することで端末の持運びを可能にし、ペーパーレス化等を推進する

施策7「迅速かつ柔軟な職員の働き方」の推進

主な事業：
コミュニケーション改革
Web会議やチャットの活用等に取り組み、職員のコミュニケーション改革を図る

施策8「行政事務のデジタル改革」の推進

主な事業：
行政事務のデジタル改革
業務を整流化
業務プロセスを繋ぐワークフロー基盤導入や主要システム刷新等に取り組み、デジタルで完結する事務へと刷新する

領域③：情報システム

施策9「クラウドファースト・クラウドネイティブ」の推進

主な事業：
クラウドサービスの利活用
システムのクラウドサービス利活用の推進に取り組み、サービスや業務の迅速かつ柔軟な見直しを可能とする

施策10「システム標準化」の推進

主な事業：
基幹系情報システムの標準化
標準化対象の基幹系情報システムの移行等に取り組み、行政運営の効率化等を図る

施策11「柔軟かつ安定・安全なネットワーク基盤」の推進

主な事業：
ネットワーク基盤の刷新
柔軟性・拡張性を有するネットワーク基盤へ刷新するなど、DXを支える通信基盤を構築する

施策12「データファースト」の推進

主な事業：
庁内データの利活用環境の整備
庁内全体で連携を図るための基盤環境を整備し、全庁的な庁内データ連携や利活用を推進する

領域④：組織・風土

施策13「デジタル人材」育成

主な事業：
DX(変革)マインド・リテラシーの醸成
現状を前提としないDX推進を実現するために、全職員を対象にDX(変革)マインド・リテラシーを醸成する

「名古屋市役所DX推進方針 年次レポート(令和5年度版)」(※6)より

一例として、『施策13:「デジタル人材」育成』については、以下のような事業を行って、職員のデジタルリテラシーの向上を図っていると掲載されている。

- ・DX マインド醸成セミナー 参加者数 321 人(令和5年度) 部長級以上の幹部をはじめとした職員
- ・オンライン DX 動画検収 参加者数 339 人(令和5年度) 一般職員

また、職員採用においては、以下のように「事務(情報)」の試験区分を実施しており(※7)、デジタル人材の採用に積極的といえる。

- ・年齢要件 大学卒業程度(22歳から30歳)
- ・採用予定数(令和4~6年度) 5名程度
- ・合格者数 2~5名
- ・主な職務内容 「情報システムの所管課等におけるICTを活用した施策の企画・業務改革の推進など」
- ・資格要件 基本情報技術者試験などに合格済であること
- ・試験内容 第1次試験 教養試験、第2次試験 個別面接+論文試験(専門試験はなし)

4. 職員採用の状況

(1) 名古屋市の取り組み

名古屋市は、令和4年(2022年)度の採用試験において応募者が大幅に増えたため、人材確保のための取り組みの詳細について調査を行った。

名古屋市は、職員一人ひとりが目指す職員像を意識するとともに、名古屋市役所を働きがいのある魅力的な職場とすることで「選ばれる」市役所を目指している。また、試験手法を柔軟に工夫して、多様な人材の確保に取り組んでいる。人材確保のための取り組みについては、「名古屋市人財戦略ビジョン」(※8)で、以下のように発表している。

① 公務の魅力発信

- 広報媒体のリニューアルを実施し、名古屋市役所が働きがいのある職場、働きやすい職場であること、またそのような職場で働くことの魅力の発信を強化します。
- 名古屋市役所の仕事に興味を持つきっかけとして企業展への出展や名古屋圏域のみならず他の圏域の大学等における業務説明会も積極的に実施します。また、インターンシップ等については、学生のニーズを的確に汲み取り、より魅力的なプログラム内容を追求しつづけ、参加する学生の満足度を高めながら、多くの学生を積極的に受け入れます。
- 採用予定者に対してガイダンスの実施やSNS等の活用により名古屋市役所で働くことの魅力を発信し続けるとともに、採用予定者の交流会も充実させることで、採用前から「市職員としての意識」や「市職員としての繋がり」を醸成するなど、採用予定者に高いモチベーションを持ったまま本市に就職してもらえるよう一層取り組みます。
- 戦略的なリクルーティングを全庁的に行うために立ち上げた採用タスクフォースを活用し、仕事のやりがいや職場の魅力を気軽に知ってもらえるような職場訪問の体制づくりなどに取り組みます。

② 多様な人材の確保

- 新卒者や職務経験を持つ人材など、試験の区分(種類)ごとに採用のターゲットとなる受験者層を明確化し、各受験者層の目線に立ちながら、取り組みやすい試験内容への変更やデジタルを活用した試験手法の工夫、試験日程の拡充等を行います。受験者層の拡大を図ることで、安定的な受験者数を確保し、多様な人材の確保に繋がります。
- 少子化等により、今後、新卒者の総数が減っていく中、新卒者に比重を置く採用に固執することなく、多様な経験や知識を有し、即戦力としての働きや従来の慣習にとらわれない柔軟な発想を期待できる人材を確保していきます。
- 豊富な実務経験に裏付けられた高度なスキルと経験を持つ人材を主任級以上の職員として採用し、即戦力としての働きのみならず、マネジメントも期待できる人材の確保に向けた検討を進めます。
- 高度な専門スキル等を必要とする行政分野において、課題の解決を目指して、民間の専門人材との協働を推進します。

(2)公務の魅力発信

①インターンシップ(※9)

平成 13 年(2001年)度からインターンシップ等の受入れを行っている。実習期間を夏休み期間に限定せず、受入プログラム・人数を拡充して募集。

A.募集内容

- ・大学 3 年生以上を対象とした 5 日間以上のインターンシップ
- ・1 日からの短期のプログラムなど

対象:高等学校、専門学校、大学、大学院、高等専門学校等の学生

実習時期及び期間:令和 6 年 8 月から 12 月頃のうち、1 日から 5 日間程度

B.実習先(101 プログラム)の一例(※10)

タイプ2※…… 財務局 市税事務所

市税事務所で行っている業務について学び、業務の一部を体験する。

タイプ3※…… 総務局 行政 DX 推進部 デジタル改革推進課

行政手続のオンライン化、内部事務のデジタル改革、DX 人材の育成といったデジタルトランスフォーメーションの推進や、電子情報の保護対策、庁内の情報システムの運用等を行っている部署。実習では、行政事業等の体験、行政の DX について考えるプログラムを実施。

※タイプ:令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)が改正された。その中で、インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組は4つに類型化された。

・タイプ2はキャリア教育を目的としたもの

・タイプ3は汎用能力・専門活用型インターンシップ

この改正は、令和7年3月に卒業・修了する学生が、令和5年度に参加するインターンシップから適用される。一定の基準を満たすインターンシップ(タイプ3)で取得した学生情報は、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能となった。

C.近年の受入れ状況:

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024 年定員
受入人数	48 人	29 人	71 人	198 人	582 人	581 人

②SNS等の活用により名古屋市役所で働くこと魅力を発信

名古屋市人事委員会 X(旧 Twitter) 平成 28 年(2016 年)2 月～、フォロワー約 3,500 人

名古屋市公式 LINE 友だち約 14 万人(参考:東京都職員採用情報公式 LINE 友だち約 1.9 万人)

名古屋市人事委員会 Instagram 令和 6 年(2024 年)9 月新設、フォロワー約 400 人

(各人数は令和 7 年(2025 年)1 月 14 日現在)

(3)多様な人材の確保

①内容の変更、試験日程の拡充

近年は、以下のように毎年、試験内容の変更を行っている。

A.令和 5 年(2023 年)(※11)(※12)(※13)

- ・「第1類(大学卒業程度)」の「事務」と「技術」について、試験日程を変更(春実施)。
第1次試験を4月に実施、最終合格発表を6月下旬～7月中旬に早期化。
他の自治体との併願や民間企業への主力活動との両立ができるようになった。
- ・「第1類(大学卒業程度)」の「技術」について、試験日程を追加(秋実施)。
第2次試験では、論文試験(春実施)に代わってプレゼンテーションを実施。
専門知識だけでなく、より高いコミュニケーション能力や成長意欲について評価。
- ・「職務経験者」について、試験内容を変更。
第1次試験の教養試験を基礎能力試験(Light)に変更。

B.令和6年(2024年)(※7)

「第1類(大学卒業程度)」の「行政(プレゼンテーション型)」ならびに「職務経験者」の第1次試験を、「基礎能力試験(Light)」から「職務能力試験(BEST)択一式、40問必須解答、60分」に変更。

C.令和7年(2025年)(※14)

「第1類(大学卒業程度)」の「行政(プレゼンテーション型)」の第1次試験を、「職務能力試験(BEST)」から「適性検査(SPI3)」に変更。

②多様な経験や知識を有し、即戦力としての期待できる人材を確保

令和7年(2025年)

- ・受験年齢の拡大と「社会人枠」の新設(※14)
「第1類(大学卒業程度)・免許資格職」の受験年齢上限を、30歳から39歳に引き上げ。
職務経験を問わない「社会人枠」を新設(受験年齢は26歳～39歳、第1次試験は「適性検査(SPI3)」)。

③高度なスキルと経験を持つ人材を主任級以上の職員として採用

令和7年(2025年)

- ・「職務経験者試験」の見直し(※14)
年齢要件を、「31歳～61歳」から、「40歳～61歳」に変更し、主任級(知識・経験等を評価した任用段階)で採用(受験資格は未発表)。
- ・「行政実務経験者採用選考」の新設
国家公務員や他の地方自治体職員としての行政実務経験を評価する(受験資格や職種は未発表)。

(4)名古屋市の採用試験実施状況

名古屋市は、令和4年(2022年)度からの採用試験において、さまざまな取り組みを行った。

その結果、令和5年(2023年)度の採用試験では、「第1類(大学卒業程度)・事務」の「行政」と「行政(教養型)」で応募者が大幅に増加した。採用予定数は前年より減少していたため、競争率も高くなり、「行政」で3.3倍、「行政(教養型)」で1.9倍であった。これは、試験日程の早期化により、他の自治体や民間企業との併願増加が要因と考えられる。

また、令和5年(2023年)度は、「職務経験者」の受験者数も約1.9倍に増加した。これは、第1次試験の教養試験が基礎能力試験(Light)に変更されたことが影響していると考えられる。

このように、試験日程の変更(早期化)や試験内容の変更は、受験者数の増加に結び付くと考えられる。

しかし、令和6年(2024年)度は、採用予定数が前年より増加したにもかかわらず、受験者数は減少に

転じた。「第1類(大学卒業程度)・事務」の「行政」は約33%減、「行政(教養型)」は約18%減、「職務経験者」は約23%減であった。そのため、倍率についても、「第1類(大学卒業程度)・事務」の「行政」は10.1倍から2.7倍へ、「行政(教養型)」は9.2倍から3.7倍へと低下率は非常に大きかった。(「職務経験者」は最終合格発表前のため倍率確定せず)

令和6年(2024年)度の、受験者数減少と倍率の低下には、もう一つ大きな特徴がある。それは、採用予定数に対する合格者数の比率が非常に高いことである。「第1類(大学卒業程度)・事務」の「行政」は、令和5年(2023年)度の比率が1.3倍(採用予定数110、合格者数146)であったのに対し、令和6年(2024年)度の比率は2.2倍(採用予定数165、合格者数368)と、採用予定者数の2倍以上の合格者を出している。

これは、合格者の辞退率の変化によるものと考えられる。令和3年(2021年)度～5年(2023年)度の辞退率は以下のとおりであり、大学卒業程度試験では、令和5年(2023年)度は過去2年と比較して辞退率が高くなったことがわかる。高校卒業程度試験の辞退率には大きな変化がないことから、令和5年(2023年)度の試験内容の変更によって、他の自治体や民間企業との併願者の採用辞退者が多かったと推察することができる。

令和6年(2024年)度 名古屋市職員採用試験(選考)一覧

試験名称	令和4年(2022年)度				令和5年(2023年)度				令和6年(2024年)度			
	採用予定数	受験者数	合格者数	競争倍率	採用予定数	受験者数	合格者数	競争倍率	採用予定数	受験者数	合格者数	競争倍率
行政 ※令和4年度:行政B	130	512	172	3.0	110	1,473	146	10.1	165	983	368	2.7
行政(教養型) ※令和4年度:行政A	100	577	121	4.8	80	899	98	9.2	120	737	197	3.7
行政(プレゼンテーション型) ※令和4年度:行政A(自己PR)	30	290	41	7.1	30	203	33	6.2	45	135	61	2.2
情報	5	5	2	2.5	5	12	5	2.4	5	14	5	2.8
消防	不明	286	55	5.2	90	357	102	3.5	75	305	105	2.9
行政※令和4年度:行政A	10	81	11	7.4	10	73	13	5.6	15	91	36	2.5
消防	不明	253	26	9.7	30	231	85	2.7	25	247	65	3.8
行政	20	276	26	10.6	20	521	56	9.3	25	403	68	5.9

名古屋市「採用試験実施状況」(※15)より作成

競争試験の実施状況と辞退率 名古屋市

	上級試験または大学卒業程度の試験				初級試験または高校卒業程度の試験			
	受験者数	合格者数	採用数	辞退率(推定)	受験者数	合格者数	採用数	辞退率(推定)
令和3年度	2,667	649	557	14.2%	480	59	43	27.1%
令和4年度	2,956	643	543	15.6%	387	59	39	32.6%
令和5年度	4,150	640	454	29.1%	344	120	83	30.8%

e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」(※2)(※3)(※4)より作成

※「辞退率」は、e-Statより推定したものである。e-Statで公表された数値ではない。

- ※1 e-Stat「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査/【総計】市区町村別人口、人口動態及び世帯数
2024年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040194255
2023年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040079248
2022年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032224636 (参照 2025.1.22)
- ※2 (公開(更新)日:2022年12月26日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032272442 (参照 2025.1.14)
- ※3 (公開(更新)日:2023年12月28日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040133210 (参照 2025.1.14)
- ※4 (公開(更新)日:2025年1月16日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040241781 (参照 2025.1.16)
- ※5 (令和6年12月26日)総務省「令和6年地方公共団体定員管理調査結果の概要」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000983456.pdf (参照 2025.1.21)
- ※6 (令和6年8月公表)「名古屋市役所DX推進方針 年次レポート(令和5年度版)」
<https://www.city.nagoya.jp/somu/cmsfiles/contents/0000173/173172/2024honpen.pdf> (参照 2025.1.22)
- ※7 (令和6年3月1日)「令和6年度 春実施試験 名古屋市職員採用試験案内(第1類[大学卒業程度 22歳から30歳])」
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000161/161552/R6_haru_lrui_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※8 (令和6年4月改訂)「名古屋市人財戦略ビジョン」
https://www.city.nagoya.jp/somu/cmsfiles/contents/0000173/173870/gidai2_2.pdf (参照 2025.1.14)
- ※9 (最終更新日:2024年5月20日)「名古屋市インターンシップ等情報」
<https://www.city.nagoya.jp/shisei/category/65-45-0-0-0-0-0-0-0-0.html> (参照 2025.1.14)
- ※10 (最終更新日:2024年5月20日)「【2024年度】名古屋市インターンシップ等実習先一覧」
<https://www.city.nagoya.jp/somu/cmsfiles/contents/0000110/110584/R6jisshuuitirann.pdf> (参照 2025.1.14)
- ※11 (令和5年3月1日)「令和5年度 春実施試験 名古屋市職員採用試験案内(第1類[大学卒業程度 22歳から30歳])」
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000010/10570/R5haru_lrui_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※12 (令和5年6月20日)「令和5年度 秋実施試験 名古屋市職員採用試験案内(第1類[大学卒業程度 22歳から30歳])」
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000010/10570/R5aki_lrui_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※13 (令和5年6月20日)「令和5年度 名古屋市職員採用試験案内(職務経験者)「行政・社会福祉・土木・建築・機械・電気・学校事務」」
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000017/17031/R5syokumu_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※14 (令和6年9月27日公表)「令和7年度の名古屋市職員採用試験について」
<https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000179/179099/press.pdf> (参照 2025.1.14)
- ※15 (最終更新日:2024年12月27日)名古屋市「採用試験実施状況」 令和5年度
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000010/10992/R5_joukyou.pdf 令和4年度
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000010/10992/R4_joukyou.pdf 令和3年度
https://www.city.nagoya.jp/jinji/cmsfiles/contents/0000010/10992/R3_joukyou.pdf (参照 2025.1.16)

事例③ 新潟市 定数配置の選択と集中により定数の適正化を進める

1. 市の概要

人口

	男	女	計	世帯数
令和4年1月1日	375,444	404,169	779,613	345,556
令和5年1月1日	372,592	401,322	773,914	347,609
令和6年1月1日	369,463	398,102	767,565	349,363

e-Stat「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」(※1)より

2. 新潟市の職員数

新潟市の職員数は(1)～(3)のとおり推移している。(※2)(※3)(※4)

(1)職員の採用状況

	大卒程度	免許資格職	高卒程度	障がい者	民間経験者	市民病院	教職員など	消防	就職氷河期世代	技能労務職/任期付	合計
令和5年4月2日から6年4月1日	74	27	17	4	24	75	183	26	9	2	441
令和4年4月2日から5年4月1日	57	36	7	3	12	69	178	32	3	2	399
令和3年4月2日から4年4月1日	34	27	9	4	3	52	183	25	2	5	344

(2)職員の退職者数

	事務職員など	技能労務	消防	教育	合計
令和5年4月1日から6年3月31日	199	5	21	160	385
令和4年4月1日から5年3月31日	228	37	30	283	578
令和3年4月1日から4年3月31日	234	37	25	272	568

(3)部門別職員在籍者数(各年4月1日時点)

部門	職員数 令和6年(A)	職員数 令和5年(B)	職員数 令和4年(C)	職員数 令和3年(D)	差引 (A-B)	差引 (B-C)	差引 (C-D)
一般行政部門	3,551	3,517	3,527	3,615	34	-10	-88
特別行政部門	5,539	5,542	5,628	5,673	-3	-86	-45
公営企業など部門	1,846	1,832	1,842	1,844	14	-10	-2
合計	10,936	10,891	10,997	11,132	45	-106	-135

(3)より、部門別職員在籍数は、令和3年(2021年)から令和5年(2023年)まで減少していたが、令和6年(2024年)には増加し、令和4年(2022年)に近づいた。資料(※2)(※3)(※4)には、令和4年

(2022年)・5年(2023年)は、「退職者数と比較して採用者数を抑制し、適正な職員配置に努めています。前年度に引き続き、就職氷河期世代の職員採用を行いました。」、令和6年(2024年)は、『定員配置計画2023』に基づき、適正な職員配置に努めています。前年度に引き続き、就職氷河期世代の職員採用を行いました。』とあり、『定員配置計画2023』によって人員確保の方向性が示されたことがわかる。

(4)新潟市定員配置計画2023

令和5年(2023年)3月に発表された「新潟市定員配置計画2023」(※5)は、2023年4月～2027年3月の4年間を計画期間としている。この計画期間においては、以下の6つの取り組み項目を掲げ、定数配置の選択と集中による定数の適正化について以下のように進めると記載されている。

①業務のあり方・やり方の見直し

人口減少の進行やデジタル化の進展を踏まえ、業務のあり方・やり方の見直しなど内部事務の効率化を進めます。

②簡素で効率的な組織体制の再構築

本庁と区役所で行う業務の不断の見直しを行い、市政の重要課題に対応できる柔軟な組織体制を構築していきます。

③公民連携、業務の外部委託化の推進

多様化する市民ニーズや地域課題の解決に向け、多様な担い手と強みを活かしあった取り組みを進める必要があることから、公民連携や業務の外部委託化など民間の力を取り入れた市政の推進に取り組みます。

④DXによる行政サービスの利便性向上・スマートな行政の実現

市民視点で業務のあり方を見直しつつ、デジタル技術の導入に積極的に取り組みながら自治体DXを推進することで、行政サービスの利便性向上と業務の効率化を実現します。

⑤市政を支える職員育成と環境整備

高度化・複雑多様化する行政課題を市民視点で考え、解決できる職員を育成するとともに、本市の特性を踏まえた職員配置や職員採用を行うなど定員配置の選択と集中を強化します。

⑥財政基盤の強化に向けた不断の見直し

「行政改革プラン2018」や「集中改革プラン」の取組を継承しながら、「新潟市総合計画2030」の前期実施計画内に「持続可能な行財政運営」として位置付けた項目を着実に推進します。

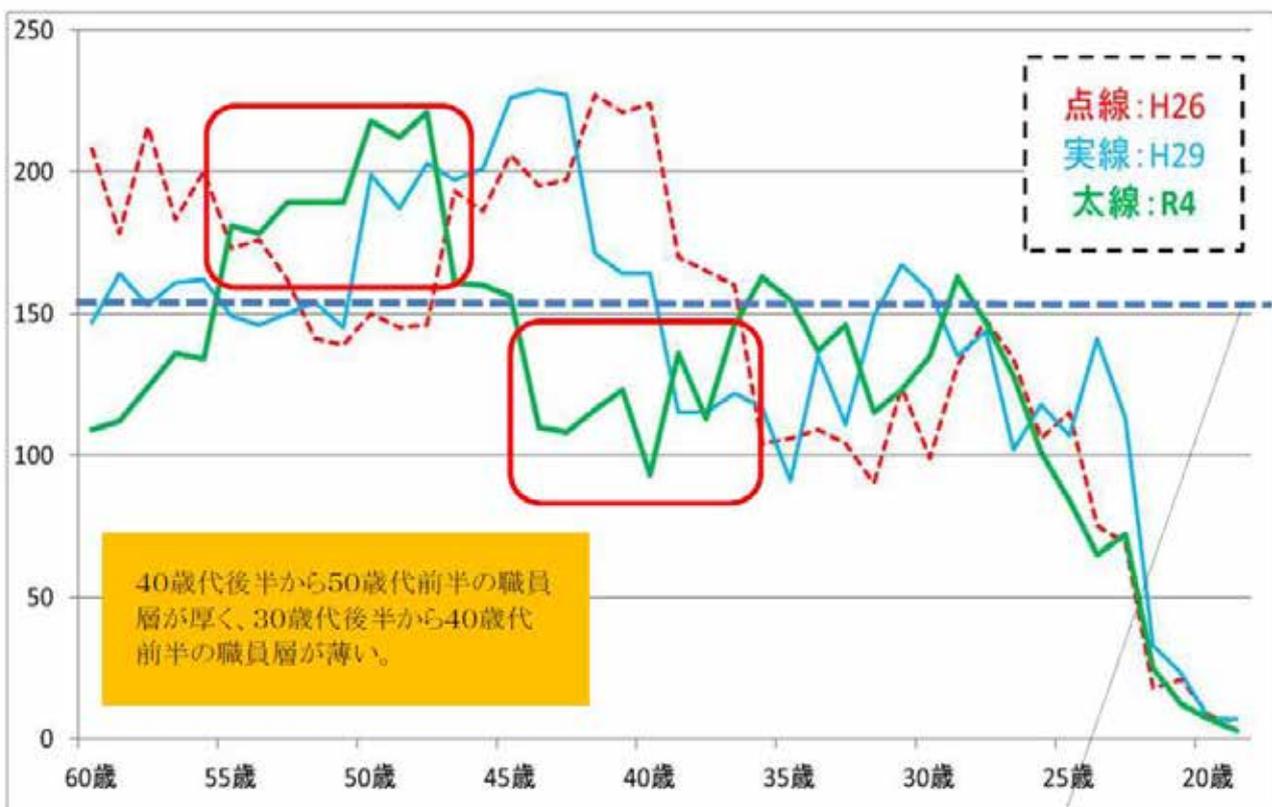
(5)新潟市の職員数の状況と課題

「新潟市定員配置計画 2023」による、新潟市の職員数の状況と課題は以下のとおり。(※5)から抜粋)

①職員の年齢構成における特定の階層への偏り

新潟市職員の年齢構成は、40歳代後半から50歳代前半の職員層が厚く、30歳代後半から40歳代前半の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがある。こうした偏りは、職員の知識や技術の継承などが円滑に行われない、管理職の育成が追い付かないなど、組織的な問題が生じるおそれがあるため、職員の年齢構成の平準化を考慮しながら、計画的に採用を行っている。

新潟市_年齢別職員数(令和4年4月1日現在/水道・病院・教員除く)



「新潟市定員配置計画 2023」(※5)より

②年齢構成の平準化に向けた取り組み

新潟市では、民間企業等職務経験者の採用を平成19年(2007年)4月採用(一般行政・土木)からスタートし、職種を拡大している。平成23年(2011年)4月採用以降は、20人程度の採用を行っているが、社会福祉職や、土木・建築職などの専門職種で合格者が採用予定数に満たない状況も出てきている。

民間企業等職務経験者等採用試験(一般行政)は、直近5年間で3年以上(継続勤務期間2年以上)職務経験がある人を対象としていたが、受験者の確保に努めるため、平成30年(2018年)4月期採用で、継続勤務期間を1年以上に緩和した。

新潟市の民間企業等職務経験者採用の実施状況

	一般行政	社会福祉	土木	建築	機械	電気	化学	薬剤師(行政)	保健師	司書	計
平成19年4月採用	3		3								6
平成20年4月採用	2		2								4
平成21年4月採用	4		2								6
平成22年4月採用	3		2								5
平成23年4月採用	10	2	4	3		2					21
平成23年10月採用				1	1	2					4
平成24年4月採用	9	5	6	5							25
平成25年4月採用	8	5	7								20
平成26年4月採用	0	3	6	2	1	2	1	1	3		19
平成27年4月採用		4	10	4	1		2		2		23
平成28年4月採用		4	4						3		11
平成29年4月採用	7		2							3	12
平成30年4月採用	5		2							2	9
平成31年4月採用	4		1								5
令和2年4月採用	3										3
令和3年4月採用	2		1								3
令和4年4月採用	3										3
計	63	23	52	15	3	6	3	1	8	5	179

「新潟市定員配置計画 2023」(※5)より

③段階的定年引上げ期間中の年度ごとの職員数の推移

令和5年(2023年)度から定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることにより、令和5年(2023年)度から令和14年(2032年)度までの間は、定年退職者が生じるのは2年に1度となる。質の高い行政サービスの安定的提供に必要な業務執行体制を確保するために、段階的な定年引上げ期間中の定年退職者が生じない年においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、新規採用を前倒して行うことで、年代ごとの職員数についても平準化される。

年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
退職数	178	129	159	151	173	183	208	190	217	191	225
採用数	148	178	185	197	196	219	192	199	203	210	223

「新潟市定員配置計画 2023」(※5)より

大量退職が見込まれる令和10年(2028年)度以降に備えて、新規採用を前倒して行う必要があるが、少子化の進行などに伴う学卒者の獲得競争の激化により、予定する採用者数が確保しにくくなる可能性がある。人材の獲得競争が激しくなる中、採用困難な専門職種を中心に、応募者を増やすための取り組みや採用方法を検討するとともに、事務事業のあり方・やり方の見直しなどを一層進め、業務量に見合った職員数の適正化を進める必要がある。

3. デジタル化の取り組み

新潟市は、市が果たすべき使命としての「デジタル化の目的」を明確にし、中長期的に「目指す姿」やそれを実現するために職員・組織が心がける「行動原則」を具体化することで、官民が一体となってデジタル化の取組を推進するための羅針盤とするものとして、令和5年(2023年)4月に「新潟市デジタル化基本方針」を定めた。

これに基づく取り組みをまとめた「新潟市デジタル化の方針と実践」(※6)には、「内部事務のデジタル化実践例」として、以下のように掲載されている。

Case 1 : 民間人材との協働によるデジタル化推進

行政組織はその性質上、ジェネラリスト(幅広い分野に対応できる人材)が育成されやすく、雇用の流動性も低い環境にあるため、システムやマーケティング、デザインといった専門性の高い分野のスペシャリストが不足する傾向にあります。そこで新潟市では、民間人材のスペシャリストと手を組み、その専門的な知見を活用するとともに、民間の新しい視点や働き方を取り入れ、より質の高い行政運営の実現を目指しています。

Case1-1 : DX アドバイザーによる保育施設向け業務支援システムの導入支援

(保護者と保育園との連絡をオンラインで行うことができる環境を整備)

Case1-2 : 企業版ふるさと納税を活用した民間人材による業務改善

(ローコードのシステム開発ツール「kintone」を活用し、担当職員が使いたいと思うアプリを構築)

Case 2 : ICT ツールを活用した業務改善

新潟市は、様々なデジタル技術やデータを駆使して日々の業務を効率化し、それにより節約される資源(人の手間、時間、お金など)を、市民の生活がより便利になるための新しいサービスの開発や提供に活用します。

Case2-1 : RPA^(注)導入による大幅な業務時間の削減

(業務効率化を目的に RPA を導入し、8 つの庁内組織の合計で約 4,800 時間の業務時間の削減を実現)

(注) RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション): パソコン操作などの定型業務を、人間に代わってソフトウェアが自動で実施できるようにするもの

Case2-2 : ローコードツールを活用した庁内でのシステム開発

(デジタル化したい業務に対して、素早くローコストで仕組みを提供するために、専門的な技術や知識がなくても職員自身がシステムを作成することができるローコードツールの kintone を活用)

Case 3 : 新しい ICT ツールの導入と働き方改革

デジタル技術は日々目まぐるしく進化しており、新たなサービスやアプローチが絶えず現れています。新潟市では、このような変化に柔軟に適応し、新しい ICT ツールや事例を探求し、積極的に業務に取り入れています。

Case3-1 : 県内自治体の先駆的取り組み : ChatGPT の導入事例

(庁内アンケートでは、月 1 回以上利用した職員の 84% が業務効率化の効果を実感)

Case3-2：新型コロナウイルスを契機としたコミュニケーションツールの導入

(「Slack」や「Box」を一部で導入。外部とのやりとりがスムーズになったことに加え、容量の多い資料や画像などの共有も手軽に行うことができるようになった)

また、職員が自発的に業務改善や行政サービス改善に取り組むことができる組織風土を目指した庁内施策として実践してきた研修について、以下のように掲載されている。

これらの研修では、主題となるテーマの理解はもちろん、オンラインで図や画像などを自由に配置して共同作業ができる「Miro」、ドキュメント・プロジェクト管理などを集約して行えるオールインワンアプリ「Notion」、講師と受講生がインタラクティブにやりとりすることができる「Slido」などのデジタルツールを活用することによる、新しい学び方・働き方を体験することができました。また、カスタマージャーニーマップや業務フロー図など、業務改善に有用な手法を体験することで、従来の枠にとらわれない新しいアイデアや改善策を考える貴重な機会になりました。

以上のことから、民間企業でも活用されている「ChatGPT」、「Slack」、「Box」などを使用できることに加えて、新しいデジタルツールを活用して業務改善に取り組む姿勢が求められていると考えられる。

また、職員採用においては、民間企業等職務経験者で「一般行政(デジタル)」の試験区分を実施しており(※7)、デジタル人材の採用に積極的といえる。

・受験資格

昭和39年4月2日から平成8年4月1日までに生まれた者

民間企業等での職務経験が、直近5年中に3年以上ある者

独立行政法人情報処理推進機構が実施する試験のいずれかに合格している者

・採用予定数(令和4～6年度) 5名程度

・合格者数 2名程度

・主な業務内容 「ICT利活用施策の企画立案及び行政デジタル化の推進、庁内各種システムの構築、運用・管理等に関する事務を中心に従事」

・試験内容 第1次試験 教養試験+適性試験、第2次試験 適性試験+個別面接(2回)

・職歴証明書等を提出

4. 職員採用の状況

(1)職員採用・選考試験の変更点

①令和6年(2024年)度(※8)

大学卒業程度の事務職(一般行政B)について、

・試験時期の早期化 第1次試験:4月上旬～中旬、最終合格発表 6月中旬

・第1次試験科目の教養試験を廃止、適性検査(SPI3)を導入

民間企業を志望している方がより受験しやすくなるように変更

②令和5年(2023年)度(※8)(※9)(※10)(※11)(※12)(※13)

・大学卒業程度の技術7職種の教養試験を廃止し、第1次試験は専門試験のみに変更

・新たに「水道事務」を募集

大学卒業程度 4 名程度、高校卒業程度 2 名程度、民間企業等職務経験者 1 名程度

・一般行政の採用予定人数を大幅増

大学卒業程度・一般行政 A 35 名→50 名

高校卒業程度一般事務 4 名程度→10 名程度

民間企業等職務経験者 4 名程度→10 名程度

(2)採用試験実施状況

①民間企業等職務経験者の採用

民間企業等職務経験者の一般行政は、採用予定数を年々増やして、合格者数は増加傾向である。また、「一般行政(デジタル)」の合格者も出しており、デジタル人材の採用に積極的といえる。

②選考方法変更の効果

令和 6 年(2024 年)度は、一般行政 B の受験者数が前年の 7.8 倍と大幅に増加した。採用予定数が 4.3 倍に増えたこともあるが、試験時期の早期化と SPI3 を導入したことの効果の表れと考えることができる。

新潟市職員採用試験実施状況

	試験名称	令和 4 年度				令和 5 年度				令和 6 年度			
		採用予定数	受験者数	合格者数	競争倍率	採用予定数	受験者数	合格者数	競争倍率	採用予定数	受験者数	合格者数	競争倍率
大学卒業程度	一般行政 A	35	149	29	5.1	50	178	47	3.8	60	123	40	3.1
	一般行政 B	5	45	4	11.3	7	38	9	4.2	30	296	30	9.9
	水道事務					2	10	1	10.0	3	29	2	14.5
	消防士 A	7	70	7	10.0	7	72	15	4.8	10	54	12	4.5
	消防士 B	9	28	6	4.7	7	28	6	4.7	9	20	9	2.2
高校卒業程度	一般事務	4	35	7	5.0	10	57	14	4.1	15	50	19	2.6
	学校事務 A	1	7	1	7.0	1	2	1	2.0				
	学校事務 B	1	29	1	29.0	1	22	1	22.0				
	水道事務					2	8	2	4.0				
	消防士	3	94	5	18.8	7	103	13	7.9	10	110	11	10.0
民間企業等職務経験者	一般行政	4	128	7	18.3	10	161	19	8.5	22	136	17	8.0
	一般行政(デジタル)					2	7	3	2.3	2	4	2	2.0
	一般行政(国際・中国)	1	9	1	9.0								
	水道事務					1	0	—	—				
	一般行政(冬季募集)									10	未発表	未発表	未発表
就職氷河期	一般事務	2	122	3	40.7	5	82	9	9.1	5	82	7	11.7

新潟市「職員採用試験実施状況」(※14)より作成

- ※1 e-Stat 「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査/【総計】市区町村別人口、人口動態及び世帯数
2024年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040194255
2023年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040079248
2022年 https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032224636 (参照 2025.1.22)
- ※2 (最終更新日:2024年10月20日)新潟市「市報にいがた 令和6年10月20日 2825号 3面」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/koho/kohoshi/shiho/backnumber/r06/shiho241020/3_01.html?utm_source=chatgpt.com (参照 2025.1.10)
- ※3 (最終更新日:2023年10月15日)新潟市「市報にいがた 令和5年10月15日 2801号 4面」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/koho/kohoshi/shiho/backnumber/r05/shiho231015/4_01.html?utm_source=chatgpt.com (参照 2025.1.10)
- ※4 (最終更新日:2022年10月16日)新潟市「市報にいがた 令和4年10月16日 2777号 3面」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/koho/kohoshi/shiho/backnumber/r04/shiho221016/3_01.html?utm_source=chatgpt.com (参照 2025.1.10)
- ※5 (令和5年3月)新潟市「新潟市定員配置計画 2023」
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuin/teinhaitikeikaku202.files/teinhaitikeikaku2023.pdf> (参照 2025.1.10)
- ※6 (最終更新日:2024年3月1日)「新潟市デジタル化の方針と実践」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/seisaku/it/keikaku/jireishuu.files/lite_principle_and_practice_of_dx.pdf (参照 2025.1.23)
- ※7 (最終更新日:2024年3月1日)新潟市「令和6年度新潟市職員採用・選考試験実施計画」
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/personnel20240119.html> (参照 2025.1.14)
- ※8 (最終更新日:2023年10月23日)新潟市「令和5年度の主な変更点」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/personnelcs20230301.files/R05hennkou_0301.pdf (参照 2025.1.14)
- ※9 (令和5年7月10日)「令和5年度新潟市職員採用試験案内【免許資格職】【高校卒業程度】」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/2023shikenannai/per20230801.files/R5_kousotsu_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※10 (令和4年7月11日)「令和4年度新潟市職員採用試験案内【免許資格職】【高校卒業程度】」
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/2022shikenannai/kousotsu20220701.files/R04shikennannai-kousotsu.pdf> (参照 2025.1.14)
- ※11 (令和5年8月14日)「令和5年度新潟市職員採用試験案内【民間企業等職務経験者】【免許資格職】【技能労務職】」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/2023shikenannai/0814minkan-menkyo-gi.files/R5_minkan_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※12 (令和4年8月15日)「令和4年度新潟市職員採用試験案内【民間企業等職務経験者】【免許資格職】」
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/2022shikenannai/0815minkan-menkyo.files/R040815-minkan-menkyo.pdf> (参照 2025.1.14)
- ※13 (令和5年4月24日)「令和5年度新潟市職員採用試験案内【大学卒業程度】【免許資格職】」
https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/2023shikenannai/personnel2023daisotu.files/R5_daisotu_annai.pdf (参照 2025.1.14)
- ※14 新潟市「職員採用試験実施状況」
(最終更新日:2025年1月21日)令和6年度
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/personnel20240409.html>
(最終更新日:2024年2月19日)令和5年度
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/personnelcs20230424.html>
(最終更新日:2023年4月24日)令和4年度
<https://www.city.niigata.lg.jp/shisei/soshiki/saiyo/shokuinsaiyo/syokuinsaiyoannai/shikenannai/personnelcs202211253.html> (参照 2025.1.22)

IV. 諸外国の公務員採用

事例① 韓国の公務員試験

1. 公務員の概要

(1) 公務員の分類

韓国の公務員の仕組みは日本に似ている。国家公務員・地方公務員とも、1～9級に分かれており、級が上がるにつれ、給与や地位なども上昇していく。9級では、市民の対応を行う窓口相談(カウンセラー)が多く、7級になれば、ほとんどが事務職となる。他にも、日本と同じく各地域の知事や事務員、教育関係、税金事務員や警察官、消防士などが一例として挙げられる。日本と異なるのは、公務員の職種の中に、軍隊や兵役関係があることである。韓国でも、郵政、電力、ガス、交通関係など、ほぼすべての国営企業が民営化されており、これらは「公企業」と呼ばれる民間企業になり、そこで働く人たちは公務員ではない。(※1)

公務員の分類	分類	採用試験
国家公務員	1～9級までに分かれている。 5級:幹部候補(日本でいう国家Ⅰ種・キャリア官僚) 7級(日本でいう国家Ⅱ種) 9級(日本でいう国家Ⅲ種)	試験があるのは、9級、7級、5級。 各試験に合格すると、その級から始まる。
地方公務員	1～9級までに分かれている。 5級:(日本でいう地方上級) 7級(日本でいう地方中級) 9級(日本でいう地方初級)	

(注) 公務員の数については未掲載。

(2) 試験分類(国家公務員)

級	年齢要件	学歴要件
5級(上級)	18歳以上 60歳未満	
7級(中級)		
9級(初級)		学歴に特に制限なし

一部の職種には特定の資格が必要となる場合がある。例えば、技術職などでは関連分野の専門資格が必要である。

(3) 公務員試験の概要

① 試験内容

A. 一般国家公務員(2024年度)(※2)

1級から9級にまで分かれている。5級(上級)、7級(中級)、9級(初級)試験があり、筆記試験や面接試験に合格することで採用される。

級	試験内容
5 級 (上級)	<ul style="list-style-type: none"> ・一次試験(選択式試験) 「公共職務適性テスト(PSAT^(注))」の分野別問題、憲法、英語(英語能力試験に代替)、歴史(歴史能力試験に代替) 主に論理的推理やデータ解釈の能力を測る ・二次試験(論述式試験) 各分野 4～6 科目(一般行政分野では、必須科目「行政法、経済学、政治学、公共行政」+ 選択科目 1「政策科学、統計学、民事法など」) ・三次試験(面接) グループディスカッション+個人プレゼンテーション+集中面接
7 級 (中級)	<ul style="list-style-type: none"> ・一次試験 PSAT(言語論理、状況判断、データ分析)、憲法、英語(英語能力試験に代替)、歴史(歴史能力試験に代替) ・二次試験 各分野 4 科目(行政法、経済学、公共行政など)の論述科目 ・三次試験(面接) グループディスカッション+個人プレゼンテーション+集中面接
9 級 (初級)	<ul style="list-style-type: none"> ・一次試験(選択式試験) 共通 3 科目(国語、韓国史、英語)+ 募集分野ごとに 2 科目(社会科学、行政法など) 各科目から約 20～25 問出題、試験時間は 1 科目あたり 30 分程度 ・二次試験(面接) 個人プレゼンテーション+集中面接

競争率は非常に高く、特に 9 級試験は多くの受験者が挑戦するため、長い準備期間を要することが一般的である。試験内容は多岐にわたり、法学、経済学、行政学などの専門知識が必要である。

(注) PSAT(Public Service Aptitude Test)

公務員としての適性を測るための試験であり、国家公務員試験(特に 5 級と 7 級の採用試験)の重要な要素となっている。この試験は、単なる知識の暗記ではなく、論理的思考、分析力、状況判断能力を評価することを目的としている。

PSAT は 3 分野から成り、出題数は各 25 問。具体的な構成は以下のとおり。

言語論理: 主に文章理解力や論理的な推論能力を評価する。新聞記事や法的なテキストなどが使われ、受験者がどれだけ正確に内容を理解し、論理的な結論を導き出せるかを試す。

資料解釈: データの解釈力や統計的な分析力が問われる。与えられた数値データ(失業率や経済指標など)から情報を整理し、解釈する能力が必要である。

状況判断: さまざまな状況での意思決定力や問題解決能力を測定する。組織内での戦略的思考や判断を必要とする問題が含まれる。

5 級と 7 級の試験では、PSAT が 1 次試験として行われ、その合格者がさらに専門科目の試験に進むことができる。この試験の導入により、公務員試験の受験準備が暗記中心の学習から、幅広い論理的・分析的スキルの習得へと移行している。

さらに、近年の試験制度の見直しによって、7 級試験にも PSAT が導入され、1 次試験から 3 次試験にかけて段階的な評価が行われるようになった。PSAT の導入背景には、社会全体で求められる幅広いスキルセットをもつ人材の採用を目指す意図があり、これによってより多様な人材が採用されることが期待されている。

B.一般職地方公務員

1 級～9 級までに分かれ、技能職は 10 級までである。

5 級が地方上級、7 級が地方中級、9 級が地方初級にあたとされる。

試験内容の例 <釜山市 2024 年行政職採用試験> (※3)

- ・第 1 回試験:行政職を含む 9 級試験を実施。筆記試験 6 月、面接試験 8 月
- ・第 2 回試験:行政 7 級職およびその他の職種を実施。筆記試験 11 月、面接 12 月
- ・試験の科目:9 級行政職は、一般教養や行政に関連する科目
必須科目(国語、英語、韓国史、行政法総論、行政学概論)

②試験日程:

国家公務員試験の主要な日程(2025 年度)(※4)

1 次試験: 9 級 4 月 5 日、7 級 7 月 19 日、5 級 3 月 8 日に予定されている。

③採用人数: (※5)

国家公務員の採用予定人数は合計 5,751 人(2025 年度)(※5)

9 級で 4,330 人、7 級で 595 人、5 級で 305 人が予定されている。

④一般国家公務員の採用先:

採用される公務員の主な配属先は、行政各省庁や、地域に基づく公務員の場合は地方自治体の職種。
教正職、出入国管理、税務職など

⑤2023 年の倍率(受験者数、合格者数): (※6)

国家公務員 9 級:2023 年 22.8 倍(※1992 年(19.2 倍)以来の最低値)

国家公務員 7 級:2015 年 81.9 倍→2021 年 47.8 倍→2022 年 42.7 倍→2023 年 40.4 倍
(※2023 年は、1979 年の 23.5 倍以来の低い倍率)

国家公務員 5 級:2021 年 43.3 倍→2022 年 38.4 倍→2023 年 35.3 倍(漸減傾向)

⑥合格者数が多い大学と合格人数(一般国家公務員)

ソウル大学校、高麗大学校、延世大学校が、公務員試験で特に合格者数が多い大学として知られている。

⑦合格後の流れ ※未掲載

⑧応募手続きと試験の実施スケジュール ※未掲載

2. 公務員試験の状況

(1) 教育機関での公務員試験対策の状況

① 公務員試験対策を専門とする予備校

韓国では、公務員試験の難易度が高いため、日本と同様に公務員試験対策を専門とする予備校(학원、ハゴン)が多く存在する。ソウルには「ノリヤンジン」(鷺梁津、노량진、Noryangjin)と呼ばれる公務員試験予備校が集まる地域があり、多くの学生が公務員試験合格を目指して集まっている。これらの予備校では、専門の講師による授業や模擬試験が提供されており、日本の予備校に近い形態をもっている。授業内容は筆記試験対策を中心に論文や面接試験、専門分野に特化したコースがある。個別指導や模擬試験、専門講義なども提供される。また、試験準備に特化した施設として、多くの学生が長時間学習を行うことも一般的である。

② 大学

大学でも公務員試験対策の講座やプログラムが提供されることが多く、特に 9 級試験や 7 級試験を目指す学生向けにカリキュラムが整っている。

(2) 公務員試験の倍率低下について

韓国の公務員試験は合格率が非常に低いことから、ハーバード大学に入学するよりも、韓国の公務員になるほうが競争が激しいと、メディアで取り上げられたこともある。しかし近年では、一般の国家・地方公務員の採用試験の倍率は近年減少傾向にある。倍率低下の理由は、いくつか考えられる。

① 青年人口の減少

② 特に若者の間で公務員職の人気の低下していること

人気低下の主な理由は、低い賃金水準、公務員年金改革への不安感などとみられるが、硬直した体質や業務ストレスなども要因に挙げられている。

Korea JoongAng Daily(2024.2.27 公開)(※7)は、政府厚生年金サービスによると、勤続年数が3年以下の人の退職数は2018年以降、年々増加していると報じている。2018年には5,166人、2019年には6,147人、2020年には8,442人、2021年には9,881人、2022年には1万2,076人が退職した。また、1年以内に退職した公務員の数も大幅に増加し、2018年には951人、2019年には1,769人、2022年には3,123人が採用初年度に退職した。

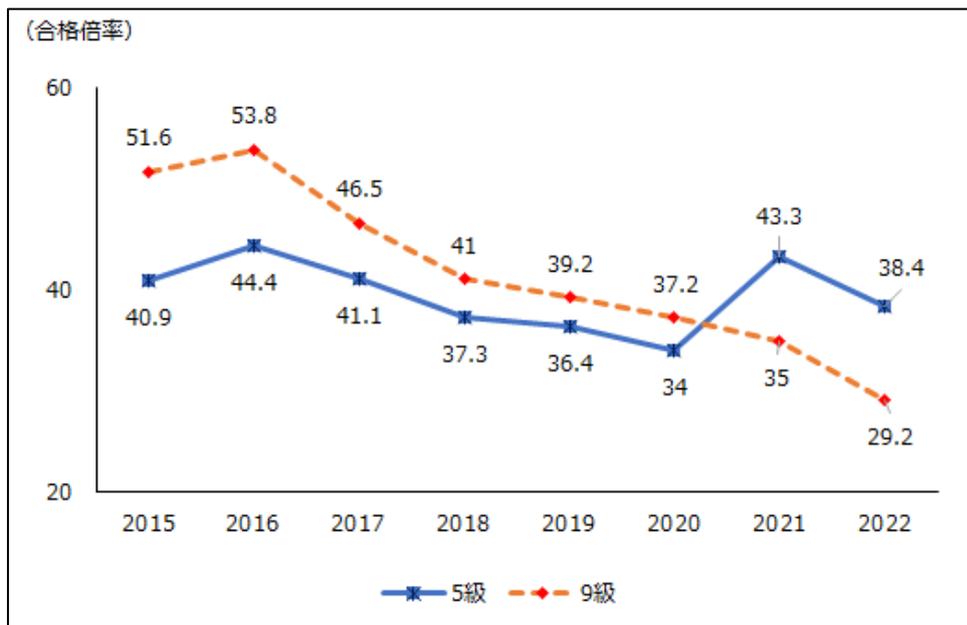
また、韓国行政研究院が2023年に実施した実態調査では、就職して5年未満の公務員の54.6%が離職の意向をもっており、その77.4%が理由として「低い報酬」を挙げている。(※8)

若者たちは、公務員職の安定性よりも、自分のキャリアや給与の面を重視する傾向にあるため、応募者が減少しているようである。

③ 公共と民間の労働環境格差の広がり

韓国はOECD加盟国の中で労働時間が2番目に長い国であり、「長時間労働の文化」が社会に深く根付いている。しかし、2018年に大幅な勤労基準法(日本の労働基準法)の改正が行われ、一人当たりの年平均労働時間が1,900時間台に減少した。しかし日本と同様に、韓国の公務員は、勤労基準法の適用対象外となっており、このような働き方改革の直接的な効果を得ることはできなかった。民間部門の方が相対的に早いペースで改善したため、公共と民間の労働環境格差は逆に広がった(※9)。

韓国の公務員試験の競争倍率の推移(5級・9級)



(独)労働政策研究・研修機構ホームページ「韓国の国家公務員の働き方」(※9)より

3. その他

(1) 公務員試験内容の変化

① 2024 年の変更(※10)

A. 国家公務員試験 5 級・7 級の受験資格年齢引き下げ

8 級以下 18 歳以上、7 級以上 20 歳以上 →2024 年から、階級区分なしで 18 歳以上に引き下げ
(ただし、矯正または保護任務の受験資格は 20 歳以上で変更なし)

これは、若年層の公務員試験採用の機会を増加させることを目的としている。

B. 面接試験の変更

面接試験評定要素を、「公務員人材賞」を反映したものに変更

変更前 「公務員としての精神姿勢、専門知識とその応用能力、疑似表現の正確性と論理性、
礼儀・品行及び誠実性、想像力・意志力及び発展可能性」

→2024 年 「コミュニケーション・共感、献身・情熱、創意・革新、倫理・責任」

+ 「試験実施機関の長が必要と認める平定要素」

これは、評価の透明性と公正性の向上、コミュニケーション能力の強化が主な理由である。

C. 試験科目数の減少

5 級公務員試験は、2025 年から、第 2 次試験で 3~4 つの必修科目でのみテストされる。

また、外交試験の第 2 段階の 2 つの科目が統合される。

② 2025 年の変更(※11)

9 級公務員試験の韓国語・英語科目の試験制度を変更する。現場でのジョブ指向型業務を評価するために、韓国語コースでは理解力、推論力、批判力などの基本的な韓国語能力と思考力を検証し、英語科目では実際の業務遂行に必要な実践的な英語力を確認する。

この試験制度への移行により、公職により適した人材の選抜や、公務員と民間の採用試験の互換

性向上による試験準備の負担軽減、より優秀な人材の公職への応募を促すことが期待されている。

(2) 地方自治体の採用数減少について

公務員の倍率が低下する中、地方自治体は新たに採用する公務員の数減らしている。削減は、若い公務員の辞職が急増する中で行われている。

例えばソウル市では、2024年に、7級から9級までの公務員を1,602人採用することを決定したが、これは昨年より718人減少した。釜山広域市でも、採用数は昨年の半分となっている。

このような削減は、尹錫悦(ユン・ソクヨル)大統領が、新たな従業員を雇用するのではなく、既存の人材で政府を運営することで国家の財政負担を軽減する取り組みの一つに続くものである。

公務員は、数年前には「夢の仕事」と見なされていたが、若者は、主に給与が低いため、公務員をますます敬遠している。

(3) 在職期間が短い公務員の退職者数が増加

東亜日報(※12)によると、2023年の国家公務員の退職者数は、在職期間が1年未満では3,021人で、9年間で5.6倍に増えた。また、低年次または中間年次の退職者数も、以下のように増えている。

- ・在職期間が5年未満は13,568人と、9年間で2.6倍に増えた。2024年の国家公務員の採用人員5,708人の2倍以上が、公職を離れたことになる。
- ・在職期間が5年以上10年未満の退職者数は3,613人と、9年間で2.8倍に増えた。

低年次の公職離れの原因について、東亜日報は、不合理な公職文化と低い報酬だとしている。低年次公務員は、年功序列による権威的組織文化に挫折感を訴え、成果と関係ない評価制度と賃金体系は意欲を落とすとしている。また、中間年次は、政権が変わる度に「積弊清算」として実務者が処分を受けたり、閑職に押し出されたりすることが繰り返されるため、局長や課長になる前に民間に転職しようとする公務員が増えているとしている。

(4) 韓国人学生の就職事情と仕事観

学歴社会が根強く残っている韓国の大学進学率は70%と高く、出身大学がその後のキャリアに大きく影響するといわれている。ASIA to JAPANの記事(※13)には、韓国人学生の就職事情と仕事観は以下のように書かれている。

韓国の大学に通う新卒学生の就職率の平均は60%代前半である。韓国のトップ大学(ソウル大学、高麗大学、延世大学)の学生でも就職率は6割後半から7割前半である。数値が低い主な理由は、文系学生の就職難である。文系学生の場合、学部によっても異なるが、就職率が30%~40%の学部も多く、卒業後の進路に困る学生も多い。

就職先として人気があるのは給料が高く、福利厚生が整った財閥系の有名大企業。韓国では中小企業と大手企業の年収差が大きいため、多くの学生が大企業での就職を目指す。競争がなく、安定した職場として公務員も人気が高い。かつてはトップ大学の学生も公務員を志す学生が多かったが、近年は大手企業の年収が上がっているため、公務員を目指していた優秀層が大手企業を目指す動きも出てきている。

給料や安定性は韓国人学生が就職先を探す上で重要な要因ではあるが、職場環境も重視される。特に重要視される項目は、社員の健康管理やワークライフバランスである。

- ※1 (2021年9月4日)韓国人採用ナビ「憧れの職業?!韓国の公務員事情」 https://bwell-i.com/korec/magazine/archives/1320?utm_source=chatgpt.com(2025.1.23 参照)
- ※2 韓国 人事管理省サイバー試験(Ministry of Personnel Management Cyber Examination Center)「5年生向け公開競争試験」 https://gosi-kr.translate.google.com/receipt/openCompetitiveExaminationForGrade5.do?x_tr_sl=auto&x_tr_tl=ja&x_tr_hl=ja&x_tr_pto=wapp、「7年生向け公開競争試験」 https://gosi-kr.translate.google.com/receipt/openCompetitiveExaminationForGrade7.do?x_tr_sl=auto&x_tr_tl=ja&x_tr_hl=ja&x_tr_pto=wapp、「9年生向け公開競争試験」 https://gosi-kr.translate.google.com/receipt/openCompetitiveExaminationForGrade9.do?x_tr_sl=auto&x_tr_tl=ja&x_tr_hl=ja&x_tr_pto=wapp (2024.12.11 参照)
- ※3(2024年2月7日)釜山広域市人事委員会「2024年度釜山広域市地方公務員任用試験計画公告」 <https://att.pmg.co.kr/EtcData/board/3406/2024%EB%85%84%EB%8F%84%20%EB%B6%80%EC%82%B0%EA%B4%91%EC%97%AD%EC%8B%9C%20%EC%A7%80%EB%B0%A9%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EC%9E%84%EC%9A%A9%EC%8B%9C%ED%97%98%20%EA%B3%84%ED%9A%8D%20%EA%B3%B5%EA%B3%A0%EB%AC%B8.pdf> (2025.1.24 参照)
- ※4 韓国 人事革新処「ニュース&お知らせ」 <https://www.gosi.kr/>(2025.1.23 参照)
- ※5 韓国「2025年国家公務員公募試験の計画発表」 <https://www.gosi.kr/cop/bbs/selectBoardArticle.do> (2025.1.23 参照)
- ※6 (2023年6月12日)KOREA WAVE「韓国・公務員試験の競争率、顕著な下落傾向…青年減、職場環境変化など複合的要因」 <https://www.afpbb.com/articles/-/3467874> (2025.1.24 参照)
- ※7 (2024.2.27 公開)Korea JoongAng Daily(韓国の日刊紙「中央日報」の英語版)「公務員の採用は、公共サービスの人気が減るにつれて縮小」 <https://koreajoongangdaily.joins.com/news/2024-02-27/national/socialAffairs/Civil-servant-recruitments-shrink-as-public-services-popularity-ebbs/1990008> (2025.1.24 参照)
- ※8 (2024年7月24日)KOREA WAVE「『薄給』に夢を諦めました…韓国・公務員試験受験生「史上最低」」 <https://koreawave.jp/%e3%80%8c%e8%96%84%e7%b5%a6%e3%80%8d%e3%81%ab%e5%a4%a2%e3%82%92%e8%ab%a6%e3%82%81%e3%81%be%e3%81%97%e3%81%9f%e9%9f%93%e5%9b%bd%e3%83%bb%e5%85%ac%e5%8b%99%e5%93%a1%e8%a9%a6%e9%a8%93%e5%8f%97/> (2025.1.24 参照)
- ※9 (掲載日:2022年4月20日)(独)労働政策研究・研修機構「韓国の国家公務員の働き方」 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2022/04/korea.html(2025.1.24 参照)
- ※10 韓国 人事革新処「2023年国家公務員公募公認採用試験の計画発表」(2023.01.02 公示) <https://www.gosi.kr/cop/bbs/selectBoardArticle.do> (2024.12.10 参照)
- ※11 Mega 公務員(메가공무원)「【試験のお知らせ】(試験部)9級公務員試験の試験制度を知識暗記重視から実務重視に変更」(2023.11.20) <https://lab.megagong.net/l/gong/news/view.asp?schExtra1=3&schExtra3=&idx=66449&searchkey=&searchword=&page=1>(2025.1.16 参照)
- ※12 東亜日報 2024.10.31「在職1年未満の退職公務員が9年間で6倍、根こそぎ揺れる公務社会」 <http://www.donga.com/jp/article/all/20241009/5215996/1>(2024.10.9 参照)
- ※13 (2023-04.10 作成) ASIA to JAPAN「【韓国人学生を採用したい企業必見!】5分で知れる韓国人学生の教育事情と仕事観」 <https://asiatojapan.com/jgs/recruitment-employment-countries/korea/information/> (2024.12.11 参照)

事例② フランスの公務員試験

1. 公務員の概要

(1) 公務員の分類

フランスは、世界でも有数の公務員大国であり、経済・教育・社会・医療・福祉などフランス人の生活の多くのサービスを公務員が担当している。そのため、公務員は 560 万人を数え、被雇用者の少なくとも 5 人に 1 人は公務員となっている。(※1)

公務員の分類		採用試験	数(※2)
国家公務員 (La fonction publique de l'État: FPE)	政府の官僚、行政職員、外交官、警察、軍人など	各省庁や国家機関で定められた基準に基づいて実施され、専門的な知識や能力が求められる。	約 252 万人(2021 年 12 月現在) (軍人、軍需関係者等約 48 万人を含む)
地方公務員 (La fonction publique territoriale: FPT)	市役所職員、地方警察、地方教育機関の職員、公共施設の管理者など。都市の整備、ごみ処理、小・中・高校などの設備など生活に密着した問題を担当する。	地方自治体ごとに実施され、地域の行政ニーズに特化した知識やスキルが求められる。	約 194 万人
病院公務員 (La fonction publique hospitalière: FPH)	病院や医療機関で働く公務員(医師、看護師、医療技術者など)		約 121 万人

国家公務員の数が際立って大きいのは、小学校から大学までの教職員の大多数は教育省所属の国家公務員の地位をもっているため。(2020 年の教職員の総数は約 117 万人)

(2) 試験分類

フランスの公務員試験は、業務内容や責任の重さによって「カテゴリーA」「カテゴリーB」「カテゴリーC」の 3 つに分類される。

カテゴリー	業務内容	学歴レベル
カテゴリーA	高度な専門知識や管理職としての責務を伴う職務。行政官や技術専門職など。	Bac ^(注) +3(高校卒業資格を取得して学士課程 3 年修了)の者が応募できる(大学卒業相当)。
カテゴリーB	中間管理職や技術職。	Bac から Bac+2(高校卒業資格程度から学士課程 2 年修了)の者が応募できる。
カテゴリーC	主に一般的な事務職。比較的採用条件が少なく、試験内容も他のカテゴリーより簡易。	高校卒業資格がない、または BEP(職業教育修了証、職業リセ(高校)修了)または同等の卒業証書取得者が応募できる。

カテゴリーC では年齢制限が設けられていないことが多いが、カテゴリーA や B には場合によって制限が課されることがある。

(注) Bac:バカロレア(フランスの高校卒業資格)

(3) 公務員試験の概要

① 試験内容

フランスには、日本における国家公務員総合職や、韓国の国家(地方)公務員試験のような一律的な国家試験はなく、各省庁や機関が教育レベルごとに選考を行っている。

公務員採用の原則は開かれた選抜試験(concours)で、カテゴリ別に分けられ、各省や帰属集団が、書類審査、筆記試験、面接で選考する。すべての国民(現在では EU 市民)に開かれた選考が原則であるため、試験なしの採用は C カテゴリ以外ではできない。

一般的には以下の要素で構成される。

試験の種類	試験内容
筆記試験	応募者の知識や論理的思考力を評価するために実施される試験。 カテゴリ A や B では、専門的な知識や政策に関する理解が問われることが多い。カテゴリ C では基礎的な教養が重視される。
口頭試験	面接形式で実施され、コミュニケーション能力や適応力、職務への適性が評価される。応募者の動機や将来のビジョンについても尋ねられることがある。
専門試験	特定の技術職など、職務内容に応じて、実技や技術試験が行われることもある。

② 試験日程 ※未掲載

③ 採用人数 ※未掲載

④ 採用先 ※未掲載

⑤ 倍率 ※未掲載

⑥ 合格者数が多い大学と合格人数 ※未掲載

⑦ 合格後の流れ

試験に合格すると即採用されるわけではなく、職種に応じた研修が行われる。多くの職務では採用前研修が義務付けられており、たとえば管理職や専門職では、行政や法律に関するトレーニングを受けることが一般的である。研修の内容や期間は職種によって異なるが、研修を経て最終的に任命が行われ、公務員としての職務に就くことになる。

⑧ 応募手続きと試験の実施スケジュール

競争試験に関する情報は、州の競争試験および募集のウェブサイト(スコア^(注))および募集している省庁のウェブサイトで見ることができる。

(注) フランス公共サービスポータル <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>

2. 公務員試験の状況

(1) 教育機関での公務員試験対策の状況

① 公務員試験対策を専門とする予備校

フランスには、グラン・ゼコールという高等専門学校がある。これは、フランスの政治・軍事・教育などあらゆる分野での管史、官僚、国を動かすような公務員を育成するためのエリート養成学校である。グラン・ゼコールに入学するためには難関試験に合格しなければいけない。

グラン・ゼコールの試験に合格するために、バカロレア取得後、クラス・プレパトワールに入る。クラス・プレパトワールへの進学は、私立の難関高校に付属されており、高校在学中の成績とバカロレアの結果によって選考される。グラン・ゼコールに入学するためには、クラス・プレパトワールで高校卒業後2年間学ばなければいけない。(※3)

グラン・ゼコールの一つである「パリ政治研究所」(※4)では、国立公務学院^(注)(Institut National du Service Public (INSP))・議会(Parlement (Assemblée Nationale et Sénat))・欧州外務省(Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères)・行政裁判所(Tribunaux administratifs)などの国家公務員や、地方公務員のコースがある。

(注) 国立公務学院(Institut National du Service Public:INSP):

上級幹部管理職の募集と教育を行う教育機関である。以前は「国立行政学院」ENA(École nationale d'administration)があったが、2022年にINSPに代わった。INSPについては、CRDS「研究開発戦略センター」が以下のように説明している。(※5)

政府の上級幹部管理職の募集と教育を行う「国立公務学院」(Institut National du Service Public: INSP)が2022年1月1日、正式に設立された。本部はストラスブールにあり、パリの支部もある。

2021年2月にマクロン大統領が発表した「能吏プログラム」にもとづき、74の「能吏」コースに、主に大学から1,200人の奨学生を受け入れ、公務員試験対策を行う。さらに次の学期からは「関心表明」の公募枠として2,000人まで受け入れる。政令に基づいて最初の入試がすでに21年に行われ、ほかに4校ある養成校と同様の公務員養成機関として、スタートを切っている。

ジャン・カステックス首相は、今回のINSP発足が「21年4月にマクロン大統領が発表した政府の上級管理職改革に非常に重要な役割を果たす」と話している。そのうえでカステックス首相は、INSPの任務として次の5つを挙げている。

▽ 募集

初期教育とその準備段階に入るためのコンペティションを実施する。欧州の教育機関向けコンペティションの準備段階も提供する。入学者のバックグラウンドを多様化し、将来の上級公務員がフランスの社会的、地理的、学術的多様性を具現化することを目標とする。

▽ 初期教育

他の公務員養成校や他の教育機関の支援を受けて、コンペティションを経て来た候補生に初期教育を提供する。従来政府上級管理職の初期教育を刷新するとともに、公職に求められる一般教養を高めて行政の横のつながりを強めることも目指す。

▽ 継続教育

上級管理職向けに専門教育を継続的に提供し、自由なキャリア設計を促す。

②大学

フランスの高校卒業後の高等教育機関は、グラン・ゼコールと大学である。

行政分野の上級公務員になるためには、「パリ政治研究所」のようなグラン・ゼコールを卒業後、「国立公務学院」に進学する人が多い。

(2)公務員試験の倍率低下について

ウェブマガジンのエトワ ホームページ「公務員部門、人材誘致力が低下」(2024.12.10)(※6)によると、首相府下の調査機関フランス・ストラテジーは2024年12月9日、公務員部門に関する報告書を公表し、その中で、公務員部門の人材誘致力が低下していると指摘し、改善を勧告した。

報告書によると、この15年程度で、公務員部門の求人の困難は大きく増大し、2022年に行われた国家公務員の採用試験で15%の欠員が発生した。その一方で、2030年までには、公務員全体の28%が定年退職することになり、採用の必要性が高まっているが、公務員職を敬遠する人も増えている。

公務員試験の競争倍率は現在では4と、2000年代の12に比べて目立って低下している。定年退職以外の理由で中途退職する人も、2014年から2021年にかけて47%増加するなど、採用面だけでなく、人材の引き留めという点でも困難が高まっている。

報告書は、女性にも開かれ、キャリアアップの展望も立つ公務員職の良さをアピールするなど、イメージ改善の努力が必要だと指摘。報酬面でも努力が必要だと指摘している。

※1 (掲載日 2022年8月23日) (独)労働政策研究・研修機構「フランスの上級国家公務員の働き方」
https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2022/08/france.html (2025.1.16 参照)

※2 (令和6年7月更新)人事院「諸外国の国家公務員制度の概要」
<https://www.jinji.go.jp/content/000004859.pdf> (2025.1.16 参照)

※3 フランス留学センター「フランスの教育制度」<https://fra-ryugaku.com/info/education/> (2025.1.16 参照)

※4 「パリ政治研究所」Sciences Po Paris (Institut d'études politiques de Paris)
<https://www.sciencespo.fr/fr/> (2025.1.16 参照)

※5 (2022/04/28 記事公開)CRDS 研究開発戦略センター「フランス国立公務学院が発足」
<https://crds.jst.go.jp/dw/20220418/2022041831593/> (2025.1.16 参照)

※6 (2024.12.10)エトワ ホームページ「公務員部門、人材誘致力が低下」
<https://www.parisettoi.fr/news/20241210-001/> (2024.12.11 参照) ※ウェブマガジン

【ヒアリング・アンケート調査結果】

調査① 獨協大学 法学部総合政策学科 大谷基道教授

調査方法:ヒアリング(対面)

実施日:2024年12月17日

【ヒアリング結果】

1. 新卒採用の辞退の要因

(1) ミスマッチ

以前のように、絶対にこの自治体でなければいけないという学生は少ない。行動範囲が広域化して、高校の通学範囲や買い物の行動範囲が広がっているため、自治体を選ぶときの地元のとらえ方が広い。周辺自治体も含めて志望をする。逆に、自分の地元ではない方がいいという学生もいる。知り合いがいない方がいいが、あまり遠くでは嫌だという場合には隣町を志望するという人もいる。

入った後で辞めるのは、ミスマッチの問題だと思う。思っていたのと違うというのがだんだん明らかになってきて辞める。入庁までの間にいろいろやり取りをしていると違和感が生じてきて辞めるというパターンと、入ってから思っていたのと違うと辞めるパターンが多いと思う。

(2) 試験日をばらけさせたことによる複数合格

これまでは、都道府県であればほぼ同じ日に、市町村でもABCのだいたい3日程があった。それでは受験者数が増えないため、試験日程をずらして受験者数を増やそうという動きがあった。試験日をずらすと併願者が増えるが、上位の方は複数合格をし、一つしか選べないため、辞退が増える。

そのため、最近では、日程をずらすのを止めたところが出てきている。受験者が増えても、辞退が多ければ、採用ができないという状況はあまり変わらない。受験者が増えれば選抜コストも増えるので、最終的に入る人が少ないのであれば、試験の手間と経費だけがが増えて結果はあまり変わらないということになる。

日程を揃えるところが出てきたが、日程前倒しの波に逆らうわけにいかない。日程を戻して他と同一日に実施することに抵抗があるところは、1次試験を先に実施して、2次試験を他自治体の1次試験日に実施するところが出てきている。

2. 辞退率が高いことへの自治体の対策

自治体の方は、辞退率が高いことは、ある程度は仕方がないと理解している。併願ができるようになったため、辞退率は増えて当たり前であり、想定している。ただ、ミスマッチで辞めるのは本当に大きな問題であり、それには対策をしている。

ミスマッチは、情報の非対称性、つまり、相手のことをよく知らないために起こるものである。今、自治体ではこういう仕事をしていて、労働環境はこのようで、ということを正直に伝えれば、それを理解して応募するけれど、募集のときに良いことしか言わないと、入ってから聞いていたことと違う、となる。だから、最初から正直に伝えた方がいい。正直に言わないで入った人は、入ってから辞めるから、という話をいつもしている。

実際にそのようにした方がいいというのは、「リアリスティック・ジョブ・プレビュー」採用と言って、全部開示して、わかって入ってきてもらう。ワクチン効果と言って、思っていたのと違うというのがない。事前にワクチンを打っているようにそれが効いて、辞めない。もう一つは、正直に言ってくれるということで、いわゆるホワイトな職場だという良い印象を与える効果もある。そのため、そういうのを本当に行ったらいいと思うが、なかなか踏み切れない自治体が多い。

3. ミスマッチを減らす工夫(インターンシップ)

インターンシップに参加した学生は、ミスマッチで辞める割合が低い。そのため、インターンを実施する自治体が増えてきている。半日やワンデーではなく、1週間ぐらい(5Days)くらいで実施するところがだいぶ増えてきた。民間企業でも行っているような、アルバイト扱いで報酬が出るものも取り入れ始めた。

5日間もいると、学生にはいろいろなものが見えてくる。自治体側も、学生がどういう人かわかる。

ただし、民間企業の場合は、インターンシップを採用プロセスに入れても問題ないが、公務員の場合は、平等・公開の原則というものがあり、誰でも受験できるが、ここからが試験だということをきちんと決めなければいけない。試験ではないところの評価を用いることはできないため、今のままではインターンシップの評価を合否判定には使えない。

インターンシップで、良い人がいることはわかるので、それをうまく使っている自治体がある。京都府の福知山市は、インターンシップに一生懸命で、インターンに来てくれた人には、ずっと連絡をとっている。今はこういうことをやっていると伝えると、忘れないで受験してくれる。

以前、埼玉県のみじみ野市は、1次試験をインターンシップで行う採用枠を設けた。インターンシップでの上司の評価が1次試験。2019年の試験で実施した。コロナで中断して、違う取り組みを始めたので再開はしてないが、人事担当の人は、そのときはいい人が採用できたと言っていた。インターンシップを試験にすると、応募者が増えたときに受け入れができないため、実施するのであれば2次試験以降であろう。2次試験にするのであれば1次試験でスクリーニングをすれば人数調整ができるが、1次試験だと難しい。

4. 採用後の人材育成

入口の採用試験だけを変更する自治体は多い。受験しやすくするために専門試験の法律の試験をなくして一般教養だけや、SPIに変更するところも増えている。こうすると、採用後に各職場から、今度入ってきた人は条例が読めないといった話が出る。入口でスクリーニングしていないので当たり前である。必要な能力があるのであれば、入口でスクリーニングするか、もしくは入ってから育てなければいけない。採用試験と研修は連動して見直さなければいけない。

各職場に必要な能力があるのであれば、その能力をもつ人をその職場に配置しなければいけない。これまでいろいろな試験を実施したのは、入口でスクリーニングをするためである。必要な能力をどこかで育成しないと、配属された部署が困る。

今は人材マネジメントという考え方が広がってきて、採用や育成を含めた人事諸施策を、一つのマネジメントサイクルとして繋げないといけない。互いに連携する形で進めるというのが今の人材マネジメントの考え方で、総務省から各自治体に通知を出している。通知をちゃんと読んでいる自治体は、このように切り替わっていると思う。

5. 自治体におけるデジタル職の現状

東京都やその近郊の自治体でも、デジタル職・情報職を採用しているが、自治体の中にデジタル系の知識を持つ人がどれだけ必要かによって、求められるレベルは違う。実際にコードを書いたりプログラムを組んだりするのは、外注でいい。デジタルの世界は流れが速いため、入庁して数年経つと知識が古くなってしまふ。そのため、デジタル人材は、任期付職員で採用することが多い。デジタルに通じた人材をずっと雇っておくのであれば、外注先との業務委託の契約をチェックできたり、それが契約どおり行われているかを見抜いたりする程度の人を職員として雇っておけば十分である。

中には、自前のプログラムを作成する自治体もあり、そういう自治体は職員を採用して管理をさせるが、基本的にはプログラム作成は外注の流れである。外部人材の方が知識や経験が豊かなので、自前でそこまでやる必要がない。

役所の業務を理解していないと、外注先と連携できない。こういう業務があり、どのようなデジタル技術を入れたら簡素化できるかというのは、自治体の業務フローと、そのどこを削ってよいか、また削ってはいけないかがわかる人がいないといけない。それは外部の SE にはわからないので、そこを繋ぐ存在として、自治体職員が必要だというのはある。

大きな自治体であればデジタル人材を採用する余裕があるが、市町村レベルではそこまで余裕があるところはないため基本的には外注になる。そもそも、現在は自治体職員の総数を絞っている。

6. 求められるデジタル人材

当大学では、各学部横断型のプログラムとして、情報科学教育プログラムを始めた。法・経済・外国語・国際教養という文系学部ばかりのため、いわゆる DX 系の知識はないが、それを養うプログラムを履修したらプログラム修了証を出すようにした。就職する上では、多少のデジタルリテラシーがないと、そんなのこともできないのかとなってしまうので、デジタルスキルは必要である。公務員の知識の上に、上乘せとしてリテラシーとしての DX の知識があればなお良しということ。

情報職で採用すると、ずっとその部署に置かなければいけない。5000 人ぐらいの職員規模のところでも情報関係のセクションは 20 人ぐらいで、市町村だと 2~3 人になってしまう。情報職で採用した人はほかに異動先がないので、ずっとそのセクションにいてモチベーションが上がらない。昇進ポストが限られるという問題もあるため、人事管理上やりにくい。情報職で採用している自治体はそれなりの職員規模で、情報職で採用しても、ある程度人事が回せる規模のところである。人口 20 万ぐらいの自治体では厳しい。

情報の専門性よりは、例えば、簡単なアプリが作れるような知識や、データを分析して政策に繋げるという EBPM の流れからすると、データ分析の R のようなソフトが使えるといった知識が求められる。

情報の専門家になるならば民間企業にいた方がよい。役所は、いろんな業務を経験する中で、プラスアルファの知識として情報が役立つ。今後は、その知識がないと厳しくなる。今の職員にはその知識がないので、そういう知識をもった人は、活躍する舞台が多い。そういう知識をもっていると、採用のときにも有利になると思う。

DX は、要するに業務効率化と捉えられている。本来それだけではないが、DX はこれから広がっていくところなので、DX の知識があれば、しばらくは活躍の舞台がある。今は、職員にデジタル知識がないので、研修を行っている状況。DX の知識がないと、自分の業務プロセスはわかっていて、どこかを簡素化したい、でもどうしたよいかわからない、で終わってしまう。逆に SE の人はどこを簡略化していいのかわからないので、業務と SE を繋げられる人材であれば、しばらく活躍ができると思う。

プログラムをガンガン書ける人は、大きな自治体で情報職として働くのでなければオーバースペックになるため、面白くないと思う。今の自治体は職員に開発はさせない。職員が開発をすると、その職員がいなくなったときに困るためである。

7. 自治体におけるキャリアアップ

今は、専門性を重んじる人事異動のパターンが広まってきている。本人がやりたい仕事をするのが一番のモチベーションアップになるということで、教育的な異動を35歳ぐらいまでして、その後は、本人にキャリアを選ばせるという、いわゆるキャリアの複線化をしている。ジェネラリストとしてさまざまな仕事を経験しながら管理職を目指すのか、専門家(エキスパート)として特定の分野で仕事をするのかを選ばせるところが増えてきている。その中で、デジタル・情報職で仕事をする選ぶ方法もあるので、そこからシフトすることも可能である。

しかし、神奈川県では、複線化をしても、専門家(エキスパート)を選ぶ人は少ないと話していた。専門分野を決めきれないのかもしれない。専門家を選ぶ人は少ないが、自分で選択すること自体がその後のキャリアの納得感につながる。

人材育成をどうするかという自治体の課題の中では、まずは本人のキャリアプランを立てさせる。将来どうなりたいのかを考えてから、逆算して、何を勉強するかということを考えさせるのが良い。

キャリア形成プログラムを組んでいない自治体は多いが、プログラムを組めば、専門家を選ぶ人が増える可能性はある。難しいのは、将来のキャリアを考えさせると、自分がやりたいことができないと気づいて辞めてしまうケースがあることである。公務員でも、入って数年で転職してしまう。業務をどんどんアウトソーシングしたことで自治体の仕事を請け負っている民間企業が増えたため、そういう企業に採用されていく。ふるさと納税やDXをしている企業などに転職した自治体職員もいる。イギリスは日本より先に役所の業務をアウトソーシングしたことで官民の垣根が低くなり、人材が民間企業に流れやすくなった。職場の労働環境を良くした上で、どういうふうモチベーションを上げるかという話になる。

8. 中途採用の増加とキャリアプラン

新卒採用では必要数を採用することが難しくなっている。特に技術職が顕著である。土木職は、地方の自治体が東京のゼネコンと競争しても敵わない。自治体は箱物を作らないで維持管理点検ばかりなので、仕事が面白くて給与面的にもいいゼネコンにみんな行ってしまう。土木職の中途採用試験をすると、何らかの理由で地元で働きたいという人や、民間でバリバリ働くのに疲れたという人が、35歳から40歳ぐらいで受験する。新卒採用だと、都道府県でも競争倍率が1倍台というところがある。

事務職でも、中途採用で補完しているところが多い。地方では、事務職も新卒は競争倍率が低くて定員に満たないところもある。

中途採用者が例えば40歳で採用になった場合、入庁するときに前歴換算をして、基本的には新卒で入った40歳の人と同じ年齢の処遇にする。しかし、いきなり係長と言われても難しいので、最初は少し低い職位に就かせて、数年後に追いつかせるといった工夫もする。

係長職で中途採用をする場合は、その分野の経験がある人を採用するので即戦力としての採用である。

きちんと人材のポートフォリオを考えながら採用をしている自治体もあるが、そうでないところは、役所内にわかるが人いないから外から人を連れてこよう、というだけのパターンもある。

市町村にアンケートをとると、人事改革などの新しい取組は、規模の小さい自治体ほど進んでいない。そ

これは、人事担当課の職員が少なく、今まで通りの採用をして、今まで通り研修をするというルーティン業務で手一杯なためである。ホームページなどでも、どういう仕事をしているといった情報は提供できていなくて、募集要項しか載ってないところもある。

地方公務員の給料は、50人以上の事業所の平均をもとにした国家公務員の給料水準に準拠しており、決して高いわけではない。それでも、みんなのために頑張りたい、この地域を良くしたいという人が入ってくる。しかし、公務員全体へのバッシングがあることもあって、公務員になりたいという人は、今は多くない。

9. 公務員志望者を増やす工夫

「マイナビ 2025 年卒大学生公務員イメージ調査」(※1)の、「いつ頃から公務員として働くことを考えるようになりましたか」の回答で多いのは、中学生以前や高校生のときである。遅くとも大学 2 年生ぐらいで決めて、就活時期の大学 3 年生ぐらいを対象に自治体が説明会を実施する時期には、もう心の中ではほぼ決めている。そのため、中学校・高校のキャリア教育の場などで、市役所の仕事内容を知ってもらう機会を作る。そうすると、特に地方の学生は、一旦東京に出ても U ターンで帰ってくるかもしれない。東京に進学すると情報を届けるのが難しくなるが、中学校・高校の間であれば伝えることができる。そのようにして、若年層のうちから、役所や公務員の仕事を周知していくのが良いのではないか。

インターンシップも、大学 1 年生からやるのは、効果が高いと思う。どこの大学も同じかと思うが、大学入学時に何になりたいかと聞くと、法学系では公務員が結構多い。しかし、1 年経つと減る。実際に法律の勉強をしてみると、公務員には進まない。1 年生の間に公務員のやりがいを伝えておけば、公務員試験の勉強を頑張るといふ人も出てくると思う。

反対に、労働環境が厳しくなる前のイメージで、公務員はいいと親御さんに勧められて目指す人は、諦めた方がいい。今、公務員の職員数はピーク時の 2 割ぐらい減り、退職金も減っていて、労働環境は決して良くなっていない。そういう人が、入ってから労働環境が良くないことを知ると、辞めてしまう。

自分の意志で本当に公務員になりたいと思っている人のモチベーションを継続させるために、インターンシップを積極的に行って仕事を見てもらうとよい。

10. 今後の公務員試験

公務員を志望する母数が増えたとしても、入った後で困るので、自治体は採用基準は下げない方がいい。

採用基準は、自治体が職員に何を求めるかによって変わってくる。法律の知識は入ってから身につければよいとなれば、試験内容は変わる。特に市町村の場合は、対住民業務の方を重視して、法律の試験を課していないところもある。その自治体としては住民対応の方が大事だからということなので、コミュニケーション力と最低限の基礎学力をみる。都道府県は中二階的なところがあって制度の理解が不可欠なので、法律の試験を残しているところが多い。

本来は、住民対応中心のセクションに配置する人と、法制執務を担当する人の採用手法は別にする方がよいが、最初からコース別の採用にすると人事が回らなくなる。特定の分野でしか仕事ができない人は、業務が増減したときに、他の職場に異動させられなくて困る。人事管理上は、汎用性の高い人材の方がいい。

専門性はまず基礎力あっての話である。例えば技術系専門職であっても、役所では文書を作成しなくてははいけない。文章が書けない人がとても多いが、それでは困る。

11. 自治体が採用したい人材

勤務条件に惹かれてくるような人は、自治体側としては採用したくない。ほどほどで働く人ではなく、自分がやりたいことが明確にあって、それを公務の世界でやろうとしている人が求められていると思う。

モチベーションは、自分のやりたい仕事をやる時に一番上がる。その場合は、時間外でも一生懸命に本を読んで勉強をしたりする。自分のやりたい仕事をやるというのは大事なので、役所の中で自分が何をやりたいかが明確になっていることが大事だと思う。

役所で何をしたいかと聞いても答えられないのは、役所にどういう仕事があるのかきちんと理解していないためである。実際に何をしているかは、現場でやってみないと選べない。それがないと、何がやりたいかという強い思いは生まれにくい。収入があればいいのであれば役所にいる必要はない。何かやりたいことが役所の中にあるのが大事だと思う。

また、役所側が、やりたいことを持っていて、それができるようにスキルアップしているような人を活用するような人事をやらないと、今の職員には見放されてしまう。エース級の中堅職員が、自分のやりたいことがもうできなくなったからといって辞め、ほかの自治体や民間企業に転職してしまう。そのため、受け入れる側の役所も、そういう人を活用できるようにしておかななくてはならない。双方が努力しなければいけない。

12. 専門学校の人材育成に求めること

何をやりたいかをはっきりさせたら、それがどんなものか、実態を学生にちゃんと見せてほしい。入ってみてやっぱり違ったというのが一番怖い。地元の自治体の協力を得られるのであれば、自治体職員を呼んで、こういう仕事をしていると説明してもらおうのは、評判がいいと思う。本学でもやっているが、話を聞くまで学生は実態がわかっていないことが多い。

※1 (公開日:2024.02.16)マイナビキャリアリサーチ Lab『マイナビ 2025 年卒公務員イメージ調査』
<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/bfc3bcf48597db46272e75e253ce34f4.pdf>(参照 2025.1.27)

調査② 三重県

調査方法:ヒアリング(訪問)

日時:2024年12月16日(月)15時~17時

場所:三重県庁

面談者:三重県総務部デジタル推進局デジタル改革推進課

課長補佐兼デジタル県庁推進班班長 佐伯 正崇

同課デジタル県庁推進班主査 武田 朱羽

同局デジタル戦略企画課課長補佐兼戦略企画班班長 小林 正司

同課戦略企画班主査 加藤 貴史

三重県雇用経済部産業イノベーション推進課 DX人材育成班班長 匹田賢嗣

【ヒアリング結果】

1. 訪問趣旨(富山情報ビジネス専門学校島田校長より)

全国で専門学校は約2700校あり、そのうち約160校から170校が公務員養成の学科、コースを設置している。近年、公務員のなり手不足により全国的に公務員受験者が減少している中で、デジタル化による業務効率化等に取り組む自治体が増加し、行政事務、手続き等のデジタル活用が進み始めている。そこで文科省の文系学科の理系転換補助事業において当専門学校が提案した公務員分野のDX人材育成が選定されました。当事業では、公務員の専門学校として公務員人材を育成する観点からデジタルに知見のある人材を育成するためのカリキュラム開発等を行うとともに、デジタル分野を牽引できる公務員育成のモデルプログラムとして全国の公務員専門学校に提案してきたいと考えている。

本事業の推進にあたり、デジタル分野の推進に力を入れて取り組まれている滋賀県様に、行政において求められるデジタル知識や技術力に関してディスカッションさせていただきたいと考え面談を設けていただいた。

2. ヒアリング内容

以下、三重県の取り組みとともに、面談者の私見を聴取し当社にてテーマごとに再整理、要約した。

(1) 公務員分野におけるデジタル化

① 行政において、各部門、部署におけるデジタル化は避けられない。

三重県においてデジタル推進局は他部局から移動してきた方に驚かれることもあるぐらい紙の書類が少ない部局であるため、フリーアドレスが実現できているが部署によっては補助金関連等では紙書類と押印が必要なところもあり、一定程度紙文化は残らざるを得ない。一方で、各部門、部署の業務においてRPAを活用すれば手入力軽減できるとか、Slackで予定や情報を共有することで時間短縮が図れるなどデジタル活用による業務の効率化、省力化を図れることは多く、今後も推進する必要がある。

② 三重県における各部門、部署におけるデジタル化推進の取り組み

三重県においては、総務部デジタル推進局を起点に様々なデジタル化を推進している。その中でも人財基盤の育成として「DX人材育成の基本方針」を定め階層別に研修(eラーニング、内部制作コンテンツ+外部コンテンツを利用)を実施している。また、各部門、部署におけるDX推進役として「デジタル活用推進

員」と「DX 推進スペシャリスト」の育成を行っている。

デジタル活用推進員は、各部署長の推薦により各部署のプリンターや ICT 機器の設定、トラブル対処など所属職員のデジタルツール活用全般の支援、デジタル推進局から情報提供を所属内に周知する役割を担う。

DX 推進スペシャリストは、公募制により選任し業務や施策の様々な課題に対して、デジタル技術を活用して、最適な解決策を提案し、部局のDX推進を牽引していく役割を担う。

(2)公務員として求められる人材要件(デジタル知識等を含めて)

①公務員として求められる人材要件

公務員として求められる人材要件は、コミュニケーション力やコンプライアンス意識、学び続ける姿勢などが挙げられる。

コミュニケーション力としては、部署間でのコミュニケーションだけではなく、県民、企業などとコミュニケーションを取ることが重要なため欠かせないと考えられる。

コンプライアンス意識は、行政において当然として加えて、情報漏洩などのセキュリティに関するリスク意識の高さも不可欠である。

学び続ける姿勢が重要な点は、行政において専門職以外は異動がつきものである。どのような部門、部署に異動しても前任者、先輩、上司から業務を引き継ぎ、教わる中でその内容を理解するとともに、日々アップデートしていくことに対応して継続的に学び続けることが不可欠であるためである。そのため、公務員試験では、広範な知識や業務対応できる基礎力を測る内容になっていると考えている。

②デジタル知識に関してはリテラシーレベルが必要

デジタルに関する知識は今後重要になっていくものの、例えば高度な情報処理資格が必要なわけではない。むしろ今あるデジタルサービスは日々進化し、もしかすると 10 年後は全く違うサービスを利用しているケースもある。また、県独自のシステムを開発するケースもあるがその場合は外部企業に委託することが主流となっており、内製化していない。そのような場合には、外部企業の担当者と打ち合わせが行える知見があればよく専門性が必須とまでは言えない。むしろ(2)①に挙げた学び続ける姿勢があればその時点で必要なデジタル技術に対応することができる人材として活躍できるのではないかと考える。

あまり専門性が高すぎるとデジタル部署以外での活躍の幅が無くなるケースも考えられる。行政規模にもよるが、情報部門を専門で保持している市町村は多くはない。そのため、情報技術を専門で行いたいという場合にはミスマッチを生み、離職するケースも考えられる。

(3)公務員志望者に対して身に付けて欲しいデジタル知識

上記をふまえ、公務員志望者に対して身に付けて欲しいデジタル知識としては、キーボードの使い方などを含めたデジタルリテラシー知識であり、専門部門での採用を目指さない限り高度な情報技術資格やコードが書けるまでは不要である。

敢えて細かな点で挙げるとすれば、ファイルの共有や SNS の知識、Word や Excel が使えること、特に業務上 VLOOKUP が使えると業務推進に役立つと考える。

加えて、オフィシャルな側面(業務での活用)とアンオフィシャルな側面(プライベートでの活用)の違い、すみ分けがわかっている、正しく活用できる点も必要である。

ただ、リテラシーのレベルも進化している。例えば生成 AI も ChatGPT のリテラシーなどは、あれが

つまで存在するかは別にして、生成 AI の利活用が次のリテラシーに変わりつつある。そのため、このアプリやソフトを使えれば良い、リテラシーを身に付けたということではなく、その時点若しくはその先にあるデジタル技術をまずはやってみようという意欲、意識が土台にないとリテラシーを身に付けたことにはならない。

(4) 面談者からの質問

① 公務員の専門学校では 2 年間で試験対策カリキュラムを組み合格を目指すということであるが、公務員試験と直接的に関係ないデジタル知識を教えることは可能なのか。

① の回答

ご指摘のとおり 2 年制のうち、2 年前期までは試験対策に時間を割いている。一方で公務員試験が終わった後、2 年後期(合格発表後)に何を教えるかという課題がある。また、専門学校も 1 年制から 4 年制とある中で、少子化をふまえて 3 年制や 4 年制にシフトし大卒と同等の試験を受験させるように変化していくことも視野に入れている。そのため、デジタルといった場合に行政においてどのようなレベルが必要なのか、何を育成すればいいかを調査している。

専門学校は、実務教育機関として即戦力となる人材を育成している。公務員分野においても試験に合格するだけでなく、実務者として活躍できることを視野に人材育成する必要があると考えている。

調査③ 新潟県

調査方法:アンケート

回収日:2025年1月23日

担当者:新潟県知事政策局 ICT 推進課(質問項目により担当部署にて回答をいただいた。)

【アンケート結果】

1. 新潟県における、IT 人材の不足ならびに業務の DX 化の現状と今後の対応

(1) 行政における、各部門、部署における DX 化の取り組みについて、現状をお教えてください。

回答:DX 推進については、デジタル改革を通じた生産性の向上や社会課題の解決が重要と認識しており、新潟県ではデジタル改革の実行方針に基づき、暮らし・産業・行政の3分野で取組を進めています。

各部局がデジタル技術を活用した施策を進めており、主な取組は参考資料をご確認ください(「新潟県総合計画 最終評価報告書」(※1))。

(2) 今後は、どのような業務・施策に、デジタル化が進んでいくのでしょうか。

回答:県のあらゆる分野において、デジタル技術の活用が進みます。「新潟県総合計画 最終評価報告書」の暮らし・産業・行政の分野を御確認ください。

行政の分野においては、従来、書面で行っていた行政手続や内部事務のデジタル化を進めています。行政手続のオンライン化を進めることにより、県民や事業者などの申請者の利便性が向上するとともに、データによる申請を受付けることにより、行政の事務効率化にもつながります。

(3) 県と市町村との業務連携にも、デジタル化の影響を受けているかと思います。市町村には、どのようなデジタル人材を求めていますか。

回答:総務省の自治体 DX 推進計画において、デジタル人材として、「デジタルツールを活用できる者」「要件を整理し、発注できる者」を上げているため、市町村においてもこのような人材を確保することが望ましいと考えますが、市町村職員については、それぞれの市町村により判断することであるため、県は市町村職員に能力や資質を求める立場にありません。

(4) IT 人材が不足していると聞きますが、現状と原因は何でしょうか。

回答:コロナ禍を契機とした急速なデジタル化の進展や全国的に同時期でのシステム改修など業務のデジタル化対応が一挙に進められているため、全国的にデジタル人材の需要が高まっている反面、供給が追い付いていない状況と考えます。

(5) IT 人材確保のため、今後はどのような取り組みをされる予定ですか。

回答:県職員デジタル人材育成計画に基づく内部職員の育成と、専門的な知見を有した外部人材の登用を進めていきます。

2. 新潟県における、採用試験受験者を増やすための工夫とその成果

新潟県の採用試験では、試験内容の変更、キャリア採用試験の回数増加、一部専門職の採用候補者

名簿の有効期間延長等、さまざまな取り組みをされています。

(1)これらの取り組みは、受験者増・採用数確保につながっていくのでしょうか。

回答:今年度は、先行実施枠の拡大などの受験方法の見直しや、キャリア採用試験における実施回数を年4回に増やし行っており、受験者の増加、採用者の確保に一定の効果があったと受け止めている。今後、結果を分析・評価しながら、引き続き、採用者の確保に向けて、試験方法の見直し等に努めていく。

(2)今後は、人材確保のためどのような取り組みをされていく予定でしょうか。

回答:試験方法の見直しや、切れ目のない広報の取組などを実施していく予定。

(3)合格しても、採用前に辞退する割合が高くなっていると聞きます。その現状と、対策についてお教えてください。

回答:R5 大卒試験においては、辞退率が20%程度。辞退防止のため、人事担当部局において若手職員のメンターを内定者に配置し、個別相談等を実施している。いずれにしても本県が第1希望として選ばれることが必要なので、積極的な情報発信、広報に力を入れていく。

3. 新潟県における、若年層の離職を防ぐための工夫

近年、若年層の公務員の離職が増加していると聞きます。

(1)新潟県の現状はいかがでしょうか。

回答:増加傾向にあるものの、民間と比べて離職率は低い状況。

(2)新潟県では、若年層の離職を防ぐために、どのような対策をされていますか。

回答:・若手職員による政策提案や公募制人事の活用などにより、若手職員のチャレンジを奨励。
・休暇制度の充実や柔軟な働き方を推進するなど、職員のワーク・ライフ・バランスの実現

4. 新潟県における、職場環境の改善や働き方改革の現状と今後の見通し

公務員の志望者が増えない背景には、民間企業との人材の奪い合い、若者のジョブ型雇用への関心の高まり、デジタル化への対応が進まないこと、人のために役立つ仕事がしたいと考える若者の減少、職場環境の課題等、さまざまな要因があると言われています。

(1)新潟県における、職場環境改善や働き方改革の取り組み状況を教えてください。

回答:○経過

- ・平成30年2月に働き方改革プロジェクトチームを立ち上げ、平成30年9月に新潟県庁働き方改革行動計画を策定
- ・令和5年3月に行動計画を改定し、新型コロナ等を契機としたデジタル化の進展や女性や障害者の活躍推進の機運の高まり等の情勢変化を反映
(具体的には、デジタル技術の最大限の活用、自己の成長の実感、誰もが活躍でき、働きやすい職場環境整備の視点を取り入れ、数値目標には新たに「電子決裁率」「テレワーク実施率」を追加)

○推進体制

- ・知事の指示の下、副知事をトップとし、各部局副部長等をメンバーとする新潟県庁働き方改革プロジェクトチームを設置
- ・プロジェクトチームは、新潟県庁の働き方改革の取組を一過性のものとせず、継続的な取組として定着させていくため、
 - 各所属における取組の優良事例を共有し、県庁全体で横展開
 - 全庁統一ルールによる取組状況を確認・検証していくことで、数値目標の達成に向け、行動計画の実効性をより高めていく。
- ・職員への勤務実態調査等を踏まえ、毎年度の取組の重点方針を策定しており、令和6年度も「デジタルを活用した働き方改革の深化」等3つの方針から取組を推進している。

(2) 職場環境改善について、今後の課題があればお教えてください。

回答: ○業務の効率化、DX への対応

- ・県庁のオフィス環境は柔軟な働き方に対応できておらず、内外打合せ、web 会議、集中ワーク、部門を超えた情報交換などに使える場が不足している。
- ・業務の効率化、DX 化実務を担う若手職員のニーズを踏まえたオフィス環境の改善等等により、職員の生産性向上、コミュニケーションの活性化、モチベーション向上を目指す必要がある。

○柔軟な働き方

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現が求められている中、より柔軟に勤務時間や勤務場所を選べる働き方を引き続き推進していく必要(在宅勤務、早出遅出勤務等)

5. 新規採用職員に求められる資質と、公務員志望の学生が学ぶ専門学校に求められる人材育成

(1) 新規採用職員に求める資質をお教えてください。

回答: ・チャレンジ精神を持って主体的に行動できる人

- ・状況の変化に柔軟に対応しながら自分の役割を果たすことができる人

(2) デジタルに関するスキル・知識については、どのようなものが求められますか。

回答: デジタルに関するスキル・知識については、具体的な基準はありませんが、新潟県職員には IT パスポート試験を奨励しているため、基礎的な情報リテラシーを有していることが望ましいと考えます。

(3) 公務員を目指す学生が学ぶ専門学校は、どのような人材育成に取り組むことを望めますか。

回答: 大卒及び高卒問わず、試験のための知識や技能だけでなく、社会に対する広い視野やチャレンジ精神等を育むような多様な経験の付与を望みます。

【補足】

「新潟県総合計画 最終評価報告書」(※1)の、「3 新たな重点課題への対応の評価結果」-「I デジタル改革の推進」より、「行政におけるDX」に関する部分を以下に抜粋する。

(行政におけるDX)

- ・主要指標「キャッシュレス収納率」は、2024年度後半に最終目標を「達成」する見込みであり、「県単独で変更できる手続のオンライン化率」についても、処理件数ベースで2024年度末に目標を「達成」する見込みであり、継続した取組が必要である。一方で、主要指標「紙使用の削減」は新型コロナに対応した書類印刷の必要があったこと等から「著しく不十分」となっており、一層の取組が必要である。

【取組の方向性等についての提言】

- ・企業等のDXを進めていくためには、ペーパーレスやテレワークなど、まず県が率先して県庁内のDXを進めることが重要である。
- ・市町村ごとに各種申請手続の書式が異なる場合が多いので、デジタル化の推進のためには、書式を共通化し、利用者の利便性を向上させることが重要である。

※1 (令和6年8月)「新潟県総合計画 最終評価報告書」

https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/life/680923_2047203_misc.pdf (2025.1.23 参照)

【公務員関連トピックス】

本調査報告書の関連情報として、以下に、公務員採用、公務員業務のデジタル化などにかかわる情報を取り上げる。

1. 春日部市 新庁舎開庁のアピールにより受験者が増加

(1) 新聞記事、メッセージ動画

令和7年(2025年)1月6日の埼玉新聞の記事(※1)で、以下のように報じられた。

長時間労働などを理由に公務員の人気低下傾向にある中、春日部市の職員採用試験の受験者が急増している。事務職の受験者は4年前から約1.5倍に増えた。市が大きな要因と分析しているのが、新しくなった市役所本庁舎の存在だ。ホームページの職員採用試験の案内では「きれいな職場」「利便性が高い」と積極的にアピールし、内定者らも志望動機の一つとして挙げている。

新庁舎は旧庁舎近くに2024年1月4日、開庁した。カフェを併設した地下1階、地上6階建て。落ち着いた色合いの外観とゆとりのあるスペース配置が特色で、敷地内に整備した広場などの公共空間は「2024年度グッドデザイン賞」を受賞。目的地情報など示す案内サインも「第58回日本サインデザイン賞」で銀賞を受賞している。

人事課によると、事務職の受験者は20年度が494人(募集枠29人)、21年度が581人(同33人)だったが、採用情報に新庁舎の完成予想図を加えた22年度は728人(同24人)に急増。23年度も731人(同25人)と700人台を維持し、採用試験の説明会を新庁舎で開催した本年度はさらに増えて774人(同38人)となった。

内定者へのアンケート調査で「新庁舎に魅力を感じた」という声が寄せられているほか、職場環境の良さを挙げる若手職員も多く、同課は「新庁舎の効果で受験者が増えている側面があるのは間違いない」と認める。

本年度の採用試験は24年5月から25年1月にかけて、3回に分けて実施。筆記は別会場だが、面接は新庁舎で行う。ホームページの案内動画では、新庁舎の画像を表示しながら、岩谷一弘市長が「真新しいきれいな職場で利便性が高い。ぜひ来庁して体感してほしい」と呼びかけている。

受験者が多ければ、それだけ多彩な人材を確保できる可能性が高い。同課は「民間の採用活動が活発で公務員の人気が下がっている中、新庁舎というアピール要素があるのは大きい。人材教育に力を入れている点と合わせて、今後も魅力の一つとしてPRしていきたい」としている。

春日部市の「職員採用試験に関する市長メッセージ」動画(※2)では、以下のように新庁舎が紹介されている。

皆さんが、今後働くであろう春日部市役所が新しくなりました。令和6年1月に無事開庁をしましたので、皆さんは、真新しいきれいな職場で仕事ができるようになります。新庁舎は利便性が高く、誰もが利用しやすい市役所となります。また、防災拠点としての機能、さらには人々が集い、にぎわいを創出する空間づくりなど、複合的な機能や役割を併せ持つ、時代の変

化に対応した市役所となっています。もし、来庁していないのであれば、ぜひ「新 春日部市役所」を体感してみてください。きっと、春日部市役所で働きたくなるはずです。

(2)春日部市の採用試験状況

以下のとおり、春日部市は令和4年(2022年)度の採用試験において、上級試験または大学卒業程度の試験ならびに初級試験または高校卒業程度の試験で、受験者数が増加した。また、事務職については、令和5年(2023年)度に比べて令和6年(2024年)度はさらに受験者が増えた。

競争試験の実施状況(春日部市)

年度	全試験区分 合計			上級試験または大学卒業程度の試験			中級試験または短大卒業程度の試験			初級試験または高校卒業程度の試験			その他の試験		
	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数
R5(2023)年度	914	142	94	642	79	39	107	44	44	165	19	11	0	0	0
R4(2022)年度	973	126	72	651	87	42	0	0	0	210	30	21	112	9	9
R3(2021)年度	887	73	57	647	55	39	45	5	5	195	13	13	0	0	0

e-Stat「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」(※3)(※4)(※5)より作成

職員採用試験実施結果(令和6年4月1日付採用、令和7年4月1日付採用)

		職種	採用予定人数	申込者	1次試験受験者	2次試験合格者	3次試験合格者
令和6年4月1日付採用 ※R5(2023)年度	第1回	事務職(一般)	11	401	357	95	57
		事務職(障がい者対象)	3	36	27	5	-
	第2回	事務職(一般)	8	330	218	34	11
		事務職(障がい者対象)	3	20	15	2	-
		合計		787	617		
令和7年4月1日付採用 ※R6(2024)年度	第1回	事務職(一般)	38	468	433	121	89
		事務職(障がい者対象)	3	32	24	2	-
		事務職(学芸員)	若干名	16	15	1	-
	第2回	事務職(一般)	15	226	152	42	20
		事務職(障がい者対象)	3	12	9	1	-
	第3回	事務職(一般)	若干名	未発表	未発表	未発表	未発表
		事務職(障がい者対象)	若干名	未発表	未発表	未発表	未発表
		合計		754	633		

「春日部市職員採用試験実施状況」(※6)(※7)より作成

※1 (2025/01/06) 埼玉新聞「公務員人気、下がっているはずが…応募急増1.5倍に グッドデザイン賞に輝いた新庁舎、カフェもあり絶大効果 春日部市の採用試験が人気、多彩な人材確保へ オープン前、完成予想図を出した瞬間から受験者急増」https://www.saitama-np.co.jp/articles/117111/postDetail#goog_rewarded (参照 2025.1.20)

- ※2 (2024/03/01)「職員採用試験に関する市長メッセージ」
<https://www.youtube.com/watch?v=BNetlp9q2fk>(参照 2025.1.20)
- ※3 (公開(更新)日:2022年12月26日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000032272442 (参照 2025.1.14)
- ※4 (公開(更新)日:2023年12月28日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040133210 (参照 2025.1.14)
- ※5 (公開(更新)日:2025年1月16日)e-Stat「地方公共団体の勤務条件等に関する調査/令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査/競争試験の実施状況(全体)」https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040241781 (参照 2025.1.16)
- ※6 (2023年11月27日)「春日部市職員採用試験(令和6年4月1日付採用)実施結果」
https://www.city.kasukabe.lg.jp/shiseijoho/jinji_saiyo/shokuinsaiyo_seiki/shikenkekka/22563.html(参照 2025.1.20)
- ※7 (2024年12月03日)「春日部市職員採用試験(令和7年4月1日付採用)実施結果」
https://www.city.kasukabe.lg.jp/shiseijoho/jinji_saiyo/shokuinsaiyo_seiki/shikenkekka/27070.html(参照 2025.1.20)

2. 戸田市 職員が大量退職

(1)新聞記事

令和6年(2024年)6月11日の埼玉新聞の記事(※1)で、以下のように報じられた。

戸田市(職員約900人)の2022年度の早期退職者が35人に上り、ここ10年で最多となったことが分かった。転職が増えているとみられ、市は「待遇改善につながるような給与制度の見直しを検討していく」としている。

10日に行われた市議会6月定例会で、十川(そごう)拓也氏(みらいの会)の一般質問で明らかになった。市人事課などによると、ここ5年の市職員の早期退職者は19年度が17人、20年度17人、21年度15人だったが、22年度に35人に急増。23年度は25人で過去10年でも2番目の多さだった。

市が昨年行った職員アンケートのうち「今の職場で不満を感じる部分」を尋ねた質問では「待遇(給与面)」との答えが4割超で最も多く、以下、「労働時間(超過勤務等)」「仕事内容・やりがい」の順。「満足を感じる部分」では「人間関係(同僚・部下)」が最多、以下、「人間関係(上司)」と続き、良好な人間関係で働くことに満足しながらも、給与・待遇に不満を持つ職員が多いことが分かった。

県発表資料によると戸田市の昨年4月の地方公務員の給与水準を示すラスパイレス指数^(注)は98・8で県内市町村平均(99・6)を下回っている。また、地域手当は東京23区の20%の半分の10%。市担当者は「近隣に給与面で本市より待遇のいい自治体もあり、人材流出の一因となっている可能性がある」と答弁した。

菅原文仁市長は答弁で「生産年齢人口が減少する中、人材確保競争が厳しくなっている。アンケートを職員の生の声として真摯(しんし)に受け止め、さらに良い職場となるよう取り組

む」と述べた。

(注) ラスパイレス指数:全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。

(2)戸田市職員数の推移

(単位:人・%)

年度 部門別	年						過去5年間の 増減数(率)
	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	
一般行政	613	614	624	648	658	685	72 (11.7%)
教育	97	97	100	95	95	93	-4 (-4.1%)
消防	139	140	143	148	147	154	15 (10.8%)
普通会計	849	851	867	891	900	932	83 (9.8%)
公営企業等会計	65	68	66	64	68	63	-2 (-3.1%)
総合計	914	919	933	955	968	995	81 (8.9%)

(注) 1 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数。

2 合併した団体にあつては、合併前の年については合併前の旧団体の合計職員数。

「令和5年度における戸田市人事行政の運営等の状況」(※2)より

(3)地方公務員の給与実態

総務省の「令和6年地方公務員給与実態調査結果等の概要」によると、地方公務員のラスパイレス指数は以下のとおりである。

<第1表 団体区分別ラスパイレス指数(一般行政職)>

区分	S49.4.1	H16.4.1	H26.4.1	R5.4.1	R6.4.1	増減	
						S49→R6	R5→R6
全地方公共 団体平均	110.6	97.9	98.9	98.8	98.8	△ 11.8	0.0
都道府県	111.3	99.6	99.9	99.6	99.7	△ 11.6	0.1
指定都市	116.1	100.2	100.1	99.9	99.8	△ 16.3	△ 0.1
市	113.8	98.2	98.6	98.6	98.6	△ 15.2	0.0
町村	99.2	93.7	95.6	96.3	96.4	△ 2.8	0.1
特別区	-	100.3	99.7	98.6	98.4	-	△ 0.2

「令和6年地方公務員給与実態調査結果等の概要」(※3)より

※1 (2024/06/11) 埼玉新聞「待遇に不満、市職員が大量退職 22年度35人、5年で100人超 給与、県内市町村平均下回る 埼玉・戸田」<https://www.saitama-np.co.jp/articles/84759/postDetail> (参照 2025.1.20)

※2 (2024年11月25日更新)「令和5年度における戸田市人事行政の運営等の状況」
<https://www.city.toda.saitama.jp/uploaded/attachment/69792.pdf> (参照 2025.1.20)

※3 (令和6年12月26日) 総務省「令和6年地方公務員給与実態調査結果等の概要」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000983537.pdf (参照 2025.1.24)

3. 新潟県 電子契約サービスの導入

2024年12月16日のジチタイワークスWEBの記事(※1)で、以下のように掲載された。

電子署名法に準拠した電子契約サービス

新潟県では、令和5年10月に電子契約サービスを正式に導入した。公共工事に限らず、庁内全ての契約書を電子化の対象にしたことで浸透し、導入から1年間で作成された契約書の約63%が電子化。その舞台裏を聞いた。

新潟県 出納局 会計検査課

課長 石山雅央さん、調達契約係 主事 齋藤讓平さん、係長 金子秀光さん

時間とコストを削減でき、事業者と職員の双方に利点。

同県は、令和3年7月に「デジタル改革の実行方針」を発表。“暮らし・産業・行政の変革”を目的に、部局横断的に業務効率化と、新たな価値を生み出すデジタル技術の活用を進めている。また、同年9月に施行された「デジタル改革関連法」が契機となり、建設業の事業者からは、契約の電子化を求める声徐徐に上がっていたという。こうした流れを受け、庁内では電子契約の推進を担うワーキングチームが発足。「翌年には電子契約システムを提供する2社と半年間の実証実験を行い、費用対効果や操作性を確認しました」と金子さん。

従来の紙と押印による契約業務では、契約書の印刷や製本、押印、郵送でやりとりを行うなどの事務的負担があった。加えて、事業者側は収入印紙のコスト負担も抱えていた。しかし、電子契約に切り替えることで、それらのアナログ作業が不要となり、大幅な作業時間の短縮と事業者側のコスト削減につながったのだという。

そして、県内での普及も視野に入れ、市町村にも声をかけて、上越市と柏崎市と共同で事業者を選定。令和5年に「弁護士ドットコム」が提供する「クラウドサイン」を正式に導入したそうだ。

出納局が所管したことで、全契約書が電子化の対象に。

同サービスは、オンライン上で契約締結から契約書の保管までできる。システムにPDF化した契約書をアップロードすると、自動で契約先に署名依頼をメール通知。相手方はメールで届いたURLからアクセスし、手順に沿って電子署名を行うだけで、契約締結が完了する。

「導入にあたっては、幅広く利用を促そうと、県内の4地区で職員と事業者向けに計8回の説明会を行いました」と齋藤さん。様々な事業者に声をかけ、累計で約800人が参加。操作方法などは、同社が資料や動画を作成して解説したという。これらのコンテンツは庁内イントラで、いつでも確認可能な状態だ。

また、電子化は公共工事だけに限定せず、物品購入や委託など全ての契約を対象にした。その結果、運用開始後わずか2カ月で、全契約の約4割が電子化されたという。「クラウド型なのでネット環境さえあれば利用でき、事業者側のサービス登録などは不要なので、導入の障壁も少ない。加えて、事前説明会を丁寧に進めたことが、多くの利用につながったのだと思います」と石山さんは語る。電子契約を活用した事業者からは“契約書がPDFになり、スキャンの手間が省けた”との声があったという。さらに庁内の職員からも、“クラウド上に契約書が保管されるため、後から検索しやすい”“契約締結の時間が短縮され、履行の着手が早くなった”とい

う喜びの声が寄せられた。

1万件以上の電子化を達成し、事業者と他自治体へ周知を拡大。

導入から1年が経った時点で、電子契約の比率は全契約の約63%まで進んだそうだ。これほど早く浸透した要因を金子さんは次のように分析する。「契約時には必ず事業者に電子契約の意向を確認するようにルールを定めています。そこで初めて電子契約の存在を知る事業者もいるようで、今では、県立の学校や病院の契約でも利用が広がっています」。

同課は県内自治体への推進役も担っていることから、市町村にも導入を促していく予定だ。「他自治体からの問い合わせや視察もあり、導入する自治体も増えています。当課でもノウハウを提供していますが、事務フローやセキュリティ面などは自治体によって様々。複数の先行事例を見て、似た状況の自治体に尋ねてみると、参考になると思います」。

人口減少や少子高齢化、競争力の低下など山積する課題解決の手段として、もはやDXは避けて通れない。「だからこそ私たちは電子契約で、改革の一翼を担いたいのです」。同課は今後も周知に力を注ぎ、さらなる普及を目指す。

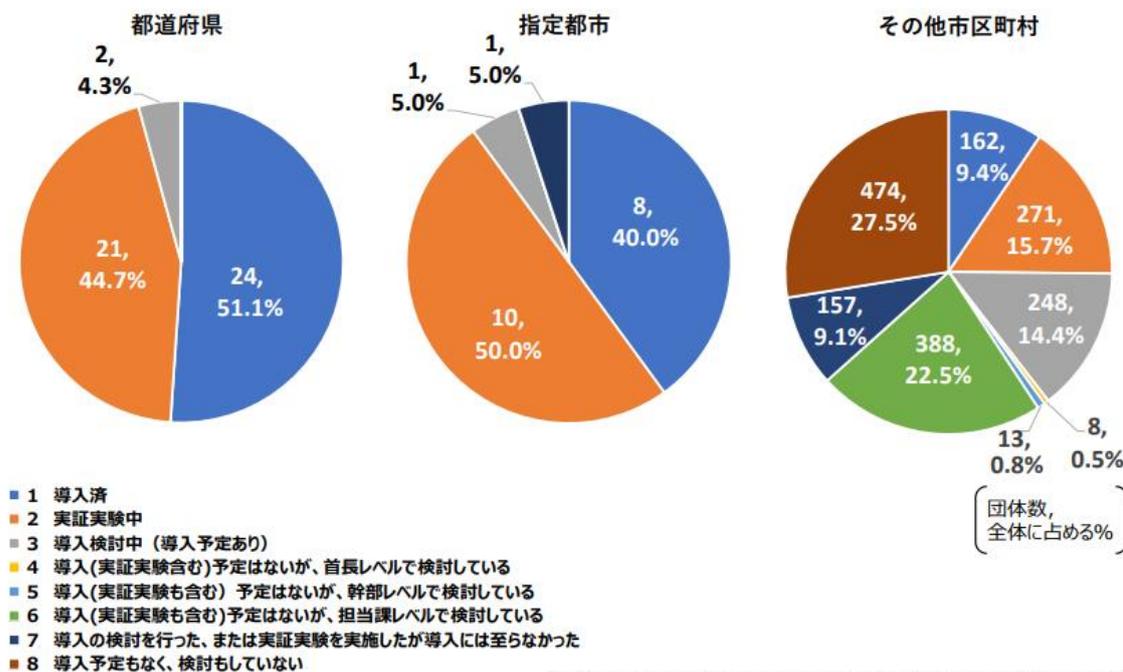
※1 (2024-12-16) ジチタイワークス WEB 「電子契約を導入1年で約63%進め、県内産業のDX支援と業務効率化へ。」
<https://jichitai.works/article/details/2796> (参照 2025.1.20)

4. 生成AIの導入

令和6年(2024年)12月12日のジチタイワークス WEB の記事(※1)で、以下のように報じられている。

急速に進化を遂げている生成AI。業務効率化の切り札として期待されているものの、導入に二の足を踏む自治体も少なくない。令和5年12月時点で、都道府県の51.1%、政令指定都市の40.0%がすでに導入を開始している一方で、そのほかの市区町村における導入率は9.4%にとどまっている(総務省「自治体における生成AI導入状況」)。本記事では、自治体における生成AI活用の現状と課題、そして対策について解説する。

令和5年12月末時点での総務省の調査によると、生成AIの導入は自治体の規模によって大きな差が生じている。都道府県では半数以上に当たる51.1%がすでに導入を完了し、政令指定都市でも40.0%が導入を進めている。一方で、そのほかの市区町村における導入率は9.4%にとどまっており、自治体の規模による導入状況の二極化が浮き彫りとなっている。



総務省情報流通行政局地域政策部情報政策課「地方自治体におけるAI・RPAの実証実験・導入状況等調査」(令和5年12月31日現在)

総務省「自治体における生成AI導入状況」(※2)より

職員が減る中で今までと同様のサービスが求められる

日本の自治体は今、深刻な岐路に立たされている。「自治体戦略 2040 構想研究会」が発表した予測によると、2040 年ごろまでに自治体職員の数に相当数の減少が見込まれる(※13)。特に地方では、若手職員の採用難やベテラン職員の大量退職により、人材の確保と技能の継承が喫緊の課題となっている。

一方で、住民からは従来と同様、あるいはそれ以上の行政サービスの質が求められているため、減少した職員数でこれを担わなければならない。AI 導入は、限られた人員で質の高い行政サービスを維持するための切り札として期待されている。

AI の技術の発展からのスマート自治体への転換の流れ

令和4年11月、米国 OpenAI による ChatGPT の一般公開は、AI の可能性を一気に広げる転換点となった。

ChatGPT の登場以降、生成 AI の開発と活用は驚異的なスピードで進展している。企業や組織におけるデジタルトランスフォーメーション(DX)の流れは、もはや後戻りできない潮流となっている。この技術革新の波は、行政分野にも確実に押し寄せている。

「スマート自治体」への転換、すなわち、AI やデジタル技術を活用して行政サービスを効率化・高度化することは、もはや選択肢ではなく必須の課題だ。生成 AI はその中核を担う技術として期待されている。

行政 DX は民間と比べて後れをとりがちであったが、コロナ禍を契機として行政 DX の重要性が広く認識されるようになった。生成 AI の導入は、DX をさらに加速させる可能性を秘めている。

生成 AI の活用で自治体業務にどんなメリットがある？

生成 AI の活用は様々な業務領域で成果を上げ始めている。総務省の調査によると、具体的な活用事例として最も多いのが「あいさつ文案の作成」であり、続いて「議事録の要約」「企画書案の作成」「ローコードの作成（マクロ、VBA など）」となっている（※2）。これらは従来、職員が多く時間を費やしてきた作業であり、生成 AI の導入により大幅な効率化が実現している。

その成功事例として、神奈川県横須賀市の取り組みが注目を集めている。同市では令和 5 年 4 月から ChatGPT の全庁利用を開始し、毎月 2,000 万トークン（単語数）前後の文章が生成された。さらに、8 割以上の職員が「仕事の効率が向上した」と回答しており、生成 AI の実務における有効性が明確に示されている。

住民・顧客などの外部向けサービス

外部向けサービスの代表例は、AI チャットボットの導入だ。従来の行政サービスは窓口での対面や電話による対応が中心であったが、AI チャットボットにより、住民は 24 時間 365 日、いつでもどこでも必要な情報やサービスにアクセスできるようになった。これにより、住民サービスの質の向上と職員の業務負担軽減を同時に実現している。

職員・内部向けサービス

内部向けサービスでは、議事録の自動作成や要約、翻訳機能による多言語対応など、業務効率化が進んでいる。特に文書作成業務における効率化が顕著であり、企画書や報告書の作成支援により、職員はより創造的で付加価値の高い業務に注力することが可能となる。これは、限られた人的資源を有効活用する上で、極めて重要な意味を持っている。

- ※1（2024-12-12）ジチタイワークス WEB「生成 AI で自治体の業務はどう変わる？導入状況や課題について解説」
<https://jichitai.works/article/details/2821>（参照 2025.1.20）
- ※2（令和 6 年 7 月 5 日版）総務省「自治体における生成 AI 導入状況」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000956953.pdf（参照 2025.1.20）

5. 公務員の選択的週休 3 日制度

令和 4 年(2024 年)12 月 27 日のジチタイワークス WEB の記事(※1)で、以下のように報じられている。

広がる公務員の選択的週休 3 日制度！給与や勤務時間はどう変わる？

人事院が勧告、国家公務員の週休 3 日制

人事院は国家公務員の働き方改革の一環として「選択的週休 3 日」の導入を進める方針だ。これまで週休 3 日は介護や育児など、事情がある人にだけ適用される制度だった。この制度を一般の職員にも拡充しようと、令和 5 年に勤務時間法の改正を内閣と国会に勧告。

全ての国家公務員を対象にした週休3日制を令和7年4月1日から開始するための法改正を目指している。

働き方改革や人材確保につなげる狙い

国家公務員の働き方を巡っては、若手キャリア官僚の退職が相次ぐ「官僚離れ」が問題になっている。

人事院は令和6年に若年退職者の状況を調べた調査結果を公表。調査の結果、10年未満で退職する職員が平成30年度から5年連続で100人を超え、令和4年度は177人に上っていることがわかった(※2)。

長時間労働などが理由で民間企業へ転職した人が多いとみられる。国家公務員の中でキャリア官僚と呼ばれる霞が関勤務の職員は、国会対応業務を行うため長時間労働になりやすい。

内閣人事局の調査では令和6年通常国会会期中、各省庁が答弁作成を終えた時刻は平均して当日の午前0時48分頃だった(※3)。人事院は人材の充実を図るため、今後は週休3日制を含めた働き方改革を進めていく方針だ。国家公務員の働き方改革には国会対応の変化も並行して求められ、週休3日制の導入も併せて新たな働き方として定着するか注目される。

選択的週休3日制の課題とは

選択的週休3日制は一部の自治体ですでに試行・導入が進んでいる。その一方で、自治体関係者からは懸念の声もあり、課題も残る。

1. 住民サービスの質をキープできるか？
2. 1日の労働時間が増えることによる弊害はないか？

選択的週休3日制はすでにスタートしている！

地方自治体の中で、すでに選択的週休3日制を導入した事例をみていこう。

【千葉県】令和6年3月から、全職員を対象に週休3日も可能なフレックスタイム制を導入

【愛知県日進市】令和6年7月からフレックスタイム制、選択的週休3日制をスタート

【栃木県宇都宮市】令和6年度で制度の不備を洗い出し、令和7年度から本格導入

【宮城県】選択的週休3日制やカムバック採用の導入を検討

※1 (2024-12-27) ジチタイワークス WEB 「広がる公務員の選択的週休3日制度！給与や勤務時間はどう変わる？」
<https://jichitai.works/article/details/2836> (参照 2025.1.20)

※2 (令和6年7月)人事院人材局企画課 「総合職試験採用職員の退職状況について」
<https://www.jinji.go.jp/content/000004799.pdf> (参照 2025.1.20)

※3 (令和6年6月28日)内閣人事局 「国会対応業務に関するデータ集計 結果」
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/r6_kokkaitaioudata.pdf (参照 2025.1.20)

令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

事業成果報告書

令和7年2月発行

学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

〒939-0341 富山県射水市三ヶ576

TEL:0766-55-1420 FAX:0766-55-0757

