

鹿児島県庁人材確保アクションプログラム

令和7年3月

鹿児島県

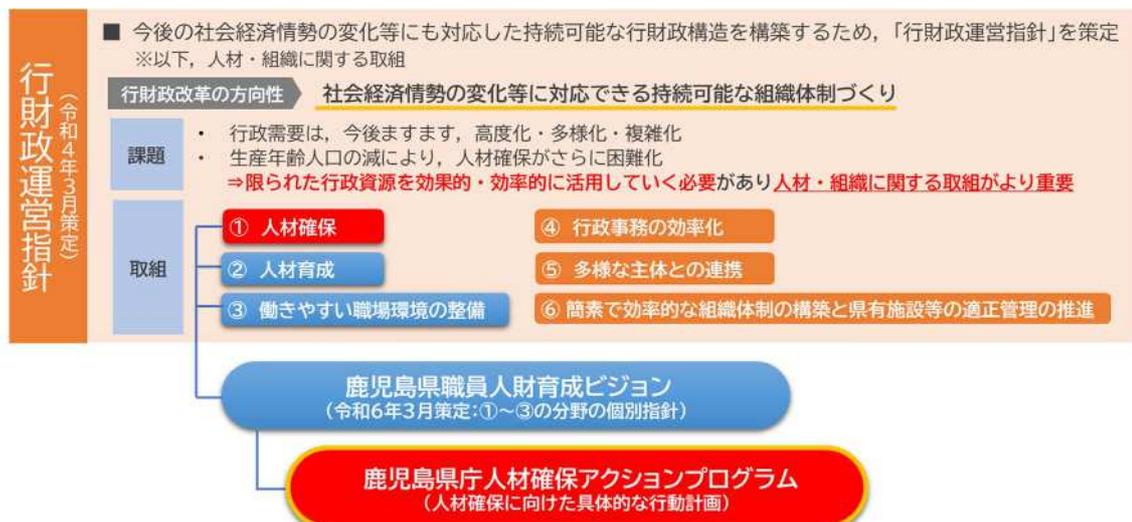
目 次

策定の趣旨	1
第1章 県職員の状況	2
1 職員数の推移	2
2 県職員の確保を巡る状況	2
① 受験者数の状況	
② 試験合格者の採用辞退の状況	
③ 離職者の状況	
第2章 大学生及び職員からのアンケート調査	4
1 県内大学生向けのアンケート調査（概要）	4
2 県職員向けのアンケート調査（概要）	6
第3章 県庁人材確保に向けた取組	7
1 取組の基本方針及び施策体系	7
2 実施期間	7
3 施策の柱ごとの具体的な取組	8
I 受験者層の裾野拡大	8
◇ 積極的な人材確保活動の展開	
◇ 柔軟な採用試験の実施	
II 合格者に対するフォローアップ	13
III 職員ニーズに応える職場づくり	14
IV 多様な採用制度の活用	15

策定の趣旨

- 近年、時代の変化に伴い、行政課題がますます複雑化・多様化する中、鹿児島県庁において、持続可能な行政サービス提供体制を構築するためには、将来に向けて優秀かつ多様な職員を確保していくことが不可欠である。
- 鹿児島県庁の職員構成は、50代以上の年齢層の職員が約4割を占めており、県政を支えてきたこうした年齢層の職員が10年後には役職定年を迎えることとなる。
- 一方、人口減少・少子高齢化により生産年齢人口は減少し続けており、人材の獲得競争は激しくなっている。鹿児島県庁においても受験者数の減少や合格者の採用辞退等により、採用者数が採用計画を下回る年度も生じている。
- また、雇用が流動化する中で、自己都合退職者も増加傾向にあり、継続勤務につながる、職員の希望に沿った職場環境の改善も重要な課題となっている。
- 本県では、令和4年3月に「行財政運営指針」を、令和6年3月に「鹿児島県職員人財育成ビジョン」を策定し、職員を大切な「財産」として捉え、人材の確保や育成、働きやすい職場環境の整備などに重点的に取り組んできている。
- 令和6年度は、若手職員を中心に構成する「鹿児島県庁人材確保・働き方改革ワーキンググループ」において、「攻め」の人材確保活動の展開等について議論・検討を進めてきた。
- 今般、同ワーキンググループの議論の成果として、「鹿児島県庁人材確保アクションプログラム」を策定した。本プログラムに基づき、人材確保に向けた具体的な取組を実行し、成果を確認することでより有効な人材確保対策につなげる。

<参考> 鹿児島県庁人材確保アクションプログラムの位置づけ



第1章 県職員の状況

1 職員数の推移

- 本県職員数は、「行財政運営戦略」（平成24年3月策定）に基づく行財政改革により、一般行政部門において、令和3年4月1日時点で4,959人と、平成23年4月1日の5,272人と比較して職員数は313人の減となった。
- その後、令和4年3月策定の「行財政運営指針」においては、行政サービスを安定的に提供していくため、職員数の縮減は行わず、人材確保を重点的に取り組むこととしたが、令和4年度以降、一部の職種で採用者数が採用計画に満たなかったこと等により職員数が減少している。（図1）

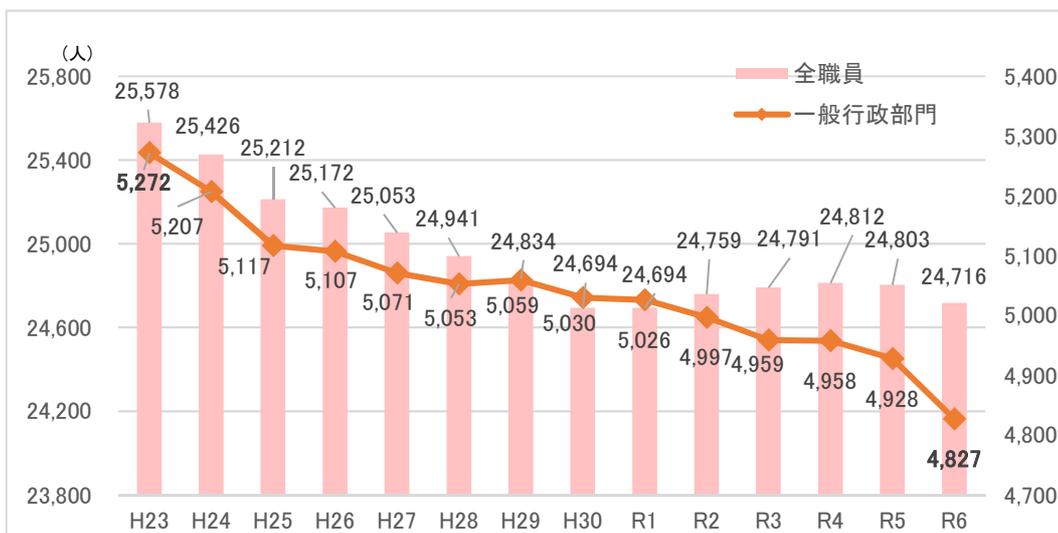


図1 本県職員数の推移

2 県職員の確保を巡る状況

① 受験者数の状況

- 本県職員採用試験の受験者数は直近10年間で26.6%減少し、競争率も半分以上の倍率に低下している。（図2）

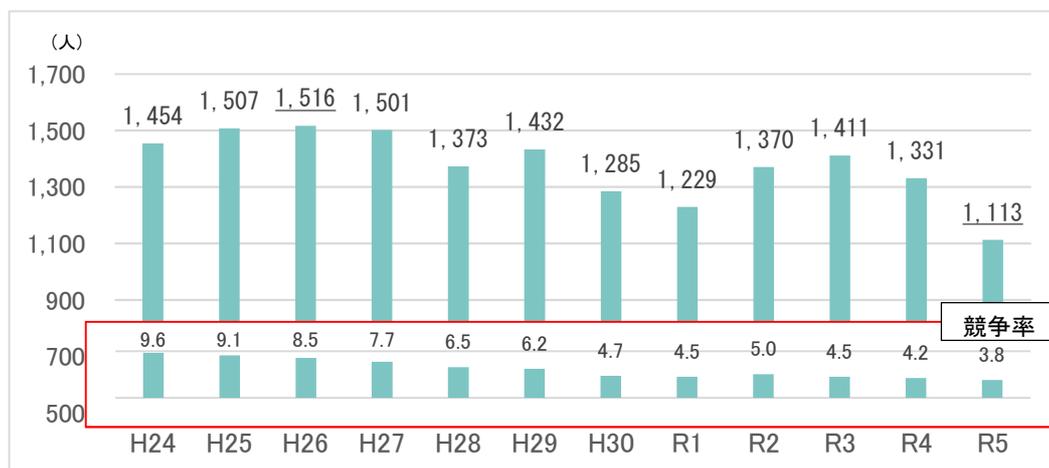


図2 本県職員採用試験における受験者数（競争試験及び選考試験（知事部局））

② 試験合格者の採用辞退の状況

- 県職員の採用試験の合格者に占める辞退者の割合は、近年、概ね 30%台で推移しており、令和 5 年は過去 10 年間で最も高い 37.2%であった。(図 3)

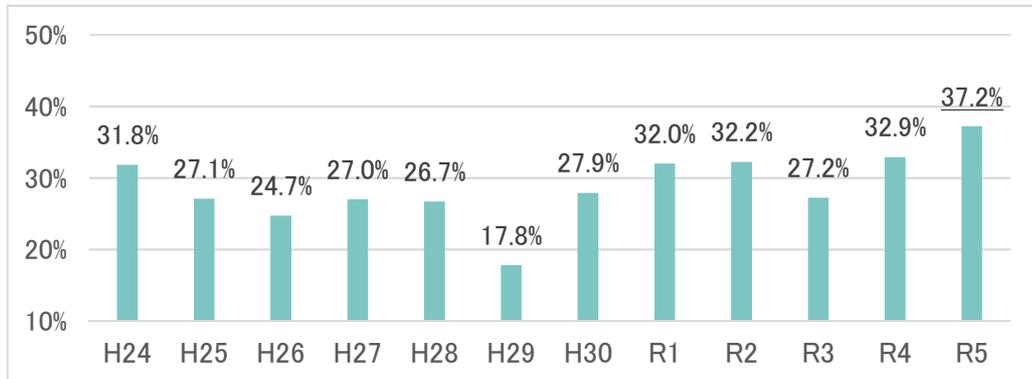


図 3 本県職員採用試験における辞退率（競争試験及び選考試験（知事部局））

③ 離職者の状況

- 県職員の自己都合退職者数は、年度によって変動があるものの、近年、30 歳代以下の若年層を中心に増加傾向にある。(図 4)

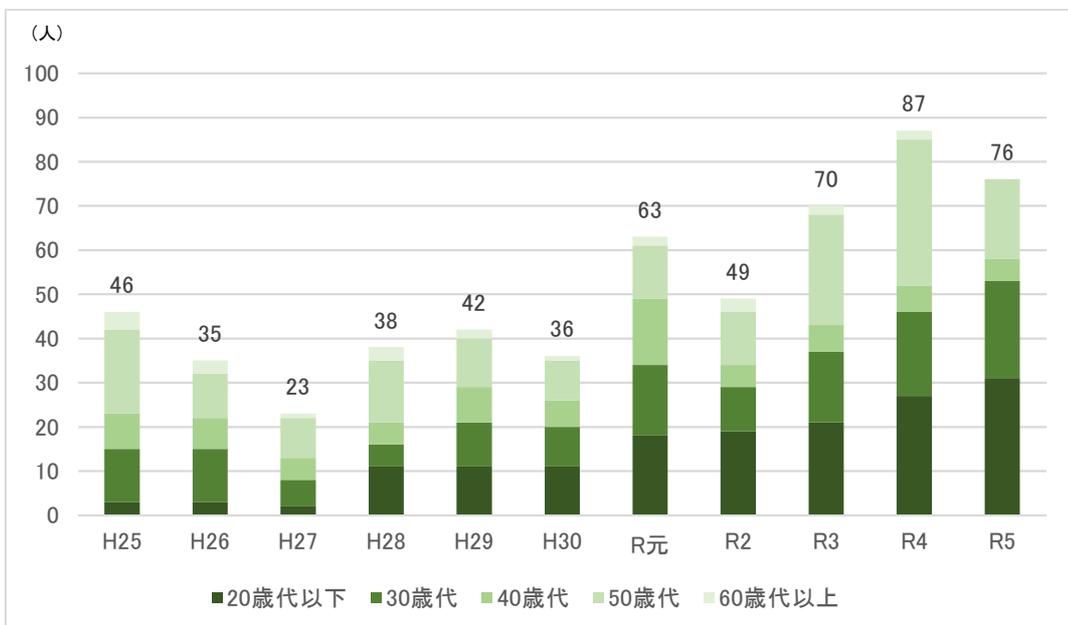


図 4 本県職員の自己都合退職者数の推移（知事部局）

第2章 大学生及び職員からのアンケート調査

今後の人材確保に向けた取組の検討に当たって、受験者層の県内大学生や、県の若手職員を対象にアンケート調査を実施した結果は以下のとおり。

1 県内大学生向けのアンケート調査(概要)

- 調査期間：令和6年6月～10月末
- 調査方法：県内大学生を対象にWEBによるアンケート調査を実施
(507名回答)

公務員の志望状況

①公務員を就職先の候補として考えている……………65%	(①の「公務員志望」と回答した学生の志望状況)
②公務員を就職先の候補として考えたがやめた……………12%	・ <u>鹿児島県庁を第一志望に考えている</u> ……………21%
③公務員を就職先の候補として考えたことがない・就職したくない……………23%	・ <u>鹿児島県庁が第一志望ではないが、候補に考えている</u> ……………39%
	・ <u>鹿児島県庁は志望していない</u> ……………27%
	・ <u>まだ志望先を決めていない</u> ……………13%

鹿児島県庁の関心度

- ・ 「鹿児島県庁を第一志望に考えている」と回答した学生と、「第一志望ではないが候補に考えている」と回答した学生の合計は、公務員志望者の約6割。

⇒ 受験者層の裾野拡大のためには、鹿児島県庁を「候補に考えている」学生に加えて、「まだ決めていない」学生の層を取り込むことが必要

志望理由等

- ・ 鹿児島県庁を第一志望に考える理由としては、「給与・待遇が良い」「休暇の取得など仕事と生活の調和がとれる」との回答が上位。
- ・ 一方、鹿児島県庁を第一志望に考えていないと回答した学生の約4割が、その理由として「離島勤務など引越を伴う異動がある」を挙げている。

⇒ 鹿児島県庁を志望する学生を増やすためには、学生から一定の評価を受けているワークライフバランス等とともに、離島勤務などの魅力を効果的に発信することが必要

民間の併願

- ・ 公務員志望者の約3割が民間の併願を考えていると回答。
- ・ 「公務員を考えたがやめた」と回答した学生の約5割が、民間と並行して受験が可能であれば鹿児島県庁の志望意欲が高まると回答。

⇒ *民間企業を志望する学生にも受験しやすい試験の実施方法を検討*

鹿児島県庁の採用情報

- ・ 鹿児島県庁の採用情報について、入手方法としては「大学内の就職ガイダンス」や「ホームページ」が多い。
- ・ 一方、アンケートに回答した学生の約2割が、「鹿児島県庁の採用情報を見たことがない」と回答。
- ・ 掲載内容に不足を感じる情報としては、「仕事内容」や「職場の雰囲気」が多い。
- ・ アンケートに回答した学生の約5割が、「職場見学や仕事体験など職場体験に参加してみたい」と回答。

⇒ *鹿児島県庁への興味・関心を喚起し、志望意欲を高めるためには、ホームページ等による情報発信に加え、学生にニーズの高い職場見学や仕事体験などの機会を拡充することが有用*

2 県職員向けのアンケート調査(概要)

- 調査期間：令和6年7月～8月
- 調査方法：県庁職員（入庁1～3年目）を対象にアンケート調査を実施
（435名回答 回答率73%）

合格状況（鹿児島県庁以外の合格内定先）

- | | |
|------------------|-------------------------------|
| ①鹿児島県庁のみ……………49% | （鹿児島県庁を選択した理由） |
| ②地方公務員（市町村）…22% | ・ 多様な魅力ある業務経験を積める…43% |
| ③国家公務員（一般職）…21% | ・ 休暇が取得しやすいなど仕事と生活の調和がとれる…39% |
| ④民間企業……………20% | ・ 広域的な仕事で様々な勤務地で働ける…38% |
| ⑤その他の公務員……………11% | ・ 知識，経験，専門性を生かせる……………28% |

いつまで働きたいか

- ・ 「定年まで働きたい」と回答した職員は4割弱。
- ・ 「（長期間働いてから／若いうちに／条件が合えばいつでも）転職・転身を考えた」職員が約3割で、「（いつまで働きたいか）分からない」と回答した職員まで含めると6割を超える職員は、鹿児島県庁で定年まで働く意向がない。

不安に思うこと

- ・ 約6割の職員が「人事異動で仕事が変わった場合などに、業務に対応できるか不安」と、約5割の職員が「仕事と生活の調和がとれるか不安」と、約4割の職員が「遠方への異動が不安」と回答。
 - ・ この他、約3割の職員が「キャリアをしっかりと形成できるか不安」と回答。
- ⇒ 職員の成長や意欲の向上につなげるためのキャリア形成を支援

就職後のマイナスギャップ

- ・ 「超過勤務や深夜勤務が多い」、「給与が低い」と約4割の職員が回答。
- ・ 「働き方に柔軟性がない」といった回答も多く、自由意見において在宅勤務等が取得しにくいとの声あり。
- ・ 「キャリアアップ（昇進）が遅い」、「職場環境が悪い」、「公務のやりがいがない」との回答もあった。

⇒ 働き方改革の更なる推進

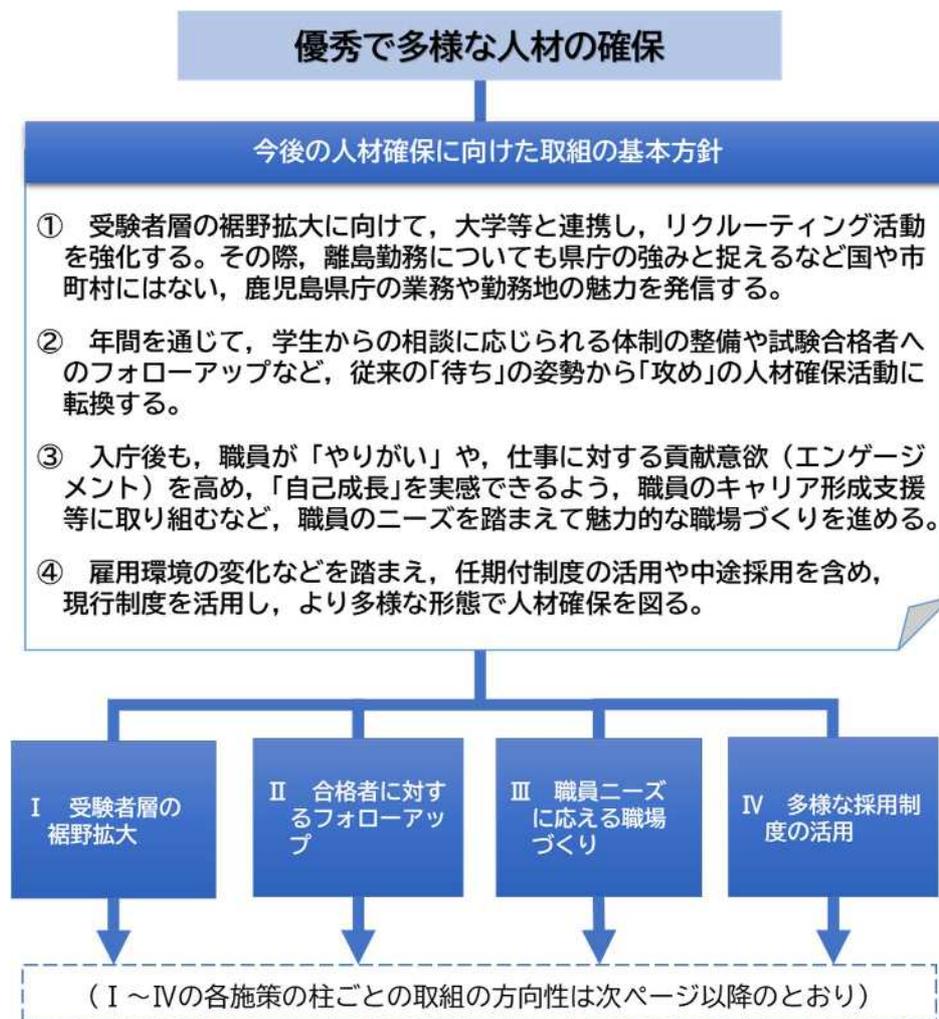
公務の魅力向上，優秀な人材の獲得のために必要だと思う取組

- ・ 「給与水準の引上げ」が最も多く、次いで「業務効率化」「超過勤務の縮減」が多い。
- ・ 「能力・実績に基づく人事管理・処遇の徹底」「育児・介護等との両立支援」「時差出勤や在宅勤務の活用推進」も比較的多い。
- ・ 「キャリア形成に役立つ様々な職務経験とともに、キャリアパスを示す」や「広報活動を通じた県庁職員のイメージアップ」も一定数の回答あり。

第3章 県庁人材確保に向けた取組

1 取組の基本方針及び施策体系

- 優秀で多様な人材を確保するため、現下の県職員の確保の状況、大学生や若手職員のアンケート結果等を踏まえ、今後の人材確保に向けた取組の基本方針を下記のとおりとし、「Ⅰ 受験者層の裾野拡大」、「Ⅱ 合格者に対するフォローアップ」、「Ⅲ 職員ニーズに応える職場づくり」、「Ⅳ 多様な採用制度の活用」の4点を施策の柱として、各般の取組を実施する。



2 実施期間

- 本プログラムは、「行財政運営指針」や「鹿児島県職員人財育成ビジョン」に掲げる人材確保策について、その具体的な取組の実施計画として策定するものである。このため、実施期間は同指針等に合わせ、令和7年度から概ね7年間とする。本プログラムに盛り込んだ施策は原則として令和7年度から実施し、概ね3年ごとに取組の成果や課題の検証を行い、その結果を踏まえ、取組の見直しを図る。

3 施策の柱ごとの具体的な取組

I 受験者層の裾野拡大

◇ 積極的な人材確保活動の展開

(1) 現在の取組

- 受験者確保の取組としては、これまで、人事委員会が主体となって、県内外の学生等を対象とした就職説明会等に参加するとともに、各種メディアを活用するなどして、様々な広報活動を展開している。
- 県職員の仕事に興味のある学生等に向けた取組として、職場見学や若手職員との意見交換を行う「県職員お仕事ガイダンス」や、県内各地の技術職の仕事現場を紹介する「技術職オンライン現場説明会」などを実施している。
- 県庁における就業体験の機会を設けることにより、学生の就業意識の向上や県政に対する理解・関心を深めてもらうため、「インターンシップ・キャリア実習」を実施している。

【令和5年度の主な取組実績】

- | | |
|----------------------|------------------|
| ① 就職説明会等への参加 | 36件（合同15件，個別21件） |
| ② お仕事ガイダンス | |
| ・WEB説明会 | 参加者 201名 |
| ・職場見学会 | 参加者 106名 |
| ・テーマ別（WEB・ハイブリッド各1回） | 参加者 79名 |
| ③ インターンシップ・キャリア実習 | 参加者 86名 |

（技術職を対象とした取組）

- | | |
|--|----------|
| ① 技術職オンライン現場説明会 | 参加者 175名 |
| ② 技術職の魅力発信PR動画，技術職ガイドブック等を活用した
広報活動 | |
| ③ 技術職ナビゲータ制度（若手職員によるWEB個別面談） | |

(2) 取組の方向性

① 学生等に対するリクルーティング活動の強化

- 受験者層の裾野拡大を図るためには、県職員の仕事に興味のある学生側からのアプローチを前提とした各種説明会等の実施だけでなく、採用する当局側から、より多くの学生との接触の機会をつくり、個別の学生の相談等に対応しながら採用活動を進めることが必要である。
- 高校・大学等と連携し、職員と幅広い学生等との対話を通じて、離島勤務の経験談や県職員として働くことの魅力を伝えるなど、受験者確保を図るための積極的なリクルーティング活動を行う。

② インターンシップ・キャリア実習の拡充

- インターンシップ・キャリア実習は、職場での就業体験を通じて、県で働くことの魅力、やりがい等を学生に伝える絶好の機会であり、受験者確保につなげる最も有効な取組の一つである。
- インターンシップ・キャリア実習について、学生のニーズに応じて、受入人数や実習期間の拡充を図るとともに、実習後も参加者からの質問等に応じるなど県庁で働くイメージを持ってもらえるよう努める。

③ 鹿児島県庁「OB・OG訪問制度」の導入

- 行政に興味がある学生等の職場訪問を受け付け、幅広い年代や出身校の職員がリクルーターとなり、学生等の相談に気軽に応じる「OB・OG訪問制度」を導入する。

＜参考：秋田県の事例＞



④ 県庁における働き方改革の積極的な発信

- 働き方改革の推進は、県庁で働くことを選択するための重要な要素と考えられるため、これまでの「鹿児島県庁人材確保・働き方改革ワーキンググループ」の議論を踏まえた各種取組について広報資料を作成し、様々な採用活動で積極的に発信する。

◆ 県庁働き方改革の主な取組

1 職員が多様で柔軟な働き方を選択できる制度の導入等

① 在宅勤務制度

仕事と家庭の両立を図ることを目的として、令和4年度から制度化。環境整備の一環として、パソコンを配備している全職員に対して庁舎外から県庁LANに接続できる外部接続通信機器を配布。

② 時差出勤制度

仕事と家庭の両立を図ることを目的として、令和4年度から制度化。午前8時30分から午後5時15分までの正規の勤務時間について、1日当たりの勤務時間を変更しない前提で、最大1時間30分の早出勤及び最大2時間30分の遅出勤務が可能。

2 働きやすい職場環境の整備

① 超過勤務の縮減に向けた取組

デジタル技術を活用した業務の流れや仕組みの見直し・再構築（いわゆるBPR）により業務を削減。

<実績>

令和4年度：22業務で年間6,250時間（業務時間の約70%）削減

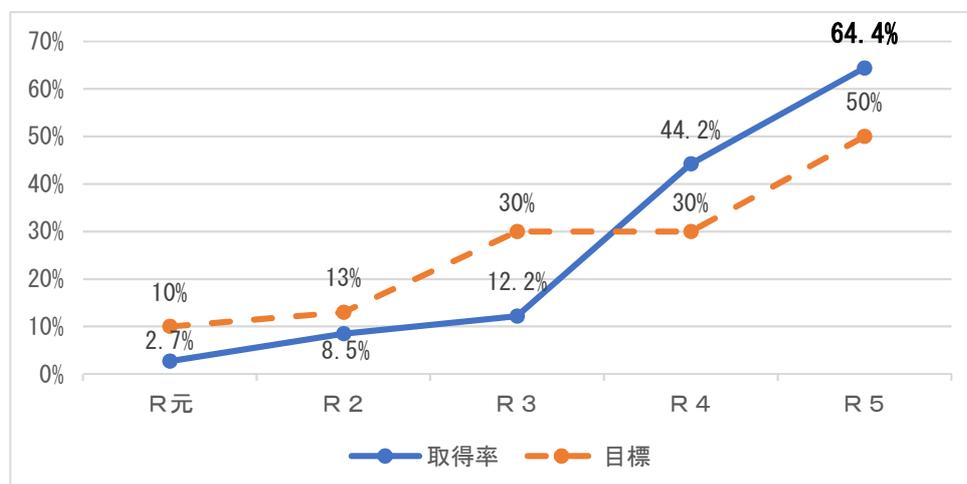
令和5年度：16業務で年間3,656時間（業務時間の約42%）削減

② 勤務間インターバルの確保

年次有給休暇制度、時差出勤制度の活用や、超過勤務縮減の取組により、全ての職員を対象に、11時間の勤務間のインターバルの確保を努力義務として設定。

③ 男性職員の育児休業取得

家事・育児をしながら活躍できる職場環境整備のため、管理職員に対して育児休業を取得しやすい環境整備を行うよう周知徹底するなど、育児休業の取得を促進。（図5）



（図5 男性職員の育児休業取得率）

② 柔軟な採用試験の実施

(1) 現在の取組

- 職員採用試験は、大学卒業程度の試験等に加え、多様な人材を安定的に確保するため、平成17年度から民間企業等職務経験者対象試験、平成29年度から大学卒業程度「特別枠」(現:「先行実施枠」)試験を実施している。
- また、受験資格の年齢上限の引上げなど採用の門戸を拡大するとともに、多くの民間企業で利用され、学生等の認知度も高いSPIを一部の試験問題に導入するなど柔軟な採用試験の実施に努めている。

<主な職員採用試験の概要> ※はSPI試験導入

名称	試験区分	試験日程								
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	
①大学卒業程度 (先行実施枠) ※	3区分 (行政, 土木, 建築)	■								
②大学卒業程度	16区分 (行政, 福祉, 農業, 土木等)			■						
③民間企業等職務経験者 対象 ※	1区分 (行政)					■				
④民間企業等職務経験者 対象(UIターン枠) ※	8区分 (農業, 土木, 建築等)					■				
⑤短大卒業程度	3区分 (一般事務, 土木等)							■		
⑥高校卒業程度	6区分 (一般事務, 土木, 建築等)							■		

(2) 取組の方向性

① 特別な公務員試験対策が不要な採用試験の拡充

- 受験者層を拡大するためには、民間企業への就職希望者、民間企業等からの転職者、様々な学部出身者など幅広い層が受験しやすい採用試験を設けることが必要である。
- 特別な公務員試験対策が不要なSPIを活用した「先行実施枠」の試験区分として、従来の「行政」「土木」「建築」に、令和7年度から「農業」「畜産」「農業土木」を加えることとしており、引き続き試験区分の拡充等を検討する。
- この他、「民間企業等職務経験者対象」におけるSPI試験の会場を自宅でも受験可能な「テストセンター方式」へ令和7年度から見直すほか、技術職種の専門試験の記述式を廃止するなど、受験者の負担軽減に取り組んでおり、引き続き受験しやすい試験内容を検討する。

② 中途採用枠（経験者枠）の拡充

- 新卒者に限らず、経験者採用による多様な経験や知識・技能・専門性を有する人材の確保は、多様化・複雑化する行政ニーズに応えていく上で有用である。
- 「民間企業等職務経験者対象」の採用予定者数の拡充や受験資格の緩和等を検討するとともに、民間人材サービス等を活用した広報活動を試行的に実施する。

<参考：官公庁の中途採用における民間人材サービス等の活用事例>

1 民間人材サービス大手の活用事例

【エン・ジャパン(株)】

- 公務員の外部人材登用など、公共性が高く社会的影響力の大きいポストへの転職支援サービスを実施
(135件、600人以上の採用を支援(令和6年3月時点))
- 財務省、総務省、警察庁、経済産業省、外務省など多くの官公庁や自治体において、同社の転職支援サービスを活用

(外務省の例)

- ・令和4年7月から総合職・専門職の公募を実施
(同年は1,673名の応募があり、複数名を採用)

(奈良県生駒市の例)

- ・「社会人採用プロジェクト」として、常勤職員に加え、非常勤職員として民間に在籍しながら、オンラインで勤務可能な副業人材を募集(令和5年に5職種で公募。520名の応募があり、19名採用)

2 プレスリリース配信大手の活用事例

【(株)PR TIMES】

- 国内シェアNo.1のプレスリリース配信サービスを運営
- キャリア採用の募集についてPR TIMESのプレスリリースを活用している自治体の例は以下のとおり。

(島根県) 令和3年度から「キャリア採用試験」を実施

(佐賀県)

- ・民間経験者が行政職職員全体の約15%を占めており、その割合は全国1位



Ⅱ 合格者に対するフォローアップ

(1) 現在の取組

- 全ての合格者を対象に、希望する勤務地等を確認することを主な目的とした個別の面談を実施している。加えて、希望する合格者を対象に、休暇など働き方に関する説明と併せて、改めて仕事の魅力を伝えるための説明会を実施している。

(2) 取組の方向性

○ 試験合格から入庁までのフォローアップ

- 合格者の円滑な入庁につなげるため、合格者からの相談等に応じる体制整備など、フォローアップ体制を充実させる。
- 若手職員がリクルーターとして合格者の相談等に応じるほか、内定者交流イベントを開催するなど、定期的な情報交換の機会を設け、入庁に向けて切れ目のない支援策を実施する。

Ⅲ 職員ニーズに応える職場づくり

(1) 現在の取組

- 「働き方改革」に取り組み、全ての職員が働きやすい職場環境を整備することは、人材の確保とその定着を図る上でも重要である。
これまで、若手職員を中心に構成する「鹿児島県庁人材確保・働き方改革ワーキンググループ」における議論なども踏まえ、超過勤務の縮減や在宅勤務の推進、男性職員の育児休業の取得促進等に積極的に取り組んできている。

(2) 取組の方向性

① 「働き方改革」の更なる推進

- 職員が多様で柔軟な働き方を選択できるよう、時差出勤制度や在宅勤務制度等の既存制度の利用促進に努めるほか、新たにフレックスタイム制度の導入について課題の整理を行う。

② 職員のキャリア形成に係る支援の充実

- 若手職員を中心に自身のキャリア形成に対する関心が高まっており、入庁3年以内の県職員を対象としたアンケート調査では、約3割の若手職員が「キャリア形成」に対する不安を抱いていることが判明した。
- 職員が自らキャリアビジョンを描き、意欲を持って、主体的に仕事や能力開発等に取り組むことができるよう、職種別のキャリアパスを提示するとともに、その実現に向けた人事のあり方や支援策の検討を行う。

IV 多様な採用制度の活用

(1) 現在の取組

- 県の組織・人員体制については、常勤職員の配置を基本としつつ、病気休職者等の状況などにより常勤職員の配置が難しい場合には、臨時的任用職員や会計年度任用職員の配置などで対応している。

(2) 取組の方向性

① 任期付職員制度の計画的な活用

- 常勤職員の育児休業や病気休職等に伴う代替職員として、1年以内を任期とする臨時的任用職員の配置を中心とした現在の取扱いでは、計画的な人事配置が難しくなっている。
- 各職場における円滑な業務執行体制の確保を図るため、常勤職員の代替職員として、1年を超える任期が可能となる任期付職員制度の活用により、より計画的な人事配置を行う。

<参考> 【R6 任期付職員の募集状況】

- 一般事務採用予定人員 20 名に対して、30 名が募集
任用期間は令和 7 年 4 月～令和 10 年 3 月の 3 年間で予定

② 外部人材の活用

- 組織として多様化・複雑化する行政課題に対する対応力を高めるためには、各課題に対応した専門的な知識・経験を有する人材を活用することが有用である。
- 民間で培われた経験やノウハウを県庁組織に取り入れるため、県政の重要課題等に関して専門性を有する外部人材の活用に向けて採用形態や公募の方法等について検討する。

【外部人材の活用に係る先進事例】

他の地方自治体において、外部人材を活用している事例の主な特徴は次のとおり。

<主な特徴>

- ① 特定分野の専門人材として、特別職非常勤又は会計年度任用職員で採用
- ② 採用後も民間企業に在籍し続け、オンライン勤務が可能
→「副業人材」や「民間人材」といった名称で公募

<他自治体における外部人材（副業人材）の公募状況>

○主な実施自治体

千葉県、兵庫県、和歌山県、奈良県生駒市など

○主な公募職種の分野

- ・DX, ICT
- ・観光, PR, 販路開拓・貿易
- ・企業誘致
- ・県有地売却
- ・子育て施策
- ・介護生産性 など

○公募方法

民間人材サービス（エン・ジャパン(株)等）を活用して公募

※和歌山県の「副業人材」応募状況

令和5年度：6職種（6名）に対し785名応募

令和6年度：4職種（4名）に対し123名応募