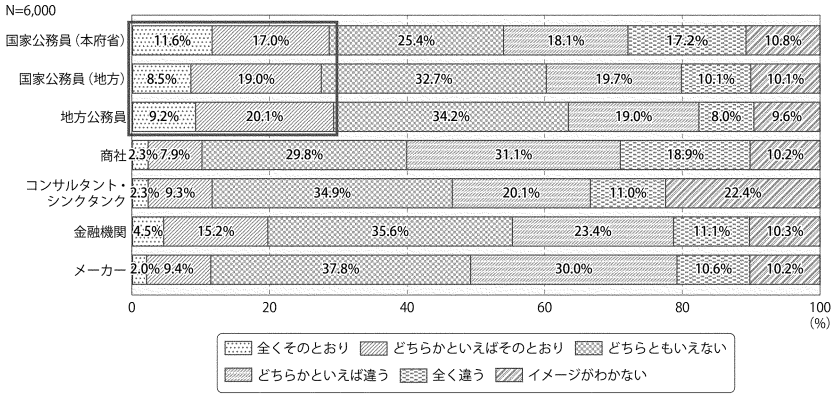
⑷　「残業が少ない」についてのイメージ

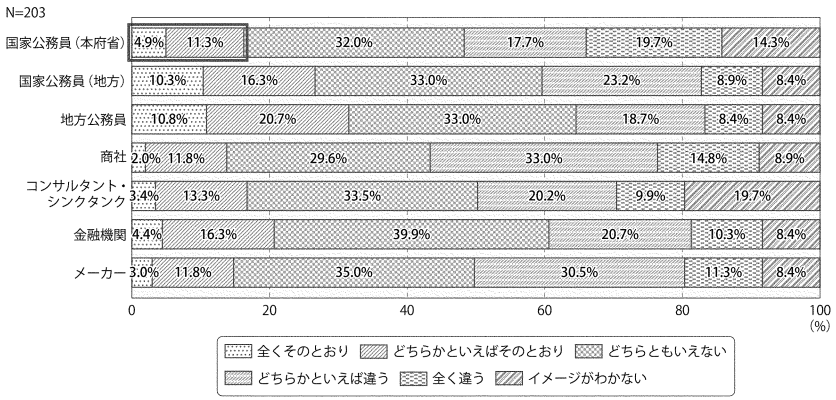
残業が少ないイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計で見ると、国・地方を合わせた公務員全体として、肯定的回答の割合が民間企業を大きく上回っている（図１－７）。

図1-7　残業が少ない（全年代計）



一方で、同設問を「20歳台の学生」に絞って見ると、国家公務員（本府省）では、全年代計と比較して肯定的回答の割合がかなり低くなっている。国家公務員（本府省）の残業について、学生からはポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図１－８）。

図1-8　残業が少ない（20歳台学生）



【コラム１】　小中高生から見た国家公務員のイメージ

今回の国家公務員イメージ調査では、小中高生は対象としていないが、未来を担うこどもたちが国家公務員に対して持つイメージを把握し、それに応じた対応を考えることは重要である。

民間企業が実施する各種調査を見ると、こどもたちが将来なりたい職業として、「公務員」は上位となることが多い。「公務員」としてイメージするものは様々と考えられるが、少なくともネガティブな印象は持たれていないことがうかがえる。

また、人事院では、小中高生を対象に、職員を学校に派遣して国家公務員の仕事内容などについてＰＲする「出前授業」などの取組を行っている。本報告を取りまとめるに当たり、令和６年度に「出前授業」に参加した一部の小学生に対して、学校の御協力を頂いた上で、国家公務員として「働いてみたい理由」、「働いてみたいと思わない理由」などについてアンケートを行った（回答者数：小学校６年生43人）。その結果、そもそも「国家公務員のことをよく知らない」という回答が多数であった。

前記の国家公務員イメージ調査においても、特に国家公務員（本府省）について「イメージがわかない」と回答した者の割合が高いことを踏まえると、国家公務員がどういう存在なのか、どのような仕事をしているのかを知ってもらう取組が不可欠である。

２　就職活動を行う学生等からのイメージ

人事行政諮問会議最終提言の参考資料で紹介されている「人事行政諮問会議事務局によるヒアリング等の概要（学生）」や、人事院が令和６年４月に公表した「優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うための有識者との意見交換の結果」などによると、就職活動を行う学生等からは、国家公務員の業務量、業務内容、労働時間、処遇、身に付くスキル等についてネガティブな印象を持たれている状況にある。

国家公務員のやりがいを理解しつつも、就職先として選択しない行動につながっている状況がうかがわれるとともに、成長意欲を持つ者にとっては、キャリアパスや身に付くスキルの不透明さもネックになっていると言える。

第４節　公務のブランディングの提案

前記第３節１で見たように、人事院が行った国家公務員イメージ調査では、「20歳台の学生」には、国家公務員のやりがいや成長の機会などに対してポジティブなイメージを持たれていない状況にある。また、就職活動を行う学生等からは業務量、業務内容やキャリアパス、身に付くスキルの不透明さなどについてネガティブに受け止められている状況にある。

一方で、内閣官房内閣人事局が国家公務員として働いている者を対象に実施した「国家公務員の働き方改革職員アンケート」によれば、働き方改革が進んだ実感について、平成30年度の43.0％から令和４年度では66.4％に増加している。また、令和５年度では、現在の職場について働きやすい、あるいは働きがいがあると回答した割合がいずれも約６割となっているなど、公務職場で働く職員は、働き方が着実に改善しているイメージを持っていることがうかがえる。このような公務職場内における改善の状況を公務外に十分に伝えられていないのが現状である。

近年、公務職場では、制度面の改善のほか、各府省の現場でも工夫をしながら様々な改善の取組を行っているものの、公務職場の提供価値の全体像を整理し、魅力という観点で各府省が連携して発信する取組は十分ではなかった。そのため、公務のイメージが断片的で分かりにくくなっている状況にある。働く場としての公務のイメージが的確に公務外に、特に求職者に伝わらないことには、いかに公務の魅力を向上しようともその効果は限定的となる。