

【書面回答：鎌田委員】

(総務部 人事課、行政経営管理課)

問 【第1 本県の行財政改革の歩みと課題】 一般行政部門の職員構成について

10年後の職員構成ですが、40代の割合が極端に少なくなるようです。単純に見ると、現在30代以下の職員は32パーセント。その半数が10年後には40代になると思うのですが、17パーセントにまで減少する要因といったものを説明していただければと思います。

また、教育、警察部門についても10年後の職員構成の推計は出ていますか。

答 10年後の平成39年の職員構成は、平成29年4月1日現在の一般行政部門の職員構成を基準として推計しています。

平成29年4月1日現在では、

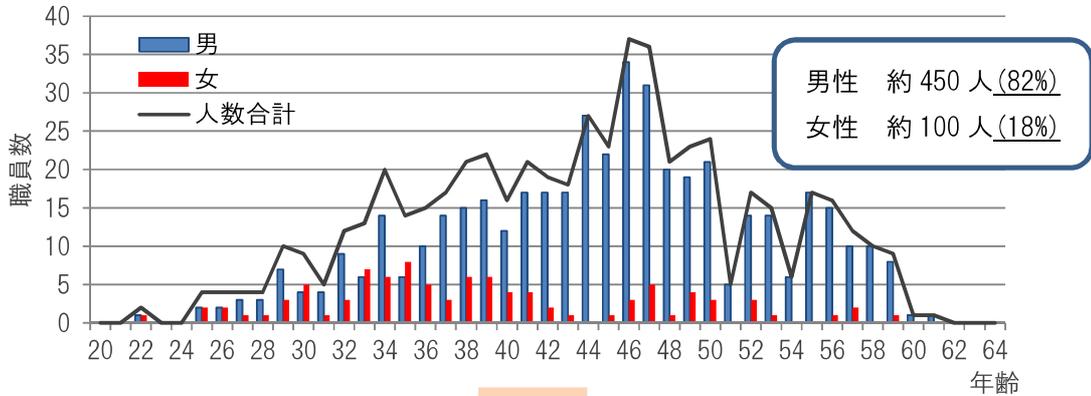
29歳以下が約15パーセント、30歳代が約17パーセント、40歳代が約35パーセント、50歳代以上が約33パーセントとなっていることから、10年後には、30歳代の17パーセントが40歳代になると推計したものです。

県では、これまでの厳しい行財政環境の中、その時々に行財政改革に係る大綱に基づいて定員適正化を進め、職員数を削減してきており、職員の採用者数を抑えていた時期があったところではあります。その結果、相対的に、採用抑制前に既に職員として採用されていた現在40歳以上の職員の占める割合が約7割と高くなり、30歳代の年齢層の職員数の割合が低くなったものです。

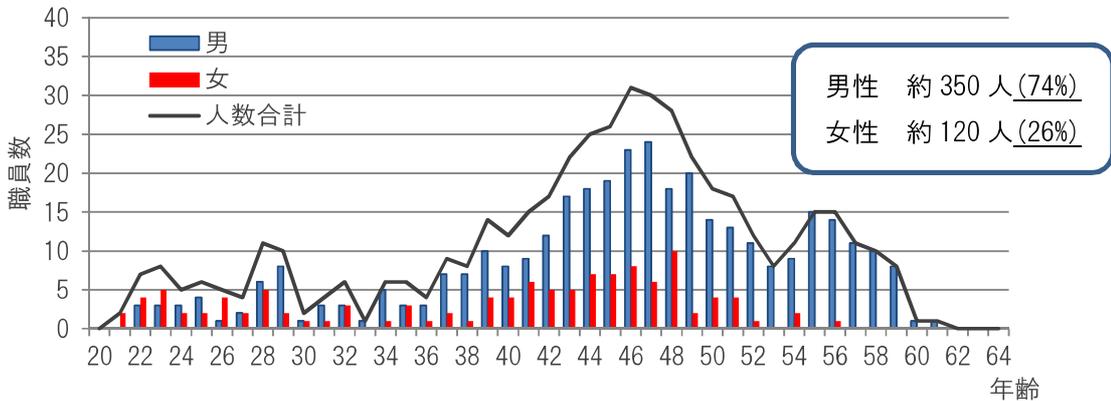
| | 10年前(H19) | 現在(H29) | 10年後推計(H39) |
|----------|-----------|---------|-------------|
| 29歳以下の職員 | 8% | 15% | 22% |
| 30代職員 | 30% | 17% | 20% |
| 40代職員 | 26% | 35% | 17% |
| 50代以上の職員 | 36% | 33% | 41% |

職員構成の推移（教育委員会事務局及び学校以外の教育機関の職員）

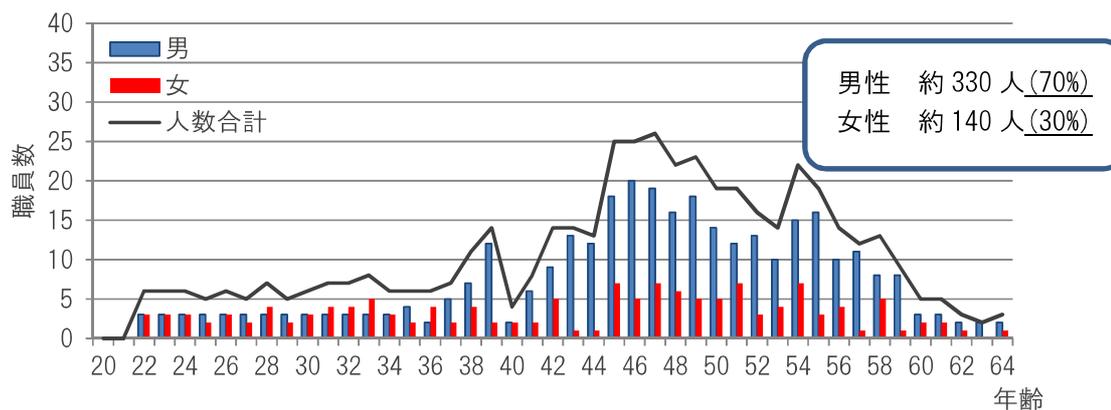
2007年（平成19年）



2017年（平成29年）



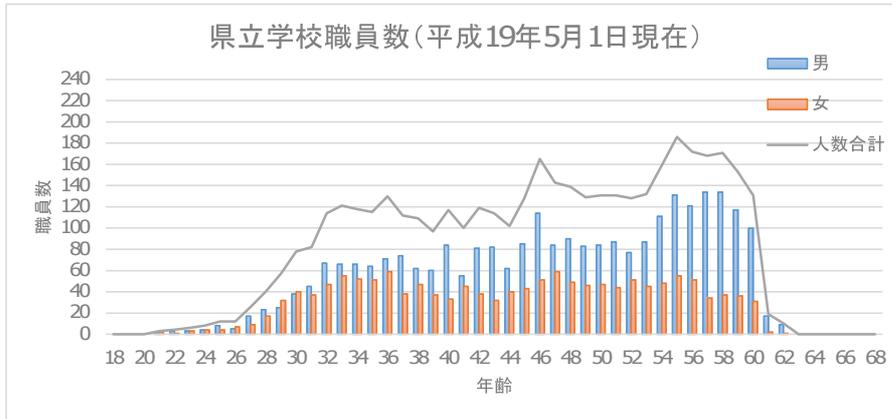
2027年（推計）



- 【推計条件】
- ①職員数はH29と同水準に設定
 - ②22-31歳の職員（採用）数はH29-H38の退職者数を平準化
 - ③22-31歳の男女比率はH29の男(55%)・女(45%)割合で算定
 - ④再任用は定年退職者の50%で算定

職員構成の推移 (県立学校の職員)

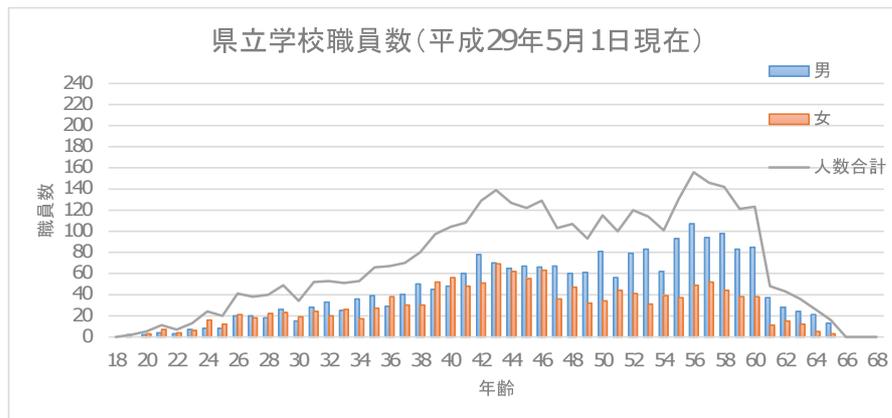
2007年 (平成19年)



男性 約2,700人(66%)
女性 約1,500人(34%)



2017年 (平成29年)

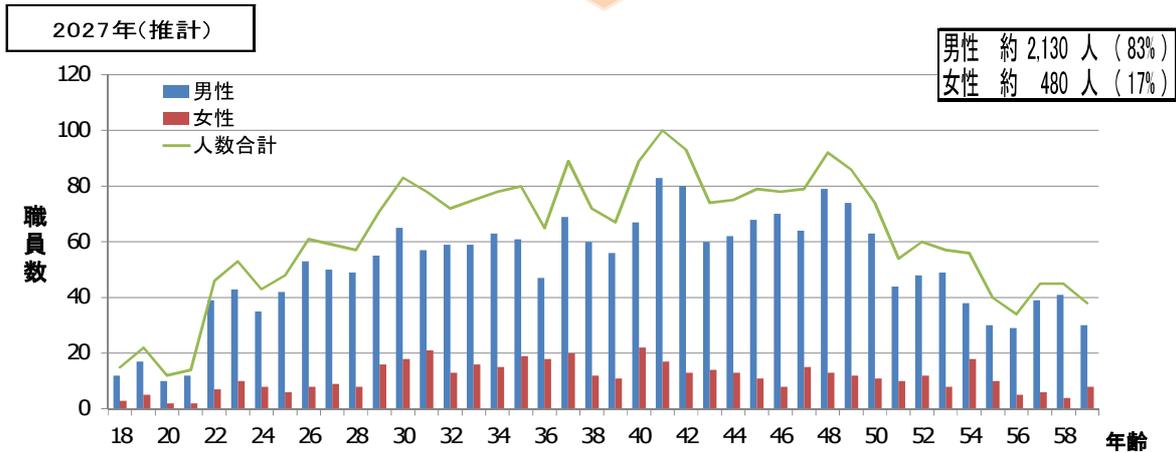
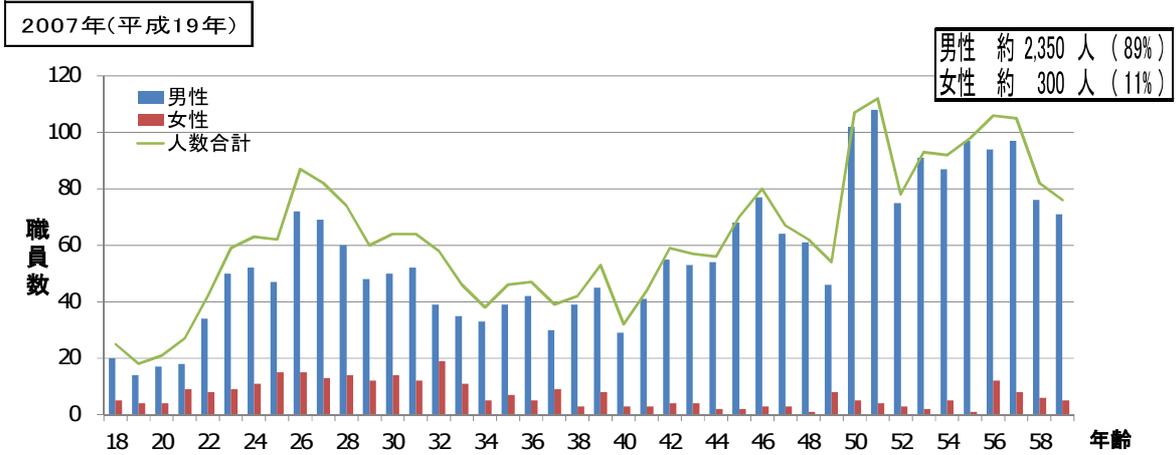


男性 約2,100人(60%)
女性 約1,400人(40%)

県立学校の職員数は、生徒の人数等により算定される国の基準に基づくものとなっております。
また、毎年度実施している教員採用候補者選考試験では、平成27年度実施から年齢制限を撤廃しており、採用者の年齢は幅広いものとなっているとともに、年度によっては試験を実施する教科(科目)が異なっていることなどから、10年後の職員構成の推計を行うことは困難なため出しておりません。

警察職員構成の推移

警察本部



- 【推計条件】
- ①職員数はH29と同水準に設定
 - ②採用数はそれぞれH29-H38の退職者数
 - ③採用比率は警察官の場合は大卒(70%)、高卒(30%)の割合、事務系等職員の場合は大卒(50%)、高卒(50%)の割合で算定
 - ④男女比率は警察官の場合は男(90%)、女(10%)、事務系等職員の場合は男(50%)、女(50%)の割合で算定

【書面回答：一條委員】

(総務部 行政経営管理課)

問 【第2 新たな行財政改革大綱の基本的な考え方】 行動指針について
(資料1にもありますが) 行動指針の中、「・・・県民の声を聴き、県民に寄り添って・・・」という表現は最近よく見聞きするフレーズだが、行財政の場面で「県民に寄り添う」とは、どのようなイメージか。

答 素案に記載した行動指針は若手職員によるワークショップにおいて出された意見をもとに考案しました。県民のニーズを的確に捉え、当事者の立場から必要とされる公共サービスを考え、提供していくという思いを行動指針としたものです。

【書面回答：一條委員】

(総務部 行政経営管理課)

問 【第3 行財政改革の取組方策】 職員の働き方に関する意識について
30代の「仕事への満足度」の低さが気になります。「県民サービスの向上のためには、一層の業務の効率化・合理化が必要」の意見が指摘されていましたが、その他の要素はあったのでしょうか。
また、「自分の頭で考え、動く時間」を増やす取り組みについては、本改革の素案に反映されたのでしょうか。

答 30歳代の職員は、他の年齢層に比べて少ない状況の中、部下を持ち、仕事を企画する場面も増える一方、プレーヤーとしても多くの業務をこなしている現状にあって、後輩職員の育成に要する負担が大きいという意見があることや、多忙感、将来に対する漠然とした不安感が要因の1つではないかと考えています。

なお、人事院が行った国家公務員への意識調査においても、30歳代職員の約7割が今後のキャリア形成に対する不安を抱えていることが判明しており、その内容は「能力開発や専門性取得への不安」や「仕事と育児の両立に対する不安」などが見受けられたところです。

また、「自分の頭で考え、動く時間」を増やす取組として、これまでの県の業務プロセスを見直し再設計することで、業務の迅速性・正確性を高めるとともに、庁内の人的資源をより付加価値の高い業務に振り向けるための「青森県庁版BPRの実施」を重点テーマに掲げ、取組を進めていくこととしています。