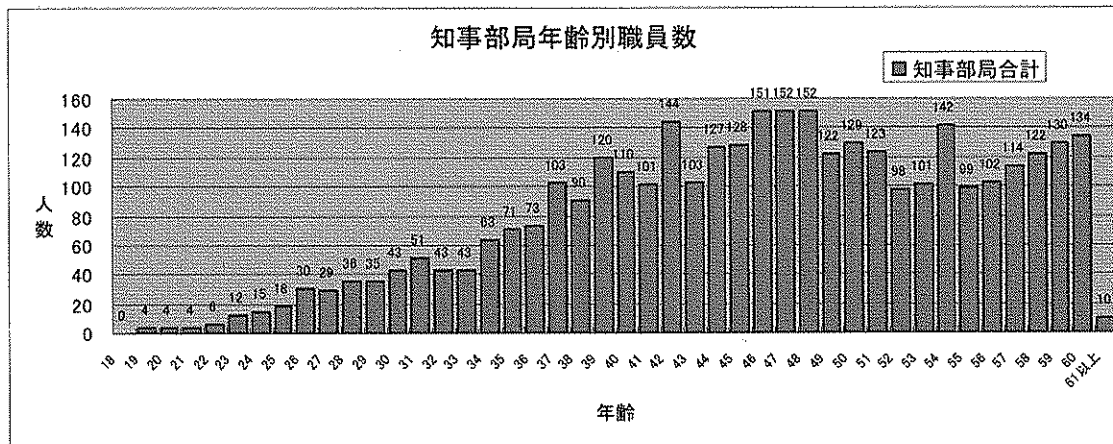


職員の年齢構成に関する現状と課題

人 事 課

1 職員の年齢構成の現状

- ・ 平成21年4月1日の県職員の年齢構成では、46～48歳の年齢幅にピーク(150人)があり、36歳以下から職員数が減少し、33歳以下ではピーク時の1/3以下(50人)と極端に少なくなっている。
- ・ このうち29歳以下の職員については、人事委員会の行う採用試験(上級、中級、初級)で今後職員数が一定増加することが見込まれる。
- ・ また、34歳以下の職員については、20年度から実施している社会人を対象とした「行政・TOSA」枠(年齢34歳以下)の試験により増加する可能性はあるが、各年齢別では年に数人程度である。



- ・ こうした年齢構成は急激な定数削減を実施するため、新規採用者数を抑制してきたことによるもの。

<知事部局採用者数と退職者数の推移>

年度	14	15	16	17	18	19	20	21
採用者	27	28	34	21	16	20	40	65
退職者	165	159	143	154	163	146	166	156

※採用者(割愛、再任用除く)は各年4月1日、退職者は3月31日現在。

2 課 題

(1) 現状での課題

ア. 人事交流や他機関への派遣が困難

- ・ 入庁から 10 年程度の経験を有する職員を人事交流や他の機関へ派遣し、職員の知見を広める機会としてきたが、若年層が少ないため派遣する人員に苦慮している。

イ. 知識・経験を持った職員の育成が困難

- ・ 若年層が少ないため、経験や知識のある職員から若い職員へノウハウや専門知識を伝えていく環境が少なくなっていることが懸念される。

ウ. 若年層のモチベーション

- ・ 若年層が極端に少ないため、いつまでたっても後輩ができないことから、若年層のモチベーションに与える影響が懸念される。

(2) 将来的な課題

ア. 急激な世代交代

このままで推移し、現在の若年層が県庁の中心的な役割を担う時期になると、急激な世代交代がおとずれてくるため、業務運営への影響が懸念される。

イ. ポスト昇任の課題

ポスト数にも左右されるが、現在の若年層がポストに付く時期には、ポスト数に対して職員数が足りなくなることも想定され、現在の任用の考え方を変更せざるを得ない状況になる可能性がある。