

若手、女性職員の活躍推進について

1 現状（一般行政部門における職員の年齢・性別の構成）

◇年齢構成の変化

過去10年間に、団塊世代の退職、新規採用の抑制、バブル期採用者の中堅化等により、職員の年齢構成が変化

- ・16年度は、団塊世代の退職前であり、職員数は50歳代以上が最多
- ・26年度は、バブル期採用者が40代半ばになり、40歳代が最多に
- ・30歳代以下の職員数の割合は、縮小で推移

[各年代の構成割合]

	16年度	21年度	26年度
50歳代以上	31%	29%	27%
40歳代	25%	28%	32%
30歳代	28%	28%	26%
20歳代以下	16%	14%	15%
計	100%	100%	100%

◇女性職員の増加

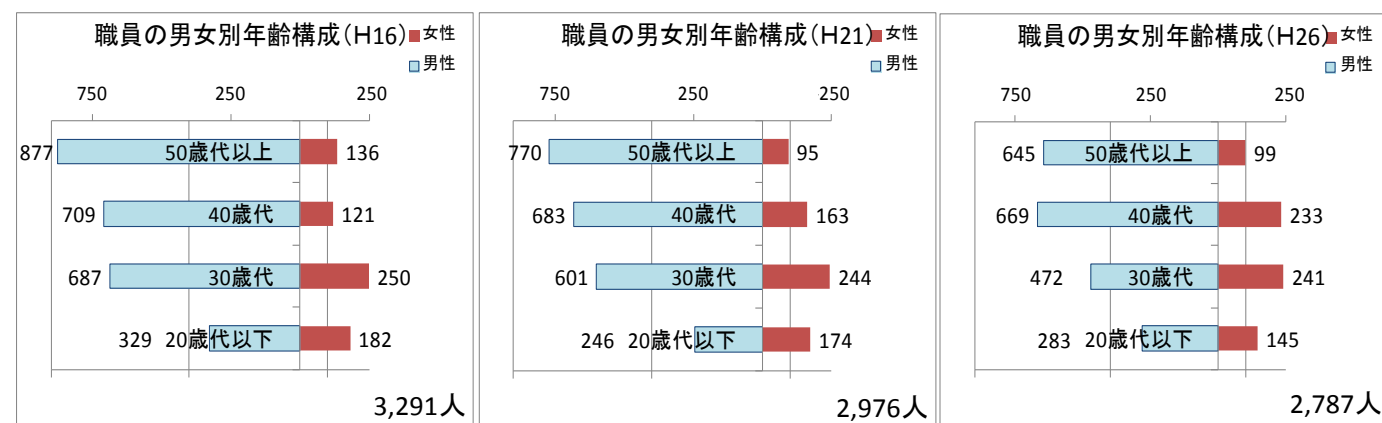
女性職員の割合は継続的に増え、中堅層において4分の1まで拡大

- ・40歳代の女性職員の割合は、16年度の15%から、26年度は26%に
- ・30歳代の女性職員の割合は、16年度の27%から、26年度は34%に

[各年代に占める女性職員の割合]

	16年度	21年度	26年度
50歳代以上	13%	11%	13%
40歳代	15%	19%	26%
30歳代	27%	29%	34%
20歳代以下	36%	41%	34%
計	21%	23%	26%

【参考：職員の男女別年齢構成の推移】



2 課題と26年度の取組み

◎リーダー的立場への登用

- ・若手、女性職員が持てる能力、意欲を最大限発揮できるよう、組織マネジメントを行うリーダー的立場に早期登用
(中長期的視点で、次の組織を担う人材を育成)

◎政策立案への参画拡大

- ・若手、女性職員が新たな発想を活かし、政策立案に参画する機会を増やすため、課題解決に向けたチームを弾力的に設置し、登用
(地域競争が激しい中、組織としての政策立案力を向上)

[26年度の取組み]

○若手職員の登用・育成

- 登用**
 - ・本庁のグループリーダーに、40歳前後の若手職員を抜擢
 - ・人口減に対する対策検討チームを設置し、メンバーに30代～40代の職員17人(男性9人、女性8人)を登用

- 育成**
 - ・民間企業等への派遣 [H26:5人]
 - ・ふるさと知事ネットワーク構成県への派遣 [H26:2人]

○女性職員の登用・育成

- 登用**
 - ・グループリーダー以上の女性職員を114人(過去最大、13人増)に。将来、管理職を担う人材を育成
 - ・管理職に8人(過去最大)登用。全員で34人。次長級には2人を登用
- 育成**
 - ・「女性力発揮」研修 [H26:150人]

【参考：国、他県の取組み】

<政策立案への参画拡大>

- ・京都府 地元企業などの民間人を交えた若手職員グループによる政策提言
- ・高知市 女性職員グループによる生活弱者対策提言
若手・女性職員の感性を政策形成に反映。企画能力を開発

<仕事と家庭の両立支援>

- ・佐賀県 週1回のテレワークを推進
育児や介護等が必要な職員も仕事を継続できる体制を整備
- ・国 「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」設置
男性職員を含めた働き方改革などの方策を検討
(職域の拡大、育児両立支援制度の活用促進、国会対応業務の見直し など)