オ　女性職員の活躍推進のための環境整備

各府省は、政府の方針の下で女性の採用・登用の拡大を進めており、地方機関においても女性職員の割合は高まっていく方向にあると考えられる。

今後、地方機関が果たすべき機能を維持・向上させていくためには、各府省は、若手の女性職員に職場における技能やノウハウが継承されるよう様々な職務経験を付与する一方、途中で辞めずに働き続けられる勤務環境や出産・育児等で勤務できない場合にその仕事を円滑にカバーできる体制を早急に整備していくことが必要であるとしている。

（※）第４次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）において、政府は、成果目標として、「国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合」を「30％以上（毎年度）」（現状は31.5％（平成27年４月１日現在））、「国家公務員の各役職段階に占める女性の割合」として「地方機関課長・本省課長補佐相当職」について「12％（平成32年度末）」（現状は8.6％（平成27年７月現在））などを掲げている。

カ　中途採用の活用

各府省は、若年層など人数の少ない世代の問題に対処するため、外部に有為な人材がいれば中途採用を活用したいと考えている。例えば、国税庁では、30歳台の職員が40歳台の職員の半分程度しかいないという人員構成の偏りに対処するため、従来は毎年10～20人程度であった社会人の中途採用を平成28年度は200人規模に拡大するとしている。一方で、我が国の雇用市場の流動化が進んでいないこともあり、多くの府省の地方機関では、既存のキャリアパスにはまりにくいことや各府省の求める人材が必ずしも十分に集まらないことを理由に、経験者採用試験を含め中途採用はあまり活用されておらず、資格保有者など専門性の不足を補う目的での中途採用や任期付採用、官民交流採用の活用にとどまっている。

なお、各府省は、経験者採用試験を含め中途採用で質の高い人材を確保するためには、そのような職務経験のある者の中途からの国家公務員への採用ルートがあるという積極的な情報発信（ＰＲ）と魅力ある処遇が課題であるとしている。

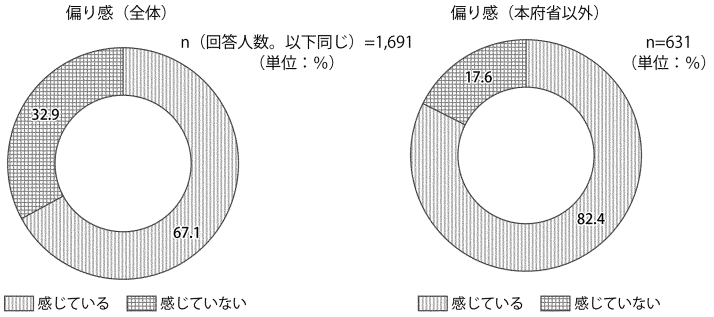
第３節　各府省職員へのアンケート

人事院は、平成28年２月、年齢構成の偏り等に関する職員の意識・職場の課題を把握するため、各府省の職員約2,000人を対象に、「年齢別職場環境等に関するアンケート」を実施した（回答人数1,691人。うち、30歳未満404人、30～39歳430人、40～49歳439人、50歳以上418人。）。結果の概要は次のとおりである。

1　所属組織における年齢構成の偏りについて

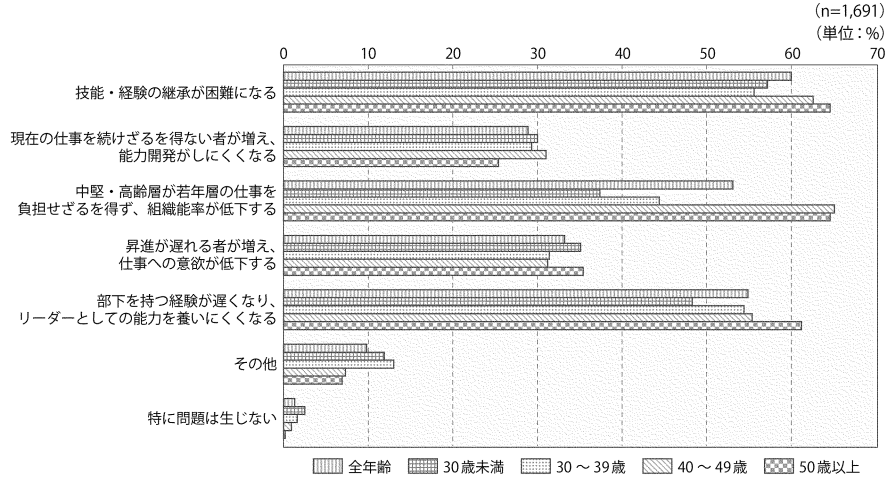
約７割の職員が所属組織の年齢構成について偏りを感じている。特に本府省以外（地方機関等）の職員において顕著で、約８割の職員が偏りを感じている。

図6　所属組織における年齢構成の偏りを感じるか



20～30歳台の職員の割合が少ないことにより生じる問題については、「技能・経験の継承が困難になる」を挙げた者の割合が最も高い（60.0％）。

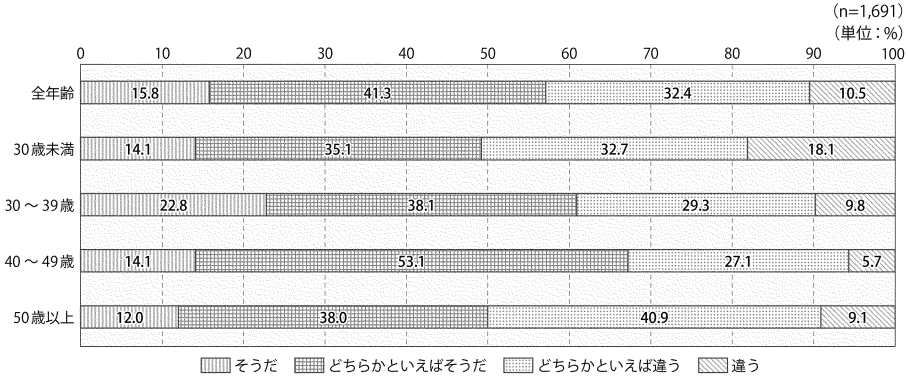
図7　20～30歳台の職員の割合が少ないことにより生じる問題（複数回答）



2　仕事の負担感について

仕事の量が多く過剰な負担となっているかについては、「そうだ」、「どちらかといえばそうだ」と答えた者の割合（57.1％）が、「違う」、「どちらかといえば違う」と答えた者の割合（42.9％）を上回っている。世代別にみると、「そうだ」と答えた者の割合は30歳台が最も高い。

図8　仕事の量が多く過剰な負担となっているか



3　若年層の育成について

職場での若年層の育成上の問題としては、「教え手となるべき年齢層の人手不足・多忙のため、育成まで手が回らない」を挙げた者の割合が高い（58.5％）。また、総じて高齢層ほど世代間のギャップを感じている者の割合が高く、逆に30歳未満では「特に問題を感じていない」とする者の割合が高い。