

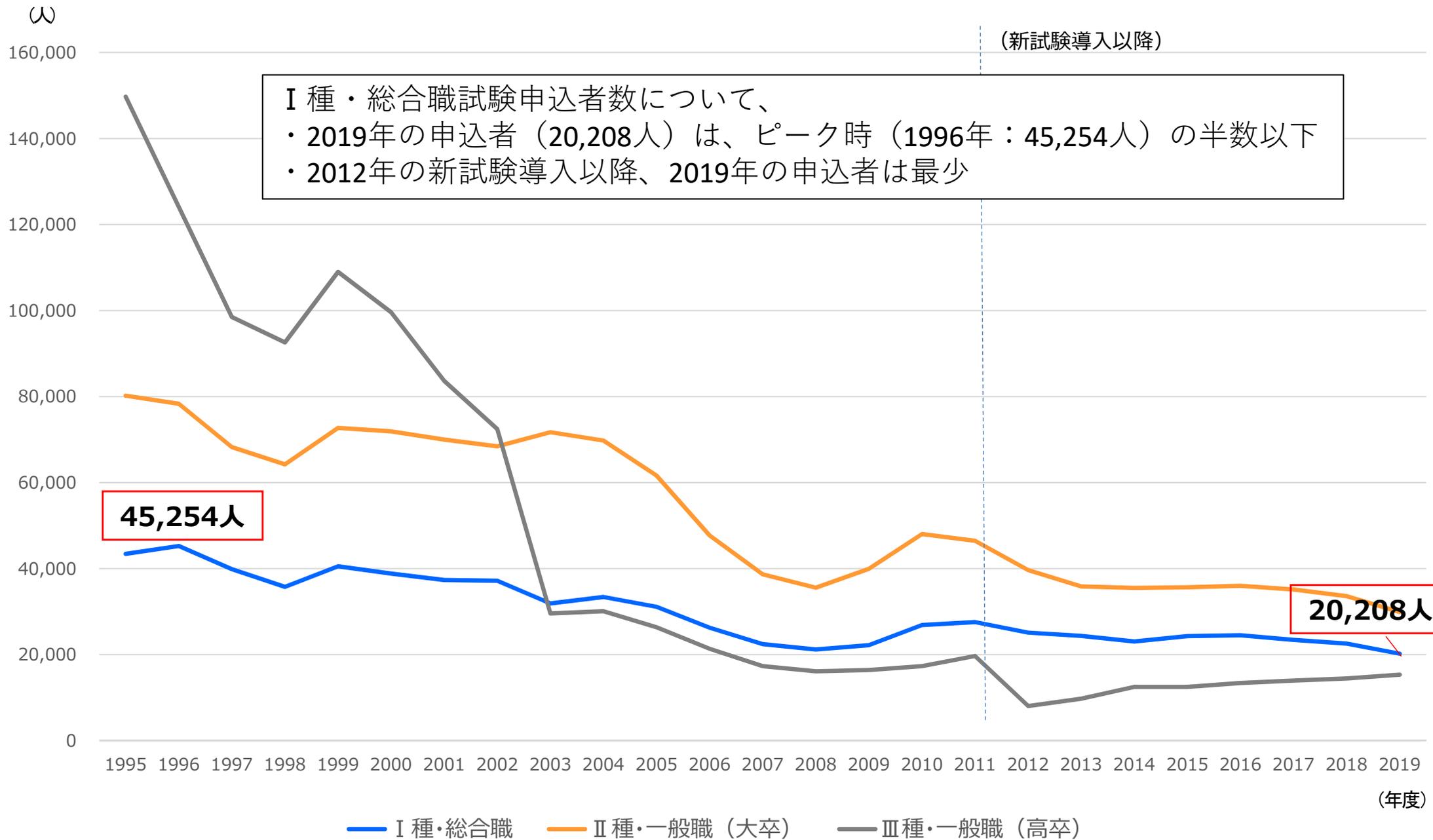
「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」 改正案に関するデータ集

①国家公務員採用試験申込者数の推移【1995年度以降】	1 ページ
②20代の国家公務員の自己都合退職者数	2 ページ
③勤務継続意向に関する調査（早期離職の意向・理由等）	3 ページ
④在庁時間調査結果	別添＜参考資料 1＞
⑤出勤回避（令和 2 年）に関する職員アンケート結果概要	別添＜資料 2＞
（参考 1）働き方改革（働き方改革が十分に進んでいない要因等）	4 ページ
（参考 2）管理職がマネジメント行動を執れていないと思う割合	5 ページ
（参考 3）キャリア形成支援と早期離職意向との相関	6 ページ

令和 3 年 1 月 29 日
内閣官房内閣人事局

① 国家公務員採用試験申込者数の推移【1995年度以降】

【人事院年次報告書より内閣人事局が作成】



（注）2003年度のⅢ種・一般職（高卒）の大幅な減少は、郵政事務区分が廃止されたため。

②20代の国家公務員の自己都合退職者数

【国家公務員退職手当実態調査を基に内閣人事局で作成】

令和元年度の20代国家公務員の自己都合退職者数を6年前（平成25年度）と比較すると、「**総合職（行(一)適用者)**」では、**4倍以上**（21人→86人）。

- **総合職**について、行(一)適用者に限らず、**全ての俸給表適用者**でも、**4倍以上**（25人→104人）。
- **総合職**に限らず、**一般職・専門職試験採用者**を加えた**全体**でも、**2倍以上**（539人→1,122人）。

<国家公務員の退職時満年齢20代の自己都合退職者数の推移>

(人)

退職した年度 退職者区分	平成25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
総合職 行(一)	21	31	34	41	38	64	86
総合職 全ての俸給表	25	35	41	47	43	81	104
総合職+一般職・専門職 全ての俸給表	539	651	679	766	773	939	1,122

(注1) 「総合職」とは、総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験）、I種試験等により採用された者をいう。

(注2) 「総合職+一般職・専門職」とは、総合職、一般職（大卒・高卒）、専門職の各試験採用者。自衛官採用試験、選考採用、任期付採用等は含まない。

(注3) 「行(一)適用者」とは、一般職給与法適用者のうち、専門職種等以外の一般的な行政事務に従事する者をいう。

(注4) 「全ての俸給表適用者」とは、一般職給与法（行(一)、公安(一)・(二)、税務職、専門行政職等）、防衛省給与法（行(一)等）の適用者をいう。

③勤務継続意向に関する調査（早期離職の意向・理由等）

- 公務の持続可能性の向上の観点から、勤務継続の意向を聞いたところ、「定年まで継続」が約6割となる一方、**「数年以内」の辞職意向**も5.5%存在。年代別（非管理職）に見ると、**30歳未満・男性職員では、7人に1人の割合（14.7%）**に達しており、その中でも、3つの改革の実感度が低い場合、辞職意向がより高くなる傾向
- 辞職意向がある職員では、その理由として、**中堅、女性職員では「仕事と家庭の両立が難しい」**が、また、**若手、男性職員では「もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたい」**が、多く挙げられている。
- 職員の継続的な勤務、優秀な人材の確保等のためにも、**働き方改革の取組をいっそう強化**するとともに、**業務見直し等を通じて、公務職場の魅力を引き上げていくことが重要**

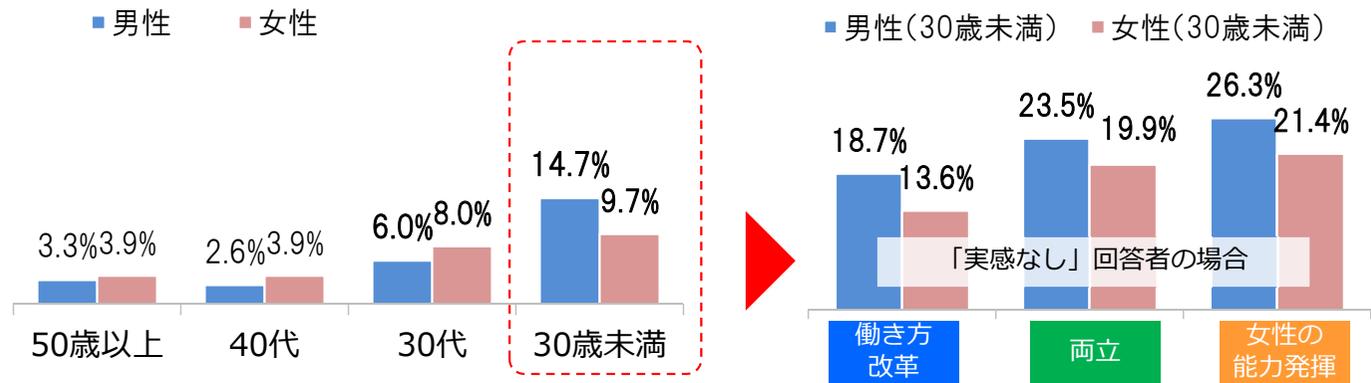
（1）勤務継続意向（全体）

◆ 今の府省等に今後も継続して勤めたいか。

		占率	
定年まで継続勤務		59.3%	
定年より前に辞めたい		15.4%	
数年以内	3年程度のうち辞めたい	3.2%	5.5%
	1年以内に辞めたい	1.3%	
	すでに辞める準備中	1.0%	
わからない		19.8%	

（2）数年以内の辞職意向（年代別、実感度との相関）

◆ 「3年程度のうち/1年以内に辞めたい」「すでに辞める準備中」の回答計。非管理職のみ



（3）辞職意向理由（年代別）

◆ 「定年より前～すでに辞める準備中」と回答した理由（複数回答。上位2項目に着色）。非管理職のみ

	30歳未満		30代		40代		50歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから	34.0%	47.0%	41.9%	46.6%	31.2%	40.9%	19.0%	26.9%
収入が少ないから	39.7%	28.1%	30.2%	15.2%	18.1%	5.2%	11.5%	3.8%
ハラスメント等、職場の環境が悪いから	25.7%	20.7%	24.3%	17.8%	21.0%	13.5%	16.1%	16.5%
もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたいから	49.4%	44.4%	40.0%	34.1%	32.8%	23.8%	21.6%	12.3%
すでに十分働いたから	6.7%	6.7%	11.9%	11.3%	22.3%	25.8%	41.1%	43.8%
今後キャリアアップできる展望がないから	32.5%	23.1%	30.7%	25.6%	30.8%	22.6%	29.6%	20.8%
その他	12.4%	13.1%	14.2%	18.3%	17.3%	18.9%	16.8%	21.2%

④ (参考1) 働き方改革 (働き方改革が十分に進んでいない要因等)

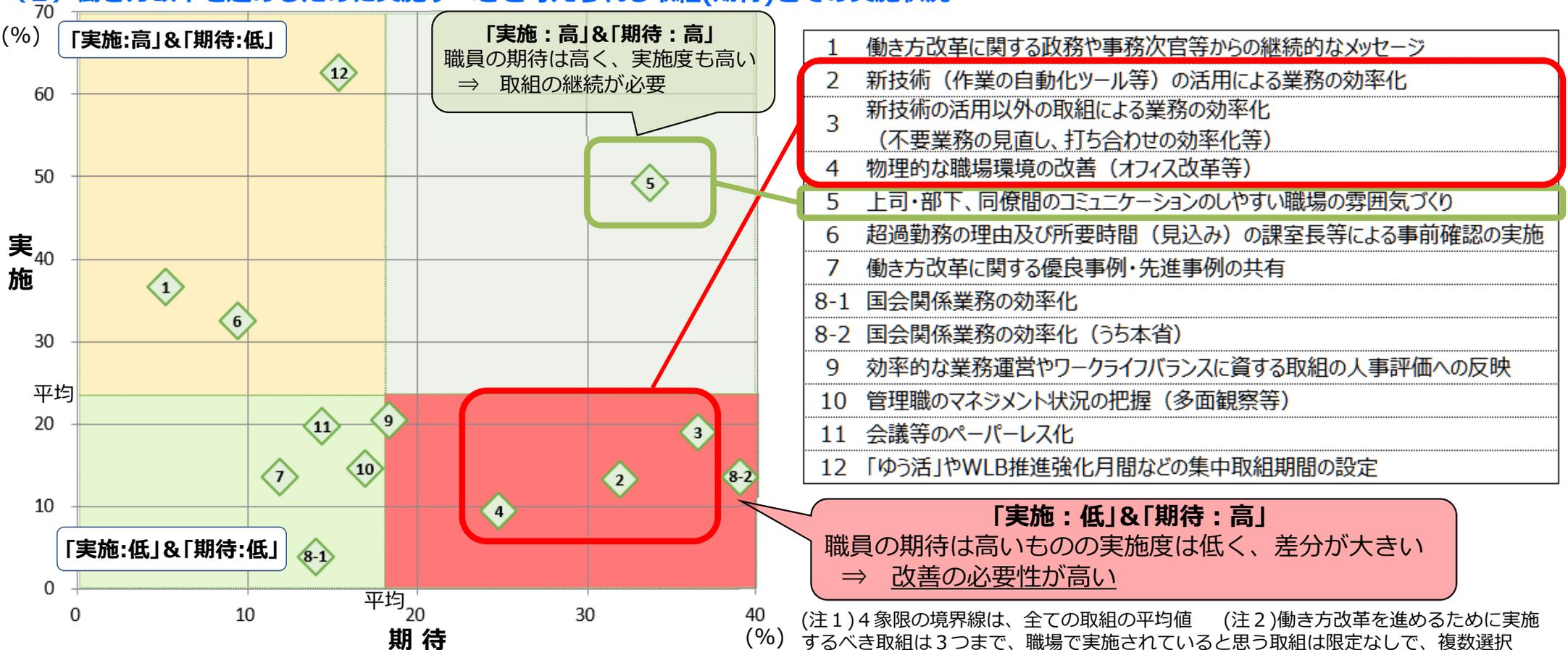
- 働き方改革が十分に進んでいないと考える職員のうち過半数が、十分に進んでいない原因として「**非効率・不要な業務が多い**」と回答
- 働き方改革を進めるため実施すべき取組としては、「**新技術活用による業務効率化**」、「**不要業務の見直し等による業務効率化**」、「**物理的な職場環境改善(オフィス改革)**」「**コミュニケーションしやすい職場の雰囲気づくり**」が上位となっている。特に前の3つは、期待が高い一方で実施の認識が低く、改善の必要性が高いと考えられる。今後は、意識変革にとどまらず、更なる**具体的な業務の改善**が必要

(1) 働き方改革が十分に進んでいない原因

◆働き方改革について「やや実感がある」～「全く実感がない」と回答した者に質問(複数回答)

①非効率・不要な業務が多い	②予定外の仕事が発生する(国会関係業務を含む)	③組織風土(残業が当たり前の雰囲気、ハラスメント等による働きづらい雰囲気、休暇が取得しにくい雰囲気等)	④管理職のマネジメント不足(明確な指示、職員間の業務の平準化がない等)
56.1%	47.3%	33.0%	28.9%

(2) 働き方改革を進めるために実施すべきと考えられる取組(期待)とその実施状況



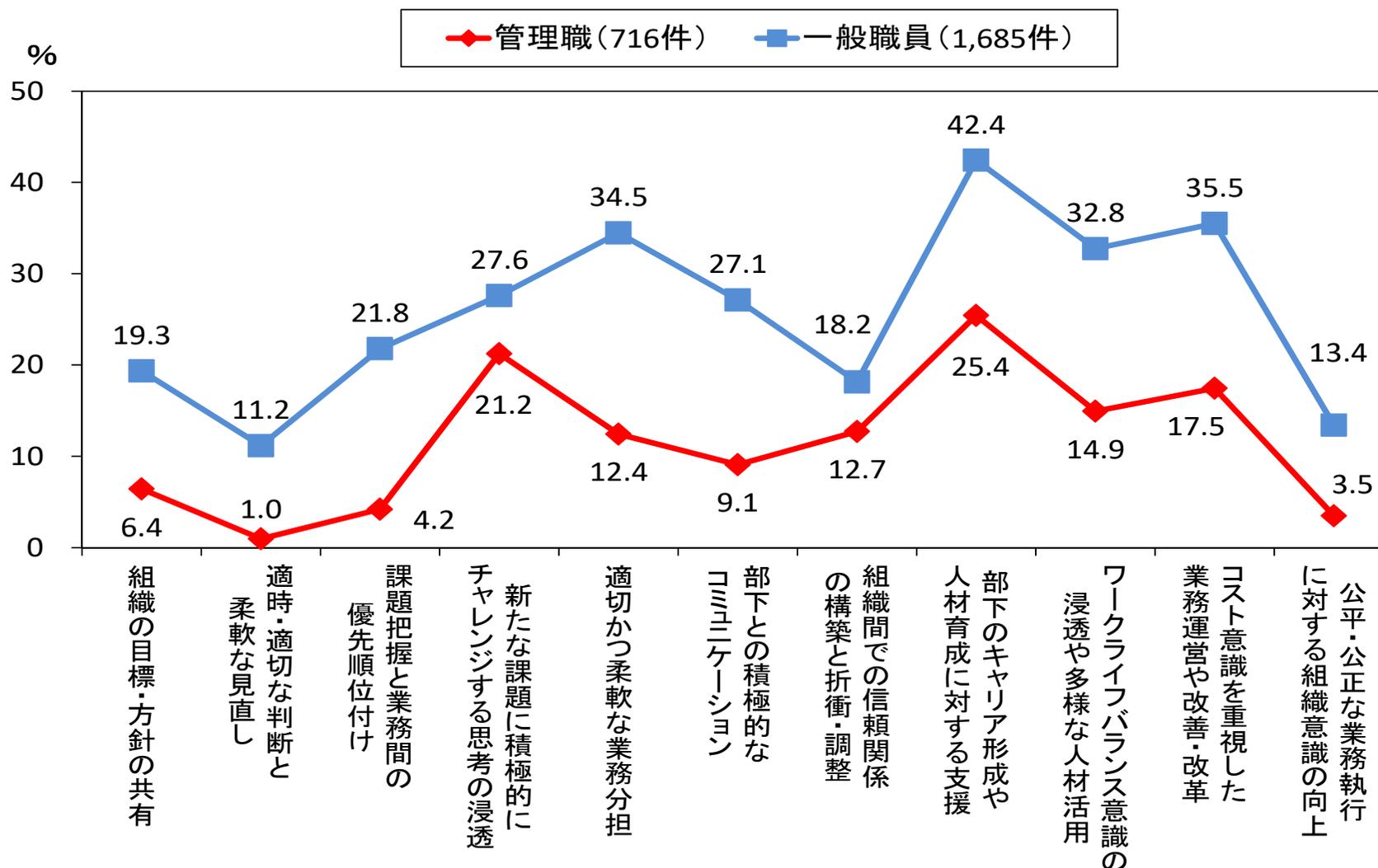
(参考2) 管理職がマネジメント行動を執れていないと思う割合

【「管理職のマネジメント能力に関するアンケート調査 結果概要(最終報告)(平成29年3月 内閣人事局)」より抜粋】

管理職と一般職員の回答(※) 比較

(※) 「そう思わない」と「どちらかというと思わない」の合計

- ・管理職のマネジメント行動に対する管理職と一般職員の認識にはギャップがある
- ・特に、「適切かつ柔軟な業務分担」(22.1ポイント差)、「部下との積極的なコミュニケーション」(18ポイント差)、「コスト意識を重視した業務運営や改善・改革」(18ポイント差)はギャップが大きい



(参考3) キャリア形成支援と早期離職意向との相関

- 離職意向の高い若手職員（30歳未満、非管理職）に対するキャリア形成支援に関する取組の実施状況を確認したところ、「**個人のキャリアパスに応じた成長機会の提供**」や「**上司等によるキャリア形成に関する面談・助言**」について「**実施あり**」との回答は、**半数以下**
- 同取組に対して「**実施なし**」と回答した職員は、「**実施あり**」と回答した職員に比べて**離職意向**（数年以内～準備中）が**約2倍**

【令和元年度職員アンケート結果（内閣人事局）を基に作成】

Q. 下記取組について、あなたの職場における実施状況を教えてください（30歳未満、非管理職のみ）

