

北海道における自治体職員の退職動向

―最近五年間の調査から

自治労北海道本部自治研推進委員会

はじめに

各自治体職場においては、地方行革の一環として人員削減が推し進められ、職員の新規採用抑制が続く、近年は採用数が幾分増加してきている状況にあるが、中堅層と呼ばれる三〇〜四〇代の職員が極端に少なく、人材育成などに支障を来していることが明らかになっている。あわせて、各自治体では、採用間もない若い職員が数年で辞めていく状況も報告されている。このような状況は自治体組織としても地域としても大きな損失になると思われる。

自治労北海道本部自治研推進委員会では、第三六年度地方自治研究全道集会などについて議論を進めていくなかで、人口減少問題や地域の担い手が不足するなどの課題を抱えている各自治体において、新規採用となった若い職員がわずか数年で辞めていくケースが近年増えていることが話題になった。そこで、自治研推進委員会として、各自

自治体において実際にどれだけ職員が中途退職しているのかを調査し、現状を把握をしたうえで、課題を明らかにしていくこととした。本稿はその調査結果についてまとめたものである。

1. 調査の方法

「各自治体の中途退職者の状況調査」は、自治労加盟の道内各単組を対象にアンケート調査票（**図表1**）を送付し、回答を記載してもらった。実施した。この調査票に基づき、直近の五年間（二〇一〇〜二〇一五年）の退職者について、①退職時の年齢、②性別、③人職から退職までの勤続年数、④職種、⑤出身地、⑥退職後の職種、⑦退職後の勤務地、の各質問項目に回答をいただいた。調査は二〇一六年一月〜二月に実施され、回答は道内一七一単組のうち一〇〇単組から寄せられた。①〜④までの質問は多くの単組において回答が記載されていたが、⑤〜⑥の質問については、すでに退職された職員と連絡が取れないこともあ

り、退職後の状況については把握ができないとの回答がほとんどであった。また、年度当初の職員数についても記載のない単組がほとんどであった。なお、全道庁労連は、独自に同様の調査を実施していることから、今回の調査には含めていない。

2. 調査結果の概要

以下、調査の結果について、そのポイントを説明する。なお、使用する数値等については、「不明」の回答が相当数あることから、合計と内訳の数値が一致しない場合もあることをあらかじめ了承願いたい。

(1) 退職者の動向および退職時の年齢

退職者数については、各年度とも四〇〇人台後半の人数で、年度による大きな差異はない。

退職時の年齢については、**図表2**のとおり、二〇代の退職者が全体の約四分の一と、この年代の

<図表1> 中途退職者についての調査票

自治体名		年度					<別紙2>	
年度初め職員数			人					
No.	1. 退職時の年齢(歳)	2. 性別 ①男性 ②女性	3. 入職から退職までの勤続年数 (端数切り上げ)	4. 職種 ①事務系一般職 ②技術系一般職 ③技能・労務職 ④保健系技術職 ⑤福祉系技術職 ⑥医療系看護職 ⑦医療技術職 ⑧研究職 ⑨海事職 ⑩その他	5. 退職者の出身地 (市町村名)	6. 退職後の職種 ①民間 ②地公 ③国公 ④無職	7. 退職後の勤務地 (市町村名)	
1								

退職者の多さが顕著に表れている。次いで三〇代が約二割を占める。五〇代の退職者数が最も多いが、これは五七・五九歳における勸奨退職者の影響ではないかとみられる。なお、最も退職者数が少ないのは四〇代となっている。

(2) 退職時の勤続年数

退職時の勤続年数は、図表3および図表4のとおり、就職後五年未満の職員が最も多く、全体の約三割(二九・〇%)を占める。その内訳をみると、一年未満が一五三人(六・四%)、一年以上二年未満が一五七人(六・五%)、二年以上三年未満が同じく一五七人(六・五%)、三年以上四年未満が一一五人(四・八%)、四年以上五年未満が同じく一一五人(四・八%)となっている。

若年層の退職理由は明らかではないが、希望を持って自治体職員(地方公務員)となったが、本人が当初思っていた公務員の仕事のイメージと実際の仕事内容のギャップや、これまでの生活スタイルと新たな街の生活スタイルの違いなどから定

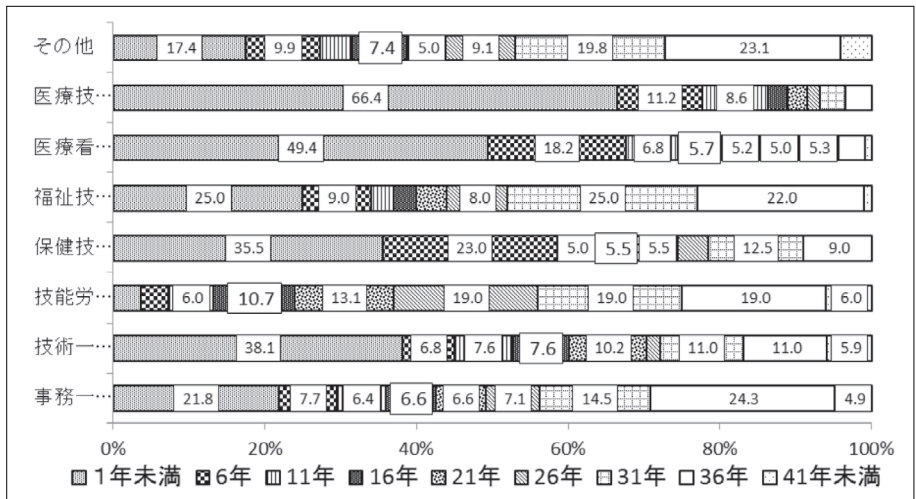
<図表2> 退職時の年齢

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
10代	14	0.6	0.6
20代	562	23.3	25.0
30代	437	18.2	19.4
40代	299	12.4	13.3
50代	863	35.9	38.4
60代	73	3.0	3.2
不明	159	6.6	
合計	2,407	100.0	2,248

<図表3> 退職時の勤続年数

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1～5年	697	29.0	29.0
6～10年	260	10.8	10.8
11～15年	132	5.5	5.5
16～20年	130	5.4	5.4
21～25年	132	5.5	5.5
26～30年	136	5.7	5.7
31～35年	260	10.8	10.8
36～40年	323	13.4	13.4
41～	61	2.5	2.5
不明	276	11.5	11.5
合計	2,407	100.0	2,407

<図表4> 退職時の勤続年数-職種別



着できず、新たな職への転職による退職につながっているのではないかと推察される。就職後五年を過ぎると、一気に退職者数が減少している。このような傾向からも、一定期間を過ぎると、職場にも慣れ、地域にもなじんで、「わ

＜図表5＞ 退職者数の男女別内訳

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
男性	905	37.6	39.5
女性	1,386	57.6	60.5
不明	116	4.8	
合計	2,407	100.0	2,291

＜図表6＞ 職種ごとの退職者数

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
事務系一般職	798	33.2	36.7
技術系一般職	124	5.2	5.7
技能・労務職	99	4.1	4.5
保健系技術職	212	8.8	9.7
福祉系技術職	104	4.3	4.8
医療系看護職	581	24.1	26.7
医療技術職	122	5.1	5.6
研究職	5	0.2	0.2
海事	0	0.0	0.0
その他	131	5.4	6.0
不明	231	9.6	
合計	2,407	100.0	2,176

が町」としての意識が少しずつ強くなり、その地域に定着しているのではないかと考えられる。就職後三〇年以降に退職者数が増加するのは、前表同様に、就職後三〇年は五〇代となり、勸奨退職の年齢に達してくるからと考えられる。

(3) 性別ごとの退職状況

男女別の退職者数では、図表5にあるとおり、女性の退職者数が六割となっており、職種別退職者数では、図表6のとおり、女性職員の多い職場である医療系看護職が二四％、保健系技術職（保健師）が八・八％と合わせて三三・八％を占めており、このことが女性の退職者数の割合を増やしているものと考えられる。

ただ、女性が多い職種での退職者数が多いからと単純に決めつけるのは早計であり、結婚・出産時における退職がこれに含まれていないかどうかの調査も別に必要であろうと思われる。実際、『北海道新聞』（二〇一六年六月二十四日付）に、道内のある自治体において、職員同士が結婚した場合、女性職員だけが退職しているという実態が報道されている。記事にあるとおり退職を強要していたとは思いたくないが、長年の慣習が存在していることも否定はできず、また、この自治体だけの問題にとどまらない可能性もある。

(4) 職種ごとの退職者数

職種ごとの退職者数をみると、図表6のとおり、一般事務系の職員の退職が約三割と最も多い。ただ、各自治体職場においては、直営の病院を持っている自治体が少なく、保育士・保健師以外の技術系職員は数名程度で、ほとんどが一般事務系職員で占められていることから、おのずと事務系職員の退職者数が多くなるのではないかとと思われる。また、各自治体において採用困難職種である技術系職員も中途退職者が一定程度存在することに注目すべきである。技術系職員は、各自治体とも募集してもなかなか応募者もなく、欠員を抱えて業務を遂行しているのが実態であり、ようやく採用となってもすぐに辞めてしまっている実態が明らかになった。

(5) 退職後の職種

＜図表7＞ 退職後の職種

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
民間・自営	220	9.1	37.5
地公	94	3.9	16.0
国公	5	0.2	0.9
無職	253	10.5	43.2
議員	2	0.1	0.3
病気	5	0.2	0.9
死亡	4	0.2	0.7
学生	3	0.1	0.5
不明	1,821	75.7	
合計	2,407	100.0	586

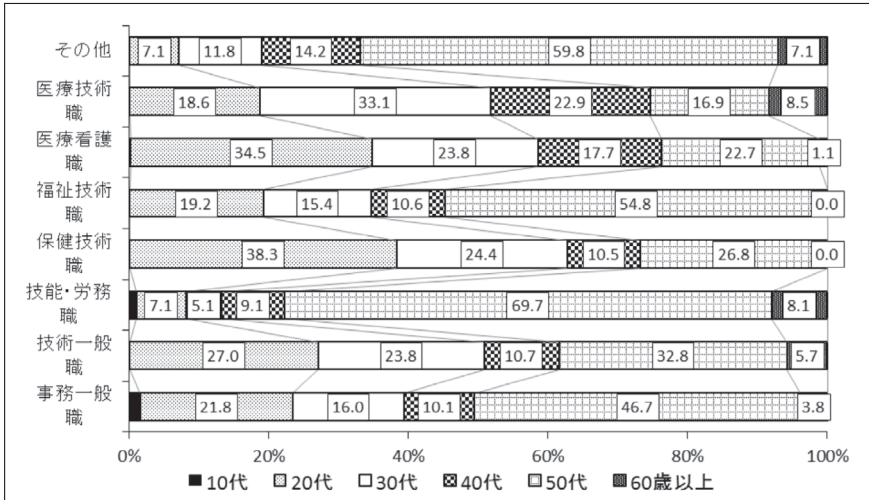
「退職後の職種」については、回答があったのは二五％弱程度で、職員が退職後どうしているかは十分に把握できていない。図表7のとおり、回答から退職後に民間職場に転職した職員が九・一％、他の自治体職場に転職した職員が三・九％となっている。無職の一〇・五％については、定年もしくは勸奨退職後、全く仕事に就いていない職員なのか、結婚・出産により退職した女性職員なのかははっきりしていない。このことから、退職者を対象に退職理由や退職後の状況などについて調査する方法の検討が必要である。

3. 課題の分析

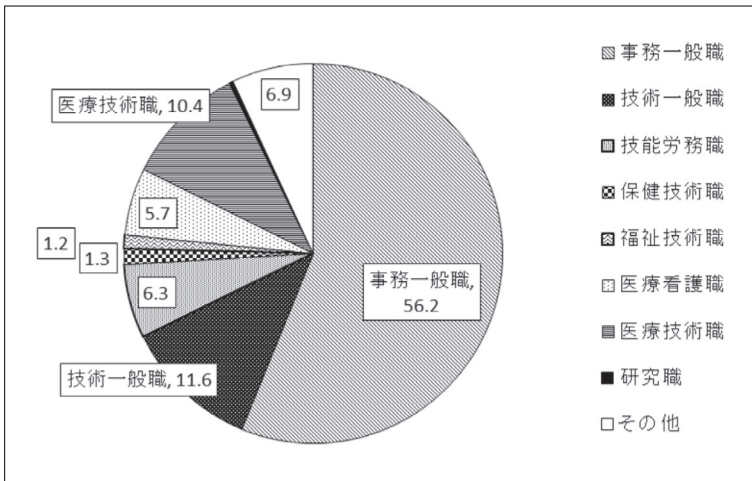
(1) 退職者の職種と年齢構成

事務一般職、技能・労務職、福祉技術職は五〇代、すなわち、ほぼ定年まで働き続けていること

<図表8> 退職時の年齢－職種別



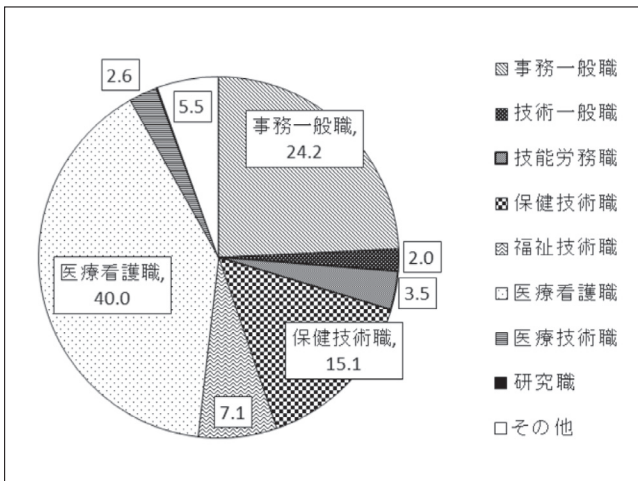
<図表9> 退職者の職種－男性



が確認できる一方、医療系看護職、医療系技術職、保健系技術職、技術一般職では早い年齢で退職している割合が高い傾向が見られた(図表8)。このことは、専門的知識を有しているため、再就職もある程度有利であるということもあると思われるが、退職後の状況を確認していないことから、早期退職等の理由、退職後の状況を明らかにすることが今後必要である。

同じ専門職であっても福祉系技術職については

<図表10> 退職者の職種－女性



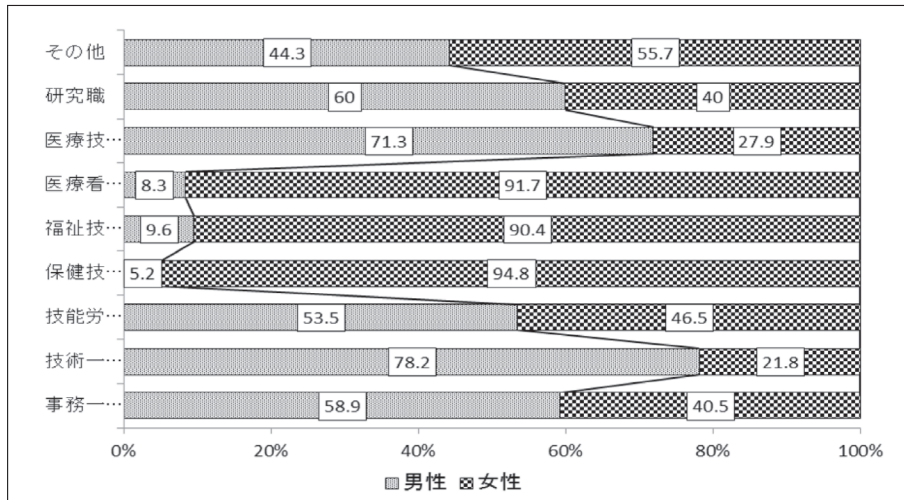
退職者の職種別の割合については、男性では、

(2) 退職者の男女別職種・構成

退職者の半数以上が五〇代であることについてさらなる分析が必要であるが、福祉系職場は公務職場よりも民間職場の方が賃金・処遇などが低く抑えられていることが要因の一つと思われる。

いずれにしても、どの自治体においても、技術系専門職の採用に苦慮している実態は同じであり、退職理由等が明らかになることにより、欠員解消につながる取り組みとしていかなければならない。

<図表11> 退職職種別の性別構成



事務一般職(五六・二%)、技術一般職(一一・六%)、医療系技術職(二〇・四%)と続くのに対し(図表9)、女性では、医療看護職(四〇・〇%)、事務一般職(二四・二%)、保健技術職(二五・一%)と続いている(図表10)。

また、性別構成比では、女性職員が多い医療系看護職、福祉系技術職、保健系技術職で女性の退職者の割合が多くなっている。ここで注視しなければならぬと思われるのは、事務一般職の男女比が六対四とほぼ拮抗し、女性の中でも約四分の一が事務一般職となっていることであり(図表11)、この事務一般職の女性の退職理由について分析を深めていく必要がある。

4. おわりにー自治体職場・地域の活性化に向けて

今回の「各自治体の中途退職者の状況調査」を通じ、どの自治体においても薄々と感じられていた、採用間もない職員がすぐに辞めてしまっている実態が明らかになった。しかし、なぜ若い職員がすぐに辞めてしまうのか、その理由については明らかにされていない。この点については今後、職場の仕事内容にあるのか、人間関係なのか、これまで生まれ育った環境との違いで住みづら地域だったのか、明らかにしていくことが求められる。この問題を明らかにすることによって、職場改善や人材育成につながっていくものと考えられる。また、職員の資質向上により、まちづくりや地域でくらし続けることへの大きな力に発展することが期待できる。いずれにしても、自治体職員は地域住民のサービス提供者として、より良い地域をつくっていくための財産であることを自覚していかなければならない。

今後は、今回調査できなかった、退職者に対する

直接のアンケートなどを実施して退職理由を明らかにしていくなかで、さらに職場・地域のあり方を考えることにつなげていくことが必要であると考えている。また、現在職場で働いている職員の中にも、一度は退職を考えたことのある職員もいるのではないかと思われ、それぞれの職場内において調査を行っていくことを検討し、引き続きの取り組みとしていきたい。本稿が、職場・地域の活性化にむけた取り組みにつなげていくための第一歩となれば幸いである。

本稿は、第三六年次地方自治研究会全道集會(二〇一六年九月九日〜一〇日、室蘭市)に提出されたレポートに加筆し、再編集したものです。