

人事行政における当面の諸課題に関する報告

人事行政における当面の諸課題に関する報告

人事行政における当面の課題について本人事委員会の考え方を述べる。

1 地方公務員法改正への対応

(1) 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

地方公務員法を改正する法律（以下「改正法」という。）が、本年5月に公布され、2年以内に施行されることとなっている。

改正法では、職員がその職務を遂行するにあたって発揮した能力や挙げた実績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、評価結果を人事配置や人材育成に活用するなど、この制度を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが求められている。

各任命権者においては、こうした改正法の趣旨を踏まえ、標準職務遂行能力を新たに定めるとともに、現行の人事評価制度に関する規程等について、所要の充実や改善を図ることにより、客観的で透明性の高い能力本位の人事管理を行う必要がある。

また、今回、等級別基準職務表を条例に規定することが制度化され、あわせて、等級別に職名ごとの職員数の公表が義務付けられたことから、各任命権者においては、職務給の原則の一層の徹底を図る必要がある。

(2) 退職管理の適正の確保

改正法では、公務の公正を図り住民の信頼を確保することを目的として、再就職した元職員による現職職員への働きかけを禁止するほか、地方公共団体が退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講じることとされており、任命権者においては、こうした法の趣旨を踏まえて、早期に制度を整備する必要がある。

2 人材の確保と育成

本県では、これまで、人物重視や透明性の確保の観点から採用試験制度の改善に努めるとともに、多様な経験や専門性を有する者を採用するための社会人経験者等採用試験を実施し、また、高度化する課題に対応するための外部人材の確保や活用に取り組んできたところである。

採用試験の実施については、近年受験者が減少する傾向にあることから、各任命権者とも協力して、一層の情報発信に努めるとともに、試験の実施方法も含め、より効果的な訴求方法を検討・実施し、多くの受験者を確保していく必要がある。

なお、民間企業における大学生等の就職・採用活動時期が、平成27年度の卒業・修了予定者から後ろ倒しされることから、本県においても、国家公務員試験の対応や他の都道府県の動向などを参考にしつつ、後ろ倒しの趣旨に沿った採用試験を実施していく必要がある。

また、組織の総合力を高めるため、職員の能力と意欲を引き出し、限られた人材を最大限に活用することが重要であり、各任命権者においては、職員に求められる職務遂行能力を明確にし、目標管理・評価制度を活用したOJT（日々の仕事を通じての人材育成）、体系的なOff-JT（研修）等により、計画的な人材育成に引き続き取り組むことが必要である。

3 女性登用の促進

これまでの男女共同参画型社会の形成を推進するという観点に加えて、様々な分野の活性化を図るため、大きな潜在力を持っている女性の力を活かすことが社会的な課題となっている。

本県においては、近年、職員に占める女性職員の割合は高まっており、将来の女性幹部職員育成のため、グループリーダー等のポスト職へ女性職員を配置するなどの取組を行っているものの、女性管理職の割合は全国平均を下回っている。

こうした状況を踏まえ、引き続き女性の登用を阻害している要因を把握・分析して、そうした要因を取り除くとともに、必要な両立支援の取組を推進

しながら、出産・育児後の円滑な職場復帰や多様な職務機会の付与、研修等による能力開発などキャリア形成の支援を行った上で、女性登用の促進を図る必要がある。

4 時間外勤務の縮減等

「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすワーク・ライフ・バランスは、少子高齢化社会の中で重要な取組の一つであり、なかでも、時間外勤務の縮減については、これまで職員の健康保持の観点からも優先的に取り組んできた重要な課題である。

これまで、経営戦略会議等を中心とした取組に加え、業務改善や一斉消灯など、各任命権者において時間外勤務の縮減に向けた取組を行っているものの、時間外勤務の状況は、知事部局や教育委員会において増加傾向を示している。

こうした状況を踏まえ、各任命権者においては、管理監督者に対して、事務・事業内容の的確な把握、職員の心身両面の健康への配慮、勤務時間の適正な管理を徹底しながら、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進めるほか、事前命令の徹底や週休日の振替制度の活用等により、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

また、「仕事以外の生活の充実」の視点から、年次有給休暇の取得促進に向けた取組も重要であり、各任命権者においては、特定事業主行動計画に掲げる目標が達成できていない状況を踏まえ、週休日や夏季休暇等と連続して取得するなど、計画的な年次有給休暇の取得ができるよう、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に積極的に取り組む必要がある。

■ 職員1人1か月当たりの時間外勤務の状況

(単位：時間)

区 分		平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度
知 事 部 局	本庁	15.0	15.7	16.9
	地方機関	6.9	6.7	7.0
教 育 委 員 会	本庁	21.1	21.7	23.2
	地方機関・学校	5.9	5.8	6.5
警 察 本 部	本部等	13.3	14.1	13.8
	警察署	15.2	15.0	14.7

(注) 制度上、時間外勤務手当が支給されない職員(教員など)を除く。

5 両立支援の取組の推進

ワーク・ライフ・バランスを図る観点から、育児や介護に責任を有する職員が仕事と生活を両立しながら勤務できる環境を整備することは重要である。

育児に関しては、各任命権者が特定事業主行動計画を策定し、計画的に両立支援の取組が行われているところであるが、男性職員の育児参加については、計画に掲げる目標が達成できていない状況である。本年度は同計画の最終年度に当たることから、各任命権者においては、現計画の達成状況について検証を行い、来年度からの次期計画に反映するとともに、確実に実施するよう、さらに取組を強化する必要がある。

また、本県においては、本年、小学校1年生から3年生までの子を養育するための部分休暇を独自に創設するなど、両立支援のための休暇・休業制度の拡充を行ったところであり、各任命権者においては、こうした新たな制度の周知や利用しやすい環境づくりに取り組む必要がある。

6 長距離・長時間通勤の解消

職員の長距離・長時間通勤については、職員の健康管理や効率的な公務運営の観点から、任命権者において解消に向けた種々の取組が行われ、概ね減少傾向にある。

各任命権者においては、効率的な公務運営と適材適所の配置とのバランスのとれた人事管理施策を行う中で、引き続き、長距離・長時間通勤の実態を分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な人事管理など総合的な方策により、長距離・長時間通勤を極力解消していく必要がある。

7 職員の健康管理

職員一人一人が心身ともに健康であることは、職員自身やその家族にとってはもちろんのこと、職員自らの能力を最大限発揮し、質の高い県民サービスを行っていく上でも極めて重要である。

特に、職員のメンタルヘルス対策については、各任命権者とも各種研修や相談体制の充実など、様々な取組を推進しているところであるが、依然とし

て、精神疾患による病休者・休職者数は増加傾向にあり、喫緊の課題となっている。とりわけ、精神疾患については、再発するケースが多いことから、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立ったメンタルヘルス対策がなお一層必要となる。

また、こうした精神疾患の一因となり得るパワーハラスメントについては、各任命権者において、新たに作成したハラスメントに特化した研修資料やハラスメント防止対策要綱の活用等により、予防・解決に向けて取り組んでいく必要がある。

8 高齢期の職員の雇用問題

年金支給開始年齢の65歳までの段階的な引上げが始まり、雇用と年金の接続が社会的な課題となる中、本県においては、現時点では無年金となる期間が1年未満であることから、再任用を希望する退職者について、大部分を短時間勤務のスタッフ職として再任用している状況にある。

しかし、今後、さらに年金の支給開始年齢が引き上げられることから、再任用希望者が増加することが想定され、現行の短時間勤務を中心とした再任用制度では、これまでの経験や能力を十分に活かさないことや、職員の士気の低下、生活に必要な収入が得られないなどの問題が生じることが考えられる。このため、意欲と能力のある人材を幅広い職務や職域で最大限活用できるよう、フルタイム勤務の拡大を含め、現在の再任用制度の見直しを検討する必要がある。

また、人事院は、本年の報告において、引き続き民間企業の動向を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含めた再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行うこととしている。本県における再任用職員の給与についても、このような動きを踏まえながら検討していくことが必要である。