

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 人材の確保

多様で有為な人材を確保するためには、多くの受験者を確保する必要があるが、公務員試験をめぐっては、民間企業の採用拡大の影響などにより、全国的に志望者数が減少傾向にある。

こうした中で、本県においては、専門試験を課さない試験区分である「行政（一般事務B）」区分を実施し、また、女性あるいは技術系職種を対象にした業務説明会を新たに開催するなど、新たな受験者層を掘り起こし、より意欲の強い受験者を確保するための取組を進めてきたところである。

その結果、本年度の大学卒業程度試験の受験者数においては一定の成果が見られたものの、特に技術系職種については引き続き競争倍率が低い水準で推移している状況にある。

こうした状況を踏まえ、各任命権者とも協力し、県の業務内容や県で働く魅力について、一層の情報発信に努め、より効果的な広報活動を実施するとともに、多様で有為な人材が確保できる試験制度の研究・改善を引き続き行い、受験者の確保に取り組む必要がある。

2 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「改正地方公務員法」という。）が、平成28年4月から施行され、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となった。

各任命権者においては、改正地方公務員法を踏まえ、標準職務遂行能力を新たに定めるとともに、人事評価制度に関する規程等について、所要の充実

や改善が図られたところである。

これらの制度を人事管理の基礎として活用していくためには、制度に対する職員の信頼を得つつ、円滑に運用していく必要がある。このため、各任命権者においては、制度の運用状況を適切に検証しながら、客観的で透明性の高い能力・実績を重視した人事管理を進めていく必要がある。

3 人材の育成

組織の総合力を高めていくため、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、その職務遂行能力を発揮することができるような人材育成を図ることが必要である。

そのためには、人事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、個々の職員に応じて採用から退職・再任用まで、計画的な人材育成を図ることが重要である。

また、出産や育児、介護等のために一時的に職務から離れ、ある時期においてキャリア形成上必要な業務を経験できなかった職員であっても、それぞれの事情や能力・実績等に応じて十分に活躍できるよう、必要な業務経験を積むための支援を行うなど、ライフイベントに配慮した人材育成システムの構築が必要である。

4 女性の活躍の推進

女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍することが一層重要とされる中、昨年9月に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）では、都道府県に対し、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行うこと、その状況把握・分析に基づいて、定量的目標や取組内容などを定める事業主行動計画を策定することなどを義務付けている。

本県においても、各任命権者が行動計画を策定し、それぞれ目標を定めたところであり、その達成に向けて、計画的な女性職員の採用・育成や男性の

家庭生活への参画促進，育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みの構築など，男女を問わず働きやすい職場づくりなどを進めていく必要がある。

5 働き方改革と勤務環境の整備

少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少していく中で，多様な人材の能力を生かしていくことが重要になっている。また，育児や介護など，個人の置かれた状況や，ライフスタイルが多様化していく中，多様な働き方を選択したいというニーズが高まっていることから，県内企業における働き方改革への取組が進むよう，県として様々な支援を行っているところである。

公務においても，組織の活力を維持・向上させるためには，時間外勤務の縮減や両立支援の取組などの働き方改革を推進することにより，公務内の全ての職員が従来型の働き方に関する価値観などを改め，それぞれの能力や経験等を十分に発揮して活躍し，「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・バランスの実現を図る必要がある。

(1) 時間外勤務の縮減等

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。

これまでも，経営戦略会議などを中心として行われている管理監督者を主体としたマネジメント面での取組が強化されるとともに，新たに，内部協議資料の作成の基本ルールの設定などの業務改善面での取組も進められている。

昨年度の時間外勤務の状況については，豪雨災害や衆議院選挙の影響もあった平成26年度と比較すると，知事部局及び警察本部ではともに減少しており，平成25年度と比較すると同水準となっている。

また，教育委員会では，教員が子供と向き合う時間を確保することにより学校現場の活性化を図るため，これまでも，業務改善プロジェクト・チームにおいて持続的な業務改善のための仕組み作りなどの取組が進められており，本年度も教務事務支援員の配置の拡充や校務支援システムの本格

稼働に向けた準備など、取組の強化が図られているところであり、文部科学省においても、本年6月に、「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」の報告を取りまとめ、学校現場における業務の適正化に向けた取組を実施することとしている。

引き続き、各任命権者は、管理監督者に対して、所掌する事務・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、週休日の振替制度の活用などにより、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

さらに、「仕事以外の生活の充実」の視点からは、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、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引き続き積極的に取り組む必要がある。

(2) 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、各任命権者とも、昨年度、新たな特定事業主行動計画を策定し、両立支援の取組を行っているところであるが、男性職員の育児休業の活用が依然として十分とは言えない状況にある。各任命権者は、計画期間内に目標を達成できるよう、さらに取組を強化していく必要がある。

なお、昨年度の人事院勧告を受けて、国において、本年4月から、フレックスタイム制の対象を全ての職員に拡充したところである。このような柔軟な勤務形態の導入により、両立支援の推進や人材確保に資するといった効果が想定されるが、一方で、適正な公務運営について確保する必要があることから、本県の実情に配慮しつつ、国の実施状況や他の都道府県の動向を注視しながら、導入について検討する必要がある。

(3) 民間労働法制の改正に伴う措置

民間労働法制においては、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）等を改正する法律が成立し、来年1月から、事業主は介護休業の分割取得などの措置を講じることとされている。国家公務員においても、人事院勧告等により育児・介護休業法の改正内容に即した措置を講じることとされており、本県においても、育児や介護と仕事の両立がしやすい就業環境の整備を行うため、育児・介護休業法の改正内容に即した措置を導入する必要がある。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）の改正などにより、来年1月から、妊娠、出産等に関して、上司・同僚による不適切な言動などの就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられるとともに、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントにあたり許されないことが明示され、これらの改正は地方公務員にも適用されることとなっている。本県においても、男女雇用機会均等法の内容に即して事業主として講じるべき措置を行う必要がある。

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てきたが、近年は概ね横ばい傾向となっている。

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把握・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・長時間通勤の解消に向けて、より一層取り組む必要がある。

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、各種研修や相談体制の充実など、各任命権者において様々な取組を推進しているところであるが、精神疾患を原因とする長期病休者、退職者の数や割合は、依然として高い水準にある。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っている。

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も、引き続き各任命権者において、予防・解決に向けて取り組んでいく必要がある。

なお、労働安全衛生法の改正に伴い昨年12月に創設されたストレスチェック制度については、本県でも既に各任命権者において実施されているところである。今後、当該ストレスチェックの実施状況を踏まえつつ、各所属における職員の心の不調の未然防止に資するよう、結果の有効活用を図っていく必要がある。

8 高齢期の職員の雇用問題

本年度から年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたことにより、本県においても、再任用希望者数が増加している状況にあり、行政職職員についても、1年間全く年金が支給されない年度においてはフルタイム勤務での再任用が始まった。

今後とも、年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、再任用希望者がさらに増加することが想定される中、各任命権者においては、新規採用への影響も考慮しつつ、意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験を最大限活用していく必要がある。

また、人事院は、本年の報告において、再任用職員の増加や在職期間

の長期化等の状況を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととしている。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。

9 不祥事防止に向けた取組の徹底

行政運営に関して課題が山積する厳しい状況の中で、多くの職員は、県職員としての使命を果たすべく、真摯に日々の職務に精励しているところである。

しかしながら、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案は後を絶たず、また、昨年度下期においては税務職員による収賄の懲戒免職処分事案が発生するなど、公務員、ひいては公務全体に対する信頼を大きく揺るがすような事案も発生しており、極めて遺憾である。

各任命権者においては、規範意識の徹底だけでなく、自らの弱さを克服するために必要な事項について科学的知見や有識者の意見などに基づいて具体的にまとめた研修資料の作成や、業務のチェック体制の見直しなどの対策を行っているところであるが、引き続き、原因分析の徹底や再発防止策などの検証を行い、対策について必要な見直しを行いながら、不祥事の防止に向けた取組の強化を図る必要がある。

また、職員においては、一人一人が全体の奉仕者であることを強く自覚し、法令遵守はもとより、高い倫理観のもと、県民の信頼と負託に応えていくことが必要である。