

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・育成等

(1) 多様で有為な人材の確保

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、社会人経験者試験の受験資格の年齢制限を撤廃するなど、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、本年度の受験者数においては、一定の成果が見られたものの、一部の技術系職種について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、今後とも、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・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法の改正により、平成28年4月から、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されている。

各任命権者においては、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充実や改善を図りながら、その運用を

進めているところである。

しかしながら、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、適宜、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人事管理を進めていく必要がある。

(3) 人材育成

組織の総合力を高めていくためには、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必要がある。

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、経歴等の多様性に配慮しながら、個々の職員に応じ、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を推進する観点から、計画的な女性職員の採用・育成や男女を問わず働きやすい職場づくりなどを進めていくことが重要である。

女性職員の採用・育成等に関しては、各任命権者とも、特定事業主行動計画に基づき、計画的な取組を行っているところであるが、特に管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（管理職の女性登用率）の向上について、依然として十分とは言えない状況もあることから、計画期間内に目標を達成できるよう、更に取組を強化していく必要がある。

(5) 新しい臨時・非常勤職員制度への対応

地方公務員の臨時・非常勤職員について、「特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する」ことを内容とする、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が、本年5月に公布され、平成32年度から施行されることとなっている。

この法改正を受け、施行日までに、臨時・非常勤職員の実態把握をはじめ、臨時・非常勤の職の再設定に向けた検討や会計年度任用職員の任用・勤務条件等のあり方の検討を行った上で、所要の規程を整備し、採用に向けた対応を行うことが求められている。

任命権者においては、相互の連携及び調整を図りながら、国や他県の動向も注視しつつ、計画的かつ円滑に新しい制度が導入されるよう、着実に準備を進めていく必要がある。

2 働き方改革と勤務環境の整備

公務において、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。

なお、民間企業の働き方改革に関しては、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革や両立支援に関する取組が行われようとしているところであり、その動向を注視しながら本県職員の働き方改革の取組を進めていく必要がある。

(1) 時間外勤務の縮減等

ア 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推進されるとともに、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、平成 27 年度と比較すると、全体として減少しているところであるが、依然として長時間勤務を行っている職員も見受けられる。

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等を図るとともに、国の取組も参考にしながら、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。

イ 特に、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教員の長時間労働が課題となっているとして、文部科学省は、昨年 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支援に取り組むこととしており、本年 6 月に、学校の働き方改革に関する総合的な方策について中央教育審議会に諮問したところ、本年 8 月には特別部会において勤務時間管理などに関して言及した緊急提言がまとめられた。また、スポーツ庁において、来年 3 月を目途に「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を取りまとめることとしている。

本県教育委員会においても、業務改善モデル校での時間外勤務などのアンケート結果を踏まえ、教員が高いモチベーションを保ち、子供と向き合う時間が確保できていることを目指し、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、校務支援システムの本格稼働、部活動休養日の設定、夏季一斉閉庁の試行実施など、取組の強化が図られているところである。

今後、より一層、教員の負担軽減につなげ、心身ともに健康を維持できる職場づくりを推進していくため、教育委員会は自らの責任として、できる限り早期に、まずは教員の勤務実態の把握を的確に行う必要がある。その上で、把握結果を分析し、具体的な勤務環境の改善策を講じるなど、これまで以上に実効性のある取組を組織全体で行い、学校における働き方改革を進める必要がある。

ウ 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ことを促すなど、計画的な年次有給休暇の取得の取組を行っているところであるが、今後とも、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。

(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、特定事業主行動計画に基づき、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をはじめとして、依然として十分とは言えない状況もあることから、計画期間内に目標を達成できるよう、更に取組を強化していく必要がある。

3 職員の健康管理等

(1) 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、昨年度から実施しているストレスチェック制度については、今後、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、制度趣旨を職員に改めて周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていく必要がある。

(2) 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様々な取組が行われてきたところであるが、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、より一層、職員が健康で意欲的に職務に取り組むことができるよう、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取り組む必要がある。

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

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、各任命権者においては、退職者が年金支給開始年齢に達するまでスタッフ職を中心として再任用することで対応してきている。

年金支給開始年齢の引上げに伴い、再任用希望者が更に増加することが想定される中、各任命権者においては、今後とも、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。

一方、定年の引上げについて、政府は、本年6月に閣議決定された「経済

財政運営と改革の基本方針2017」において、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」こととしており、同閣議決定を受けて、関係府省の局長級を構成員とする「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置されたところである。本県においても、こうした状況を注視しながら、高齢層職員の能力及び経験の一層の活用について検討を行っていく必要がある。

5 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、依然として職員による重大な非違行為が発生しており、このような状況は、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ものであり、極めて遺憾である。

各任命権者においては、規範意識の確立に向け、改めて、原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組の徹底を図る必要がある。

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必要がある。

