

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

若年人口の減少や民間企業の採用拡大の影響などにより、公務員については、全国的に人材の確保が厳しい状況にある。この状況は本県においても同様であり、技術系職種については、特に確保が困難な状況が続いている。

こうした中、本県では、多様で有為な人材の確保に向けて、試験制度の見直しや広報活動の拡充を通じ、新たな受験者層の掘り起こしや、民間経験の豊富な人材の採用などを進めているところである。

今後も、各任命権者とも協力し、広島をより良くしたいという意欲と志を持つ人材を、事務系・技術系ともに幅広い層から掘り起こし、確保するため、試験制度の研究・改善や対象者層に応じたきめ細かな広報活動などを行うとともに、合格者を最終的に採用に結び付けるための方策を検討するなど、各段階において、多様で有為な人材の確保に取り組んでいく必要がある。

(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当たり発揮した能力及び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た。

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、人事評価制度に関し、評価者研修を通じて適切な目標設定を行うなど、制度の実効性を高めるための改善を図っているところである。

こ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とから、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ことが重要である。

(3) 人材育成

本県を取り巻く環境が絶えず変化する中、本県の目指す姿の実現に向けた施策を効果的に進めていくためには、限られた経営資源を最大限活用して、高度化・複雑化する行政課題等に対応できる多様な人材を育成していくことが求められる。

そのためには、日々の仕事を通じて行うOJT、課題解決に向けた実践的な研修により行うOff-JT、他団体との人事交流等により、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、出産や育児や介護等のために一時的に職務から離れた職員に対して、休業中の研修受講機会の確保やキャリア形成支援に係る取組など、必要な支援がなされているところであり、引き続き、ライフイベントに配慮した人材育成を進めていくことが必要である。

(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、各任命権者とも、特定事業主行動計画に基づき取組を進めており、各役職段階における女性職員の割合については一定の進展が見られるところであるが、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）の向上については、依然として十分とは言えない状況もある。

計画策定から2年半を迎え、計画期間の折り返し地点を経過している点

も踏まえ、計画に掲げる目標の達成に向けて、取組の一層の推進が必要である。

(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、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、各任命権者においては、臨時・非常勤職員の実態把握、職の再設定に向けた検討、会計年度任用職員の任用・勤務条件等について検討を進めているところである。

平成32年4月の新制度の導入に向けて、法改正の趣旨に沿った任用や勤務条件となるよう、適切な制度設計を確実に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、先の国会で、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、時間外労働の上限等を定めることなどを内容とする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立したところであり、このような動向も踏まえながら本県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、予算関連業務の見直しなどの業務改善面での取組も進められ、平成29年度の時間外勤務については、平成28年度と比較すると、減少しているところであるが、長時間勤務を行っている職員が見受けられる状況もある。

管理監督者においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識した上で、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえて勤務時間の適正な管理を行い、職場の実態に即した業務改善等を積極的に進める必要があるとともに、各任命権者においては、長時間勤務の是正に向け、要因を踏まえた的確で実効性のある取組を推進していく必要がある。また、職員の心身両面の健康への配慮を行うことも重要である。

なお、労働基準法（以下「労基法」という。）の改正により、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年4月から施行されることとなり、人事院においても、本年の公務員人事管理に関する報告において、超過勤務命令を行うことができる上限を定めることについて言及している。

本県においても、労基法上時間外労働の上限等が定められた趣旨や国及び他の都道府県の動向を踏まえ、時間外勤務の上限の設定について検討する必要がある。

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ことを踏まえ、本人事委員会は、昨年報告で、教育委員会に対し学校における働き方改革を進めることを求めたところである。

昨年の報告後、12月に、中央教育審議会において、学校における働き方改革に関する総合的な方策について中間まとめがなされ、それを踏まえて、文部科学省においても、緊急対策が取りまとめられた。また、本年3月には、スポーツ庁が「運動部活動の在り方に関する総合的なガイ

ドライン」を策定したところである。

本県教育委員会においても、本年4月から「県立学校教職員勤務時間管理システム」の運用を開始し、パソコンのログオン及びログオフを行った時刻を活用した勤務時間の管理を始めるとともに、7月には、「学校における働き方改革取組方針」及び「運動部活動の指針」を策定し、学校における働き方改革に関する取組を進めているところである。

今後、より一層の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、教員の勤務実態や時間外労働に関する労基法改正の趣旨も踏まえた上で、多忙化解消に向け、より具体的で実効性のある勤務環境の改善策を組織全体で講じ、引き続き、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た取得など、計画的な年次有給休暇の取得促進の取組を行っているところである。今後も、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置も踏まえた上で、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、特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）に基づき、幹部職員のイクボス宣言やテレワークの利用促進など様々な取組を進めてきたところであり、平成32年度に向けた行動計画に掲げる目標を既に達成した項目もある。ただし、行動計画の一部の項目については目標を達成できてい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、研修内容の見直しや専門職員の配置など、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、休職者の数や割合は、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、平成28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) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げ、職場の運営にも支障をもたらすとともに、職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となり得るものである。

各任命権者においては、相談窓口の設置や職員の意識啓発に取り組んでいるところであり、引き続き、ハラスメントのない職場環境づくりに努め、予防・解決に向けて取り組んでいく必要がある。

(3) 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、各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ており、近年は概ね横ばい傾向となっていたが、本年度は減少しているところである。

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、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

(1) 再任用制度

年金支給開始年齢の65歳までの段階的な引上げに伴い、各任命権者においては、雇用と年金の接続を図るため、退職者を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などに伴いフルタイム任用が拡充され、再任用職員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。

(2) 定年の引上げ

本年8月10日、人事院は、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることについて、意見の申出を行った。この中では、定年の引上げの必要性とともに、具体的措置として、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与などについて示されている。

この申出を踏まえ、今後、政府において具体的な検討が進められることから、その動向を注視しつつ、本県においても、制度の円滑な導入に向けて、所要の準備を進めていく必要がある。

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、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ事案は後を絶たず、公文書の不適切な事務処理の事案も発生しており、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、懲戒処分の指針の改正や再発防止に向けた研修など、規範意識の確立に向けた取組を行っているところであるが、引き続き、事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続けていくことが重要である。

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。