

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

本県では、これまで、試験制度の見直しや積極的な広報活動の展開を通じ、幅広い層から意欲のある人材の確保を進めてきた。全国的に公務員の人材確保が依然として厳しい状況にある中、令和4年度の大学卒業程度試験においては、行政職全体として前年度を上回る受験者を確保することができ、これまでの取組による一定の成果も現れている。

一方で、過去数年の受験者数の推移をみると全体として減少しており、一部の技術系職種については人材確保が困難な状況が続いている。今後の若年人口の減少の進展やデジタル人材などの単独で育成が困難な人材の確保を進めることなどを踏まえれば、本県の職員採用を取り巻く環境は引き続き厳しいものと想定される。

こうした状況下においても、広島をより良くしたいという意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、各任命権者とも連携し、試験制度の研究・改善を行うとともに、職員の有する経験をより適切に処遇に反映することが重要である。

国においては、民間企業等との人材獲得競争が激しくなる中で、採用試験実施時期の前倒しや受験可能年齢の引き下げ、受験しやすい基礎能力試験の実現等が検討されている。本県においても、こうした状況を見越して、人材確保が困難な技術職等について、試験制度の見直し等による人材確保策の検討が必要である。

また、「情報」や「防災」といった専門的な知識・経験の蓄積が必要な職種については、これまでの新卒採用に加えて、適切な処遇の下での社会人経験者採用や任期付職員採用等によって外部人材を確保し、必要な民間

の知見を積極的に公務に取り入れていくことも重要である。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法においては、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人事評価を行い、これを任用、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、人事評価制度に関し、階層別研修を通じた効果的な目標設定方法の周知、評価者研修を通じた管理職員の評価スキルの向上、標準職務遂行能力の職員への理解浸透を図る取組など、制度の実効性を高めるための取組を継続しているところである。

国においては、本年10月に評語の細分化等が施行され、人事評価により職員の能力や実績をよりきめ細かく的確に把握し任用・給与等に反映するなど、能力・実績に基づく人事管理が推進されている。

定年が今後段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が一層進行する中、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、本県においても、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を人材育成の観点から活用するとともに、任用、給与等に適切に反映し、能力・実績に基づく人事管理を徹底することが求められる。

各任命権者においては、改めて制度の内容を検証し、能力・実績に基づく人事管理を推進し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するとともに、組織全体のパフォーマンスを向上していくことが求められる。各任命権者においては、職員の意欲的な能力開発に結び付くOJT、課題解決に向けた知識・スキルを効果的に習得・定着させるOff-JTの推進に継続的に

取り組んでいる。

今後こうした取組を継続することが重要であり、OJTについては、新型コロナウイルス感染症への対応やテレワークの普及等により勤務環境や職員同士のコミュニケーションの取り方が変化する中で、各職場の状況に応じた方法で実施する必要がある。また、Off-JTについては、ここ数年は新型コロナウイルス感染症の影響で研修等がオンライン中心となっているが、職員に求められる知識・スキルの習得・定着に向けて、対面とオンラインを効果的に組み合わせて実施する必要がある。

特に若年層の職員への人材育成については、各職場において、成長を実感しながら、やりがいを持って働けるよう、職員のOJT及びOff-JTをきめ細かく進めていくことが重要である。

(4) 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

人口減少や少子高齢化、グローバル化の進展や新型コロナ危機など、本県を取り巻く環境は日々変化し、県職員が向き合う行政課題は多様化・複雑化している。こうした変化に対応し、行政ニーズに応えていくためには、従来どおりの視点や画一的な考え方ではなく、新しい視点や多様な背景を持った職員が協力し、課題解決に取り組んでいくことが求められる。

(女性の活躍の推進)

各任命権者においては、特定事業主行動計画を定めて取組を進めており、これまでに、女性登用などの面において一定の成果に結びついているところである。

この計画に定めた目標の達成に向けて、今後も着実に取組を進めていくことが必要である。

(障害者雇用の推進)

障害のある人が自らの能力を発揮し、障害特性に応じて活躍できる社会を実現していくことが重要である。障害者雇いを推進することは各任命権者の責務であり、令和3年度からは、新たに知的障害者及び精神障

害者の採用を行っている。

各任命権者においては、障害の状況に応じた合理的配慮のあり方などについて個別に検討の上、障害者が、職場においてその能力を十分に発揮できる環境を具体的に整えていく必要がある。

(会計年度任用職員の勤務環境等の整備)

会計年度任用職員制度については、令和2年4月の制度開始以降、所要の見直しを行ってきたところである。

今後もそれぞれの職の状況を適切に把握し、他の都道府県や国の非常勤職員との均衡を踏まえつつ、意欲を持って働くことができる環境等を整えていくことが必要である。

性差、障害の有無、各々が抱える事情や勤務形態の違いなどはもとより、そもそも職員一人一人の属性、背景、価値観や考え方は異なっている。後述する働き方改革の取組の推進などを通じて、この差異を組織内の多様性として互いに認め合い、活かしていくことで、組織全体のパフォーマンスを向上させ、多様化・複雑化する行政課題の解決に結び付けていくことが重要である。

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、仕事と暮らしの両立支援、テレワーク等の柔軟な働き方などの働き方改革を推進し、勤務環境の整備を進めていくことが重要である。

これにより、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「仕事以外の暮らしの充実」の好循環を生み出すことで、自身のWell-being（肉体的にも精神的にも社会的にも、全てが満たされた状態）の実現を図る必要がある。

(1) 時間外勤務の縮減等

ア 時間外勤務の縮減については、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り、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ているところである。

令和3年度の時間外勤務は、教育委員会では前年度と変わらず、警察本部では前年度より減少したが、知事部局では、新型コロナウイルス感染症対策業務などのため、前年度より増加した。

知事部局では、新型コロナウイルス感染症対策の業務を担う職員について、長時間勤務を是正するために大規模な対策が実施されたものの、本庁で、特定の職員が令和2年度から2会計年度続けて年1,000時間を超える時間外勤務を行った事例が9件発生するとともに、特定の職員が10か月続けて100時間以上の時間外勤務を行う事例が発生するなど、是正に至らず長期に及ぶ事例が散見され、また、保健所業務を担う地方機関でも、令和4年1月以降、長時間勤務が常態化する事例が多数発生しており、過重労働による健康障害の発生が懸念される状況にある。

加えて、一般的には特例業務には該当しないと思われる業務のために上限時間を超える時間外勤務を命じたり、業務負担の見直しや勤務時間の割振り変更など、上限時間を超えて時間外勤務を命じる事態を回避するための管理監督者による適切なマネジメントが行われていない不相当な運用事例も散見された。

人事委員会規則では、大規模災害への対応その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員について、任命権者が上限時間を超えて時間外勤務を命じることができることとしているが、その適用は慎重かつ厳格に行われなければならない、適用を回避・解消するための十分な取組を行い、上限時間を超える時間外勤務を必要最小限にしなければならないものである。その上で、上限を超える時間外勤務が行われる状況においては、職員の心身の健康への影響が懸

念されることから、医師による面接指導等の徹底や勤務間インターバル制度による休息時間の確保など、職員の健康に最大限配慮し、過重労働による健康障害の防止に努めなければならない。特に、長時間勤務の常態化を早急に是正することが喫緊の課題である。

長時間勤務の常態化、特に上限時間を超える時間外勤務の常態化を是正するためには、徹底した業務の精選・合理化等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に見合った人員配置を行うなどの取組をさらに推進するとともに、管理監督者が個々の職員の上限時間を適切に把握し、特定の職員への業務負担の集中緩和を図るなど、上限規制の趣旨を踏まえたマネジメントを着実にやっていく必要がある。特に、長時間勤務が常態化し、長期に及んでいる職場・職員については、これまでの取組の課題を検証した上で、こうした取組を重点的にやっていく必要がある。

本人事委員会としては、上記の考えを踏まえて、今後も、各任命権者において、時間外勤務の上限規制が適切に運用されるよう、各任命権者に対し必要な指導及び助言を行っていく。特に、知事部局については、長時間勤務の常態化が是正に至らず長期に及んだことも踏まえ、長時間勤務の常態化が早急に是正されるよう、今後の取組の進展等、状況を注視しつつ、必要な指導及び助言を行っていく。

イ また、本人事委員会は、教員の長時間労働が課題となっていることを踏まえ、教育委員会に対し引き続き学校における働き方改革を進めることを求めているところである。

令和3年度における県立学校教員の長時間労働の状況については、前年度と比較して一定の改善はみられるものの、依然として多くの教員が長時間労働を行っている。

教育委員会では、令和2年に、教育職員の時間外在校等時間の上限を原則、月45時間、年360時間とすることなどを定めた「県立学校の教育職員の業務量の管理等に関する規則」を制定し、併せて、「県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を策定するとともに、

「学校における働き方改革取組方針」を改定して、令和4年度までの目標を定め、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。

「学校における働き方改革取組方針」の期間の満了が近づいている点も踏まえて、同取組方針に定める目標達成に向けた取組を着実に進めていく必要がある。また、次期取組方針の策定に向けては、教員の負担をより一層軽減するため、教員の勤務実態を十分に把握し、現取組方針に基づく取組の効果検証を行った上で、より実効性のある取組を検討することが必要である。

併せて、小中学校も含めた教育職場全体で教職員の働き方改革が着実に推進されるように、県教育委員会においては、市町教育委員会と連携を図るとともに、市町教育委員会や小中学校の取組を支援していく必要がある。

ウ さらに、「仕事以外の暮らしの充実」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、民間労働法制を踏まえた年5日の確実な取得、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、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) 仕事と暮らしの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暮らし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り、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、様々な取組を進めてきたところである。

各任命権者においては、令和3年度に行った取組の成果と課題を検証し、検証結果を踏まえて、計画に掲げる目標の達成に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

中でも、男性職員の育児休業については、各任命権者において取得を促

進する取組が行われており、年々取得率は上昇しているものの、警察本部と教育委員会では取得率が低い水準に留まっており、職務や勤務環境により取得率に差が生じている状況である。

今年度、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等の義務化や、育児休業の取得回数制限の緩和など、会計年度任用職員を含めて育児休業の取得が促進されるよう制度改正を行ったところであり、今後男性職員の育児休業の取得を更に促進するため、制度の周知や意識啓発を図っていく必要がある。

(3) テレワーク等の新しい働き方の推進

コロナ禍において、「新しい生活様式」に対応した新たな働き方が求められる中、各任命権者において、業務効率化や仕事と暮らしの両立支援の観点を踏まえ、県庁働き方改革や広島県行政デジタル化推進アクションプランなどにより、WEB会議やテレワークの推進など、様々な取組が進められている。

テレワーク等の柔軟な働き方は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであり、公務能率の向上や多様な有為の人材確保につながるものである。

引き続き、テレワーク等の柔軟な働き方をより一層推進し、その利用の拡大・定着を図っていく必要がある。

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相談体制の強化など、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、増

加傾向にある。中でも、20歳代の若年層職員の精神疾患発生率が近年著しく上昇していることが認められ、組織運営上の大きな課題となりつつある。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、ストレスチェック制度については、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、制度趣旨を職員に十分周知するとともに、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、これまで相談窓口の設置や職員の意識啓発に取り組んできたが、一昨年のパワー・ハラスメント防止対策の法制化を踏まえ、要綱の整備に併せて「懲戒処分の指針」の改正を行って以降、職員による相談件数が増加しているところである。

また、近年多様な価値観が広がっている中、いわゆるLGBTQなどの性的マイノリティに対するハラスメントについても職員の理解促進を図っていくことが重要である。

こうした状況も踏まえ、研修等により職員に対する周知・啓発を図るなど、ハラスメントのない職場環境づくりに今後より一層努め、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 balan

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 高齢層職員の雇用と定年引上げ

定年の引上げについては、昨年6月の地方公務員法の改正を踏まえ、今般、関係条例が整備され、令和5年4月から、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制などの諸制度の導入や給与等に関する措置が行われることとなった。

各任命権者においては、60歳を超える職員が培ってきた多様な知識と経験を公務内で積極的に活用できるよう、組織における役割を明確化し、加齢に伴う身体機能の低下なども踏まえながら、定年まで働き続けられる環境の整備に取り組むとともに、質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保していく必要がある。

また、関係条例の整備により、定年前再任用短時間勤務制の導入とともに、暫定再任用制度が経過措置されており、今後も再任用職員が公務に従事することから、各任命権者においては、引き続き意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験が最大限発揮されるよう環境整備に努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・セクハラ行為の懲戒処分事案が後を絶たない。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。

