

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 人材の育成

人口減少，少子高齢化，経済分野を始めとするグローバル化の進展，先の「東日本大震災」などにより顕在化した構造的な課題など，社会経済情勢や公務員を取り巻く環境が大きく変化する中，複雑・高度化した行政課題に的確に対応し，質の高い行政運営を進めていくためには，多様で有為な人材を確保するとともに，職員の力を引き出す人材育成を進め，組織の総合力の一層の向上を図っていくことが不可欠である。

(1) 人材の確保と育成

採用試験制度については，人物重視や透明性の確保の観点から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し，職員の年齢構成を是正するため社会人経験者等採用試験を実施するなど，見直しに取り組んできた。

一方，国においては，大幅な採用抑制の中，従前のキャリアシステムを見直した新たな採用試験を平成 24 年度から実施し，能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とすることとしており，また，他の都道府県においては，特別枠や早期枠の設置など人材確保に向けた取組が進められている。

採用試験のあり方については，こうした動向も踏まえながら，不断の研究・見直しを行うとともに，任命権者と連携を図りながら求める人材や公務の魅力について，様々なメディアを活用し積極的に情報発信することにより，多様な分野から多くの受験者を確保し，それぞれの任命権者の行政課題に果敢に取り組むことを希望する人材の獲得に努めていくことが必要である。

さらに、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、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）、長期派遣制度の活用など広島県職員・人材育成戦略や各任命権者の人材育成計画に基づく人材育成の着実な実施に取り組むことが必要である。

(2) 人事評価制度の充実

人事評価は、職員の能力や実績を公正かつ客観的に把握し、その結果に基づいた適正な人事管理を行うことにより、人材の育成を図ることができる重要なツールである。

国においては、人事評価の結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎と位置付ける新たな人事評価制度が平成21年4月から導入され、能力・実績主義の人事管理が推進されている。

本県においても、知事部局や教育委員会において管理職から一般職員まで一貫した目標管理評価システムが実施され、育成面談・苦情処理制度の拡充など公正かつ客観的な人事評価を導入するための様々な取組が進められているところである。

また、本年度から全ての任命権者において一般職員を対象とした査定昇給や勤勉手当の成績率の運用が導入された。

各任命権者においては、これらの制度や評価に対する個々の職員の信頼を高める措置を講じるとともに、運用状況の検証を行いながら、人事評価結果の任用や給与等への適確な反映など、職員の能力・実績に基づく人事評価制度の充実を図っていく必要がある。

2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する課題

(1) 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。

昨年度の時間外勤務の状況は、経営戦略会議等を中心とした業務改善の取組等が強化された結果、一定の縮減が図られている。

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、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、計画的な取得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 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
知 事 部 局	本庁	16.0	18.0	15.0
	地方機関	6.9	7.4	6.9
教 育 委 員 会	本庁	24.3	23.0	21.1
	地方機関・学校	5.7	6.0	5.9
警 察 本 部	本部等	13.5	13.0	13.3
	警察署	16.0	17.9	15.2

(注) 制度上、時間外勤務手当が支給されない職員を除く。

(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り、特に男性職員の育児参加については、引き続き休暇・休業制度の浸透を図るとともに、職場内で利用しやすい環境づくりなどに取り組む必要がある。

■ 職員の育児に係る主な休暇等の取得状況 (単位：人)

	平成 19年	平成 20年	平成 21年	平成 22年	平成 23年
配偶者出産休暇 (配偶者の出産前後に取得可能な休暇)	427	390	408	411	448
育児参加休暇 (配偶者の産前産後の期間に子を養育するための休暇)	66	61	83	75	98
男性の育児休業 (3歳未満の子を養育するための休業)	9	17	11	15	15

(注) 1 企業局，病院事業局の取得人数を含む。

2 配偶者出産休暇，育児参加休暇（職員の勤務時間及び休暇等に関する規則第 10 条第 1 項の表第 12 号，第 13 号）は，市町立学校等の県費負担教職員の取得人数を除く。

3 配偶者出産休暇及び育児参加休暇は暦年の取得者数，育児休業は当該年度の新規取得者数

(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、任命権者において解消に向けた種々の努力が行われ、昨年度に比べ減少しているが、十分な解消が見られないのが現状である。

職員の健康管理や効率的な公務運営の観点から、職員の長距離・長時間通勤を解消する必要があることについては、これまでも指摘してきたところである。

効率的な公務運営と人事異動における適材適所の配置とのバランスのとれた人事管理施策が求められている中で、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。

3 公務運営に関する課題

(1) 高齢期の職員の雇用問題

国家公務員の雇用と年金の接続については、本年3月に内閣の国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において、民間企業の状況を踏まえ、希望者をフルタイムで再任用することを柱とする基本方針が決定された。

地方公務員についても、現在、国において、再任用により雇用と年金を接続する方向で、都道府県や市町村の実態を踏まえつつ検討が進められているところである。

高齢期の職員の能力と経験を活用し、平成25年度の定年退職者から新たな再任用制度を導入していくためには、法改正等の国の動きを注視しつつ、次のような課題について早急に検討し、方向性を明らかにする必要がある。

- ア 職員の意欲と能力に応じてどのような職務・ポストにどのような勤務形態で再任用するかなど長期的な視点に立った人事管理
- イ 年金支給開始年齢が引き上げとなる3年に一度、60歳を超える職員が公務部内に追加的に留まることと若手職員の安定的・計画的な採用の両立
- ウ 加齢に伴い就労が困難となる職務の取扱い、公務外での再就職や早期退職の支援等

(2) 職員の健康管理

職員の健康管理は、個々の職員にとってはもちろんのこと、効率的な公務運営を確保するために、組織全体にとっても重要な問題である。

特に、職員のメンタルヘルス対策については、近年、精神疾患による病休者・休職者数が高い数値で推移しており、喫緊の課題となっている。

メンタルヘルスの対策としては、予防や早期発見・早期対応の観点に立った取組が重要であり、各任命権者において、職員が気軽に悩み事等の相談ができる体制の充実等に取り組む必要がある。

また、職場内の予防の観点では、引き続き職員に研修等を通じてメンタルヘルスについての正しい知識や対策方法を伝えるなど啓発を進めるとともに、職場における心身の健康に影響を及ぼすようなストレスを低減するため、上司と部下、同僚職員間の良好なコミュニケーションを図り、職員の相互理解を深めていけるよう、職場全体で心身の健康に対する意識を高める必要がある。

さらに、こうした精神疾患の一因となる、職場の「いじめ・嫌がらせ」、
「パワーハラスメント」について、近年社会問題として顕在化してきていることを踏まえ、昨年度厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が取りまとめた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」において、パワーハラスメントの行為類型などが示されたところである。こうした情報の周知や活用を図るなど、これまで行ってきた各任命権者の取組を一層進めていく必要がある。

なお、病休者等の円滑な職場復帰、再発防止の観点では、現行の復職支援制度の実績を検証しながら、より効果的な実施が必要である。

(3) 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、全体の奉仕者としての自らの責務を果たすべく、真摯に日々の職務に精励しているところである。

しかし、飲酒運転の根絶が叫ばれる中での警察官・教員の飲酒事故や教員のわいせつ行為による懲戒免職事案などの不祥事が相次いでおり、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著しく失墜させるものであり、極めて遺憾である。

任命権者においては、不祥事防止についての研修資料の配布や緊急メッセージの発信など、職員の規範意識の確立に向けた対策を行っているところであるが、引き続き、原因分析や再発防止策などの検証を行い、不祥事の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、一人一人が自らの職務と立場を理解し、強い責

任感のもとで職務を全うする意識を高め、県民の信頼にこたえていくことが必要である。

■ 懲戒免職処分者数の推移

(単位：人)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
知 事 部 局	0	0	0	0	0
教 育 委 員 会	4	5	4	1	3
警 察 本 部	2	0	1	1	2
計	6	5	5	2	5

(注)平成24年度は、9月15日現在の人数

(4) 公務員制度改革

人事院は、本年の「国家公務員制度改革等に関する報告」において、自律的労使関係制度の措置に関する内容を含む国家公務員制度改革関連4法案について、今後、国会等の場で十分な議論が尽くされることが必要であるとして、改めて論点を提示した。

また、国家公務員に係る措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることを柱とする「地方公務員制度改革について（素案）」が、総務省から示されているところであり、自律的労使関係制度の措置等に関する国の動向について、引き続き注視していく必要がある。