

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、公務員の採用試験をめぐっては、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、広報活動の強化や、専門試験を課さない試験区分である「行政（一般事務）B」の新設といった取組を進めた結果、本年度の大学卒業程度試験の受験者数は前年度より増加し、語学・国際関係・理系学部の学生など新たな受験者層の掘り起こしに一定の成果が見られたところである。

他方、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、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

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月から施行されることとなっており、改正地方公務員法では、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が求められている。

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、現行の人事評価制度に関する規程等について、所要

の充実や改善を図っているところであるが、引き続き客観的で透明性の高い能力本位の人事管理を進めていく必要がある。

また、今回、等級別基準職務表を条例に規定することが制度化され、あわせて、等級別、職名別の職員数の公表が義務付けられたことに加え、来年度からは本県独自の給料表を導入した新たな給与制度に移行することから、各任命権者においては、職務給の原則の一層の徹底を図る必要がある。

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、人材育成を図る上で、各任命権者においては、評定や指導に係る技能を向上させるための措置を講じるなど、人事評価制度に対する職員の信頼を高めるよう努める必要がある。

4 女性の活躍の推進

豊かで活力ある社会の実現を図るため、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ており、本年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が公布された。この法律では、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。

本県においては、職員に占める女性職員の割合が高まる中、現在は女性管理職の割合が全国平均を下回っているものの、女性職員を将来の管理職員候補として積極的にグループリーダー等に登用・育成するとともに、県政運営

における要職へ登用するなどの取組を進めているところである。これらの取組に加え、法律に従い、女性の活躍に関する適切な目標を設定した上で、引き続き出産・育児後の円滑な職場復帰や多様な職務機会の付与・研修等による能力開発などのキャリア形成支援を行うなど、女性の活躍に向けた取組を計画的に進めていく必要がある。

5 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、中でも、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。

これまでも、一斉定時退庁・一斉消灯等の取組に加え、特に知事部局では、カエルシールや所属長の自己診断チェックシートといった管理監督者によるマネジメントの徹底などの時間外勤務の縮減に向けた取組を行ってきたものの、昨年度は、8月豪雨災害や衆議院選挙等の影響もあり、知事部局及び警察本部において時間外勤務が増加した。

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・チームによって業務の効率化などの取組が進められており、今年度からは新たに教務事務支援員の配置や校務支援システムの導入など、取組の強化が図られているところである。

各任命権者においては、これらの取組を検証し必要な改善を行いながら、引き続き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。

6 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、従来から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、男性職員の育児参加については、特に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、本年度、いずれも新たな特定事業主行動計画を策定し、男性職員の育児参加については、両立支援の一層の充実を図る観点からさらに高い目標を設定しているところであり、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。

また、本県においては、昨年、小学校1年生から3年生までの子を養育するための部分休暇を独自に創設するなど、両立支援のための休暇・休業制度の拡充を行ったところであり、各任命権者においては、こうした新たな制度の周知や利用促進に向けた環境づくりに引き続き取り組む必要がある。

なお、人事院においては、本年、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して勤務時間を割り振るフレックスタイム制の拡充に係る勤務時間法の改正について、報告及び勧告が行われたところであるが、今後、本県においても、国や他の都道府県の動向を注視しながら導入の可能性について検討する必要がある。

7 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種々の取組が行われ、概ね減少傾向にある。

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、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・長時間通勤を極力解消していく必要がある。

8 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、研修や相談体制の充実に加え、教育委員会や警察本部においては本年度から精神科の医師を産業医に選任するなど、各任命権者において様々な取組が行われ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、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、労働安全衛生法が改正され、本年12月から、事業者が常時使用する労働者に対して医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に応じて面接指導の実施を義務付けること等を内容とするストレスチェック制度が創設されるため、本県でも、各任命権者においてこの制度が円滑に導入、運用される必要がある。

9 高齢期の職員の雇用問題

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、本県においては、現時点では無年金となる期間が1年未満であることから、再任用を希望する退職者について、大部分を短時間勤務のスタッフ職として再任用している状況にある。

しかし、来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、平成27年度末の定年退職者からは、無年金期間が最長2年となることから、再任用希望者が増加することが想定され、現行の短時間勤務を中心とした再任用制度ではこれまでの経験や能力を十分に活かさないことや、職員

の士気の低下，生活に必要な収入が得られないなどの問題が生じることが考えられる。このため，フルタイム勤務の拡大とともに，適切な配置を進め，意欲と能力のある再任用職員を幅広い職務や職域で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，再任用職員の給与については，民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ，引き続き，そ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。