

# 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、語学・国際関係・理系学部の学生や民間経験の豊富な人材などを含め、幅広い層から意欲のある人材の確保を進めてきたところである。

一方で、若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲などを背景に、全国的に人材の確保を取り巻く情勢は厳しい状況となっており、本県の採用試験においても、この数年の間、受験者数は全体として減少傾向にある。

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幅広く掘り起こし、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、事務系・技術系や社会人など受験者層ごとに求められている情報を把握し、説明会や広報媒体を通じて分かりやすく発信するなどの効果的な広報活動を行うなど、積極的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、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、人事評価制度に関し、階層別研修等を通じた効果的な目標設定方法の周知、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改善に努めているところである。

この制度を人事管理の基礎とし組織の総合力を高めていくためには、制

度に対する職員の信頼を得つつ、円滑かつ効果的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するとともに、組織全体のパフォーマンスを高めていくことが求められる。

そのために、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、他団体との人事交流等を通じ、採用から退職まで計画的な人材育成により個々の職員の能力を最大化するとともに、職員の多様な能力や個性が生かされる組織風土を形成していくことが重要である。

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いて取組を進めており、女性職員の各役職段階における割合の増加や職域の拡大など、一定の進展が見られるところであるが、知事部局、教育委員会等においては、今年度が現計画の最終年度である点も踏まえて、現計画の目標達成に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

なお、次期計画の策定に向けては、現計画に基づく取組の効果検証を行

った上で、採用・育成・登用など人事管理面での取組に加えて、職場全体での意識改革や風土づくりを一層進めるなど、多面的に実効性のある取組を検討することが必要である。

#### (5) 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り、公務においても、障害者を積極的に採用し、法定雇用率を達成することは各任命権者の責務である。

近年の身体障害者を対象とした採用試験において受験者が減少傾向にある中で、継続的に法定雇用率を達成していくためには、身体障害以外の障害種別も含めて、任期や勤務時間など多様な任用形態を活用しながら、障害者を積極的に採用していくことが必要である。

各任命権者においては、採用後の配置の考え方、障害の状況に応じた合理的配慮のあり方など、今後の障害者雇用のあり方について検討した上で、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整えていく必要がある。

#### (6) 会計年度任用職員制度への対応

特別職非常勤職員等の任用を厳格化するとともに、一般職の会計年度任用職員制度を創設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、令和2年度から施行される。

各任命権者においては、これまでに、会計年度任用職員制度に係る条例を整備するなど、制度の導入に向けた準備を進めているところである。

令和2年4月に制度が適正かつ円滑に導入されるよう、必要となる規則の整備等について、適切に対応していくことが必要である。

## 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。

また、民間企業の働き方改革に関しては、本年4月から、労働時間法制の見直し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（以下「働き方改革関連法」という。）が順次施行されているところであり、各制度の導入状況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、時間外勤務は全体として減少傾向にあったが、平成30年度については、7月豪雨の影響により、前年度より増加している。

本県においては、働き方改革関連法による労働基準法の改正や人事院規則の改正も踏まえ、本年4月から、時間外勤務の上限規制を導入し、時間外勤務の限度時間を原則として、月45時間、年360時間と設定したところである。

各任命権者においては、原則の限度時間を超えて時間外勤務を命じることができる例外規定の適用などの制度運用について、人事委員会規則等の趣旨を踏まえ、具体的な手続等を定めているところであり、これに沿った適切な運用を図る必要がある。

また、働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正により、事業者には労働時間の客観的な把握が義務づけられたことを踏まえ、知事部局及び教育委員会においては、本年4月から、過重労働の防止等を目的とし

て、パソコンのログを補助的に活用した勤務時間の確認が行われているところである。

管理監督者においては、職場の実態を正しく把握した上で、勤務時間の適正な管理を行い、職場の実情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。併せて、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。

イ 特に、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、昨年の報告で、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たところである。

昨年の報告後、本年1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答申がなされ、それを踏まえて、文部科学省において、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として、いわゆる「超勤4項目」以外の業務への対応も視野に入れ、教員の超過勤務の上限の目安を原則、月45時間、年360時間とすることなどを内容とした「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が取りまとめられた。また、部活動に関しては、昨年12月に、文化庁が「文化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、「学校における働き方改革取組方針（平成30年7月）」に基づき、県内の公立学校（広島市立学校を除く。）における教員の勤務実態調査を実施し、本年5月、その結果を公表するとともに、6月には、「文化部活動の方針」を策定するなど、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、教員の勤務実態や上記勤務時間の上限に関するガイドラインも踏まえた上で、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」の観点からは、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) 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、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、現計画に掲げる目標を既に達成した項目もあるが、計画期間の満了が近づいている点も踏まえて、目標達成に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

なお、次期計画の策定に向けては、現計画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。

## 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、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、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、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。

なお、本年6月、民間のパワー・ハラスメント防止対策の法制化を含む、女性活躍推進法等の一部改正がなされ、今後、労働政策審議会の審議を経て、事業主が講ずべき措置等に関する指針が示される予定であり、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。

## (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

雇用と年金の接続を図るため、各任命権者においては、退職者を再任用

することで対応している。年金支給開始年齢の段階的な引上げなどに伴い、今後も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、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。

こうした中、昨年8月、人事院は国家公務員の定年の段階的な引上げについて意見の申出を行い、現在、政府において制度設計等が進められている。

定年を引き上げる場合には、職員の給与体系や人事管理のあり方などについても影響を及ぼすことが考えられるため、国等の動向を注視の上、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、任意団体会費の横領事案等が発生したほか、証拠品の盗難事案に係る懲戒処分も行われており、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、職員の服務規律の確保等に係る通知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。