

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2年度の大学卒業程度試験においては、行政（一般事務A）をはじめ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、過去数年の推移をみると、受験者数は全体として減少傾向にあり、また、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、受験者が求める情報を各種の広報媒体を活用して分かりやすく届けるなど効果的な広報活動を行うことにより、多様で有為な人材の確保に取り組んでいくことが重要である。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止などの観点から、いわゆるオンライン説明会が増加しており、こうした変化にも対応して最適な広報活動を展開していく必要がある。

(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、引き続き、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、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させるとともに、職員の多様な能力や個性が生かされる組織風土の形成に取り組んでいる。

こうした取組を継続・拡充して人材育成の効果を高めていくとともに、在宅勤務の増加など働き方の多様化にも対応した効果的なOJTやOff-JTを進めていくことが必要である。

(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考え方をもって、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。

知事部局，教育委員会等においては、令和2年度からの特定事業主行動計画を策定したところであり、新た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。警察本部においては、今年度が現計画の最終年度である点も踏まえて、目標達成に向けて引き続き取組を進めるとともに、次期計画の策定に向けては、これまでの取組の効果検証を行った上で、実効性のある今後の取組を検討することが必要である。

(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り、障害者雇用の推進することは各任命権者の責務である。

令和2年度からは、新たに知的障害者，精神障害者を対象とした採用選考試験を実施したところである。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。

(多様な働き方の選択)

育児，介護など，様々な事情を持つ職員が，それぞれの状況に応じた最適な働き方を選択でき，異なる価値観や考え方が仕事に生かされる職場環境づくりが必要であり，後述する働き方改革の取組も，今後ますます重要となってくる。

性差，障害の有無，各々が抱える事情などはもとより，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。この差異を組織内の多様性として互いに認め合い，生かしていくことで，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。

(5) 会計年度任用職員制度の運用

各任命権者においては，昨年度までに，必要な規程等の整備を行い，本年4月から会計年度任用職員制度を導入した。これまでに相当数の職員が採用されているが，所要の採用手続や給与決定を行い，現在まで，円滑に制度導入が行われているところである。

今後もそれぞれの職の状況を適切に把握し，引き続き制度を安定的に運用していくことにより，効率的・効果的な行政サービスの提供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，近時，新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として，官民を問わず，テレワークや時差出勤など柔軟な働き方が広がり始めていることから，本県においても，こうした状況を踏まえながら勤務環境の整備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，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。

令和元年度の時間外勤務は、7月豪雨の影響により増加した前年度より各任命権者において減少したが、知事部局と教育委員会では、前々年度の水準までには回復していない。

本県においては、昨年4月から時間外勤務の上限規制を導入し、一月の時間外勤務を、原則45時間、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に時間外勤務を命じる必要がある場合でも100時間未満、などとする上限を設定している。

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対しては、上限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、その場合には、任命権者は、その時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、本人事委員会に報告しなければならないこととしている。

令和元年度については、知事部局及び警察本部において特例業務の時間外勤務が行われ、各任命権者からその検証等の結果について報告を受けたところである。

今後、各任命権者において、検証等の結果を踏まえた特例業務に係る時間外勤務を回避するための適正な措置が講じられ、長時間勤務を是正するための的確で実効性のある取組が推進されるよう、本人事委員会として必要な指導及び助言を行っていく。

特に、知事部局では、本年3月以降、新型コロナウイルス感染症対策の業務を担う職場で、時間外勤務が大幅に増加し、本年度においても多くの職員が特例業務に係る時間外勤務を行っている。こうした職場について、職員の心身両面の健康に適切に配慮するとともに、長時間勤務を常態化させないための方策を検討し、改善を図る必要がある。

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。

令和元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。

国においては、文部科学省が策定した「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」が法的根拠のある指針に格上げされたところである。

本県においても、国のこうした動きを踏まえ、「県立及び市町立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例」の一部を改正し、教育委員会において、国の指針と同様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、引き続き、教員の勤務実態を十分に把握した上で、上記取組が実効性のある勤務環境の改善につながるよう、長時間労働の解消に向けた学校における働き方改革を着実に進めていく必要がある。

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、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、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る。

知事部局及び教育委員会においては、前計画における課題を踏まえ、本年度から令和7年度末までを計画期間とする新たな計画が策定され、これに基づく取組が進められているところであり、計画に掲げる目標の達成に向け、取組を進めていく必要がある。

警察本部においては、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。また、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。

また、不妊治療と仕事の両立については、本年5月、国が策定した「少子化社会対策大綱」において、国家公務員について不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ることとされていることから、本県においても国や他の都道府県の状況を注視しつつ、取組を進めていく必要がある。

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、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ところであるが、本年6月には、パワー・ハラスメント防止対策の法制化を踏まえ、パワー・ハラスメントの防止に係る要綱の整備等を行い、パワー・ハラスメントの禁止、管理監督者の責務、研修等の実施等について規定するとともに、「懲戒処分の指針」の改正などを行ったところであり、こうした対策も踏まえ、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

地方公務員の定年の引上げに関して、地方公務員法改正案は国会において継続審議とされており、廃案となった国家公務員法等改正案を含め、今後の国の動向を注視していく必要がある。

法案に示されている役職定年制や定年前再任用短時間勤務制など、新た

に導入される制度をはじめ、定年の引上げに伴う諸課題については、改正法が成立した場合に適切に対応することができるよう検討を行うなど、所要の準備を進めていく必要がある。

また、再任用制度に関しては、年金支給開始年齢の段階的な引上げなどに伴い、定年の引上げが完了するまでの間、今後もフルタイム任用の拡大を含め再任用職員の増加が想定されることから、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、依然として職員による重大な非違行為が発生しており、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、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。