

人事管理に関する報告（意見）

はじめに

我が国全体が人口急減・超高齢化という極めて大きな課題に直面する中、本県においても、生産年齢人口の大幅な減少、医療・介護需要の急激な増加のほか、頻発する自然災害等、様々な課題への対応が求められている。

こうした課題に果敢に立ち向かい、的確に対処し、県民の信頼に応えていくためには、県政を支える全ての職員が、高い使命感・倫理観を持って、自らの能力を高め、その能力を十分に発揮していくことが不可欠である。

平成28年4月には、能力及び実績に基づく人事管理の徹底や退職管理の適正の確保を目的とした改正地方公務員法が施行される。

この法改正の趣旨を十分に踏まえ、能力本位の任用制度の確立や、適正な退職管理に引き続き取り組んでいくとともに、優秀で多彩な人材を確保しつつ、女性職員や高齢層の職員の一層の活用を図り、全ての職員の力が結集した活力ある組織づくりを進めていくことが必要である。

また、職員が県民の信頼に応え、高い士気を持って、最大限の能力を発揮できるよう、職場全体の意識改革と働きやすい勤務環境の整備を図っていくことが重要である。

主な課題と具体的方向

1 人材の確保

我が国の年齢別人口をみると、少子化の進行に伴い、若年人口が大きく減少してきており、今後、新規学卒者数についても年々減少し続けていくことが見込まれる。また近年、景気の回復基調を背景に民間企業の採用意欲は高まっており、国及び他の地方公共団体も含め、有為な人材獲得に当たっての

競合は厳しさを増している。

こうした中、本県においては、今後数年間にわたり定年による多くの職員の退職が見込まれることから、毎年、一定の採用者数の確保が必要となる。本県が求める優秀で多彩な人材を確実に採用するためには、より幅広い層の人に受験してもらうことが不可欠である。

これまで本委員会では、職員採用試験説明会の実施、各大学の就職説明会への参加、民間就職支援サイトの活用により、県職員の仕事やその魅力等の情報を積極的に発信してきた。また、今年度から、人材確保が難しくなっている技術系職種（設備職、総合土木職、建築職）について、公務員採用試験に特有の受験準備の負担から受験に消極的となっている学生等をターゲットに、その負担を軽減した新方式の職員採用試験を導入し、より幅広い層の受験者の確保を進めている。

本委員会においては、将来にわたって質の高い人材を確保するため、引き続き、県職員の仕事やその魅力等の情報の発信を充実させるとともに、職員採用試験の実施方法等について、新方式試験の結果も検証し、必要な検討を行っていくこととする。

任命権者においては、中長期的な視点に立った採用計画のもと、必要な人材をより確実に採用するため、県職員の仕事内容や勤務環境に対する不安を取り除く情報を適切に提供するなど、採用辞退の防止に取り組むことが必要である。

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

平成28年4月1日から、人事評価の公正な実施や評価結果を人事管理の基礎とすること等を定めた改正地方公務員法が施行される。

本県においては、既に全ての職員に人事評価制度を導入し、任用等の人事管理に活用してきており、一定の定着をみている。また、評価結果を給与に

反映させる取組も進められてきたところである。

任命権者においては、法改正の趣旨を踏まえ、公平性や客観性、納得性に十分留意しつつ、人事評価制度を適切に運用するとともに、人事管理に一層の活用を図っていくことが重要である。

3 女性職員の活躍促進

政府においては、女性の力を「我が国最大の潜在力」と捉え、成長戦略の中核に位置付けた様々な取組が進められており、本年8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」が成立したところである。この法律では、地方公共団体についても、女性採用比率や女性管理職比率等の女性活躍の状況の把握・分析を踏まえた数値目標の設定が義務付けられている。本県においても、女性職員のより一層の活躍促進が求められる。

内閣府の「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成26年度）」によると、管理職（知事部局、教育局、警察本部等）に占める女性の割合は、都道府県の平均が7.2%であるのに対し、本県では5.9%となっている。

これまで本県においては、職域の拡大や管理職を目指す女性職員のための研修の実施等に取り組み、能力や意欲のある女性職員の積極的な登用を図ってきたが、こうした取組を更に進めていくことが必要である。

任命権者においては、女性職員の個々の能力、適性等を適切に評価し、それぞれの状況に応じて管理職を目指せるよう、計画的なキャリアの形成や研修の更なる充実を図るなど、これまで以上に積極的な活躍促進を図ることが重要である。

また、女性職員の活躍促進を支える管理監督者をはじめとする職場全体の意識改革を図るとともに、多様な働き方の検討を進めるなど、仕事と家庭の両立支援に取り組んでいく必要がある。

なお、本委員会が実施する主査級昇任試験においては、誰もが取り組みやすくなるよう受験者負担の軽減を図った結果、女性職員の受験率が着実に上昇してきている。引き続き、より多くの女性職員の受験を促すため、試験にチャレンジする意欲の醸成に努めることとする。

4 雇用と年金の接続

平成28年度から公的年金の支給開始年齢は62歳となり、今後も段階的に65歳まで引き上げられることとなっている。これに伴い、60歳で定年退職となる職員は、年金が支給されない期間が段階的に長期化していくこととなる。

知事部局では、雇用と年金の接続を図るための取組を進め、定年退職後に新たに再任用された職員のうちフルタイム勤務の割合が、一昨年までは2割未満であったが、昨年は約4割、更に今年は約6割と増加してきている。今後、年金が支給されない期間が段階的に長期化することに伴い、収入の確保を図るため、フルタイム勤務を希望する者の増加が更に見込まれる。

任命権者においては、引き続き、再任用制度を活用し、職員が退職時まで培った知識・経験・能力を最大限活用できる職や、後進の指導育成等を担う職へのフルタイム勤務での登用など、意欲と能力のある職員を相応の職域・勤務形態で活用していくことが必要である。

国においては、段階的な定年年齢の引上げを含めた雇用と年金の接続のための措置について改めて検討を行うこととしている。本委員会においては、こうした国の動向等を注視しつつ、再任用職員の給与を含め、雇用と年金の接続について、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

5 勤務環境等の整備

(1) 職員の勤務時間等

ア 総実勤務時間の縮減とワークライフバランスの推進

総実勤務時間を縮減し、ワークライフバランスを推進することは、職員の健康保持や公務能率の維持・向上を図るとともに、仕事と生活の双方をより豊かに相乗的に充実させることにつながるものであり、社会の活力を高める上でも重要である。

休日及び時間外の勤務は、任命権者により時間数は大きく異なるが、概ね同程度の水準で推移している。また、年次休暇の取得日数は、知事部局等では概ね同程度の水準で推移しているが、教育委員会においては2年連続で減少している。

任命権者においては、これまで、それぞれの業務の実情を踏まえつつ、職員の総実勤務時間を縮減し、ワークライフバランスの推進を図る様々な取組を実施している。知事部局では、時間外勤務の縮減に向け、本年度から新たに、職員が事務作業に集中して取り組めるよう、職員間での業務依頼や相談を一定時間原則として行わない「集中タイム」を試行するなどの取組を実施している。また、休暇の取得を促進するため、平成25年度から全職員が授業参観や家族旅行といった年間の休暇の予定を記載する「休暇取得予定シート」を作成し、年度当初に管理監督者と面談を行うなどの取組を実施している。

任命権者においては、管理監督者をはじめとする職場全体の働き方に対する意識改革や、職場内での業務情報の共有化等を進め、互いに支え、協力し合いながら、仕事と家庭の両立が十分に実現できる職場づくりを行うことが重要である。引き続き、総実勤務時間を縮減し、ワークライフバランスの推進を図るため、それぞれの業務の実情に応じた実効性のある取組を積極的に実施していくことが必要である。

イ 多様な働き方への対応

人事院は、本年8月、近年のワークライフバランスに対する意識の高まり、働き方に対するニーズの多様化等を踏まえ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充することが適当であるとする報告及び勧告を行った。

このフレックスタイム制は、交替制勤務のように業務の性質上適用が困難な場合や窓口業務を行う職場において必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合を除き、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるよう勤務時間を割り振ることができる仕組みとなっている。

柔軟な勤務形態を用意し、働きやすい環境を整備することは、公務能率の一層の向上や、仕事と育児等との両立の推進、ひいては人材確保にも資するものと考えられる。また、4週間単位ではあるものの、弾力的な勤務時間の設定が可能なことから、記者発表対応等の時間外業務への活用により、総実勤務時間の縮減に一定程度寄与することも期待できる。

特に、育児や介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態を可能とする仕組みとなっており、本県においても、育児や介護を行う職員に対するフレックスタイム制を導入することは意義あるものとする。

一方で、住民サービスを直接担う地方公共団体においては、交替制勤務や窓口業務等を行う職場が比較的多いなど、原則として全ての職員を対象とする国とは異なる状況も存している。

これらを踏まえ、フレックスタイム制については、実際に導入が可能な業務の範囲、業務ごとの県民サービスに与える影響、職員のニーズ、総実勤務時間の縮減への寄与の程度、勤務時間管理事務の増加等、様々な観点からその効果・影響を考慮する必要がある。任命権者においては、

試行的・段階的な実施による課題の把握や効果等を見極めを行うことも視野に入れ、フレックスタイム制の導入について検討する必要がある。

また、情報通信技術を活用した新しい働き方であるテレワークについても、仕事と育児等との両立の推進に資することが期待できる。任命権者においては、情報セキュリティやサービス上の課題を整理し、その導入の可能性について検討を進める必要がある。

ウ 学校現場における教育職員の負担軽減

文部科学省は、平成26年度に全国の公立小・中学校を対象に業務実態調査を実施し、教員の平均在校時間が1日当たり11時間を超えるなど、多忙な教員の業務の実態を公表した。

本県においても、教育局が平成24年度に県立高校等を対象として実施した教育職員の勤務状況調査によると、平成17年度に実施した同様の調査と比べ、教育職員の出勤時刻は早く、退勤時刻は遅くなっており、その在校時間の長時間化の傾向がうかがえる。

こうした中で、本県の学校現場において、個々の教育職員の勤務状況の把握が十分とは言えない状況も見受けられる。

教育委員会においては、教育職員についても適正に勤務時間を管理することがその責務であることを再認識し、個々の教育職員の勤務日ごとの始業及び終業時刻を確認し、勤務状況を適切に把握することが必要である。

学校現場における教育職員の負担軽減は、職員の健康保持やワークライフバランスの推進に資するだけでなく、教育職員がその能力を十分に発揮し、高い士気を持って効果的な教育の推進を図るための環境を整備することにもつながる。そして、教育のより一層の向上や優秀な人材の確保にも資する重要なものである。

教育委員会では、平成24年3月に「学校における負担軽減検討委員会報告書」をとりまとめ、教育職員の負担軽減に取り組んでいる。今後、その負担軽減方策の進行管理と取組状況の確認を行う中で、その効果を検証することが必要である。

また、適切に把握した個々の教育職員の勤務時間内における業務内容を分析し、文部科学省による「学校現場における業務改善のためのガイドライン」も参考に、学校現場とのより密接な連携のもと、今後とも、教育職員の必要な負担軽減に取り組んでいくことが求められる。

(2) 職員の健康管理

心身の故障による休職者のうち、心の疾病を原因とする休職者の割合は、依然として高い水準で推移している。心の健康管理は、職員の健康保持だけでなく、公務能率の維持・向上の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、心の健康づくりに係る計画を定め、疾病の予防・健康の保持増進を図る一次予防、早期発見・早期対応を図る二次予防及び職場復帰・再発防止を図る三次予防と、各段階に応じた対策を総合的に推進している。引き続き、心の健康づくりに係る計画の各取組を継続的かつ着実に推進し、職員一人ひとりの心の健康を増進していくことが必要である。また、ストレスは、職員の不祥事につながる可能性もあることから、早い段階で職員の異変の兆候に気付き、対応することができるよう、風通しの良い職場づくりを進めることも重要である。

なお、本年12月から施行される改正労働安全衛生法に基づき、年1回の実施が義務付けられるストレスチェック制度については、一次予防の一層の推進につながるよう、効果的な運用を図っていくことが必要である。

(3) 職場におけるハラスメントの防止

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の職場におけるハラスメントの防止は、職員が高い士気を保ち、その能力を十分に発揮できる職場環境を維持する上で、重要な課題である。

本県においても、本委員会が対応している職員苦情相談には、毎年少なからず、ハラスメントに関連する相談が寄せられている状況である。

任命権者においては、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止に関する要綱等を定め、防止推進員を設置し、職員からの相談に対応する体制を整備するとともに、職員の意識改革を図るための研修等を実施している。引き続き、職員の意識改革を進め、効果的なハラスメント防止対策に取り組んでいく必要がある。

6 不祥事の再発防止に向けた徹底した取組

職員による不祥事は未だ後を絶たず、憂慮すべき状況である。県議会においても、個々の職員の更なる自覚と関係機関による再発防止に向けた万全の対策を求める「不祥事の再発防止対策を求める決議」がなされている。

知事部局では、県議会の決議を踏まえ、全職員が不祥事の防止について自らの問題として深く考え、改めて自覚させる研修を実施するなど、より効果的な対策に取り組んだところである。

職員においては、こうした研修等を通じ、不祥事が組織全体に対する県民の信頼を失わせることはもとより、自分自身の将来やかけがえのないものまで失う結果を招くことを、改めて深く自覚する必要がある。

任命権者においては、不祥事の根絶を目指し、厳格に服務規律を確保するよう、あらゆる機会を捉え、研修等により繰り返し職員に対する意識付けを図るなど、徹底した不祥事の再発防止対策に継続して取り組んでいくことが必要である。