

人事管理に関する報告（意見）

はじめに

急激に少子高齢化が進展し国全体が人口減少を迎える中、地域活力の低下や社会保障費の増大への対応、地域防災力の強化など、本県は様々な課題に直面している。

こうした課題に的確に対処し、「安心・成長・自立自尊の埼玉」を実現するため、県政を支える全ての職員が、その能力を高め、持てる力を最大限に発揮して職務に取り組んでいかなければならない。

本県では、「最小・最強の県庁」を掲げ組織の精鋭化を図り、公務能率の向上に努めてきたところである。

公務員制度を巡る情勢の変化の中、人事制度も常に時代の要請に応えるものとなるよう見直していくことが求められている。

人事制度は、職員の意欲を高め、その能力をより一層発揮させる人事管理を実施するための基盤として、十分に機能するものでなければならない。

さらに、優秀な人材の確保や女性職員の活躍促進、雇用と年金の接続などにも引き続き取り組んでいくことが必要である。

主な課題と具体的方向

1 能力・実績を重視した人事管理の推進

職員一人ひとりの能力を十分に発揮させるためには、仕事の成果やそこに至る過程で発揮された能力を適切に評価し、職員の任用や給与などの処遇に反映していくことが重要である。

本年 5 月の地方公務員法改正により人事評価制度を導入すること及び評価

結果を人事管理の基礎とすることなどが定められ、各地方公共団体において対応が必要となっている。

本県においては、すでに全ての職員に人事評価制度を導入し、任用や人材育成に活用してきており、職員の間にも一定の定着をみている。

また、評価結果の給与への反映については、知事部局等の特定幹部職員などを対象に実施されているところである。

今回の地方公務員法の改正を機に、全ての職員を対象に評価結果を給与に反映させる仕組みづくりが必要となる。

任命権者においては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底のため、公平性や客観性、納得性に留意しつつ、法改正の趣旨に即した人事評価制度の整備や運用に努め、更なる定着を図っていくことが重要である。

2 人材の確保

少子化による若年齢層の減少に伴い、新規学卒者数の減少傾向が続く中、近年、景気の回復や定年による大量退職等を背景に、民間企業、国及び地方公共団体ともに採用人数は増加傾向にある。

本県においても、採用者数は大幅に増加する傾向にあり、公務に求められる能力をもった優秀かつ多彩な人材を確実に採用することが喫緊の課題となっている。

これまで本委員会では、職員採用試験説明会や県庁見学会を実施するほか、各大学の就職説明会や企業合同説明会への参加を通じ、また、民間就職支援サイトなどの活用により県職員の仕事のやりがいなどについて情報を発信してきた。

今後は公務員の志望者だけでなく、公務員を就職先の選択肢として考えていない学生等にも、本県への就職や公務員の仕事に目を向けてもらうことが必要となってくる。そのため、県組織全体として、本県の職員として働くこ

との魅力を効果的に発信するなど、より多くの学生等への積極的なアプローチが求められる。

また、多彩な人材を確保するためには、民間企業等の経験を公務に活かせる職種について、積極的に採用していくことも有効である。今年度からは、経験者試験（民間企業等職務経験者区分）に建築職を追加し、技術系職種の更なる人材確保を進めている。

任命権者においては、定年を迎える職員の大量退職を見据えて、中長期的な視点に立った採用計画が必要である。また、必要な人員を確実に採用するためには、採用試験合格者の内定時期を早めるなど採用辞退の防止に取り組むことも必要である。

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、採用試験の実施方法について、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

また、採用活動開始時期の見直しについては、民間企業、国及び他の地方公共団体の採用試験の動向を踏まえ、平成27年度県職員採用試験計画に盛り込むことを検討する。

3 女性職員の活躍促進

日本経済の新たな成長戦略である「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月閣議決定）で女性の更なる活躍促進が掲げられるなど、国全体で女性が活躍できる取組が進められている。また、本年6月に改定された国家公務員の「採用昇任等基本方針」においても、女性職員の積極的登用を図るため、多様な職務機会の付与や職務経験を通じたキャリア形成の支援など、様々な取組を行うこととしている。

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25年度）」によれば、管理職に占める女性の割合は、都道府県の平均が6.8%であるのに対し、本県では5.3%（教育局、警察本部

等を含む。)となっている。

これまで本県においては、女性職員の能力や意欲、実績等を評価し、職域の拡大や積極的な登用に努めてきた。平成24年度からは、女性職員のキャリア形成への意欲を高めることなどを目的とした研修を実施しており、今年度からは、更にその研修対象者を拡大して、女性職員の活躍促進を図っているところである。

主査級昇任試験については、全ての職員の基礎的な能力向上を図るとともに、誰もが取り組みやすいものとなるよう、平成24年度から新たな制度により実施している。昨年度の女性職員の受験率は44.6%となっており、より多くの女性職員が受験するよう、引き続き、試験にチャレンジする意欲の醸成に努めることとする。

任命権者においては、女性職員の更なる職域拡大や能力のある人材の積極的な登用を進めていくとともに、多様な職務経験による能力育成や、職場の意識改革に努めていくことが必要である。

また、結婚、出産などのライフステージの変化にかかわらず、仕事に対するモチベーションを維持・向上していけるよう、勤務環境の整備とともに、「子育てのための休暇取得プログラム」などの両立支援制度の利用を促進していくことも重要である。

4 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続の問題に関しては、昨年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。

地方公務員についても、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請がなされ、本県においては、任命権者により、

雇用と年金の接続を図るための取組が行われているところである。

公的年金の満額支給開始年齢が、今年度から65歳に引き上げられたことに伴い、再任用の任期の上限も65歳までに引き上げられた。また、共済年金と一元化される老齢厚生年金の支給開始年齢が平成28年度から62歳に引き上げられることから、今後、再任用の希望者が一層増加していくことが見込まれる。

再任用制度を活用し、雇用と年金の確実な接続を図るため、職員が長年培った知識や経験、能力を有効に活かせる職への配置が可能となるよう、職域の拡大を進めることが必要である。

さらには、今後、フルタイム勤務の再任用希望者の増加も見込まれることから、各々の退職時までに担った職責や得たノウハウ、人的ネットワーク等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登用などの検討が必要である。

国では、平成28年度までに、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としている。

今後も、国や他の地方公共団体の状況を踏まえ、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

昨年のお休みの日及び時間外勤務は、全体として微増の状況となった。任命権者においては、職員の健康保持や公務能率の維持の観点から総実勤務時間の縮減に取り組まなければならない。時間外勤務の管理については、「残業ゼロ期間」を設定するなどし、一定の成果を上げているが、引き続き計画的に取り組むことが必要である。特に、長時間に及ぶ時間外勤

務について、任命権者は、管理監督者や職員と協力し、事務の根源的な見直しや徹底した簡素化に取り組むことが重要である。

また、昨年 of 年次休暇の取得日数は、全体として3年ぶりに一人当たり平均10日を下回った。知事部局における「フリーバカンス制度」による連続休暇の取得促進など、引き続き任命権者が様々な取組を実施し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めることが求められる。

イ ワークライフバランスの推進

ワークライフバランスの推進は、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となっている。

知事部局では昨年度、介護と仕事の両立を支援するためのハンドブックを作成するなど、任命権者においては、ワークライフバランスを推進するための様々な取組を行ってきた。引き続き、育児や介護などのためのワークライフバランスに資する制度の浸透を図り、職員が制度を利活用しやすい職場の雰囲気づくりを進めるとともに、職場内での業務情報の共有化などにより、互いに支え合い、協力し合う職場環境を整備することが重要である。

(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おり、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、職員自身がストレスに対処できるようにするセルフケアを促進するとともに、職員に日常的に接している管理監督者等が、職場環境の改善等を通じてメンタルへ

ルスの不調の発生を予防し、早期に適切な対応を行うなど、ラインによるケアを推進している。

引き続き、任命権者においては、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。

なお、本年6月に公布された労働安全衛生法の改正により、平成27年12月までに職員に対する心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施が義務付けられることとなるため、任命権者においては、適切な対応が求められる。

（3）県民からの信頼に応える職員

職員による不祥事は、未だ後を絶たない。職員は、県民からの信頼に応えるため、公務員としての責務や全体の奉仕者であることを改めて深く自覚しなければならない。

任命権者においては、不祥事の根絶を目指して、厳正な服務規律の確保と再発防止の取組を一層強化することが求められる。