

人事管理に関する報告（意見）

はじめに

急速な高齢化を伴う人口減少社会を迎え、本県においては、産業構造そのものの変化も見据えた経済活力の維持・向上、女性や高齢者がこれまで以上に活躍できる社会の構築、少子化対策の一層の推進等、多くの困難な課題に対処していかなければならない。

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。

今後とも、優秀で多彩な人材を確保することはもとより、変革を先取りし成果をあげる人材の育成に努め、その十分な活用を図るため、能力・実績に基づく人事管理をより一層徹底していくことが求められる。あわせて、女性職員や再任用職員の活躍の場を一層広げ、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、育児や介護等の事情を抱える職員をはじめ、全ての職員が最大限の能力を発揮して生き生きと活躍できるよう、仕事と家庭の両立を前提とした人事管理や風通しの良い働きやすい職場づくりを進めていくことも重要である。

主な課題と具体的方向

1 人材の確保

本県においては、今後数年にわたり多くの職員の定年退職が見込まれ、毎年一定の採用者数の確保が必要となる中、若年人口の減少、民間企業の高い採用意欲等を背景に、優秀で多彩な人材の確保に当たっては、引き続き厳し

い状況に置かれている。

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積極的な参加、民間就職支援サイトの活用等により、広く本県職員の仕事の魅力等の発信を行ってきた。

また、昨年度からは、人材確保が難しくなっている職種（設備職、総合土木職、建築職）について受験準備の負担軽減を図った新方式の職員採用試験を導入し、主に20歳代の転職希望者等の人材の獲得に一定の効果が見られた。新方式の職員採用試験については、多様な受験者の確保に向け、今後も幅広い周知に努めつつ引き続き実施していくこととする。本委員会においては、その結果を更に検証し、職員採用試験の実施方法等について必要な検討を行っていくこととする。

任命権者においても、中長期的な視点に立った採用計画のもと、人材確保が困難な職種等を中心に受験者の確保に向けた積極的な情報提供を行うなど、必要な人材を確実に採用するための取組を進める必要がある。

2 人材の育成と活用

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

全ての職員の力が結集した活力ある組織づくりには、職員一人ひとりの能力の向上を図り、その能力を遺憾なく発揮させ、十分な活用を図っていくことが不可欠である。そのためには、職員が職務を通じて発揮した能力や意欲、実績を適正に評価し、職員の能力向上や職員の任用・給与等の処遇への反映に結び付けていくことが必要である。

本県では、従前から適材適所の人事配置、公正な処遇、職員の能力開発等を目的とした人事評価制度を導入し、任用等に活用してきており、また、給与への反映も順次進めてきている。

任命権者においては、今後とも能力・実績に基づく人事管理を徹底して

いくため、公平性や客観性、納得性に留意しつつ、それぞれの実情に応じて人事評価制度の適切な整備と運用に努め、任用・給与・人材育成等の人事管理により一層の活用を図っていくことが重要である。

また、本委員会が実施する主査級昇任試験は、公平公正な昇任機会の確保、県政の中核を担う人材としての活用、職員の能力向上に寄与してきた。平成24年度からは、多様な研修や自己啓発と連動させ、職員のより一層の能力の向上を図るとともに、出題数を削減するなど誰もが取り組みやすい試験制度に見直し、特に、低下していた女性職員の受験率の改善に一定の効果を得られてきた。

今後、受験対象者数の増加が見込まれる中、人材の一層の育成・活用に資するよう、現行の試験制度の検証も踏まえながら、出産や育児、介護等の事情を抱える職員でもより受験しやすくなるような方策を検討するなど、引き続き受験への意欲の醸成を図ることとする。

(2) 女性職員の活躍促進

各任命権者においては、昨年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等に基づき、本年4月に女性職員の積極的な登用等を目指した「特定事業主行動計画」を策定したところである。

本県職員（教育委員会及び警察本部を除く。）の女性の割合は、本年4月現在で38.4%を占め、平成18年4月時点の31.3%から約7ポイント上昇している。また、平成27年度の職員採用上級試験（一般行政職）の最終合格者における女性の割合は初めて40%を超え、女性職員の割合は今後も上昇が見込まれることから、将来的にも組織の活力の維持・向上に女性職員の活躍が必要不可欠なものとなっている。

本計画に掲げられているキャリア形成に資する人事異動や研修の充実等の様々な取組は、当面の管理職登用のみならず将来的な女性活躍の基礎と

なる取組でもあり、その着実な実行を図っていくことが極めて重要である。

(3) 再任用職員の活用（雇用と年金の接続）

国においては、雇用と年金の接続について、引き続き、定年退職する職員を原則としてフルタイムで再任用することが適当としている。また、再任用職員の増加が見込まれることを踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用する方策の検討に取り組むとしている。

知事部局では、本年4月には定年退職者の約半数が新たに再任用され、そのうちフルタイム勤務の割合は約8割となった。また、役付職員としての再任用も増加するなど、意欲と能力のある職員を相応の職域・勤務形態で活用する取組が進められている。

再任用制度を十分に活用し、高齢層の職員が長年培った知識・経験・能力を最大限に発揮させ、雇用と年金の接続を図ることは、再任用職員の意欲の維持・向上はもとより、その技術・ノウハウの継承等により効率的で活力ある組織づくりにも寄与するものである。

今後、本県においても再任用の希望者は増加が見込まれることから、任命権者においては、職員の意向も踏まえつつ、引き続き、再任用職員として十分に活躍が期待できる職域の拡大等、その知識・経験・能力のより一層の活用を進めていくことが必要である。

本委員会においては、雇用と年金の接続について、今後も国の動向等を注視しつつ必要な検討を行っていくこととする。

3 勤務環境等の整備

(1) 働きやすい職場づくり

ア ワークライフバランスの推進（総実勤務時間の縮減・仕事と家庭の両立支援制度の充実）

全ての職員がそれぞれの能力を十分に発揮し活躍できるよう働きやすい職場をつくり、仕事と生活の双方をより豊かに相乗的に充実させるワークライフバランスの推進を図るため、総実勤務時間の縮減や仕事と家庭の両立支援制度の充実等これまでの働き方を見直していく取組を進めることが重要である。

総実勤務時間の縮減については、任命権者において、これまでもそれぞれの業務の実情を踏まえつつ様々な取組を行ってきており、昨年の休日及び時間外の勤務時間は、全体として近年で最も短い時間となった。

今年度においても、知事部局では、多様な働き方の一環としてフレックスタイム制を新たに導入し、総実勤務時間の縮減に寄与する観点を踏まえた運用を進めている。

任命権者においては、今後とも、年間を通じた偏在的、恒常的な時間外勤務の改善や休暇の取得促進等の総実勤務時間の縮減に引き続き積極的に取り組んでいくことが重要である。

また、仕事と家庭の両立支援制度について、本年の人事院勧告及び意見の申出では、民間労働法制の改正内容に即し、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置する「介護時間」の新設や育児休業等に係る子の範囲の拡大等の両立支援制度の充実を図ることとされた。

本県においては、こうした動向を踏まえ、「介護時間」に相当する制度の新設や育児休業制度の拡充等、仕事と家庭の両立支援制度の更なる充実を図っていく必要がある。

任命権者においては、管理監督者はもとより職場全体の働き方に対する意識改革や職場内での業務に係る情報の共有化等を進め、互いに協力し支え合いながら、誰もが働きやすい職場づくりを進めていくことが重要である。

イ 学校現場における教職員の負担軽減

教育委員会では、昨年の本委員会の報告を受け、平成27年度中に教職員の負担軽減及び健康管理について通知を発し、各学校の教職員の日々の出勤及び退勤時刻の記録、在校時間の長時間化がうかがえる教職員に対する個別面接の実施等、教職員の勤務状況を適切に把握するための取組を進めている。あわせて、本年6月の1か月間を対象として、教職員の出勤及び退勤時刻、その間の具体的な執務の内容等を調査する「教職員の勤務状況調査」を実施したところである。

個々の教職員の勤務状況を適切に把握することは管理職の責務であり、教育委員会においては、各学校における取組が有効に機能するよう、その実施状況を定期的に確認し、管理職のみならず教職員全体の意識改革も進め、取組の徹底を図っていくことが必要である。そして、適切に把握した教職員の日々の勤務状況について、6月の調査結果も活用して多角的な分析を行い、必要な負担軽減に向けた対策を進めていくことが求められる。

ウ 職員の健康管理

昨年度の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。

任命権者においては、引き続きメンタル不調の予防、早期発見、早期対応、円滑な職場復帰等の各取組を継続的かつ着実に実施し、職員一人ひとりの心の健康の保持・増進に向けきめ細かく対応していくことが重要である。

また、今年度から改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施したところであるが、集計・分析を職場ごとに進め、その結果を活用して職場環境の改善につなげていくことも重要である。

エ ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすだけでなく、労働意欲や公務能率の低下、ひいては職場全体の士気の低下にもつながるものである。ハラスメントはどの職場でも起こり得るものであり、その防止を図ることは働きやすい職場づくりに欠かせない重要な課題である。

任命権者においては、これまでもセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等の防止のための研修の実施、職員からの相談に対応する体制の整備等に取り組んできたところである。引き続き、各種ハラスメントに対する職員の意識改革を進める研修の実施等、あらゆるハラスメントの防止対策に取り組み、風通しの良い職場づくりを進めていく必要がある。

(2) 公務員倫理の徹底

県政の円滑かつ適切な運営には、県民からの信頼が必要不可欠であり、職員にあっては、県民の不信を招くことのないよう常に高い倫理観を保持し、その増進に努めなければならない。

知事部局においては、昨年度から、県民からの信頼を損なう不祥事を他人事でなく自らの問題として深く考え、不祥事の発生原因や未然防止策を話し合うグループ討議による研修を実施するなど、職員の自覚を促す効果的な対策に取り組んでいる。

任命権者においては、県民からの信頼を確保するため、不祥事の根絶を目指し、繰り返し職員に対する服務規律・倫理観の意識付けを図るなど、今後とも厳格な公務員倫理の徹底、不祥事の防止対策に継続して取り組んでいくことが必要である。