

公務運営に関する報告

人口減少が進む中、感染症リスクの増大や自然災害の頻発化・激甚化、社会のデジタル化や脱炭素化への対応など、公務を取り巻く環境は急速に変化している。

こうした変化に迅速に対応しながら、行政目的の実現や行政運営の効率化を図り、職員の志気や意欲を高めるためには、公務運営について、人材の確保や勤務環境の整備、仕事と生活の両立支援などに留意した総合的な取組を行うことが重要であることから、公務運営に係る諸課題を次のとおり報告する。

なお、人事院は、本年の報告において、人材の確保や組織パフォーマンスの向上など、人事管理の重要な課題に迅速に対処するための具体的な取組を掲げ、有識者会議を設置し、令和6年秋を目途に最終提言を得ることとしており、国の動向等を注視していく必要がある。

1 人材の確保・育成等

近年、若年人口の減少や若者の就業意識の多様化の進展等を背景に、採用試験の申込者数が低迷している。本委員会では、人材の確保に向け、試験制度の見直しをはじめ、動画による公務の魅力発信やSNSなどを活用した情報発信等に取り組んできたが、技術系職種を中心に人材の確保が困難な状況が依然として続いており、申込者の確保は喫緊の課題となっている。このため、試験制度の見直しに不断に取り組むとともに、多くの方に県職員を志願してもらえるよう、任命権者と連携し、働きやすい環境づくりを進め、公務の魅力発信を強化するなど、より実効性のある人材確保策に取り組んでいく。

人材の育成については、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応していくため、計画的かつ効果的に取り組んでいくことが重要であり、公務内におけるデジタル人材育成の推進をはじめ、職員の専門的知識やマネジメント能力等を高める多様な研修を実施する必要がある。

また、職員の志気を高め、組織活力や公務能率の維持・向上を図るためには、職員の能力・実績を的確に把握し、人事配置や昇任などの人事管理に適切に反映すること

が重要であり、人事評価制度が公正で納得性の高いものとして定着するよう、運用状況の把握・検証等を行っていく必要がある。

女性職員の活躍推進については、特定事業主行動計画に沿って、計画的な取組が行われているが、申込者の確保や人材育成、仕事と家庭の両立を図りながら活躍できる環境の整備を着実に進めていく必要がある。

また、障害者の雇用については、障害者活躍推進計画に基づき、計画的な取組が行われているが、継続した雇用や定着を進めながら、障害のある職員が安心して働き、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを着実に行う必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、仕事と生活の両立や、志気に影響を及ぼすことから、その是正に向け、全庁的に取り組んでいく必要がある。

時間外勤務の縮減については、これまでも様々な取組が進められているが、職員1人当たりの平均時間外勤務時間や教員1人当たりの平均時間外在校等時間は、依然として高止まりしている状況にある。任命権者においては、時間外勤務の要因の把握に努め、事務事業の見直しやデジタル技術の活用等による業務の効率化などに取り組むとともに、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

また、職員一人ひとりが、自らの働き方を見直し、計画的かつ効率的な業務処理を進めることが重要である。特に、管理職員においては、職員の勤務実態を適切に把握するとともに、業務の進行管理等を適切に行う必要がある。

年次有給休暇については、特定事業主行動計画に取得率の目標を掲げ、取得を促進する取組が行われており、特に管理職員は、休暇を取得しやすい雰囲気醸成や職場環境づくりを進める必要がある。

本委員会は労働基準監督機関として、職員の過重労働防止に向け、本委員会が所管する事業所に対し、監督指導に努めていく。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

職員の事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、多様で柔軟な働き方の推進は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や公務職場の魅力向上に資する重要な取組である。

本県では、これまで、育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制や時差出勤などが実施されてきたことに加え、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として在宅勤務の導入が図られてきた。

こうした中、人事院は、本年の報告において、フレックスタイム制の拡充や勤務間インターバルの確保など、柔軟な働き方を実装するための制度改革を進めるとしたところである。

多様で柔軟な働き方に向けた更なる制度の導入については、国や他の都道府県の動向を注視しながら、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保にも留意し、本県の実情に応じて検討を行う必要がある。

なお、本年度から県が取り組んでいる行政DX・新たな価値を創造する働き方改革については、職員のモチベーションの向上や高い生産性を実現し、県民サービスの向上が図られるよう、部局横断的な取組として進める必要がある。

(3) 職員の健康管理

職員が心身ともに健康な状態で職務に従事することは、職員本人や家族にとってだけでなく、公務能率の向上の観点からも重要である。

身体の健康管理対策については、定期健康診断など様々な取組を実施しているが、要精密検査者への早期受診の徹底や、特定保健指導対象者の生活習慣の改善などを更に進める必要がある。

近年、職員の長期病休者のうち、精神疾患を原因とする者の占める割合が、5割を超える状況になっている。メンタルヘルス対策として、ストレスチェックなどを活用し、職員のメンタルヘルス不調の未然防止に努めるとともに、産業医の指導、助言を受けながら、早期の発見や対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまでの総合的な対策に取り組む必要がある。特に、管理職員は、自らがメンタルヘルス対策におけるキーパーソンであるとの認識を持ち、職員の健康状況等の把握や職

場のストレス要因の軽減・除去について、より主体的に取り組むことが重要である。

長時間労働等による健康管理対策としては、医師による面接指導を行っている。近年、面接指導件数は高い状況が続いており、時間外勤務の縮減の取組と併せ、医師による面接指導等を的確に実施していく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、職員個人の尊厳を傷つけるだけでなく、心の健康を損なわせ、当事者のみならず職場の公務能率や志気の低下を招くものである。

「パワー・ハラスメントの防止及び解決に関する指針」等に基づき、ハラスメントの防止等に取り組んでいるが、ハラスメントに関する相談件数は一定数存在している。

任命権者においては、職員に対する指針の周知や研修を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を一層進める必要がある。

3 仕事と生活の両立支援

育児や介護をしている職員をはじめ、すべての職員が安心して仕事に取り組むためには、仕事と生活の両立を可能とする勤務環境の整備が重要である。これまで育児休業や介護休暇の拡充など、様々な両立支援制度の整備に取り組んでおり、本年度からは、子の看護休暇を取得できる対象が中学校就学の終期までに拡充された。

職員一人ひとりがこうした制度を円滑に利用できるよう、任命権者においては、制度の周知や職員が利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を一層進めていく必要がある。

また、男性職員の育児休業については、特定事業主行動計画に沿って、取得率の向上に向けた取組が行われており、近年、取得率は上昇傾向にある。本年6月に策定された国の「こども未来戦略方針」において、地方公務員に係る男性職員の取得率の政府目標が引き上げられたところであり、より一層の取得向上に向け、管理職員に対する意識啓発や育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどの取組を着実に進めていく必要がある。

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の65歳への段階的な引上げや、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）、定年前再任用短時間勤務制等の制度が本年度から施行された。

定年引上げの円滑な実施に向けて、対象職員への情報提供や意思確認を適切に行うとともに、高齢層職員の就労働向の的確な把握に努めながら、その多様な知識や経験を公務内で積極的に活用するための環境整備を進めていく必要がある。

なお、定年引上げ期間中は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことや高齢層職員の就労働向を踏まえ、新規採用者数の平準化など、中長期的な観点からの定員管理を行う必要がある。

5 公務員倫理の徹底

職員の非行により、県民の信頼を損なう不祥事が依然として後を絶たず、公務員倫理の確立が強く求められている。

職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えられるよう、職場における指導や職員研修などの取組を一層進める必要がある。