

公務運営に関する報告（意見）

人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少が進む中、自然災害の頻発化・激甚化、デジタル化や脱炭素化等の様々な社会変革など、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かつ的確に対応しながら、行政目的の実現を目指していくためには、職員が高い志気を持ち、意欲的に職務に当たっていくことが不可欠である。

このため、その土台となる公務運営について、将来にわたって行政運営を支える人材の確保・育成を図るとともに、職員の能力が十分に発揮できるよう、勤務環境の整備、仕事と生活の両立支援など総合的な取組を進めていくことが必要であることから、本委員会は、今後の公務運営に係る諸課題について、次のとおり意見を述べる。

なお、人事院では、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対応するため、有識者会議において、今後の対応の方向性や方策等についての議論が進められており、本委員会としては、こうした国の動向等も注視しながら、必要な検討を行っていく。

1 人材の確保・育成等

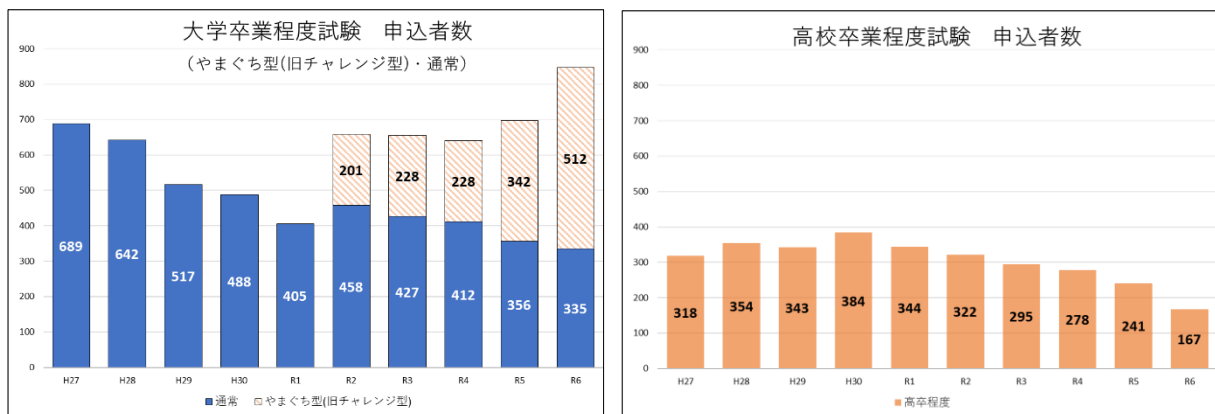
(1) 人材の確保

近年、若者の県外流出が進む中であって、就業意識の多様化や民間企業との人材獲得競争等を背景に、本県の採用試験の申込者数が低迷している。このため、本委員会では、申込者の増加に向け、令和2年度から「チャレンジ型」試験を創設し、試験の早期実施や基礎能力試験（SPI）の導入等を進め、さらに本年度からは「やまぐち型」として、職種の拡大などを図ってきた。あわせて、動画による公務の魅力発信やSNS、就職情報サイトなどを活用した情報発信等に取り組んできた。

その結果、本年度の大学卒業程度試験（やまぐち型、通常）の申込者数はこの10年間で最多となったものの、合格者の辞退等も多く、また、高校卒業程度試験など他の試験では申込者数の減少傾向が続いており、さらには、一部の技術系職種では採用予定人員を確保できないなど、人材の確保が依然として困難な状況にある。

こうした中、総務省は昨年12月、地方公共団体に向けて「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定し、その中で、多様な試験方法の工夫や公務の魅力発信など、新たに人材確保の検討事項等が示された。

本委員会としては、同指針も踏まえ、一人でも多く県職員への志願を増やし、有為な人材の確保に繋げていくためには、時代に即した採用試験制度の更なる見直しに取り組むとともに、公務が職業として魅力的な選択肢となるよう任命権者と十分に連携を図りながら、多様で柔軟な働き方の推進や職員の処遇改善、さらには公務の魅力発信の強化など、実効性のある人材確保策に取り組んでいく。



(2) 人材の育成

人材の育成については、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を育むとともに、組織の活性化や人材確保の観点からも重要である。こうした中、とりわけデジタル化や脱炭素化などの急速な社会変革や、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応できるよう、計画的かつ効果的な研修等に取り組むとともに、デジタル人材の育成の観点も含め、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も充実していく必要がある。

任命権者においては、国の「人材育成・確保基本方針策定指針」における人材育成に係る検討事項等にも留意しながら、「山口県人材育成基本方針」の見直しに向けた検討等を通じて、人材育成の取組を強化していく必要がある。

(3) 多様な職員の活躍推進

公務においても、多様な職員がその能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められる。

(高齢層職員の活躍)

定年の65歳への段階的な引上げが昨年4月に施行された。

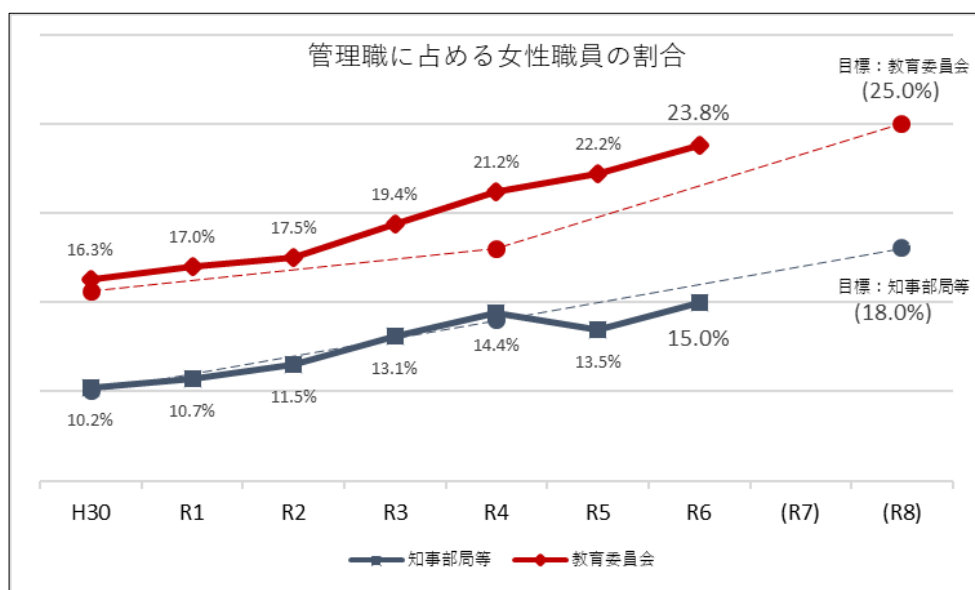
この制度が円滑に実施されるよう、任命権者において、対象職員への情報提供や意思確認を適切に行うことはもとより、60歳を超える職員が、その多様な知識や経験を発揮できる人事管理や、モチベーションを維持できる環境整備などを進めていく必要がある。

(女性職員の活躍)

男女を問わず全ての職員がいきいきと活躍できる環境づくりは、組織の活性化の観点からも重要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、女性管理職の登用などの目標達成に向けて計画的な取組が行われている。

今後も、人材の確保・育成や勤務環境の整備、仕事と生活の両立支援の充実を図りながら、女性職員の活躍を進めていく必要がある。



(障害者の雇用・活躍)

障害のある人が働きやすい環境を整備することは、誰もが仕事を通して社会参加できる共生社会の実現につながるものであり、県が率先して取り組むことが重要である。

任命権者においては、障害者活躍推進計画に基づき、計画的な取組が行われており、今後の法定雇用率の引上げを見据え、継続した雇用と定着の促進を図りながら、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進めていく必要がある。

障害者 実雇用率

	法定雇用率	実雇用率		
		令和3年6月	令和4年6月	令和5年6月
知事部局	2.60%	2.77%	2.70%	2.91%
教育委員会	2.50%	2.35%	2.31%	2.51%
警察本部	2.60%	3.25%	3.03%	2.50%

2 勤務環境の整備

(1) 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など、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つながる重要な取組である。

こうした中、国は、去年の人事院報告を受け、フレックスタイム制の見直しなど、柔軟な働き方を実装するための制度改革等を行うとともに、テレワークを中心とした働き方をする職員に対する在宅勤務手当等を導入した。本年の報告でも、給与制度のアップデートにおいて、時代の環境変化に即し、職員が様々な形で活躍できるよう、給与面からも所要の措置を講じるとしている。

本県では、これまで、職員が出退勤時間を選択できる時差出勤や、育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制等をはじめ、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制度の導入が図られてきた。

本年度からは、「やまぐちワークスタイルシフト」に即し、全庁的に業務の効率化・高度化や多様な働き方の実現に向けた取組を進めており、在宅勤務を行う職員について給与面から支援するなど、多様な働き方の選択を可能とするための措置を講じることが必要である。

今後、ライフスタイルや働き方に対する価値観がますます多様化する中であって、時代に即した働き方を進め、公務職場を魅力あるものにするため、国の動向等も踏まえながら、職員がその能力を最大限に発揮できる環境整備を積極的に進めていく必要がある。

(2) 長時間労働の是正等

長時間労働は、職員の心身の健康や業務効率、さらには仕事と生活の両立に大きな影響があるのみならず、その常態化は、職場としての公務の魅力の低下につながることから、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)

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、依然として高い水準にある。任命権者においては、時間外勤務の縮減に向け、その要因の把握に努めた上で、事務事業の徹底した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、業務量に応じた適切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など職場内マネジメントを強化する必要がある。

(時間外勤務の上限設定等)

本委員会は、平成31年4月に時間外勤務の上限を設定したが、それを超えて時間外勤務を行った職員も存在しており、任命権者は、その要因の整理・分析、検証を

行う必要がある。

本委員会としても、こうした検証結果等を把握するとともに、必要に応じて任命権者に対する助言を行うなど、制度が適切に運用されるよう対応していく。

また、教育委員会は、本年４月に新たに「学校における働き方改革加速化プラン【第３期】」を策定し、時間外在校等時間の上限方針の遵守を目標として掲げ、取組を進めており、引き続き、勤務時間の適切な把握や学校における業務の見直し・適正化などに取り組む必要がある。

職員１人当たりの年間の時間外勤務

	１人当たり平均（時間／年・人）				
	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
知事部局	140.3	167.9	180.6	187.5	141.0
教育委員会事務局	304.9	280.8	280.8	279.2	279.3
警察本部	169.1	170.6	175.2	177.0	181.8

教員１人当たりの１か月の時間外在校等時間

	１人当たり平均（時間／月・人）				
	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
小学校	39.0	37.6	39.1	38.4	37.0
中学校	50.5	45.9	48.2	47.0	44.5
県立学校	36.4	29.8	33.1	33.0	32.4

（年次有給休暇の取得促進）

年次有給休暇の取得は、総実労働時間の短縮を図り、職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランスの実現の観点からも重要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に取得率の目標を掲げ、取得の促進に向けた取組が行われている。

更なる取得の促進に向け、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。

職員 1 人当たりの年次有給休暇取得日数

	1 人当たり平均（日／年・人）				
	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
知 事 部 局	14. 8	14. 4	14. 4	14. 1	15. 7
教育委員会	11. 4	10. 6	10. 8	11. 6	12. 6
警 察 本 部	14. 9	14. 5	15. 1	14. 1	15. 6

(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、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り、引き続き、心身両面からの健康管理対策を推進していく必要がある。

(身体の健康管理対策)

職員の健康増進のためには、病気の予防や早期発見、早期治療等につながる取組が重要であり、任命権者においては、定期健康診断など様々な取組を実施しているところである。定年引上げに伴い、高齢層職員の割合が高まることも踏まえ、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等を更に進める必要がある。

(メンタルヘルス対策)

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割を超える状況が続いている。任命権者においては、メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの活用などによる未然防止、産業医等の指導・助言による早期の発見や対応、円滑な職場復帰、再発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、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。

長期病休者の状況

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
長期病休者 a	334人	318人	362人	342人	362人
うち精神疾患によるもの b	152人	147人	183人	180人	183人
割合 (b/a)	45. 5%	46. 2%	50. 6%	52. 6%	50. 6%

(長時間労働による健康管理対策)

やむを得ず長時間労働に従事した職員については、疲労の蓄積や心身の健康への影響が懸念されることから、任命権者においては、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。

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、所管する事業所に対し、監督指導に努めていく。

(4) ハラスメント防止対策

パワー・ハラスメントやセクシャル・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などについては、職員個人の尊厳を傷つけるだけでなく、職員の能力の発揮を阻害し、職場の公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くものである。

このため、任命権者においては、「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、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には、迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくりに向けて積極的に取組を進めているが、相談件数は一定数存在している。

全ての職員に、ハラスメントに対する正しい認識や、ハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するために、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、あらゆる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。

また、近年、社会全体で関心が高まっている、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）についても、組織として迅速かつ適切な対応が求められる。

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職務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とから、これまで育児や介護に関する休暇・休業の拡充など、様々な両立支援制度の整備に取り組んできた。

こうした中、人事院は、本年、育児休業法の改正について意見の申出を行い、あわせて、子の看護休暇や介護休暇の拡充等に係る報告を行ったところであり、本県においても、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充に向けた検討を進める必要がある。

また、男性職員の育児休業については、共働き・共育てを定着させる一歩として重要であることから、知事部局において、本年1月に特定事業主行動計画を見直し、新たに「男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%」などを目標に掲げ、取組を推進している。

任命権者においては、仕事と生活の両立支援制度を職員が安心して利用できるよう、制度の周知や管理職を含めた全職員の意識醸成、必要な代替職員の確保や事務分担の見直し等に取り組むことが重要である。

4 能力・実績に基づく人事管理

職員の志気を高め、組織活力や公務能率の維持・向上、さらには職場の魅力向上等を図るためには、職員の能力・実績を的確に把握・評価し、任用や給与等に適切に反映することが重要である。

本県では、全ての任命権者において人事評価制度が運用されているが、人材の確保や定着の観点からも、能力・実績に基づく人事管理をより一層推進していく必要がある。

また、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。

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、不祥事の根絶に向け、実効性のある取組を一層進める必要がある。

