

公務運営に関する報告（意見）

県行政は、幅広い分野での公務の遂行を通じて、県民の安全と安心な暮らしを守り、豊かな地域社会を創り、それを次代に継承するという極めて重要な役割を有している。

その推進を担う職員には、広範な視野と高い見識が求められ、高い志と意欲を持って業務を進めることで、自身にとってもやりがいや充実感が得られ、このことが公務の魅力につながるものである。

しかしながら、生産年齢人口の減少や若者の県外流出などにより企業の人手不足が慢性化し、また、職業観の多様化や就業意識の変化などを背景に、職業としての公務員を敬遠する風潮がうかがわれ、国・地方を通じて人材の確保が深刻な課題となっている。

こうしたことから、人事院では、これを国家的な危機としてとらえ、人材獲得競争の中での優秀な人材の確保に向け、「高い使命感とやりがいのある公務」をめざし、改革を新たなフェーズへと進め、スピード感を持って取組を進める必要があるとしている。

本県でも、採用試験の申込者数は低迷を続けており、これまでも試験の実施時期や方法等について抜本的な見直しを行ってきたが、一時的には申込者数は増加したものの、減少傾向の流れを変えていくまでには至っていない。特に技術系職種では、採用予定者数に満たない職種が広がり始めるなど、県行政を支える人材の確保については、極めて深刻な状況にある。

一方で、若い世代は終身雇用にこだわりはなく、職業選択においては自身の成長やキャリア形成を求める意識が強いとされており、現下の求人情勢からも転職が比較的容易になったことも相俟って、公務職場からの離職を選択する職員も増加しており、本県でも、給与等の処遇改善や多様な働き方の推進などを進めているものの、こうした職員は増えつつある。

今や、県行政を支える職員の確保やその定着は、待ったなしの状況にあり、将来にわたって質の高い行政サービスを提供し、確固たる県づくりを進めていくためには、実効ある対策を早急に講じるべき、まさに正念場を迎えており、県としては、これまでの枠にとらわれず、次代をしっかりと見据えた人事諸施策を積極果敢に進め、この難局を乗り越えていかなければならない。

そのためには、まずは、就職先として公務職場の山口県に目を向け、具体的な選択へと結びつけられるよう、学生の就職活動の動向を踏まえ、志願者を山口県に引きつけるような採用試験制度の一層の見直しを進める必要がある。

また、何よりも、職員一人ひとりの事情に応じた柔軟な働き方が容易に選択でき、豊かな生活との両立の下で、仕事を通じて達成感が得られ、自己成長ができるよう、働きやすさと働きがい을併せて実感できる環境を整えていくことが重要である。そして、職員が日々、意欲的に業務遂行する姿を見せることこそが公務の魅力を高めることになるものであり、若い世代をはじめ全ての職員にとって働き続けたい職場づくりにつながっていくものである。さらに、それを公務内外に分かりやすく伝えることで公務志望者の裾野が広がっていくものと考えてる。

こうした認識の下、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。

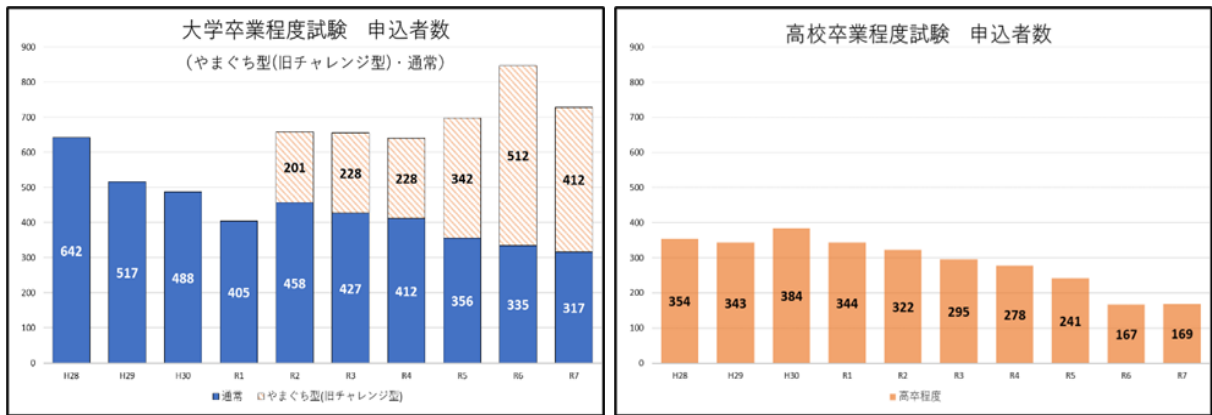
1 県行政を支える人材の確保

近年、本県の採用試験の申込者数が低迷する中、本委員会では、申込者数の増加に向け、令和2年度から早期型試験を実施し、基礎能力試験（SPI）の導入等を進めるなど採用試験制度の見直しに取り組んできた。

こうした取組により、昨年度の大学卒業程度試験の申込者数は、過去10年間で最多となったものの、早期型試験の全国的な広がり等により、本年度の申込者数は再び減少に転じることとなった。特に、技術系職種においては、採用予定者数に満たない職種が広がり始め、また、高校卒業程度試験の申込者数は依然として低迷しており、人材の確保は極めて深刻な状況にある。

このため、本委員会としては、技術系職種の確保に向けた新たな採用試験の創設など、採用試験制度のさらなる見直しを行うとともに、任命権者との連携を一層強化し、若手職員による出身大学での説明会開催や公務の魅力をまとめた動画の配信など、リクルート活動や情報発信の強化に取り組み、必要な人材の確保につなげていく。

また、人材の流動化が進む中、多様な経験や知識・専門性を有し、即戦力となる人材を確保するため、職務経験者採用の拡充についても検討する必要がある。



2 働きがいを実感できる環境づくり

(1) 能力・実績に基づく人事管理

職員の士気を高め、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、この制度が、職員の自己成長に大きく寄与するとともに、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・見直し等を継続的に行い、能力・実績に基づく人事管理を一層推進する必要がある。

また、職員の意欲や能力を最大限に引き出すためには、長期的な人材育成や活力ある組織運営の観点に立ち、職員の希望や意向を十分に踏まえ、その強みや適性、専門性等を重視した上で、戦略的な人事配置等を行うことが重要であり、これにより職員の離職防止、ひいては公務の魅力向上にもつながるものとする。

例えば、特定の行政分野や特定の地域でのエキスパートの育成に資する人事異動の在り方や、キャリア形成等に資する人事ローテーションのサイクルの多様化などの取組を検討する必要がある。

なお、人事院は、本年の報告において、実力本位で挑戦できる公務の実現に向け、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、官民給与の比較対象について「50人以上」から「100人以上」への見直しや、昇格前の級に一定期間在級を求める制度の廃止などを先行実施することとした。

本県においても、県行政を支える人材を確保するとともに、職務・職責に見合う

給与処遇の実現を通じた職員の意欲の向上が重要であることから、まず、公民給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直すこととした。また、在級期間に係る制度の在り方についても検討を進める必要がある。

(2) 職員のニーズや社会情勢等を踏まえた研修の実施

県行政を担う職員はかけがえのない人的資本であり、その育成に当たっては、主に若手職員でのキャリア形成への関心の高まりなど、職員のニーズや意識の変化を踏まえ、職員が自律的・主体的かつ継続的に学習し、自己啓発できる環境を整えていくことが不可欠である。

また、D XやG Xの進展など社会情勢の急速な変化に伴い行政が果たすべき役割は大きく変化する中、職員に求められる能力や資質の多様化・高度化にしっかりと応えていくことも重要である。こうしたことから、新たに生じる政策課題や一層複雑化する行政課題に的確に対応できるよう、多様な研修を充実していく必要がある。

特に、本県では、「やまぐちデジタル改革基本方針」に基づき、県政のあらゆる分野でデジタルの実装が進められており、行政サービスの向上や業務改革の推進に向けて、全ての職員におけるデジタル技術の底上げや、職位に応じたデジタル技術の習得が可能となるよう、効果的・計画的な研修の実施により、デジタル人材の育成を進める必要がある。

(3) 多様な職員の活躍促進

県行政のあらゆる分野において、職員が持てる力を存分に発揮し、誰もが意欲的に業務に取り組むことができるような環境の整備が求められる。

ア 高齢層職員の活躍

定年の65歳への段階的な引上げが令和5年度から施行された。

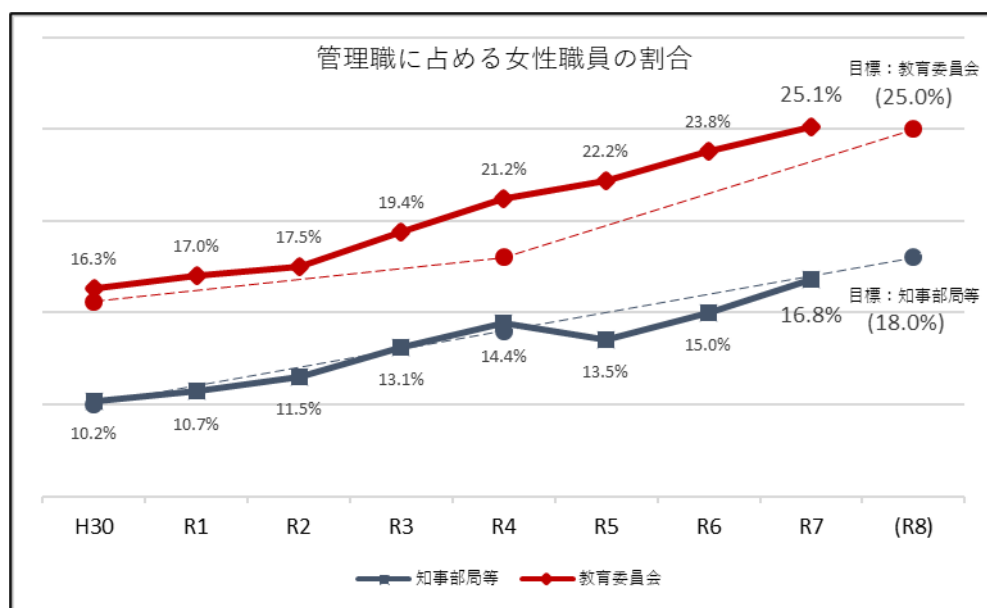
任命権者においては、それぞれの職員が、60歳以後の職務や処遇について理解し、希望する働き方を選択できるよう、対象職員への情報提供や意思確認を適切に行うことはもとより、60歳を超える職員が、その多様な知識や経験を発揮できる人事管理や、モチベーションを維持できる環境整備などを進めていく必要がある。

イ 女性職員の活躍

女性職員が、その能力や適性を十分に発揮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、女性職員が活躍できる環境整備を進めていく必要がある。



ウ 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、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、障害のある職員の特性や希望等を踏まえた職務の選定、職域の拡大など、その能力を十分に発揮できる環境整備を着実に進めていく必要がある。

障害者 実雇用率

区 分	法定雇用率		実雇用率		
	令和6年4月以降	令和8年7月以降	令和4年6月	令和5年6月	令和6年6月
知 事 部 局	2.80%	3.00%	2.70%	2.91%	3.06%
教育委員会	2.70%	2.90%	2.31%	2.51%	2.86%
警 察 本 部	2.80%	3.00%	3.03%	2.50%	2.87%

3 働きやすい勤務環境の整備

(1) 多様で柔軟な働き方の実現

組織の生産性と活力を高めるためには、職員の健康維持と意欲向上が欠かせないことから、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、多様で柔軟な働き方を実現することが重要である。

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」の取組の一環として、在宅勤務制度や勤務間インターバル制度の見直し、時差出勤に係る請求手続きの弾力化など、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、引き続き、フレックスタイム制の拡充など、多様な働き方の選択を可能とするための取組を検討する必要がある。

なお、本年の人事院報告では、個人の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう、無給休暇の導入やフレックスタイム制等のさらなる柔軟化について具体的な検討を進めるほか、職員の自律的なキャリア形成の促進やモチベーション向上の観点から、いわゆる兼業制度に係る統一的な承認基準を新設することとしている。

今後、こうした国の動向等も踏まえながら、多様で柔軟な働き方が容易に選択できる環境の整備を進める必要がある。

(2) 育児・介護支援の充実

職員が安心して職務に取り組むためには、育児・介護と仕事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、本県においては、これまで育児・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。

本年度は、地方公務員の育児休業法等に関する法律の改正を踏まえ、部分休業及び子育て支援部分休暇の取得パターンを増やすなど、育児に係る両立支援制度の拡充を実施したところである。

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、任命権者は、特定事業主行動計画において、「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、育児・介護と仕事の両立支援制度を職員が安心して利用できるよう、制度の周知徹底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。

(3) 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、公務職場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。

ア 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、それぞれが掲げた数値目標の達成・維持に向けて、引き続き、時間外勤務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生成AIをはじめとしたデジタル技術の活用等による業務の効率化などに積極的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。

職員 1 人当たりの年間の時間外勤務

区 分	1 人当たり平均（時間／年・人）				
	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
知 事 部 局	167. 9	180. 6	187.5	141. 0	134. 9
教育委員会事務局	280. 8	280. 8	279.2	279. 3	255. 8
警 察 本 部	170. 6	175. 2	177.0	181. 8	185. 5

イ 学校における働き方改革

学校現場においては、教員の長時間勤務や多忙化が深刻な課題となっており、早急な対策が必要である。このため、教育委員会は、「学校における働き方改革加速化プラン【第 3 期】」において、時間外在校等時間の上限方針の遵守を目標として掲げた上で、適正な勤務時間の管理等による業務の見直し・適正化、I C T の活用促進等による校務の効率化、部活動指導員の配置等による勤務体制等の改善、部活動改革の推進等による学校・家庭・地域の連携・協働を 4 つの柱として取組を進めている。

教員が授業や児童・生徒と向き合う時間を十分に確保し、やりがいを持って教育活動に専念できる環境を整備することは、学校現場における人材の確保と定着にも資することから、学校における働き方改革を着実に進める必要がある。

なお、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」が成立し、教育委員会は、業務量管理・健康確保措置を実施するための計画の策定・公表や実施状況の公表が義務付けられることとなった。教育委員会においては、改正法の趣旨に沿って、制度を適切に運用していく必要がある。

教員 1 人当たりの 1 か月の時間外在校等時間

区 分	1 人当たり平均（時間／月・人）				
	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
小 学 校	37. 6	39. 1	38. 4	37. 0	35. 0
中 学 校	45. 9	48. 2	47. 0	44. 5	41. 7
県 立 学 校	29. 8	33. 1	33. 0	32. 4	32. 1

ウ 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。

さらなる取得の促進に向け、特に管理職員は、自らの率先した取得、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的な取得への配慮など、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

区 分	1 人当たり平均（日／年・人）				
	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
知 事 部 局	14. 4	14. 4	14. 1	15. 7	15. 8
教育委員会	10. 6	10. 8	11. 6	12. 6	12. 5
警 察 本 部	14. 5	15. 1	14. 1	15. 6	15. 0

(4) 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。

ア 身体健康管理対策

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さらに進める必要がある。

イ 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増加しており、昨年度は6割に迫る状況となっている。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徹底して取り組む必要がある。特に、管理職員は、特定の職員に業務が集中しないよう適切に業務量の配分を行うとともに、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

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
長期病休者 a	318人	362人	342人	362人	381人
うち精神疾患によるもの b	147人	183人	180人	183人	218人
割 合 (b/a)	46. 2%	50. 6%	52. 6%	50. 6%	57. 2%

ウ 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。

また、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康の維持のために不可欠であることから、任命権者においては、勤務間のインターバルが確

保できるような環境整備に努める必要がある。

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、所管する事業所に対し、監督指導に努めていく。

(5) 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、職員に大きなストレスを与え、心身の健康を害する要因となり、職場の公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くとともに、必要な人材の流出につながる可能性がある。

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。

ハラスメントについては、職員個人の尊厳や人格を傷つける絶対に許されない行為であり、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、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カスタマー・ハラスメントは、職場の公務能率や士気の低下を招くなど、組織運営に深刻な影響を及ぼすものであり、知事部局における職員アンケートの結果では、過去３年間にカスタマー・ハラスメントを受けたと感じた職員が一定数存在した。

今後、こうした調査結果を有効に活用し、カスタマー・ハラスメントの判断基準や職員の対応の在り方、相談・研修体制の構築等について、早急に検討を進める必要がある。

4 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。