

別紙第3

公務運営に関する報告

1 人事管理制度の検討

(1) 能力・実績に基づく人事管理

地方分権改革の進展により、地方自治体は、自らの考えと責任で政策を実現していく時代となった。また、少子高齢化の進展、低成長社会、人口減少社会の到来など社会経済情勢が大きく変動していく中で、行政ニーズはますます複雑・多様化してきている。

このような状況の中で、地方自治体は行政組織や職員を活性化させ、効率的で質の高い行政を推進していく必要がある。そのためには、職員一人ひとりの公務に対する意欲と能力を高め、その能力と実績を適正に評価し、それが反映される公平性の高い人事給与制度への転換がより強く求められている。

人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で、能力、実績に基づく人事管理について、「能力・実績に基づく人事管理を進めていくには、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価して、人材育成、任用・人事配置、給与処遇などに活用していくことが重要である。そのための土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度を整備していくことが肝要である。」との考えを示している。

当委員会としても、能力・実績を重視した人事制度は重要なものと認識し、制度の導入に向けた取組の推進の必要性について言及してきたところである。

今後、職員の能力・実績を的確に把握するための評価制度について更に検討を進め、職員の理解を得られるよう努めながら、制度の早期導入に向けた取組を促進することが必要である。

(2) 効率的で適切な組織運営のための人事管理

地方分権の進展や県と市町村、民間との役割分担の見直しなど、地方公共団体を取り巻く変動は大きく、また行政ニーズが複雑・多様化し、新たな行政課題への迅速な対応が求められている。

一方、現下の厳しい財政状況を踏まえ、行財政改革の推進など、これまで以上に行政運営の効率化を図ることも求められている。

このような状況において、簡素で効率的な組織運営や財政上の健全化を確保するためにも、上位の級又は職について、定数的管理を行うなど、職務・職責に応じた適切な人事制度を検討する必要がある。

また、2007年（平成19年）から始まる団塊の世代の大量退職は、人事・組織運営上の大きな課題であり、今からその対応策を構築していく必要がある。

分権改革の更なる進展、県の役割分担の見直しなど、今後の県を取り巻く環境の変化を見据え、中長期的な視野に立って、定員管理計画及び採用計画の樹立、技術・ノウハウの伝承及び任期付職員制度の活用による多様な人材の確保などの多くの課題に対し、適切な対応が望まれる。

2 健康で働きやすい職場環境の整備

長時間勤務は、職員の体力を消耗させ公務能率の低下を招くほか、職業生活と家庭生活の両立や心身の健康維持にも支障を来すおそれがある。職場に活力を生み出すためには、年次休暇の取得を促進するとともに時間外勤務を縮減することにより総実勤務時間を短縮する必要がある。

本年の人事院の報告においても、実効ある超過勤務縮減対策を推進すべきであるとし、超過勤務命令の基準を明確にすること、管理者が明示的に超過勤務を命令することを徹底する必要があること、超過勤務の縮減を図るに当たっては厳正な勤務時間管理を行うことが必要であることが言及された。

任命権者においては、総労働時間の短縮に関する指針に基づき時間外勤務の縮減に取り組み、今年度は新たに時間外勤務縮減推進チームを設置し抜本的な業務の見直しを行うこととしているが、任命権者の調査によれば、一部に長時間の時間外勤務を行っている職員がいる。このため、個々の職員の業務の進捗状況や業務量等を的確に把握し、業務を適正に配分するとともに、残業はコストであるとの意識を持って、業務の効率的な管理を通じて時間外勤務を最小限に抑制するほか、業務量の増減に配慮した弾力的な人員配置を各部局において積極的に行うなど総実勤務時間の短縮に努める必要がある。

また、職員の心身両面の健康の維持は、職員にとって重要であるばかりでなく、公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要である。特に、精神性疾患による休職者数は増加の傾向にあり、病気による休職者に占める割合も高くなっており、メンタルヘルス対策の必要性が一層増している。人事院においては「職員の心の健康づくりのための指針」を発出し、この指針の具体化を図るため「心の健康に関する相談体制とストレス対策のあり方」などのレポートをまとめ、心の健康づくりを一層推進するとしているところである。任命権者においては相談窓口の充実に努めるなどメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいるところではあるが、これらの指針及びレポートを参考にしながら、職場におけるストレス要因の軽減を図るなど心の健康の保持増進に努めるとともに、職員の心の健康の変化を早期に把握し心の不健康な状態に早期に対応できる環境を整備するなど職員の心の健康づくりに引き続き取り組む必要がある。

3 仕事と家庭の両立のための環境整備

少子・高齢化への対応や男女共同参画社会の実現が求められる中、職員が男女ともに子育てや介護などと両立を図りながら職業人として意欲的に職務に取り組むことができる環境を整備する必要がある。子育てや介護を行う職員が、職業生活においてはその能力を十分に発揮し、家庭生活においてはその責任を果たすことができる環境を整備することは公務能率の向上の観点からも重要である。

本年の人事院の報告においても、育児・介護を行う職員が、職務から完全に離れることなく子育てや介護ができるような環境の一層の整備を図るため、常勤職員のまま短時間勤務をすることを認める短時間勤務制を導入することとし、検討を進めるとしている。

任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と家庭を両立するための具体的な取組を挙げ、仕事と生活時間のバランスがとれた働き方ができる環境を整備することとし、子育てのための休暇を拡充するとともに育児や介護を行う職員を支援するため時差出勤制度を導入したところである。

急速な少子化の結果、人口減少時代を迎える中、少子化対策は緊急の課題となっている。このため、任命権者においては、職員の仕事と子育ての両立を支援するために策定した特定事業主行動計画に定めた施策を着実に実施する必要がある。特に、男性職員の育児休業の取得を促進するための方策を推進する必要がある。また、育児又は介護を行う職員が所定の勤務時間の勤務を行いながら子育て又は介護ができるようにするため早出・遅出勤務制度の導入を検討するなど、職員が仕事と家庭を両立できる環境の整備に努める必要がある。

おわりに

以上、任命権者においては、本報告の趣旨に留意され、各項目に適切に取り組まれることを要望します。

時代は今、20世紀から21世紀型システムへと大きく変動するとともに、公務員に対し、厳しい視線も注がれています。

職員においては、初心に返って、改めて全体の奉仕者としての高い使命感と倫理観を持つとともに、複雑・高度化する困難な行政課題に対し、県民の視点に立って、経営感覚を持ちながら、積極果敢に挑戦し、県民の信頼と期待に応えられるよう、全力で職務に遂行されることを期待します。