

別紙第3

公務運営に関する報告

1 能力・実績に基づく人事管理

少子高齢化の進展,人口減少社会の到来,価値観の多様化などによる行政ニーズの複雑・多様化,そして地方分権改革の進展などにより,地方自治体の役割はますます重要となってきた。

こうした状況の中,地方自治体は職員一人ひとりの公務に対する意欲と能力を高め,効率的で質の高い行政を推進するため,職員の能力・実績に基づく人事管理が,一層求められている。

また,国においては,能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため,本年7月に国家公務員法が改正され,公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し,任用,給与,分限等の人事管理に活用することとなったところである。

人事院は,本年の「公務員人事管理に関する報告」において,これまでの試行結果を踏まえた,新たな人事評価制度の基本的枠組みを整理した上で,評価結果の任免,給与及び人材育成への活用についての現時点における考え方を述べ,人事評価制度の整備に向けて,引き続き関係者間の協議を進めていく考えを示している。

本委員会としても,職員の能力・実績に基づく人事管理は重要なものと認識し,これまでも実効性のある人事評価制度と評価結果の人材開発等への適正な反映の必要性について言及してきたところであり,知事部局等においては,本庁課長級以上の職員を対象に,「目標チャレンジプログラム」による評価結果を平成20年度の勤勉手当に反映することを検討するなど,その取組が進められているところである。

今後,評価結果の人材開発,任用,給与等への活用について,更に取組を進めるとともに,人事評価制度の信頼性・納得性を一層高めていく努力が必要である。

2 職員採用試験の年齢要件

社会環境の変化や分権型社会の進展に対応するため,多様な有為の人材を確保することが求められている中,景気回復による民間企業の採用意欲の高まりなどにより,本県職員採用試験の申込者数は減少傾向にある。

また,本県では,過去の採用状況により,職員の年齢構成に不均衡が生じている。

国は,本年6月,再チャレンジを支援する観点から,国家公務員採用試験の受験年齢上限を引き上げるための検討を人事院に要請する閣議決定を行った。

これに対し人事院は,本年の「公務員人事管理に関する報告」の中で,採用試験の年齢

要件について、「本院としては、今般改正された雇用対策法に基づく取扱いや、民間企業における実態等を適切に調査・把握しつつ、有識者及び各府省からの意見聴取を行いながら、必要な検討を行うこととしたい。」との考えを示している。

本県においても、職員採用試験の申込者数は減少傾向にあり、人材確保が難しくなることが予想されるので、有為な人材の確保、職員の年齢構成の是正、再チャレンジ支援など、さまざまな観点から、職員採用試験の受験年齢の上限について検討していく必要がある。

3 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮については、これまでも本委員会の報告において時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進に係る取組を進めるよう言及しており、任命権者においては「総労働時間の短縮に関する指針」を策定し、様々な取組が行われているところであるが、依然として同指針に定める上限目安時間を超えるなど長時間の時間外勤務を行っている職員が見受けられる。

このため、職員の健康の保持・増進、職業生活と家庭生活の両立、公務能率の向上などの観点から、時間外勤務の縮減は重要な課題となっており、任命権者においてはより実効性のある対策を講じる必要がある。

また、所属長及び職員は同指針に定めるそれぞれの役割と具体的な取組等について再確認を行い、公務能率向上のための事務改善等の推進など、現状において実施すべき事項を着実に実行していく必要がある。

なお、人事院は本年の報告の中で、早期に民間準拠を基本として勤務時間を見直すことが適当であり、来年を目途として勧告を行うこととしたいとしており、本県においても、国及び他の都道府県の動向に留意しながら検討を行っていく必要がある。

(2) 職員の心の健康づくり対策の推進

職員の心の健康づくりについては、任命権者において、各種相談窓口の設置や精神性疾患で休職した職員に対する職場復帰支援プログラムの実施など、様々な取組が行われているところである。

しかしながら、精神性疾患による休職者数は依然として増加傾向にあることが認められることから、より実効性のある取組が求められるところである。

このため任命権者等は、セルフケアに重点を置いた研修、啓発を行うとともに、職員のストレス状況の把握に努め、職場におけるストレス要因を軽減・除去し勤務環境の向上に努めることが重要である。

(3) 職業生活と家庭生活の両立のための施策の推進

職業生活と家庭生活の両立については、任命権者において、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のもと、育休任期付職員の採用など、積極的な取組が行われているところであり、子育て休暇の取得者数が増加するなど、一定の効果は現われている。

しかしながら、男性職員の育児休業の取得率が依然として低いなど、制度の中には十分活用されていないものも見受けられることから、今後とも、制度の周知や職員の意識改革、職場における両立支援のための雰囲気醸成など、職員が制度を利用しやすい環境づくりを積極的に進めることにより、特定事業主行動計画に掲げた施策の推進に努める必要がある。

(4) その他

「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」及び「地方公務員法の一部を改正する法律」が本年8月1日に施行され、地方公務員に係る育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度が創設されたところである。本県においても、これらの制度の導入に向け、関係規定の整備等を進める必要がある。