

公務運営に関する報告

1 能力・実績に基づく人事管理

行政ニーズがますます複雑・多様化する中で、職員一人一人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行っていくことが求められており、そのためには能力・実績に基づく人事管理の推進が重要となっている。

知事部局等においては、既に平成18年度から、新たな人事評価制度の仕組みとして「目標チャレンジプログラム」を本格実施し、また、その評価結果の活用についても、本庁課長級以上の職員を対象として平成19年度評価結果を平成20年度の勤勉手当へ反映するなど、新たな取組も始まっているところである。

一方、国においては、昨年の国家公務員法の改正により、新たな人事評価制度が導入され、平成21年7月までに関係規定が施行されることとなっており、また、人事評価制度の施行に合わせて、評価結果を、昇任・分限・昇格及び人材育成に活用するとともに、昇給や勤勉手当などの給与へ反映させる予定となっている。

こうした状況を踏まえ、本県においても、評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用について、更なる取組を検討していくとともに、人事評価制度及びその活用について、引き続き公正性・納得性を高めていく努力が必要である。

2 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、職員の健康の保持・増進はもとより、仕事と生活の調和という観点からも重要な課題となっており、任命権者においては、「総労働時間の短縮に関する指針」や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などに基づき、時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促

進に向け、具体的な取組が行われているところである。

時間外勤務の縮減については、昨年の本委員会の報告において、上記指針に定める年間上限目安時間を超える長時間の時間外勤務を行っている職員が見受けられる旨言及したところであるが、依然として同様の状況が続いていることから、任命権者は、その状況を適切に把握、分析し、これに即した対策をとるなど、実効性のある取組を継続していく必要がある。

また、所属長等の管理職員は、長時間の時間外勤務が職員に及ぼす影響を認識した上、職員の心身の健康状態の把握に努め、業務の必要性や緊急性を的確に判断し、事前命令を徹底するなど、業務の計画的な進行管理を行うことが必要である。

(2) 職員の健康管理

職員の健康の保持・増進については、職員やその家族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り、任命権者においては、心身両面にわたる健康づくりに向け、取組が行われているところである。

しかし、本県における心身の故障による休職者数の状況をみると、近年、増加傾向が続いていることが認められ、このうち精神性疾患が占める割合が大きいことから、職員の心の健康の保持・増進については、早急に取り組まなければならない課題となっている。

セルフケアに重点を置いた取組とともに、職場におけるストレス要因の軽減・除去が重要であることについては、昨年の本委員会の報告において言及したところであるが、所属長等の管理職員は、自らが果たすべき役割が大きいことを認識し、業務の分担の見直しや進め方の工夫などにより業務そのものから生じるストレスの軽減を図るとともに、良好な人間関係づくりに努めるなど、より積極的な取組が必要である。

(3) 仕事と生活の調和のための施策の推進

育児や介護に責任を有する職員が、仕事と生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、公務運営上ますます重要になってきて

おり、任命権者においても、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各種の取組がなされているなど、特に制度面については整備が進められてきているところである。

しかし、昨年の本委員会の報告でも言及した男性職員の育児休業の取得率については、依然として、上記計画に掲げる目標取得率と比較して低い状況であり、職場における制度を利用しやすい環境づくりをより一層進める必要がある。

そのため、任命権者においては、制度が利用されにくい要因の把握に努め、男性職員が利用しやすい環境づくりに生かしていく必要がある。

3 退職管理

本年6月に制定された国家公務員制度改革基本法において、政府は、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされ、また必要な法制上の措置は同法施行後3年以内を目途に講ずることとされたところである。

人事院においても、本年の「公務員人事管理に関する報告」において、定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することを中心に検討を進め、その際には、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策などについて検討を加えるとしているところである。

本県においても、国の検討状況や他の都道府県の動向に十分留意し、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の連携に当たっての課題を整理していく必要がある。