

公務運営に関する報告

1 能力・実績に基づく人事管理

厳しい社会経済情勢の中、複雑・高度化する県民ニーズに適切に対応していくためには、職員一人ひとりの公務に対する意欲と能力を高め、組織をより活性化し、公務の質を高く保つ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を推進していくことが重要である。

知事部局等においては、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」が本格実施され、その後も、評価マニュアルの充実や評価能力向上のための研修の実施などの改善の取組がなされている。また、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評価結果を翌年度の勤勉手当へ反映させるなどの取組が実施されているところである。

一方、国では、平成21年4月から新たな人事評価制度が施行され、人事評価の結果を任免、給与及び人材育成に活用するなど、能力・実績に基づく人事管理を進めている。

こうした状況を踏まえ、本県においても、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価制度自体の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果の人材開発、任用、分限、給与等への活用の拡大に向けて、更なる取組を進めていくことが必要である。

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は、職員の心身にわたる健康の保持・増進、仕事と生活の調和の観点から重要な課題であり、ひいては公務能率の向上に資するものである。

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より、時間外勤務の縮減をはじめとした総実勤務時間の短縮を推進するため、様々な取組が行われているところである。

しかしながら、東日本大震災への対応のため時間外勤務が増加したという特殊要因はあるものの、依然として、上記指針に定める年間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とから、任命権者においては、引き続き職員の時間外勤務の縮減に向けた取組を実施していくことが必要である。

このため、所属長等の管理職員は、特定の職員及び班等に業務が集中しないよう、適正な業務配分を図り、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど弾力的な業務運営に努めるとともに、「ノー残業デー」の徹底を図るなど定時退庁しやすい職場環境づくりに努めることが必要である。

また、職員一人ひとりが、担当する業務について常に問題意識を持ち、会議・打合せ回数の縮減など、事務・事業の点検、見直しに努めることが必要である。

(2) 職員の健康管理

職員の健康の保持・増進は、職員やその家族にとって重要であるばかりでなく、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、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。

任命権者においては、相談窓口の設置や研修の実施等職員の健康づくりに取り組むとともに、精神性疾患による休職者等については、職場復帰支援プログラム等によるリハビリ出勤を実施するなど、円滑な職場復帰及び再発防止に取り組んでいるところである。

しかし、心身の故障による休職者のうち、精神性疾患による休職者数の割合は、依然として高いことから、任命権者は、引き続きメンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応に取り組むことが必要である。

また、職場におけるパワー・ハラスメントの防止については、メンタルヘルス対策の観点からも重要であることから、引き続きパワー・ハラスメント

のない働きやすい職場環境づくりに努めていく必要がある。

(3) 仕事と生活の調和のための施策の推進

職員が、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、子育てや介護などの家庭生活における責任を果たしていけるよう、仕事と生活の調和のとれた勤務環境を整備することは、公務能率や県民サービスの向上の観点からも重要である。

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の下、子育て支援に関する各種の取組を行い、制度の充実に努めてきているところである。

しかし、男性職員の育児休業の取得率については、依然として低い状況であり、昨年、新たな取組として設定した男性職員の出生時における連続休暇取得率についても、数値目標に達していない状況である。そのため、引き続き任命権者においては、所属長等の管理職員の意識改革を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。

また、国においては、男性職員の育児休業取得促進のため、1回の承認に係る育児休業期間が1か月以下の職員については、期末手当の支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとしており、本県においても国と同様の措置を講ずる必要がある。

3 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が平成25年度から段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の連携を図るとともに、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっている。

人事院においては、これまでの検討結果を踏まえ、公的年金支給開始年齢の引上げに合わせて、60歳を超える職員の給与水準を適切に設定するとともに、役職定年制の導入等によって組織活力を維持し、また、短時間勤務制の導入等によって多様な働き方を選択できるようにする等の措置を講じながら、定年年齢を段階的に65歳まで引き上げることが適当とし、具体的な立法措置を求める

意見の申出を行ったところである。

地方公務員の定年年齢は、地方公務員法において「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める」とこととされていることから、本県においても、引き続き国の動向等を注視しつつ、定年延長をはじめとした高齢期の雇用問題に関わる人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

4 公務員の労働基本権問題

国家公務員制度については、現在、国家公務員制度改革基本法に基づいて改革の具体化が進められており、公務員の労働基本権の拡大を含んだ国家公務員制度改革関連4法案(以下「改革法案」という。)が国会に提出されているところである。

また、人事院は、本年の「国家公務員制度改革に関する報告」において、国家公務員制度は行政執行を支える基盤となる制度であり、その改革は国民生活に広く影響するものであることから、改革法案に盛り込まれた協約締結権付与等について、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要であるとしている。

地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度改革基本法では、政府が、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討することとされており、今後の本県の行政運営に対して多大な影響を及ぼすものであることから、引き続き、国の動向について十分注視していく必要がある。