

公務運営に関する報告

1 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、雇用と年金の接続を図るとともに、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、本年3月に政府が決定した「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」の中で、定年退職する職員のうち希望者を再任用するものとされたことに伴い、新たな再任用制度の下で雇用と年金の接続を円滑に行っていくためには、行政事務の執行体制や60歳前を含めた人事管理全体を見直し、再任用職員が担う職務の整備に取り組むとともに、政府全体として公務内外で職員の能力と経験を活用するための環境整備を行う必要があるとしている。

本県においても、引き続き国や他の都道府県の動向等を注視するとともに、現行の再任用制度の運用状況など本県の実情を踏まえながら、定年後の職員の能力と経験の活用や組織活力の維持などの観点から、新たな再任用制度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について検討し、雇用と年金の接続を円滑に行っていくための所要の措置を講ずる必要がある。

2 能力・実績に基づく人事管理

厳しい社会経済情勢の中、複雑化・困難化する行政課題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、平成20年度からは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、人事評価の結果を全職員の勤勉手当や昇給について反映させるなど、任免、給与及び人材育成に活用し、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、評価者の研修や目標設定・評価に当たっての職員との対話の充実などにより、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。

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「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」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、「ノー残業デー」の実施による定時退庁の徹底や年次休暇等の取得促進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、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、所属長等の管理職員による業務の適正管理や弾力的な業務運営など上記指針に掲げる取組を徹底する必要がある。

さらに、任命権者として業務全体の見直し・効率化を行った上で、年間上限目安時間の達成に向けて人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

(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、パワー・ハラスメントについては、任命権者において、職員研修の

実施などその防止に努めているところであるが、国の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、その予防・解決に向けた提言が出されたことも踏まえ、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、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」など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たところである。

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、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、任命権者においては、男性職員が父親として積極的に育児に参加し、その役割を果たすことができるよう、引き続き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。

4 公務員制度改革

国家公務員制度改革については、国家公務員への協約締結権の付与、人事院勧告制度及び人事院の廃止等を柱とした関連法案が昨年6月に国会に提出されているところである。

地方公務員については、地方公務員に協約締結権を付与し人事委員会勧告制度を廃止する、自律的労使関係制度の措置等を内容とする「地方公務員制度改革について（素案）」が本年5月に示されたところである。

この素案に対し、都道府県などの人事委員会で構成する全国人事委員会連合会は、地方公務員制度改革に当たっては、現行制度の課題を検証するとともに、社会的便益と費用をより具体的に明らかにした上で、慎重に検討を行うことが必要であるとの意見を提出しているところである。

地方公務員制度改革については、現在のところ法案の提出に至っていないが、公表された素案に基づいて制度改革がなされた場合、現行の地方公務員制度の根幹に関わる枠組みを大きく変えるもので、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、国の動向等について十分注視していく必要がある。