

公務運営の課題に関する報告

新型コロナウイルス感染症の影響が拡大、長期化し、公務が果たすべき役割は感染症対策にとどまらず、経済対策や生活保障など多岐に及んでいる。

災害級ともいえる現下の状況において、県民の苦難と不安を取り除くためには、組織のパフォーマンスを最大化する必要がある。このような時こそ、職員一人一人が能力を十分に発揮し活躍できる勤務環境を整えることが重要であり、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを着実に推進することが求められる。

また、コロナ禍後、本県の振興に全力でまい進するためには、公務職場の魅力を高めながら、有為な人材の確保及び育成のための努力を途切れることなく行う必要がある。

これらを踏まえ、公務運営の課題に関し、以下のとおり報告する。

1 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の是正と勤務時間の適正把握

本県においては、昨年4月から人事委員会規則や任命権者の方針等により、職員に時間外勤務命令を行うことができる上限を設け、時間外勤務の縮減に取り組んでいる。しかしながら、恒常的な業務に加え、非常事態に対応する多くの職員に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない状況が続いている。災害の対処等、緊急性の高い業務においては、上限にかかわらず時間外勤務を命令することができるが、あくまでも必要最小限の範囲で行い、職員の健康が確保されるべきである。

教職員についても、全国的に過重労働が課題となる中、コロナ禍における遠隔学習の実施や衛生環境の整備、学校行事の変更実施等、通常とは異なる学校運営のほか、不安を感じる児童生徒のケアや健康観察などの負担が増大している状況である。

長時間労働は、職員自身の努力のみによって是正することは困難であることから、管理監督者は、職員の健康と安全を確保するため、適正な勤務時間の管理や業務配分の点検、精神的不安の緩和等、負担軽減のための取組をきめ細かく行う必要がある。

さらに、管理監督者についても、非常事態への対応を迫られるときには、精神的緊張と長時間労働が発生し、過重労働となる。任命権者は、管理監督者の勤務状況を把握するとともに、その職責に配慮し業務体制の点検や健康管理に努めなければならない。また、管理監督者自身も、職責を全うするため自ら健康管理に努めることが重要である。

本年7月、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定され、公務においても、過労死等防止対策を推進することとされた。任命権者は、職員を過労死させないため、勤務時間を適正に把握することはもとより、休憩時間及び休日の確保、休暇の取得促進等の取組を徹底する必要がある。

併せて、議会对応や予算・人事・企画等の全庁的な業務については、引き続き関係機関が協力して合理化に取り組んでいくことが求められる。議会におかれては、職員の長時間労働の是正に配慮いただいているところであるが、今後とも御理解と御協力をお願いしたい。

業務の再配分を含む合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務等を命じざるを得ない部署については、人員の増員を行う必要がある。また、過重労働によって健康障害を引き起こすリスクが高いと判断される職員については、人事異動を含めたあらゆる方策を検討し、適時に実施する必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進等

ワーク・ライフ・バランスを推進するには、長時間勤務の是正はもとより、職員の希望や状況に応じた働き方が可能な環境を整備し、各種支援制度が適切に活用されることも重要である。

本年8月、人事院は、「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）」の改正について意見の申出を行うとともに、人事院規則の改正により妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇の新設等の措置を講じることとした。本県においても、人事院の改正を踏まえ仕事と育児や介護が両立できるよう会計年度任用職員も含めた職員の支援制度を拡充する必要がある。

時差出勤制度や在宅勤務を含むテレワーク制度については、感染症対策や災害時における行政機能維持にも有効な手段であるとともに、ライフスタイルに応じた働き方を推進する方法としても期待される。令和2年度からは感染症拡大防止のため、一部の任命権者において緊急措置として実施されているが、これまでの取組から明らかとなった課題を検証し、ICT環境の整備をはじめ、労務管理等におけるルールづくりを行うことが重要である。

併せて、本委員会が言及している休憩時間の付与や宿日直等の勤務体制等についても適切な管理に努める必要がある。

赴任に際し転居を必要とする職員については、今後とも職員の住環境を安定的に確保するため、的確な状況把握に努めるとともに、公務に支障を来すことがないように、適切な取組を継続していく必要がある。

(3) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職場環境を悪化させ、心の健康に悪影響を及ぼし、勤労意欲の低下につながることから、各任命権者とも指針等を定めて防止に取り組んでいるところである。昨年は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」が施行され、いわゆるマタニティハラスメ

ントを含め各ハラスメントの防止対策が強化されたことから、任命権者は適切な措置を講じる必要がある。

ハラスメントを防止するためには、職員がハラスメントの定義を理解するとともに、自らの言動が職場環境に甚大な影響を与えること、ハラスメントは人権に関わる問題であり、職員の尊厳、人格を傷つける行為であること、また、ハラスメント行為は懲戒事由に当たることが認識し、組織を挙げて不適切な言動を行わない、行わせないことが重要である。

また、任命権者においては、職員が加害意識のないままハラスメント行為を行うことがあることを踏まえ、定期的な研修等により意識啓発を図る必要がある。

(4) 心身の健康管理

職員の心身の健康管理は、健康の保持・増進の観点はもとより、公務遂行能力の維持向上の観点からも重要な課題である。

病気休職や長期の病気休暇の理由としては、依然として精神性疾患が高い割合を占めている。精神性疾患の要因は、仕事、勤務環境、人間関係、家庭、地域等に存在し、複合的なものと考えられるが、職場における要因は職員自身の力だけでは取り除くことができない場合が多い。相談体制を整え、職員に十分に周知するとともに、管理監督者及び相談担当職員に対する研修等を実施し、メンタルヘルスケアを積極的に実施していくことが重要である。

また、産業医の面接指導対象となった職員は一人でも多く面接を受けることが重要であるが、特に、月100時間を超える時間外勤務を行った職員や長期間にわたり過重労働が続いている職員、心理的負担の大きい職員については、確実に面接指導を受ける必要がある。

令和2年度は、一部の任命権者において、新規採用職員に対するメンタルヘルスケアが行われた。採用後の不安な時期に、セルフケアの大切さと相談体制の周知が行われることにより、メンタル不調の早期発見と適切な対応が期待できる。今後とも、任命権者は必要な職員に

対し、時機を逸することなく心身のケアに取り組んでいただきたい。

また、ストレスチェックについては、集団分析結果を組織運営に活用させる必要がある。

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

県民ニーズに的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、有為な人材を継続的に確保していくことが重要である。

しかしながら、近年、職員採用試験の受験者数が減少傾向にあり、特に一部の技術系職種においては、必要な数の人材確保が厳しい状況が続いている。また、受験者数の減少に加え、採用辞退が相当数発生しており、職員採用を取り巻く環境は、ますます厳しくなることが予想される。

こうした状況を改善するため、県職員の仕事内容やその魅力について、ウェブ会議を利用した職員採用ガイダンスを含めインターネット等による情報発信を積極的かつ効果的に行っていく必要がある。

また昨今、公務員人気は低下していると言われるが、その背景に公務に対するイメージの悪化があることが懸念される。これを払拭するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進など公務職場の魅力を高めるための取組も重要である。

(2) 人材の育成

人材の育成については、任命権者で定める人材育成基本方針に基づき、自己啓発を中心に、職場研修や専門機関での研修等を通して、継続的に職員全体の能力向上を図る必要があるが、昨年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、集合研修は中止や縮小等を余儀なくされている。

インターネット等を利用したオンライン型の研修は、場所や時間に制限されずに受講が可能という利点がある。社会環境が変化する中にもあっても効果的な人材育成が行えるよう、従来の集合・対面型の研修

と併せて、ICTを活用した新たな方法を積極的に導入する必要がある。

女性職員の登用拡大について、任命権者においては、特定事業主行動計画を策定し、数値目標を掲げ取り組んでいるところであるが、前期計画期間の目標は未達成であった。今年度から後期行動計画が開始したところであり、引き続き積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、性別にかかわらず一人一人の能力を十分に発揮し、働きがいを持って活躍できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

(3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は平成28年度に本格導入され、任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用が図られてきたところである。人事評価の導入によって評価者と被評価者の意思疎通が図られ、業務目標の共有化や職務上の相談・助言等の円滑化に効果があったほか、勤務実績をより客観的に把握できるようになり、適切な処遇と指導に繋がっている。

今後とも、評価者の資質と技術の向上を図るとともに、被評価者の制度への理解を深めるため、研修を充実させていくことが重要である。

なお、評価結果の給与への反映については、本則適用に向けて、制度の公平性・納得性を高める取組を行う必要がある。

(4) 定年の引上げ

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、高齢期職員の能力を最大限活用するため、地方公務員法の一部が本年6月に改正され、令和5年度から令和13年度まで、定年を2年に1歳ずつ、最終的に65歳まで引上げることとなった。

定年の引上げと併せて、組織全体としての活力の維持や高齢期職員の多様な職業生活を支援するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）及び定年前再任用短時間勤務の制度も導入される。

また、60歳を超える職員の給料月額及び退職手当の算定について

は、国家公務員における取扱いを踏まえ、本県においても必要な措置を講じる必要がある。

定年引上げは、人事管理全般に影響を及ぼす重要事項である。組織パフォーマンスをより向上させるため、高齢期職員が能力と経験を適切に発揮できる配置のあり方、役職定年制の対象となる管理監督職の範囲、中長期的視点に立った新規採用計画等について、関係条例・規則をはじめとする制度設計の検討を早期に進める必要がある。

3 服務規律の確保と法令遵守の徹底

本委員会は、これまでも職員の服務規律の徹底について言及してきたところであるが、依然として不祥事が発生している状況にある。一部の職員によるものとはいえ、不祥事等の発生は、県行政への信頼を大きく損なうものである。職員一人一人においては、県民全体の奉仕者であることを勤務時間の内外を問わず常に自覚し、県民の信頼に応えるべく、高い使命感を持って職務に精励することが肝要である。

県は令和2年2月に内部統制に関する方針等を策定し、知事の権限に属する事務の適正な執行を確保するための体制の整備及び運用に取り組んでいる。

任命権者においては、引き続き、職員に対する注意喚起、研修の実施等の取組を確実に進めていくとともに、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉えて服務規律の確保と法令遵守の徹底を図る必要がある。

