

公務運営の課題に関する報告

人口の減少や少子高齢化が進み、働き方も含めた社会の在り方も変容する中、新型コロナウイルス感染症の流行は現在もなお継続しており、本県においても感染症対策や県経済及び県民生活の維持・向上等、取り組むべき課題が山積している。

現下の状況において、求められる行政サービスを提供し続けるためには、組織のパフォーマンスを最大化する必要がある、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進による業務の効率化や利便性の向上等に取り組むとともに、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を念頭に、職員一人一人が使命感とやりがい高め、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る。

そのためには、長時間勤務の縮減や多様な働き方等に対応した勤務環境の整備に真摯に取り組み、公務職場の魅力を高め、有為な人材の確保と育成の好循環に繋げる努力が必要である。

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実態の適正把握

長時間勤務の是正は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進はもとより、公務能率の向上を図る上で重要な課題である。

本県においては、令和2年4月から人事委員会規則等により職員に時間外勤務等の命令を行うことができる上限時間を設けている。任命権者は時間外勤務等の縮減に取り組み、災害の対応等に従事する部署

についても他部署からの応援や業務の削減等で対処しているが、依然として、多くの職員に上限を超過する時間外勤務等を命じざるを得ない状況が続いている。

任命権者は、管理監督者が職員に対し上限を超えて時間外勤務等を命じた場合は、それが真にやむを得ず避けることができなかつたか検証し、職員の健康と福祉を確保するため、改善に向けた対策を講じなければならない。

教職員についても、全国的に長時間勤務が課題となっており、コロナ禍における業務負担も続いている。本県教育委員会で定める「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」や「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に基づく客観的な勤務時間の管理や休暇等の取得促進、校務分掌等の点検等、働き方改革の実現に向けた取組を着実に推進する必要がある。

上限を超えた時間外勤務等の検証を行うためには、勤務管理システム等から業務内容や所要時間等を客観的に把握できるよう運用することが有効である。

管理監督者においては、客観的な勤務の記録を検証し、業務配分の点検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、管理監督者の過重労働についても、任命権者は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ることが重要である。

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、デジタル化等の業務の合理化はもとより、関係機関が職員の勤務実態の検証結果等を活用し、協力して取り組むことが重要である。議会におかれても、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。

また、従来から本委員会が言及している宿日直勤務の勤務体制についても、適切な管理に努める必要がある。

それぞれの部署において、業務の再配分や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場合は、業務の質と量に応じた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、適時に実施するべきである。

(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。

任命権者は出産や育児のほか、介護、自己啓発等各職員のライフステージに即した支援制度の取得促進に取り組むことが求められる。職員が支援制度を利用しやすい環境づくりを推進するため、業務分担の見直しや代替職員の配置等の検討も重要である。

本県は本年2月に「沖縄県職員の育児休業等に関する条例」の一部を改正し、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備するため任命権者が講ずべき措置を定めている。特に、男性職員の育児に関連する休業等の取得を促進することについては、男性のワーク・ライフ・バランスの推進のみならず、女性の活躍推進のためにも重要である。

また、人事院は、国家公務員のフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について、令和5年4月から実施させるよう、必要な措置を速やかに講ずることとしている。これについては、職員の勤務条件及び公務能率の向上に資するものであると考えられることから、本県においても、人事院の規則改正等を踏まえた検討が必要である。

時差出勤制度やテレワークを含めた柔軟な勤務環境を整備することについては、災害時における行政機能維持に有効な手段としても期待されるものである。任命権者は、これまでの取組から明らかとなった課題を検証し、柔軟な働き方に対応したICT環境の整備をはじめ、労務管理や人事評価等におけるルールづくりを行うことが重要である。

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

環境についての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。

人事委員会が受け付けた職員からの苦情相談のうち、パワハラ等ハラスメントに関するものが増加しており、相談件数全体に占める割合も、以前は年間2～3割程度であったものが、令和元年度以降は4～5割となっている状況である。

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、職員の尊厳、人格を傷つけるハラスメント行為は懲戒事由に当たることを認識する必要がある。

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、組織を挙げて不適切な言動を行わない、行わせない意識啓発を図ることが重要である。また、ハラスメント事案発生時に迅速かつ適切な対応ができる相談体制の整備に努める必要がある。

(4) 心身の健康管理

職員の心身の健康の保持や増進に取り組むことは公務遂行能力の維持向上や活力ある組織づくりの観点からも非常に重要である。

近年、企業においても従業員の健康管理を経営的な視点で実践する健康経営が注目されており、県職員についても、令和4年8月26日に健康経営に取り組むことが宣言された。高齢層職員や女性職員の活躍を推進する上でも、職員の健康保持・増進の重要性は増しており、任命権者は健康経営に積極的に取り組む必要がある。

職員の病気休職や長期の病気休暇に占める精神性疾患の割合は上昇傾向にある。精神性疾患の要因は、仕事や人間関係、家庭等に存在し、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、管理監督者及び職員に対する研修等を実施し、迅速なメンタルヘルスカケアを行うことが重要である。

また、産業医の面接指導対象となった職員のうち、申し出た職員については確実に面接を受ける必要があるが、月100時間を超える時間外勤務等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、本人の申出がない場合でも産業医の面接指導を行う等、取組の強化を検討していただきたい。

ストレスチェックについては、受検率の向上に努め、集団分析結果を職場の環境改善に活用することが重要である。

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し続けるためには、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申込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、受験申込者数の減少に加え、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。

人事院は、国家公務員の人材確保のための施策として、採用試験の実施時期の前倒しや、採用候補者名簿の有効期間延長等を実施するとしており、本県でも国等の動向を参考に、任命権者の意向を確認しながら研究する必要がある。

障害者の採用について、任命権者においては障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に基づき、引き続き積極的な採用が求められているところである。採用に際しては、既存の職に充てるだけでなく、障害特性に応じた職務の切出し、短時間勤務、適当な職の新設等も含め

た多様な勤務のあり方の観点から検討する必要がある。

(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、令和2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。

このように社会環境が変化する中であっても、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。今後も、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。令和3年度から後期行動計画が開始されたところであり、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

人事評価は、任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用するものであり、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る。また、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

地方公務員法の改正により本県においても、定年の65歳引上げに関連する条例等の制定、改正等の手続きが進められているところである。

将来にわたり質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、定年の段階的な引上げ期間においても、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があり、職員の年齢構成や退職者数の見通し等を踏まえた中長期的な観点に基づく採用計画が必要である。

また、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）により降格した職員や高齢期職員の能力と経験を適切に発揮できる配置のあり方についても、継続的に検討しなければならない。

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おり、飲酒運転、パワハラ、体罰に対する懲戒処分がなされている状況にある。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。

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。