

公務運営の課題に関する報告

本県では、観光需要が増加し、雇用情勢の持ち直しの動きが続いており、経済状況は回復の動きが強まっている。一方で、深刻化する人手不足や物価の上昇、少子高齢化の進展など、早急に取り組むべき課題が山積している。

このように社会経済情勢が激しく変化する状況下において、県民から求められる行政ニーズはさらに多様化・複雑化してきている。これらに迅速かつ適切に対応し、質の高い信頼される行政サービスを提供し続けるためには、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、職員の健康管理体制の充実といったWell-beingの実現を念頭に、職員一人一人が高い使命感とやりがいを持ち、その能力を十分に発揮し活躍できる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これまで以上に取り組むとともに、処遇面での改善を図ることで公務職場の魅力を高め、有為な人材の確保と育成につな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、次のとおり報告する。

1 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、高い志を持った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、若年人口の減少や民間企業の採用の活発化、

若年者の就業意識の多様化などを背景に、職員採用試験の受験申込者数は減少傾向にあり、特に技術系職種や免許等を要する職において、必要な数の人材確保が極めて困難な状況が続いている。また、採用試験合格者の辞退率も高い水準で推移しており、このような状況が続けば、これまでの行政サービスを維持できなくなることが懸念される。

そのため、令和6年度から、人材確保が特に難しい一部の技術系職種において、民間企業志望者等にも受験しやすい基礎能力試験を導入した上級試験（特別枠）を実施するなど、受験者の確保に取り組んでいるところであるが、引き続き、国や他の都道府県の例を参考に、採用試験実施時期の前倒しや受験可能年齢の拡大など、新たな採用試験のあり方を検討する必要がある。

さらに、公務員志望者のみならず、広く民間企業志望者の受験意欲も喚起し、また、民間企業経験者等で多様な経験や高度な専門性を有する人材からも選ばれる組織となるよう、より一層、働きやすい勤務環境の整備や処遇の改善等に取り組む必要がある。

また、沖縄県職員の志望者拡大のためには、学生等に公務の魅力や県の業務内容等を十分に伝えることが重要である。そのためには、採用ガイダンスやインターンシップの拡充、大学等における説明会の開催、採用試験ポータルサイトの開設などの取組を本委員会と各任命権者で連携しながら進めていく必要がある。

(2) 多様な人材の育成及び活躍推進

人材育成を行う上で、職員のキャリア形成を支援する職場環境の整備を行うことは、職員の成長意欲や仕事のモチベーションにつながり、組織の活性化や人材確保の観点からも重要な取組となる。

各任命権者においては、様々な行政課題に対応するため、人材マネジメント基本方針等に基づき、引き続き職員一人一人の適性や多様な働き方に対応した人材育成に取り組む必要がある。

女性職員の積極的な登用については、誰もが働きやすい職場環境の整備や多様な意見の施策への反映など、組織の活性化を図っていく上

で重要であることから、今後も特定事業主行動計画の目標達成に向けて取り組んでいただきたい。

障害者の採用については、各任命権者において、障害者活躍推進計画に基づき積極的に取り組んでいるところであるが、法定雇用率の達成にとどまらず、職員の障害特性に合わせた配置や配慮など、障害のある職員がその能力を活かして意欲をもって働くことができる取組を推進することが求められる。

高齢層職員の能力及び経験の活用については、モチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力及び経験を活かすことができる職や配置のあり方について、継続的に検討する必要がある。

(3) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

職員の士気や能力を高め、組織の活力を向上させるためには、職員の能力、実績、適性等を的確に把握し、その結果を任用や給与等へ適切に反映することが肝要である。

そのためには、公正な人事評価を実施し、期首面談での認識の共有や期末面談での評価結果のフィードバックを通じたきめ細かな指導・助言を行うなど、職員の納得感を向上させることが不可欠である。

各任命権者にあっては、評価者の評価技術や指導能力の向上を図るとともに、被評価者の制度に対する理解を深める研修を充実させていくことが必要である。

2 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、公務能率の向上、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、職員の人材確保が困難となっている現状を踏まえれば、選ばれる職場としての魅力を向上させる上でも重要な課題である。

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おり、上限

を超えて時間外勤務等が発生した場合は、事後に検証することとなっている。

そのため、勤務管理システム等の客観的な勤務の記録に基づき、時間外勤務の類型化を行うなど要因を分析し、業務配分の見直しなど負担軽減のための取組を行っていく必要がある。

また、時間外上限時間の特例となる他律的業務の指定については、可能な限り限定的であるべきことから、必要な勤務箇所を精査の上行うとともに、指定後速やかに全ての職員に周知しなければならないことにも留意する必要がある。

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、関係各課が協力して効率化に取り組むことが重要である。

議会におかれても、職員の時間外勤務の縮減に配慮いただいているところであるが、なお一層の御協力をお願いしたい。

教職員の長時間勤務の是正については、教育委員会において、学校における働き方改革を推進するため、本年3月に児童生徒と教職員のWell-beingの向上を目的とした「沖縄県公立学校における働き方改革推進計画」を策定し、教職員が「働きやすさ」、「働きがい」及び「心身の健康」を十分に実感できる環境整備に向けて取組を始めたところである。

本委員会としては、当該計画に基づき、教職員の働き方改革の実現に向け、関係団体や地域等との連携を図りながら、実効性のある取組が推進されることを強く期待する。

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が発生する場合は、業務の質と量に応じた職員配置を行うことが必要である。

(2) 多様な働き方の実現及び仕事と生活の両立支援

職員の希望や事情に応じた働き方を実現するためには、長時間勤務の是正はもとより、柔軟な働き方が可能な環境を整備し、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

度が十分に活用されるとともに、そのための積極的な周知が必要である。

テレワークやフレックスタイム制等による柔軟な働き方は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、公務職場の魅力向上につながるものであり、テレワークについては拡充を図るとともに、在宅勤務等手当についても検討する必要がある。また、フレックスタイム制の導入に向けて取り組んでいただきたい。

勤務間インターバルの確保については、職員の健康保持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要であり、公務能率の向上に資するものである。国においては、本年4月に努力義務を規定したところであり、本県においても、導入に向けて検討する必要がある。

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、子の看護休暇の拡充、家族の介護に係る職員への制度の周知、非常勤職員の子の看護休暇の取得要件の緩和等について報告を行ったところである。

本県においても、仕事と育児及び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。

赴任に際し、転居を必要とする職員の住環境については、今後とも実態把握に努め、人事異動の円滑化に資する取組を継続していく必要がある。

(3) 心身の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員やその家族が安心して生活を送るために欠かせないものである。また、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みならず、職場の魅力を高め、多様で有為な人材を確保する観点からも非常に重要である。

しかしながら、職員の病気休職や長期の病気休暇に占める精神性疾

患の割合は依然として高い状況にある。精神性疾患の要因は、仕事や人間関係等に存在し、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。相談体制の更なる強化を図り、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拡充し、迅速で的確なメンタルヘルスクエアを行うことが重要である。

併せて、ストレスチェック受検率の一層の向上に努め、職員自身のストレスへの気付きや、集団分析結果を職場の環境改善に活用するよう促していくことも重要である。

また、産業医の面接指導においては、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、ストレスチェックで高ストレス者となっているなど心理的負荷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など、取組の拡充・強化を検討するとともに、長時間の時間外勤務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、適宜実施するべきである。

テレワークやデジタルツール等を活用した業務の効率化は、長時間勤務削減の観点でも有効であり、今後も推進していく必要がある。一方で、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなるなど、仕事と生活の区別が曖昧となるような活用は、職員の生活時間帯の確保に支障が生じ、心身への負担が増すおそれもあるため、その活用には十分に留意する必要がある。

(4) 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。

ハラスメントを防止するためには、全ての職員がハラスメントに対する関心と理解を深めるとともに、お互いを尊重し合うハラスメント

のない職場づくりに取り組むことが重要である。

各任命権者においては、引き続き研修の充実、積極的な周知等による職員の意識啓発を行うとともに、職員が安心して相談できる環境を整える必要がある。

また、近年、行政サービスにおいても利用者等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）が職員の心身を害し、公務を阻害する一因となっている。各任命権者にあつては、職員を守る責務があることを認識し、組織的に対策を講ずる必要がある。

(5) 会計年度任用職員の勤務環境等

多様化・複雑化する行政ニーズに対応し、効率的で質の高い公務を行う上で、会計年度任用職員は重要な役割を果たしている。会計年度任用職員が意欲を持ち安心して働くためには、継続して適切な勤務環境や勤務条件を整備していくことが必要である。

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、懲戒処分がなされている状況にある。そのような行為は、県行政への信頼を大きく損なうものであることから、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。

各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。