

別紙第3

人事管理に関する報告

地方分権や規制緩和の推進、経済のグローバル化、人口の減少、少子高齢化社会の到来、いわゆる三位一体改革等、社会経済情勢が変化する中で、県民からのニーズも従来以上に複雑化、多様化しており、限られた職員数で効率的・機動的に諸課題に対応するには、行政手続の簡素化、業務内容の見直し、思い切った業務の廃止などを行う必要がある。また、併せて職員一人一人のより一層の意欲や能力の発揮が求められる。

本委員会は、これらの現状を踏まえた上で、円滑かつ効率的な行政運営を図るための人事管理の課題として、次の事項を検討する必要があると考えており、本委員会はもとより、各任命権者においてもその解決に向けて取り組んでいく必要がある。

1 子育て・家庭生活の支援

性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮する男女共同参画社会の形成を図っていく上で、職業生活と家庭生活の両立にかかる環境整備を行うことは不可欠である。

本県においては、本年6月までに、次世代育成支援対策推進法に基づき、子ども・子育てに関する取組みを進めるための次世代育成支援対策に関する行動計画を策定した。この中では、子育て支援のための制度の周知と活用、子育てに専念できる環境づくり等を定め、相談体制の充実、育児休業の取得促進及び育児休業者の代替職員の配置を図り、時間外勤務の縮減等を進めるとしている。

また、本年の人事院の公務員人事管理に関する報告では、育児・介護を行う職員が職務から完全に離れることなく子育てや介護ができるような環境の一層の整備を図るため、常勤職員のまま短時間勤務をすることを認める短時間勤務制の導入を検討することとされている。

本県においても、国のこうした動向に留意しつつ、子育て等に関する環境整備に取り組んでいく必要がある。

< 育児休業の新規取得状況 >

単位：人

区分	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
知事部局	27(1)	39(1)	35(0)	47(0)
教育委員会	143	151	134(3)	133(2)
警察本部	5	7	4	2(0)

(注) ()内は、男性職員取得者数で内数である。

2 時間外勤務の縮減対策

労働時間の短縮は、個人・家庭・地域生活と仕事の調和を図る上でも、また、健康保持・増進、公務能率の向上の面でも、重要な課題の一つである。

時間外勤務については、これまで様々な取組みが行われてきているところであり、知事部局においては、特に本庁でその成果が徐々に現れてきている。しかし、一方で、恒常的に長時間に及ぶ時間外勤務が行われている職場も依然として見られ、今後も実効のある縮減対策が望まれるところである。

平成17年11月からは、学校現場など一部の機関を除き、ＩＣカードによる職員の入退庁の管理が行われる見込みであり、勤務実態の正確な把握が可能となる。そこで把握される実態をよく検証し、効果的な縮減対策を講ずることが求められる。一方、ＩＣカードによる入退庁の管理が行われない機関においては、その導入を検討するとともに個々の職員の勤務実態を正確に把握し、組織全体として効果的な縮減対策を講ずることが求められる。

また、知事部局においては、労働基準法第36条第1項に規定する協定の締結が順次行われているところであるが、県立学校及び教育機関においては未だ締結が行われていない。時間外勤務を命ずる必要がある場合には、速やかに当該協定を締結しなければならない。

なお、時間外勤務の縮減は、心身の健康管理の面からも強く要請されることであることから、任命権者においては早急に対応を進める必要がある。

<職員1人当たり年間時間外勤務時間数> 単位：時間

区 分	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
知事部局	214	196	163	161
うち 本 庁	347	301	237	204
地方機関	146	142	125	136

3 メンタルヘルス対策

心の健康づくりは、職員自身がストレスに気づき、これに対処することの必要性を認識することが重要であるが、職員の働く職場には、職員自身の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在しているので、職員の心の健康づくりを推進していくためには、任命権者の行うメンタルヘルスケアの積極的な推進が重要である。

現在、管理職員をはじめとする職員研修、早期発見・早期対応のための相談窓口の整備、さらには円滑な職場復帰のための相談体制の充実など様々な対策が実施されているところであり、制度はかなり整備されてきた。しかし、精神疾患を原因として長期療養を必要とする職員が少なからずいることを考

えれば、これらの制度を一層職員に周知し、利用しやすい環境をつくること
によって早期発見・早期対応を心がけることが必要である。

また、気軽に相談に対応できる職員の養成、安心して休養ができる雰囲気
づくり、職場復帰がスムーズに行える条件整備など、きめの細かい制度の活
用策の検討が必要である。

このほか、心身の健康の保持・増進を図るためにも、休暇を取りやすい環
境を作るように管理職員の意識を改革することが重要であるとする。

さらに、労働安全衛生法に基づく衛生委員会や衛生管理者等が設置されて
いない部局も見られることから、安全衛生管理体制をさらに強化して組織的
に職員の健康管理対策の推進を図っていくことが必要である。

< 在職死亡者及び長期療養者の状況 >

単位：人

区 分		平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
知 事 部 局	在職死亡者	3	2	1	3
	長期療養者	54	64	75	71
	うち精神疾患	26	33	36	41
教 育 委 員 会	在職死亡者	3	6	3	3
	長期療養者	113	111	115	111
	うち精神疾患	38	38	47	46
警 察 本 部	在職死亡者	2	3	3	1
	長期療養者	19	14	13	3
	うち精神疾患	3	2	2	0

(注) 長期療養者数は休業期間が通算30日以上ある者である。

< 健康相談件数の状況 >

区 分	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
知 事 部 局	615	627	587	587
うちメンタルヘルス相談	54(8.8%)	129(20.6%)	148(25.2%)	218(37.1%)
教 育 委 員 会	365	319	248	218
うちメンタルヘルス相談	24(6.6%)	37(11.6%)	43(17.3%)	50(22.9%)
警 察 本 部	169	380	547	552
うちメンタルヘルス相談	14(8.3%)	15(3.9%)	64(11.7%)	78(14.1%)

(注) 1 知事部局は「健康相談員による相談」、「嘱託医による相談」、「心の健康相談」、「メンタル相談室」、「福利厚生室への相談」、「ストレス度チェック票による相談」、「地共済健康ダイヤル」、「職場適応支援事業」、「メンタルヘルス支援プログラム」における相談件数である。

2 教育委員会は「心の健康相談」、「メンタルウィンドウズ」、「教職員健康相談24」、「ストレス巡回相談」、「面接」における相談件数である。

3 警察本部は「健康相談」、「電話健康相談」における相談件数である。

4 ()内は健康相談件数に占めるメンタルヘルス相談件数の割合である。

4 女性職員の登用

女性職員の比率が高くなる中で、役付女性職員は近年増加傾向にある。職員の登用は、その能力・実績に基づくことが前提となるが、職員採用試験合格者の女性の割合が約30%を占めるなど、今後女性職員の比率がますます高くなる中で、男女間で差異のない登用が求められている。

女性職員の登用は男女共同参画社会の実現のため欠かせないものであり、県が率先して取り組むべき課題でもある。女性職員がその能力を十分に発揮し重要な役割を担っていることを、女性職員だけでなく周りの職員も認識し、引き続き女性職員の登用を積極的に進めていくための環境の醸成に努めていかなければならない。

< 役職付女性職員数（平成17年4月1日現在） > 単位：人、%

区 分	係長級		課長補佐級		課長級		次長級		部長級		合 計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
知 事 部 局	101	15.1	33	7.7	15	5.0	6	11.8	0	0.0	155	10.6
	90	13.8	29	6.7	21	7.0	4	9.1	0	0.0	144	10.0
教 育 委 員 会 (教 員 を 除 く)	8	16.0	5	19.2	7	20.0	0	0.0	0	0.0	20	16.9
	16	27.6	7	28.0	5	15.2	0	0.0	0	0.0	28	22.8

(注) 下段は、平成16年4月1日現在

5 公務員倫理

公務員の不祥事に対し厳しい目が向けられる中で、県職員の不祥事が後を絶たない。県職員に対する県民の信頼を確保するためにも、原因究明と再発防止策を講ずることに努め、服務規律の順守の徹底が求められる。

もとより公務員倫理は、職員個人の認識と自覚によるところが大きいですが、不祥事の発生を未然に防止するためにも、日ごろから管理職員による指導、注意喚起や組織内での実質的なチェックの徹底が望まれる。併せて、職員に対する倫理研修を検討する必要がある。

万一、不祥事が発生した場合は、公平・厳正な対処とともに、迅速な処理に努めなければならない。

< 懲戒処分の件数 > 単位：件（人）

区 分	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
知 事 部 局	4(4)	3(4)	12(19)	7(7)
教 育 委 員 会	4(4)	3(3)	3(3)	6(6)
警 察 本 部	3(3)	1(1)	2(2)	-
計	11(11)	7(8)	17(24)	13(13)

< 処分事由別の件数 >

単位：件（人）

区 分	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
一般的サービス関係	2(2)	-	1(1)	5(5)
不適切な業務処理	1(1)	1(1)	7(14)	3(3)
横 領 等	-	2(3)	-	-
公務外非行	3(3)	2(2)	4(4)	1(1)
交通事故・法規違反	5(5)	2(2)	5(5)	4(4)
計	11(11)	7(8)	17(24)	13(13)

(注) 免職、停職、減給、戒告の各処分の計である。()内は処分を受けた職員数である。