

「職員の人事管理に関する報告」の概要

令和8年（2026年）10月9日 熊本県人事委員会

【報告のポイント】

職員の挑戦と成長を支える人材マネジメント改革の迅速な推進

- ◆ 本年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」と課題を共有し、ワークエンゲージメント(注1)の向上を基底に据える
- ◆ 令和8年熊本地震の発生は、職員の働き方・人事管理にも大きく影響。人口減少が進む今、人材に「投資」し、組織の生産性を高める改革が急務
- ◆ 柱は、①多様で有為な人材の確保・定着、②復旧・復興期の人事運営（必要な人員確保、時間外勤務の管理、健康管理）

(注1)仕事に対するポジティブで充実した心理状態（活力・熱意・没頭の三つが揃った状態）。

1 報告の背景と基本的な考え方

- ・ 人口減少下での職員の大幅な増員は困難。県には、これまでの課題に加えて、被災者の生活・生業の再建と社会インフラの早急な復旧という大きな使命が課されている。
- ・ 国家公務員が直面する課題と軌を一にする状況にあり、職員一人ひとりの挑戦と成長を支える新たな時代にふさわしい人材マネジメント改革を迅速に進める必要がある。

2 多様で有為な人材の確保・定着

(1) 採用試験等の見直し

- ・ SPI試験：令和5年度に導入。対象職種を順次拡大。採用枠拡大に向けて任命権者と検討していく。
- ・ 技術系人材：技術系人材の不足は全国共通の課題。受験資格年齢の引下げとインターンシップの活用を、今後任命権者と検討していく。

(2) 選ばれる「魅力ある職場」の整備

① 実力本位で仕事に挑戦できる職場（給与処遇等）

- ・ 人事院が示した職務・職責重視の新給与体系（詳細は来年の報告・勧告）や今後の国の検討（地方公務員への適用の有無）を注視していく。

② 成長が実感できる職場

- ・ キャリア開発の支援：人事評価に基づくフィードバックや個別面談を充実していくことが必要。心理的安全性(注2)を高め、職員の「挑戦」を後押ししていくことが重要。
(注2)自分の意見、疑問、懸念又は失敗を率直に表明することができ、他者から拒絶されたり、罰せられたりしないと確信できる環境。
- ・ 主体的な学びの支援：eラーニングや資格取得支援、自己啓発等休業制度の活用など、学びの機会をいつでも得られる環境を整備していくことが重要。
- ・ 多様な成長機会：国や他の自治体との人事交流や民間団体・海外事務所・研究機関への派遣を、キャリアパスとして示していくことが必要。

③ 働きやすい職場（Well-being を目指した働き方改革）

- ・ 時間外勤務の縮減：職員確保の観点からも長時間の時間外勤務の縮減は、最重要課題の一つ。時間外勤務の増減要因を分析・検証し、業務削減・効率化につなげていくことが必要。
- ・ 生成AI等の活用：業務効率化と時間外勤務の縮減に効果が期待できる。生成AI等の活用に向けた職員への支援を充実させていくことが必要。

- ・ ゼロ・ハラスメント：どのような行為がパワーハラスメントに該当する可能性があるのか、研修等を通じて職員の認識を深めていくことが重要。カスタマーハラスメント対策についても引き続き推進していくことが必要。
- ・ 柔軟な働き方：a代休日の指定等は、1日又は4時間に満たない場合も可能とする見直しが必要。b無給休暇については、国や他県の動向を見て調査・検討を進めることが必要。cフレックスタイム制は、職員にとってより活用しやすいものとなるよう制度面・運用面の検討を継続していくことが必要。

(3) 魅力発信の強化

- ・ 若手職員の声や成長支援の情報を引き続き発信し、多様なキャリアを身につけることができることを県ならではの魅力として発信する。

3 復旧・復興期の人事運営

- ・ 業務量の増大、時間外勤務の急増、心身の疲労の蓄積といった課題の顕在化が懸念される。

(1) 必要な人員の確保

- ・ 任期付職員の採用、他自治体からの派遣受入れなど、業務量に応じて必要な人材を柔軟に確保できる環境を整備していくことが必要。

(2) 災害に関連した時間外勤務の適正管理

- ・ BCPを踏まえた業務見直し、デジタル活用、人員の適正配置、部局横断の応援により、時間外勤務の上限超過を最小化させていくことが必要。上限超過者には産業医の面接指導を確実に実施することが必要。

(3) 職員の健康管理

- ・ 産業医面談やストレスチェックの活用で予防・早期発見・早期対応に努めることが必要。管理職員は日頃から円滑なコミュニケーションに努めることが重要。