

## 公務運営に関する報告

### 1 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることに伴い、雇用と年金の接続を図るとともに、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっている。

国においては、平成25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」を踏まえ、当面、現行の再任用制度により年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用することで国家公務員の雇用と年金の接続を図っている。

本県においても、従来は業務上必要な場合に限られていたフルタイム勤務を、職種や業務内容を問わず希望可能とするなど、任命権者が再任用制度の見直しを行い、雇用と年金の接続を図っているところである。

知事部局及び行政委員会（教育・公安を除く。）においては、平成25年度定年退職者のうち再任用された職員の割合は約50%（昨年度より3ポイント増加）となっている。また、フルタイム勤務職員の割合は、現在在職している再任用職員全体では約8%、今年度新たに再任用職員となった者のうちでは約32%となっている。

年金支給開始年齢の引き上げに伴い、再任用職員が増加するとともに、そのうちフルタイム職員が占める割合の増加が見込まれるところである。

このため、引き続き、再任用希望者の意欲や能力、適性等を十分に把握し、再任用職員をその能力と経験をいかせる職務へ配置することなどにより、更に再任用制度が円滑に実施できるよう努めていく必要がある。

また、本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則において、政府は平成28年度までに、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされたことから、本県としても、引き続き、国の動向等を注視していくこととする。

## 2 能力・実績に基づく人事管理

厳しい社会経済情勢の中、複雑化・困難化する行政課題に適切に対応していくためには、職員一人ひとりの公務に対する意欲と能力を高め、組織をより活性化し、公務の質を高く保つことが求められている。そのためには、各職員の能力と勤務実績を的確に評価し、その結果を反映した人事管理を推進していくことが重要である。

知事部局等においては、人事評価制度の仕組みとして「目標チャレンジプログラム」が実施されており、本庁課長級以上の職員を対象として評価結果を勤勉手当に反映させるなどの取組が実施されているところである。

本年5月に改正された地方公務員法（公布の日から2年以内に施行）により、全ての地方公共団体は、能力・実績に基づく人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされたところである。特に、職員の任用は、人事評価その他の能力の実証に基づき、職制上の段階の標準的な職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として任命権者が定める標準職務遂行能力及び職についての適性を有するかどうかを適切に判断した上で行うこととされている。

この改正法の趣旨を踏まえ、任命権者においては、標準職務遂行能力を適切に定めるなどの対応を図り、人事評価制度の改善や充実を期することが必要である。

また、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者に対する研修や目標設定・評価に当たっての職員と評価者との対話の充実、運用実態の検証などにより、評価制度自体の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等への活用の拡大に向け、更なる取組を進めていくことが必要である。

## 3 多様で有為な人材の確保

### (1) 人材の確保

社会経済情勢が大きく変動する中、高度化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、県民の視点に立った、創造性・チャレンジ精神あふれる

多様で有為な人材を確保する必要がある。

このため、本県においては、広報・啓発活動として、職員採用セミナーや大学での採用説明会等を通じて県の魅力や採用試験情報などを積極的に発信し、受験者の確保に努めている。

また、試験制度についても、今年度の上級試験等において、人物重視の観点から人物試験の配点比率を高める見直しを行ったところである。

今後とも、多様で有為な人材の確保に向け、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努めていく必要がある。

なお、任命権者においては、女性の登用及び仕事と家庭の両立支援の推進に取り組んできたところであるが、本委員会においても、より多くの優秀な女性に受験してもらえるよう今後も誘致活動の強化に努めていくこととする。

## (2) 就職活動時期の後ろ倒しへの対応

民間企業では国からの要請を受け、平成27年度に卒業・修了する学生に対する選考活動を4月から8月へ、広報活動を12月から3月へ後ろ倒しすることとしており、地方公共団体も、民間等の動向を踏まえ適切に対応するよう国から要請されているところである。

国では、総合職について、選考活動の開始時期を官庁訪問の時期とし、平成27年度の官庁訪問の開始時期を6月下旬から8月上旬に後ろ倒しするとともに、採用試験の日程についても1か月程度遅らせることとした。

また、広報活動として受験希望者を対象に実施している「総合職中央省庁セミナー」等の開催時期についても、12月から3月に変更したところである。

本県においては、国からの要請の趣旨を踏まえ広報活動を見直すこととした。また、採用試験の日程については国の対応や他団体等の動向を踏まえ決定することとする。

## 4 勤務環境の整備

職員が、心身ともに健康で、仕事と生活の調和が図られ、生き生きと意欲的に職務に取り組むことのできる勤務環境は、職員やその家族にとって重要であるば

かりでなく、公務能率や県民サービスの向上の観点からも重要である。

このため、任命権者においては、働きやすい勤務環境の整備に向け、総実勤務時間の短縮や職員の健康管理に努めるとともに、子育てや介護との両立支援に引き続き取り組んでいく必要がある。

#### (1) 総実勤務時間の短縮

任命権者においては、「総労働時間の短縮に関する指針」や「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」などにより、これまで時間外勤務の縮減をはじめとした総実勤務時間を短縮するための取組を推進してきたところであり、現在も、「ノー残業デー」の実施による定時退庁の徹底や年次休暇等の取得促進など様々な取組が行われている。また、教育委員会においては、「多忙化対策検討会議」の設置など、教員の負担軽減を目的とした取組も行われているところである。

しかしながら、一部の職員は依然として、上記指針に定める年間上限目安時間を超えて時間外勤務を行うなど、長時間の時間外勤務を行っている状況が見受けられる。

このような状況を改善するため、所属長等の管理職員に対し時間外勤務縮減の意義を十分周知するとともに、所属長等の管理職員が、特定の職員や特定の班等に業務が集中しないよう適正な業務配分に配慮し、必要に応じて所属内の応援体制を組むことなど弾力的な業務運営に努め、所属の職員自らも効率的な事務処理に取り組むよう指導・啓発するなど、上記指針に掲げる取組を徹底する必要がある。

さらに、業務全体の見直し・効率化を行った上で、総実勤務時間の短縮に向け、人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

#### (2) 職員の健康管理

任命権者においては、相談窓口の設置や研修の実施等職員の健康づくりに取り組むとともに、精神性疾患による休職者等については、職場復帰支援プログラム等によるリハビリ出勤を実施するなど、円滑な職場復帰及び再発防止に取り組んでいるところである。

しかしながら、本県における、精神性疾患を理由とする療養休暇取得者や休職者の人数は、近年横ばい状態であり、また、心身の故障による休職者のうち、精神性疾患による休職者数の割合は、依然として高くなっている。

このような状況を踏まえ、任命権者は、引き続きメンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努めることが必要である。<sup>(注)</sup>

また、良好な勤務環境を確保するためには、安全衛生管理体制を強化することが重要である。

(注) 知事部局においては、平成26年度から既に「第二次千葉県職員のメンタルヘルスプラン」が実施され、この中で、職員自身が健康管理に主体的・積極的に取り組み、まずはストレスや心の健康について理解すること、自らのストレスに気付き、これを予防・対処できるようになることが重要との観点から、セルフケアを推進するための研修の充実等、より多くの職員を対象とした事業を計画し、取り組んでいるところである。

### (3) ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント防止対策については、各任命権者において要綱を定め、相談窓口の設置や職員の意識啓発に取り組んでいるところであるが、任命権者においては、引き続きセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのない働きやすい職場づくりを推進するため、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施していくことが必要である。

### (4) 両立支援の推進

任命権者においては、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」など子育て支援に関する各種の取組を行い、制度の充実に努めてきたところであり、人事院は、本年の人事院報告の中で、育児時間等の在り方について引き続き検討する旨言及しているところである。本県においても、国や他の団体の動向を注視しながら、引き続き必要な方策を検討していく必要がある。

また、男性職員の育児休業の取得率については、依然として低い状況であり、男性職員の出生時における連続休暇取得率についても、数値目標に達していない状況である。

任命権者においては、職員間での業務に関する情報の共有化や、管理職員に対する意識啓発などの取組を推進し、引き続き育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要である。

さらに、仕事と介護との両立支援については、任命権者はこれまで、看護休暇の改正など制度を充実してきたところであるが、今後も制度の周知や情報提供、職員のニーズの把握などに取り組んでいく必要がある。