

## 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、国家公務員の雇用と年金の接続について、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たり、昨年12月の閣議において、国家公務員制度担当大臣から、引き続き再任用により対応することが適当との考えが示され、また、総務大臣からは、地方公務員についても、国家公務員の方針を踏まえ、引き続き再任用により対応するよう、地方公共団体に対し要請が行われた。

このような状況を受け、本県においても、引き続き定年退職する職員を再任用することにより、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27年度定年退職者のうち再任用された職員の割合は約57%（昨年度より1ポイント増加）となっている。職員は、職種や業務内容を問わずフルタイム勤務の希望が可能であり、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32%（昨年度より15ポイント増加）であり、特に今年度新たに再任用職員となった者のうちでは約68%（昨年度より23ポイント増加）となっている。

年金支給開始年齢の引上げに伴い、今後もこのような傾向が見込まれることから、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とともに、国の動向等を注視していく必要がある。

### 2 能力・実績に基づく人事管理

社会経済情勢が大きく変化している中、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。

本年4月に施行された地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）により、任命権者は、能力・実績に基づく人事評価を実施するとともに、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎としてこれを活用することとされ、知事部局等においては、同法に基づく新たな人事評価制度を導入したところである。

今後も、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者の評価能力向上に資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、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

### **3 多様で有為な人材の確保**

民間企業等の採用意欲の高まりにより、人材確保が引き続き厳しい状況にある中、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の開催等に加え、新たにホームページにおいて技術系職種の仕事紹介を行うなど、県の魅力や仕事内容、やりがいなどを積極的に発信し、受験者の確保に努めている。

また、女性の採用については、任命権者において、本年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）」に基づく特定事業主行動計画として千葉県女性職員活躍推進プラン等を策定したところであり、本委員会においても、女性職員の活躍の様子や仕事と家庭が両立できる働きやすい

職場であることを積極的に発信するなど、女性受験者の増加のための取組を進めているところである。

試験制度については、専門試験を課さず、プレゼンテーションを取り入れた面接を行う試験職種「一般行政B」を今年度から導入し、新たな受験者層を開拓することにより、多様な能力・経験を有する人材の確保に努めている。

今後とも、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、多様で有為な人材の確保を図っていく。

#### 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」、「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」、「千葉県女性職員活躍推進プラン」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。

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、任命権者においては、所属長等の管理職員に対して、時間外勤務縮減の意義を十分周知する必要がある。また、所属長等の管理職員が、時間外勤務の適正管理に努めるとともに、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すること、必要に応じて所

属内の応援体制を組むなどの弾力的な業務運営により業務の平準化に努めること、所属の職員に対し積極的な事務事業の見直しや効率的な事務処理に取り組むよう指導・啓発することなど、上記指針に掲げる取組を徹底する必要がある。

あわせて、年次休暇の取得促進に向けて、業務の繁閑を踏まえて計画的、連続的に休暇を取得するよう職員の意識向上を図るとともに、引き続き年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

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。

特に、教職員の勤務時間については、近年、教職員の多忙化が全国的な問題として取り上げられており、本県教育委員会においても、「多忙化対策検討会議」の設置など、教職員の負担軽減を目的とした取組が行われているところである。文部科学省においても、昨年、「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を作成し、業務改善の基本的考え方や改善の方向性を示したところであり、また、本年は「学校現場における業務の適正化に向けて」において、部活動の適正化などについて報告したところである。

本県においても、教職員が教育活動に専念できる環境を整えることは重要な課題であり、今後の国等の取組を注視していく必要がある。

## (2) 職員の健康管理

任命権者においては、これまで、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きたところである。

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。

こうした中、任命権者においては、メンタルヘルスプランに基づき、セルフケアを推進するための研修の拡充や、精神科産業医による休職者の復職支援等の対策を講じているところであり、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。

さらに、労働安全衛生法等の改正によりストレスチェック制度が創設され、本県職員についても本年から実施されたところである。任命権者においては、メンタルヘルス不調の未然防止のため、同制度を適切に運用することにより、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、ストレスチェック等の取組により、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

### (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など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」や「千葉県女性職員活躍推進プラン」など両立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る。

しかし、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、本年、人事院は介護休暇制度等に関して、民間労働法制の改正に即した見直しを行うことが適当である旨報告し、そのための法改正の勧告を行ったところである。

本県においては、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、介護を要する家族を抱える職員の増加が見込まれることから、引き続き制度の周知や情報提供、職員のニーズの把握などに努め、

国や他の団体の動向も踏まえつつ、これからも職員が介護をしながら安心して働き続けられる環境整備に取り組んでいく必要がある。

#### (5) 勤務形態の多様化

本委員会は、昨年の報告において、フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟で多様な働き方について、研究していくことが必要である旨言及したところである。

任命権者においては、従来から、職員のニーズに合わせて勤務時間を選択できる時差出勤制度を設けているが、本年は、夏季に限って勤務時間区分を増やす試みを行い、また、テレワークに関しては、タブレット等のモバイル情報端末の庁外における利用について、有効性及び技術的な検証を実施したところである。

勤務形態の多様化については、今後、これらの検証結果や、国や他の団体の状況を参考にしながら、引き続き研究していくことが必要である。