

公務運営に関する報告

1 多様で有為な人材の確保

民間企業等の高い採用意欲等を背景に、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、職員採用セミナーの充実や、大学等での採用説明会の実施回数の増加を図るほか、ホームページにおいて技術系職種等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、平成28年4月に千葉県女性職員活躍推進プラン等を策定しており、本委員会においても、新たに、しごとセミナーにおいて「女性職員による働き方ガイダンス」を実施し、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、平成28年度から、新たな受験者層を開拓し、多様な能力・経験を有する人材を確保することを目的として、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」を実施している。さらに、今年度からは、社会人採用選考考査において、受験者の拡大を図るとともに、即戦力となる人材を確保するため、教養試験を課さず、より民間企業等で培った知識や経験を重視する考査方法への見直しを行ったところである。

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。

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。

知事部局等においては、平成28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）に基づき人事評価制度を導入し、その評価結果を任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用することとし、その推進を図っている。

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 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、仕事と家庭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」などにより、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、「ノー残業デー」の実施、年次休暇等の取得促進や人事評価制度において総実勤務時間の短縮等に向けて発揮された管理職等の能力をより適切に評価すること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、上記指針に掲げる取組を徹底し、所属長等の管理職員が職場における部下職員の業務管理、進行管理等のマネジメントの強化を図るとともに、部局長等が先頭に立って、業務改善を行うことが必要である。そのためには、任命権者においては、引き続き職員の勤務時間を適正に管理するよう努め、総実勤務時間の状況を把握するとともに、時間外勤務が発生する要因を整理・分析し、業務の取捨選択、優先順位の明確化、業務プロセスの改善等を行うことが重要である。また、任命権者においては、総実勤務時間の短縮に資する事例等の情報を組織全体で共有することが有効である。

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、本県教育委員会において、「多忙化対策検討会議」を開催し、教職員の負担軽減のための具体的な対策を取りまとめ、学校現場に提案するなどの取組を行ってきたところであるが、本年度からはこれに代え新たに「学校業務改善検討会議」を設置し、業務の統合・廃止を含めた学校の業務改善の取組を進めているところである。

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、国においても改善に向けた取組が進められていることから、今後の国等の取組を注視しながら、教職員の負担軽減のための取組を推進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。

また、任命権者においては、引き続きストレスチェック制度を効果的に行い、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場ごとの集団分析結果を基に、職場環境の改善に取り組むなど、働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

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、男女を問わず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、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、任命権者においては、引き続き各種両立支援に係る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、これからも育児や介護等の事情を有する職員が、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。

なお、テレワークやフレックスタイム制などの柔軟で多様な働き方については、育児や介護等、個々の職員の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を可能と

し、多様な人材の能力発揮が可能となるため、任命権者においては、国や他の団体の状況を参考にしながら、職員が活用しやすい制度を検討していくことが必要である。

(4) ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の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 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

少子高齢化の進展による労働力人口減少への対応、また、雇用と年金の接続を図るため、高齢者の雇用を推進しその能力や経験を十分活用していくことが重要な課題となっている。

人事院においては、平成24年の報告以降、定年の引上げの必要性について言及してきたところであるが、政府においても、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」とし、関係府省による「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置されたところである。

さらに、本年8月の人事院の報告においては、雇用と年金の接続が確実に図られるとともに、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、それぞれの職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから、定年の引上げについて言及し、論点の整理を行うなど必要な検討を鋭意進めることとしている。本県としても、引き続き、このような国の動向等を注視していく必要がある。

現状の本県における高齢層職員については、国と同様、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るとともに、その能力や経験の活用

に努めているところである。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、知事部局及び行政委員会（教育・公安を除く）におけるフルタイム勤務職員の割合は、平成29年度新たに再任用となった職員では約69%と昨年度と同様に高く、現在在職している再任用職員全体では約43%と昨年度より11ポイント増加している。

今後も、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。

5 臨時・非常勤職員制度への対応

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号。以下「改正法」という。）が平成29年5月17日に公布され、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用条件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図ることとされた。

本県においても、改正法の施行される平成32年4月に向けて適切に対応していく必要がある。