

## 公務運営に関する報告

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 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高い使命感や倫理感を持ちながら、着実に職務を遂行し、かつ、創造性やチャレンジ精神に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、新たに、ソーシャル・ネットワークワーキング・サービス（ツイッター）を開設し、より効果的に採用試験情報の発信を行っている。

また、女性職員の採用については、千葉県女性職員活躍推進プランに基づき、千葉県職員しごとセミナー等の機会を捉えて、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し、より多くの女性に受験してもらうための取組を進めている。

試験制度については、平成28年度に、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」を創設し、平成29年度には、社会人採用選考考査において、従来実施していた教養試験を廃止するなど、多様な能力・経験を有する人材を確保するために必要な見直しを行っているところである。

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) 人材の育成

社会経済情勢の変化に伴う様々な課題を解決するためには、職員の意欲を高め

つつ、その能力を最大限に活用していく必要がある。

現在、職員能力開発センターでは、若手職員育成研修において、業務に対する意欲向上を図るため、キャリアデザインの意識付けの強化を図っており、このような取組を通じ、職員自らが描いたキャリアビジョンの実現に向け、主体的な能力開発の機会を設けることが重要である。

そのため、執務を通じた人材育成（O J T）に加え、それを補完する執務を離れた研修（O f f - J T）や自主的学習など、職員自身がやる気、やりがいを持って取り組む自己研鑽に対し、組織としての支援を進め、人を育てる職場環境づくりの醸成が図られることが期待される。

また、近年、若年層の職員の割合が増加する一方で、後輩の指導・育成を担うべき中堅層の職員が減少している中、適切な事務処理を着実に行うとともに、将来に向かって組織力を高めていくことが課題となっている。

そのため、管理職や班長等のマネジメント能力の更なる向上とともに、班長等をサポートする職員のフォローシップを強化するための人材育成の取組が重要である。なお、人材開発に当たっては、組織力向上のみならず、県民志向、仕事力向上を加えた「目指すべき職員像」に十分留意しながら、個々の職員の意欲を高め、能力を引き出す取組を進めていく必要がある。

さらに、昨今、公務員の倫理が厳しく問われている中、全体の奉仕者としての責任を自覚し、使命感・倫理感を持った人材が求められており、県職員として守るべき行動規範に対する認識について徹底を図るとともに、研修等の機会を通じた職員への定期的・継続的な意識啓発の取組が重要である。

## 2 能力・実績に基づく人事管理

人事行政の公正を確保し、公務の質を高く保つためには、地方公務員法の趣旨に従い、職員の能力と勤務実績を的確に評価するとともに、その評価結果を人事管理の基礎として活用することが重要である。

そのため、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、引き続き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

社会全体において働き方改革の動きが進む中、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や多様で柔軟な働き方の実現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、総実勤務時間を短縮するため、「総労働時間の短縮に関する指針」（以下「指針」という。）や人事評価制度などにより、「ノー残業デー」の実施や年次休暇等の取得促進、総実勤務時間の短縮に資する管理職等の能力発揮に対する適切な評価や各部局における事例等の情報共有など様々な取組を推進し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、指針に定める上限目安時間を超えるなど、長時間の時間外勤務を行っている状況が見受けられる。

本年7月、労働基準法が改正され、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が法律で定められたところであり、公務においても、長時間労働の是正が強く求められている。

このような状況を踏まえ、本県においても、総実勤務時間の短縮に向けた取組を更に強化・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重要である。

そのためには、適切な方法により職員の総実勤務時間の状況を把握し、引き

続き職員の勤務時間を適正に管理することに加え、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、業務プロセスの効率化等を行うことが必要である。

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、文部科学省の「学校における働き方改革に関する緊急対策」を受けて、本県教育委員会は、本年3月に「教育職員の総労働時間の短縮に関する指針」を改定し、教職員の勤務時間の管理の徹底を図るとともに、「働き方改革推進本部」を立ち上げて教職員の長時間労働の改善に組織的に取り組んでいるところである。

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、引き続き、こうした取組を進めていくことで、教職員の負担軽減を図り、総実勤務時間の短縮に努めることが必要である。

## (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し、併せて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。

さらに、職員の健康管理を充実するため、産業医による面接指導を確実に実施するよう努めるとともに、安全衛生活動の活性化を図ることにより、引き続き、職場環境の改善に取り組む必要がある。

### (3) 仕事と家庭の両立支援等の推進

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。

このような状況を改善するためには、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、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。

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ことから、任命権者においては、国や他団体の状況に加え、既に実施している在宅勤務やサテライトオフィス勤務の試行状況などを参考にしながら、引き続き、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、ハラスメントに関する相談件数が一定数存在している。

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

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。

そのため、本県においては、定年退職する職員の再任用制度を設け、その能力や経験の活用に努めているところであるが、今後も、再任用希望者の意欲や能力、適性等を十分に活かせる職務に配置することなどにより、更に再任用制度の円滑な実施に向けて努めていく必要がある。

また、人事院は、本年8月に、定年年齢を段階的に65歳まで引き上げることが必要であるとし、立法措置を求める意見の申出を行った。その中では、民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の給与水準を設定しつつ、短時間勤務制の導入により60歳を超える職員の多様な働き方を可能とするもののほか、組織活力を維持するための役職定年制の導入などの具体的な措置が掲げられている。

地方公務員の定年年齢は、地方公務員法において「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める」とこととされていることから、本県においても、引き続き国の動向等を注視しつつ、定年延長をはじめとした高齢期の雇用問題に関わる人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

## 5 会計年度任用職員制度への対応

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については、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、必要な検討を進め、改正法の施行される平成32年4月に向けて、会計年度任用職員制度に係る規程を整備するなど適切な対応を図っていく必要がある。

## 6 コンプライアンスの徹底

職員は、県民全体の奉仕者としての高い倫理感や使命感を持ち、公正な職務執行に当たることが求められている。

しかしながら、本県において、法令違反などの非違行為や適法適正とは言えない事務処理など、県政に対する県民の信頼を損なう事案が発生している。

こうした状況を踏まえ、本県においては、職員倫理に関する条例の制定や、コンプライアンス推進計画の策定などにより、非違行為や適法適正とは言えない事務処理の再発防止に努めることとしている。

県民からの信頼を回復するためには、再発防止策の徹底に組織的に取り組むとともに、継続的に職員一人一人の意識改革を実施し、服務規律の遵守と倫理意識の向上に努めることが必要である。