

## 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、複雑・高度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、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（ツイッター）を活用し、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。

さらに、障害者雇用については、昭和56年度から身体障害者を対象に採用選考考査を実施してきたが、平成30年度においては、事務系職種において知的障害者や精神障害者まで対象を拡大するなど、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨や国及び他都県の実施状況を踏まえ、受験資格の大幅な見直しを行った。また、今年度においては、資格免許職についても事務系職種と同様の受験

資格の見直しを行ったところである。

障害者が障害の特性等に応じて能力が発揮できるよう、積極的かつ計画的に障害者雇用の推進を図っていくことが求められる。

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、任命権者と連携しながら、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い、複雑・高度化する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。

併せて、職員研修については、今後とも職員や所属の研修ニーズを的確に捉え、時代に合った研修メニューを提供していくことが求められる。

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ワ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。

こうした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千葉県人財開発基本方針で示されている「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。

## 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、苦情相談制度の運用などにより、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、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、育児や介護等、様々な事情を有する職員のための仕事と家庭の両立支援制度の充実を図るなど、全ての職員が個々の能力を十分に発揮できるよう、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、これまで、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」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きたところであるが、依然として一部の職員において、長時間の時間外勤務を行っている状況が見受けられる。

こうした中、本県では、労働基準法及び人事院規則の改正を踏まえて、人事

委員会規則を改正し、時間外勤務を命ずることができる上限時間（以下「上限時間」という。）を、原則1箇月45時間、1年360時間と設定し、本年4月より施行した。また、災害等の特別な事情により上限時間を超えた場合は、任命権者はその要因の分析等を行い、その結果を本委員会へ報告することも定めた。

任命権者においては、適切な方法により総実勤務時間の把握に努め、上限時間を超える時間外勤務が生じることのないよう、総実勤務時間の縮減を意識した計画的な業務の遂行について職員に周知徹底するとともに、所属長等の管理職員が部下職員の業務管理を適切に行い、時間外勤務命令を必要最小限にとどめる等、マネジメントの強化を図ることが重要である。

また、限られた時間の中で効率的に業務を遂行するためには、職員一人ひとりの業務改善に対する意識を醸成することが必要である。さらに、業務の効率化を図るための方法の一つとして、知事部局において実証実験が行われているRPA（ロボットによる業務自動化）のような、ICTを活用した取組を推進することも必要である。

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、これらのマネジメント強化、業務の効率化等を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、適正な勤務時間管理を行った上で、人員の配置を含めた措置を講ずる必要がある。

特に、教職員の多忙化については、全国的な問題となっており、本県教育委員会においても、昨年実施した実態調査等を踏まえて策定された「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、勤務時間の上限や教職員の意識改革の目標を掲げ、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次代を担う児童生徒の成長にとって重要な課題であり、引き続きこうした取組を推進し、教職員の負担軽減を図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、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おり、知事部局においては、本年3月に第3次メンタルヘルスプランを策定し、ストレスチェックによる1次予防の充実等を推進している。

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り、ストレスチェック制度を効果的に活用していくべきである。

また、長時間労働は労働者の心身の健康に重大な影響を与えることから、これまでも、任命権者においては、勤務時間の把握及び所定の長時間勤務を行った職員に対する医師の面接指導等を実施してきたところであるが、労働安全衛生法が改正され、管理職員も含めた職員の勤務時間の状況を、パソコンの使用時間記録等の客観的な方法により把握し、産業医へ必要な情報提供を行うとされたことから、より適切に勤務時間の状況を把握するとともに、医師による面接指導を確実に実施する必要がある。

職員の健康管理を充実するため、法改正により機能強化された産業医との連携を図りながら、安全衛生活動をさらに活性化し、引き続き、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。

しかしながら、男性職員の育児休業の取得率は依然として低い状況であり、出生時における連続休暇の取得率についても、数値目標には達していない状況である。

さらに、介護を要する家族を抱える職員の増加も見込まれることから、育児休業や看護休暇等を、性別にかかわらず取得しやすくするために、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引き続き推進することが必要である。

また、育児や介護に限らず、不妊治療などの様々な事情を有する職員が安心して働き続けられるよう、民間や他団体の取組状況を注視しながら、職場環境の整備を図っていく必要がある。

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、個々の職員の様々な事情に応じた働き方の選択が可能となり、多様な人材の能力発揮が期待できるものである。

任命権者においては、既に在宅勤務やサテライトオフィス勤務を試行し、本年4月からは、従来の時差出勤区分に新たな区分を追加するなど、制度の拡充を行ってきたところである。

今後も、職員のニーズや制度の利用状況、国や他団体の制度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) 障害のある職員に対する配慮

障害のある職員については、育児や介護等の事情がある職員と同様の時差出勤区分を利用可能とし、また、休憩時間の短縮や、分割取得ができるよう関係規程の改正を行い、本年4月より施行している。

また、任命権者においては、「職場支援員」及び「相談窓口」の設置に関する要綱を策定し、合理的配慮事例をまとめたパンフレットを作成するなど、障害の特性に合った適切な配慮が行われるよう取組を行っている。

引き続き、障害のある職員が様々な職場において活躍することができるよう、勤務環境を整えるとともに、障害の特性や合理的配慮事例について広く周知し、

所属におけるサポート体制の強化を図っていくことが重要である。

#### (5) 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、相談窓口の設置や周知、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は一定数存在している。

ハラスメントは、個人の人格や尊厳を侵害するだけでなく、職場環境を悪化させ、公務能率低下の要因となるため、任命権者においては、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進することが重要である。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立したことから、今後、国等の動向を踏まえ、任命権者において、適切に対応することが必要である。

## 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、昨年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ことのほか、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。

現在、国においては、人事院の意見の申出を踏まえて検討が行われており、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 2019」においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。」とされている。

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」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、改正法の施行される令和2年4月に向けて、条例等の会計年度任用職員制度に係る規程を整備するなど、当該制度の円滑な運用開始への準備を着実に進める必要がある。

## 6 コンプライアンスの徹底

職員は、県民全体の奉仕者であることに鑑み、県民の信頼に応え、自らの責任を自覚し、倫理感・使命感を持って行動することが求められている。

本県では、昨年12月に「千葉県職員倫理条例」を制定し、任命権者においては、「職員の職務に係る倫理の保持を図るために必要な事項に関する規則」・「同条例及び同規則に違反した場合の懲戒処分の基準」を定めるとともに、職員のモラルの維持向上、信用失墜行為の防止の観点からもコンプライアンスの徹底に努めているところである。

県民の信頼に応えていくためには、引き続き、勤務時間内外にかかわらず、職員一人ひとりが千葉県職員としての自覚を十分にもって行動するよう、厳正な服務規



律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組むことが重要である。