

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

近年の若者人口の減少に加え、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化などを背景に、人材確保が引き続き厳しい状況にある中、国内ではこれまで経験したことのない新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模な自然災害といった危機的な事態が発生している。

こうした行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に迅速かつ的確に対応するためには、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ことが重要である。

本県においては、これまで広報・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きたところであるが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、ホームページやソーシャル・ネットワーキング・サービス（ツイッター）をより積極的に活用し、新たにウェブ会議アプリケーションを利用した採用説明会等への参加機会を増やすなど、効果的な採用試験情報の発信を更に強化していく。

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、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、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、これまで身体障害者を対象としていた採用選考考査において、事務系職種は平成30年度に、資格免許職及び技術系職種は令和元年度に、知的障害者や精神障害者まで対象を拡大する等、受験資格の大幅な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ている。

いわゆる就職氷河期世代の支援については、昨年12月に閣議決定された「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」において、「国家公務員の中途採用について、令和2年度から令和4年度までの3年間、政府を挙げて集中的に取り組む」とされており、地方公務員においても同様に、積極的に中途採用を行うよう国から要請があった。

こうした趣旨を踏まえ、本県においても今年度、就職氷河期世代を対象とした選考考査を実施しているところである。

なお、新型コロナウイルス感染拡大の状況下における各種採用試験の実施に当たっては、試験日の延期や試験方法の変更等を検討するなど、必要な感染症対策を講じた上で、安全かつ適切に採用試験を実施していくこととしている。

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、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（OJT）に加え、それを補完する執務を離れた研修（Off-JT）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。

今年度の職員研修については、新型コロナウイルス感染症の拡大により、本年5月から7月にかけて実施を予定していた新採職員研修等を延期するとともに、一部の研修をオンデマンド配信により実施するなど、研修の年間実施計画の大幅な見直しを行ったところである。

今後、これを契機にインターネットの活用を更に推進するなど、時代に合った研修メニューの提供や研修方法の検討が求められる。

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「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。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を契機に、テレワーク等が推進されているが、そのような中においても、評価者には、部下職員との適切なコミュニケーションを図ることにより、職員個々の職務の遂行状況等を的確に把握した上で、適正に評価することが求められる。

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

昨年来、令和元年房総半島台風（台風第15号）、令和元年東日本台風（台風第19号）、10月25日の大雨といった災害が相次ぎ、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するため、多くの職員がこの事態に対応する業務に従事している。

今後も、新型コロナウイルス感染症のような危機的な事態への対応が求められ、困難な状況にあっても業務を継続できる体制を構築しておかなければならない。

加えて、社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑・高度化の一途をたどっている。

非常時における業務体制の構築や効率的な行政運営を行うためには、テレワークをはじめとする柔軟な働き方を導入し、行政のデジタル化などへの対応も踏まえた勤務環境を整備することが重要であり、このことは、育児や介護等、職員の様々な事情に応じた働き方を可能とするとともに、全ての職員の能力発揮に資するものと期待される。

職員が心身ともに健康で、周囲の職員と協力しながら、様々な行政課題に意欲的に取り組むことができるよう、任命権者においては、これまで以上に総実勤務時間の短縮や職員の健康管理に努め、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、「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監督者の能力発揮に対する適切な評価など様々な取組を推進してきたところである。

平成31年4月からは、人事委員会規則において、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。）を設定し、災害等の特別な事情

によって臨時の必要があり、上限時間を超える時間外勤務（以下「特例業務」という。）を命じた場合は、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ている。

令和元年度分の報告では、台風被害や新型コロナウイルス感染症に対する対応により、原則の上限時間である月45時間又は年360時間を超えて時間外勤務を命じられた職員数が大幅に増加し、人員配置又は業務分担の見直し等を行っても、特例業務を命じざるを得なかったとの状況が見受けられた。

特例業務の適用は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合に限って認められるものであり、厳格に運用すべきものであるから、任命権者においては、個々の職員の上限時間を適切に把握し、やむを得ず特例業務を命じた場合には、当該業務の概要や時間外勤務時間数等を記録し、当該時間外勤務が生じた要因の整理、分析及び検証を行うことが重要である。

そして、平常時から適切な方法による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、所属長等の管理監督者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も重要である。

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り、ペーパーレス化や電子決裁といった業務のデジタル化に加え、RPA（ロボットによる業務自動化）やAI（人工知能）など、新しい技術も積極的に導入しながら、ICTを活用した取組を更に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、業務の合理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、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、文部科学省の指針を踏まえ、「学校における働き方改革推進プラン」を改定し、今年度から県立学校においては、ＩＣカード式タイムレコーダにより出退勤時刻の適切な把握に取り組み、スクール・サポート・スタッフ等を増員することで教職員の負担軽減を図っているところである。

また、時間外在校等時間の上限時間や1年単位の変形労働時間制の導入に関しては、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法において定められた指針の目的を踏まえ、本県教育委員会においてしっかりと検討を進める必要がある。

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、学校における働き方改革の取組は、市町村立学校も含めた公立学校全体で進めていくことが必要であることから、引き続き、市町村教育委員会や関係団体と連携を図り、国等の状況を注視しながら取組を推進することが重要である。

(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増加傾向にあり、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、ストレスチェックの結果を踏まえた職場改善に積極的に取り組んでおり、令和元年度からは、職場環境改善研修を実施している。

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、任命権者においては、労働安全衛生法の改正を踏まえ、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、台風被害や新型コロナウイルス感染症への対応により、多くの職員が平常時と異なる災害対応等に従事していることから、管理職員も含めた職員の勤務時間の状況を適切に把握するとともに、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、産業医との連携を図りながら、衛生委員会を毎月1回確実に実施し、安全衛生管理体制を強化するなど、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) 誰もが働きやすい勤務環境の実現

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」など仕事と家庭の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、上昇傾向にはあるものの、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、所属長等の管理監督者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。

あわせて、不妊治療と仕事の両立についても重要な課題であることから、職場の上司や同僚の不妊治療に関する理解を深めることなど、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく必要がある。

また、障害のある職員については、「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」に基づき、任命権者において勤務環境の整備が図られているところであるが、引き続き、合理的配慮の提供手続の周知や、障害の理解促進に向けた研修

等を実施することにより、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。

育児や介護、障害等の事情を有する職員に限らず、全ての職員にとって、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は、個々の状況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。

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、職員が活用しやすい制度を導入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、相談窓口の設置や周知、職員の意識啓発に取り組んできたところであり、本年6月のハラスメント防止対策強化に係る改正法施行に合わせ、各任命権者においても要綱の改正を行い、ハラスメントの防止及び排除に努めて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。

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、平成 30 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、本年 7 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2020」により、前掲の人事院の意見の申出も踏まえ、「公務員の定年引上げに向けた取組を進める」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」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、定年引上げ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 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、自らの責任を自覚し、県民の信頼に応えられるよう、倫理感・使命感を持って行動することが肝要である。

本県では、平成22年度に「千葉県コンプライアンス基本指針」を制定し、これに基づき「千葉県コンプライアンス推進計画」を毎年度定め、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、職員に対する研修等を実施している。さらに、令和元年度からは「千葉県職員倫理条例」を施行し、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。