

別紙第3

公務運営に関する報告

若年労働力人口の減少やデジタル化の進展、自然災害の頻発化・激甚化など、本県を取り巻く環境が大きく変化する中、県には多様で質の高い行政サービスを提供する重要な責務がある。

この責務を果たし、県民ニーズに的確に応えていくためには、公務組織を支える多様で有為な人材を幅広く採用することが必要であり、今後も、受験者の減少など、職員採用の厳しい状況が続くことが見込まれる中で、試験制度の見直し等と併せて、働きたいと思える千葉県庁となるよう、県で働く魅力を更に高め、その魅力をしっかりと伝えていくことも必要である。

このような人材確保とともに、職員の成長を強力に支援し、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮して活躍できるよう人材育成や能力開発に取り組み、組織としてのパフォーマンスを最大限発揮していくことが必要である。

また、ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、様々な個性を持つ全ての職員がそれぞれのライフステージに応じて、やりがいを持ち生き生きと働くことができる環境づくりを進めていく必要がある。

その上で、職員には、県民全体の奉仕者としての自覚を促し、コンプライアンスを一層徹底していくことが求められている。

こうした考えに立ち、多様な人材の確保・育成、柔軟な働き方や勤務環境の整備等について、以下のとおり報告する。

1 多様で有為な人材の確保のための採用制度改革

採用を取り巻く環境は、若者人口の減少や学生の進路選択の早期化、就業意識の多様化、民間企業との競合など人材確保が一層厳しい状況となっており、特に、技術系職種においては、受験者の減少などにより、必要な職員数を確保することが困難な状況となっている。

このような状況において、複雑・高度化する様々な行政課題に迅速かつ的確に

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観を持って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公務の場に誘引し、その確保に取り組むことが喫緊の課題となっている。

(1) 広報活動の充実・強化

本県においては、これまで広報活動として、職員採用セミナーを充実させるとともに、大学や民間での就職説明会への参加を強化するほか、職員採用案内パンフレットの内容の充実や職員採用PR動画の作成・配信、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、やりがいなどの積極的な発信に努めてきた。

あわせて、採用試験情報を効果的に発信するため、ホームページやSNSを積極的に活用するほか、就職先として千葉県庁に興味のある方へのアプローチとして、職員が面談により仕事のやりがい等を説明したり、質問に答える「千葉県職員しごとナビゲーター制度」を令和5年8月に創設し、県で働く魅力などについての情報発信を強化している。

また、体験的に仕事のやりがいなどを知る「インターンシップ・キャリア実習」が学生等に重視される傾向がある中、受入数を大幅に増やすなどの取組が行われている。

人材獲得競争が激しくなる中、多くの人に千葉県庁で「働きたい」「働き続けたい」と考えてもらうためには、柔軟な働き方ができる職場環境づくりや研修・OJT・自主学習等を通じた人材育成などの取組を更に進めることで、県の職場で働く魅力を一層高めるとともに、仕事のやりがいなどに加え、働きやすさや職員の成長に向けた支援等も含めた効果的な発信をしていく必要がある。

(2) 民間人材の採用や企業研修による民間の知見の活用

これからの行政運営において、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進をはじめ、民間の知見を活用していくことがより一層重要となる中、本県では、高度な専門性を有する社会人採用の拡充や、民間で本業を持ちながら県に勤務して専門性を発揮する副業人材の採用を進めている。また、職員を民間企業に派遣し、経営感覚を体験的に学ぶ研修を推進しているところであり、

今後もこれらの取組により、民間の知見を庁内で共有していくことが必要である。

(3) 試験制度改革

本県の試験制度については、これまでも、多様な能力・経験を有する人材を確保するため必要な見直しを行ってきた。令和5年度は、社会人採用選考審査において、必要な職務経験年数の短縮により採用年齢層の拡大を図り、令和6年度には、技術系職種の受験者拡大のため、教養試験を廃止したほか、オンライン等での受験を可能とするSPIを導入した一般行政職の社会人採用選考を実施した。

さらに、令和7年度からは、上級試験において、民間企業志望者等でも受験しやすい早期枠試験を導入し、SPIによる新たな試験区分を設けた一般行政職と、技術系3職種（児童指導員、土木、電気）の計4職種について実施した。

このほかにも、上級試験の全職種と資格免許職の一部職種において、採用候補者名簿の有効期間を2年間延長し、大学院進学や留学など個人のキャリアプランに合わせて採用時期を選択できる仕組みとするなど、様々な見直しに取り組んできた。

今後も、受験者を増やし、有為な人材の確保につながる試験制度となるよう適切な見直しを行う必要があり、早期枠試験の実施職種の拡大や、大学3年生の受験も視野に入れた試験実施時期の更なる早期化など、民間との競合等を踏まえた試験制度の見直しについて引き続き取り組んでいく。

(4) 多様な人材の確保に向けた取組の充実

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、これまで受験資格の拡大等に取り組んできたところであり、令和7年度は、受験の上限年齢を採用年度に定年を迎える年齢までとしたほか、新たに、障害者手帳を持っていないことで就労に困難を抱える難病のある方の採用区分を設けるなどの見直しを行った。

障害者雇用率については、令和7年6月1日時点で全ての任命権者が法定雇用率を達成しているが、令和8年度に法定雇用率の引上げも予定される中、障

害のある方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ることが求められている。

就職氷河期世代の方の就労や社会参加への支援については、国と同様、地方公務員においても積極的に採用を行うこととし、本県では、令和2年度から実施してきた就職氷河期世代を対象とした選考考査を、令和7年度も引き続き実施することとした。

一度県を退職した者の再採用については、結婚、出産、育児、介護等を理由にやむを得ず退職した職員を再び職員として採用する制度を令和5年度に導入しており、即戦力の確保や職員の多様で柔軟な働き方の推進の観点から有効であり、今後も積極的な活用を進めることが必要である。

こうした様々な取組に併せて、技術系職種の人材確保が厳しくなる中で、技術系職種に特化した高校生や大学生の新たな採用手法等について研究していく必要がある。

また、市町村においても技術系職種等の採用不足が課題となる中、今後、更なる市町村間の広域連携や県による市町村業務の補完・支援が必要となることを踏まえ、業務のあり方なども含め、市町村職員の人材不足に対応できるよう研究していくことが必要である。

(今後の取組の方向性)

今後とも、広報活動を一層強化するとともに、試験制度の改革を更に進め、任命権者と連携しながら、民間人材の活用を含めた多様で有為な人材の確保を図っていく。

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

(1) 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

職員のキャリアに対する意識を高め、自らが描いたキャリアビジョンを実現するためには、全ての職員に主体的な能力開発の機会を設けることが必要である。

キャリア形成等を目的とした研修はもとより、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）の充実や自主的学習への支援など、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、学び直しを含めた、人を育てる職場環境づくりの醸成が図られることが求められている。

こうした取組に当たっては、職員の自律的なキャリア形成をしっかりと支援し、主体的な学びが促進され、仕事に活かされることで、多様なキャリアパスにつながり、それが更なる成長の意欲になるような「学びと仕事の好循環」を形成させていくことが重要である。

職員研修については、今後も、職員能力開発センターにおいて職員や所属からのニーズを的確に捉えた研修を実施していくとともに、知識やスキルを習得する機会をより多くの職員に提供できるよう、令和7年6月に導入した「千葉県研修プラットフォーム」の活用などにより、オンライン等による研修の充実を一層進めていくことが必要である。

また、現在の職員の年齢構成を見ると、若年層の職員が増加する一方、後輩の指導・育成を担うべき中堅層の職員が減少しており、適切な事務処理を確保しつつ、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、管理職や組織の最小単位のリーダーである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必要である。組織力を総合的に高めるためには、メンター制度の活用などにより、新規採用職員や民間企業経験者が職場や業務に円滑に適応できるようサポートする環境を整えることも必要である。

あわせて、職員のモチベーションや組織へのエンゲージメントを高めるため、十分な対話により職員の意向を把握するとともに、意欲、能力、実績、適性等を踏まえつつ、庁内公募制度や複線型人事も含めた人事配置を通じて、自らの意思に基づく活躍の機会をしっかりと提供するなど、個々のニーズに対応した取組を行っていくことが必要である。

このような職員の育成や異動等の人事施策を一体的に実施し、「人材確保」

「人材育成」「職場環境の整備」の相乗効果により、組織力の向上につなげていくことが重要である。そのためには、令和7年3月に策定した「千葉県職員人材基本方針」に掲げる「目指すべき職員像」「目指すべき組織風土」の実現に向け、各任命権者が連携を深め、職員一人ひとりの能力の向上や、意欲と能力を十分に発揮できる職場環境づくりなどに取り組む必要がある。

(2) 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

組織がパフォーマンスを最大限に発揮するためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理がますます重要になる。

本県においては、人事評価制度の実施を通じた能力開発、能力と実績に基づく人事管理が行われているが、職員へのエンゲージメントアンケートの結果では人事評価の活用等に関する評価が低くなっていることから、職員にとって納得感のある「人事評価制度の運用」や「任用」等が行われていく必要がある。

令和7年人事院勧告においては、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直していく必要があるとして、職務・職責をより重視した給与体系とすることなどを内容とする新たな人事制度を検討していくこととされ、その実現に向けて、昇格前の級に一定期間在級することを求める制度（在級期間表）の廃止などの見直しを行うことも示されている。

本県においては、その動向等を注視しつつ、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、被評価者となる部下職員からの視点による評価者に対するマネジメント能力の点検、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、任用、給与、分限等の人事管理への活用をより適切に行っていく必要がある。

また、本県では、「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」（令和7年3月策定）に基づき、女性職員がより個性と能力を発揮することができるよう、女性職員の採用や登用、仕事と家庭の両立の取組を進めているところであり、職員にとって働きやすい環境を整え、政策決定過程など様々な場

面で女性職員が活躍することは、公務能率や県民サービスの向上につながるものであることから、管理職への積極的な登用など、今後も一層の取組を進めていく必要がある。

さらに、DXの推進や多様化するライフスタイルに応じたダイバーシティマネジメントなど、時代の変化に対応できる戦略的な人材育成に向けた道筋を職員に示すとともに、各所属において管理職と職員の対話を実施することにより、一人ひとりのキャリアビジョンを職員と組織で共有する「伴走型」のマネジメントを更に進め、職員が意欲とやりがいを持って躍動できるようにしていくことが重要である。

3 勤務環境の整備

(1) 総労働時間の短縮

ア 長時間労働の是正

(時間外勤務縮減の取組と現状)

任命権者においては、これまで、「総労働時間の短縮に関する指針」などを定め、時間外勤務の縮減をはじめとした労働時間の短縮に努めてきた。時間外勤務の縮減に当たっては、「ノー残業デー」の徹底や適切な勤務時間管理を管理監督者の人事評価項目とするなどの取組を推進するとともに、パソコンの使用時間記録等を活用して勤務時間を管理している。

人事委員会規則においては、平成31年4月から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。）を設定している。ただし、災害等の特別な事情によって臨時の必要があり、対応することを要する業務に従事する職員に対しては、上限時間を超える時間外勤務を命ずることができることとしており、その場合には、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に報告しなければならないこととされている。

令和6年度の時間外勤務の状況を令和5年度と比較すると、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は、いずれも1割程度増加しており、知事部局等ではその一因として鳥インフルエ

ンザや台風等の災害への緊急的な対応を挙げている。

長時間労働は職員の心身の健康や公務能率に大きな影響を与えるだけでなく、離職の要因や職場としての魅力を低下させ、有為な人材の確保にも影響を及ぼすものとなり得ることから、これまで以上に問題意識を持ち、その是正に当たってはノー残業デーなどの組織全体での取組に加え、所属ごとに要因をつぶさに分析し、各所属の実情に応じた縮減策を講じるなど、より実効性のある取組を推し進める必要がある。

(今後の取組)

限られた時間の中で効率的に業務を遂行するためには、管理監督者の下、職員一人ひとりが業務内容を整理・分析し、優先順位の明確化や取捨選択等を行い、常に業務改善の意識を持って具体的な取組を進めることが必要である。

さらに、管理監督者が年間を通した業務の繁閑を把握した上で、職員の勤務時間の適正な管理を行い、特定の職員に業務が集中することがないように業務配分に配慮し、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求められる。

また、社会全体においてD Xが推進される中、本県では、令和5年3月に「千葉県デジタル・トランスフォーメーション推進戦略」を策定し、行政内部のデジタル改革も進めているところであり、R P A（ロボティック・プロセス・オートメーション）や生成A I等のデジタル技術を効果的に活用しながら、業務の見直しや効率化を推し進め、職員の負担を軽減していくことが必要である。

これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合には、業務量に応じた柔軟な人員配置と必要な人員の確保に努める必要がある。

なお、人事院は本年の報告において、長時間の超過勤務の要因となる業務の上位を占める予算・会計関係業務について、業務の集約やD X等を進めるため関係部局に要請するとし、また、人事・給与関係業務についても、更な

る制度の簡素化やシステム整備等に取り組んでいくとしている。本県においても、上限時間を超えて時間外勤務を命じた業務として、予算、会計、人事又は給与に関する業務を挙げている部署が存在することから、国の取組も参考にして、これらの業務を要因とする時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

イ 多忙な教職員への対応

教職員の長時間労働の是正は、教育活動の質の維持向上や教員志願者の確保の観点からも非常に重要である。本県教育委員会においては、令和3年3月に改正した「学校職員の勤務時間等に関する規則」において、時間外在校等時間の上限時間を定め、令和6年3月に改定した「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、多様な支援スタッフの配置拡充や校務DX化の推進など、教員の多忙化解消に向けた取組を行っている。

教育委員会における昨年度の調査では、月当たりの時間外在校等時間が45時間を超える教職員の割合は全校種の平均で31.9%であり、令和5年度に引き続き減少している。

改正後の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では、令和11年度までに教職員の1か月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することが目標として掲げられた。また、各教育委員会には教職員の業務量管理と健康確保の措置に関する実施計画において、国の指針に即し、目標を定めることが義務付けられている。本県においても、引き続き「学校における働き方改革推進プラン」に基づく業務改善に取り組むとともに、時間外在校等時間の削減目標を着実に達成できるよう、学校又は教職員が担う業務の分担の見直しや学校業務の適正化を更に推し進める必要がある。

ウ 年次休暇の取得促進

知事部局等においては「総労働時間の短縮に関する指針」を定め、年5日以上の年次休暇を確実に取得するよう奨励しているところであるが、令和6年度の年次休暇の取得状況を見ると、年5日未満の取得にとどまる職員が令和5年度に引き続き、1割以上存在する。

年次休暇の取得は心身の疲労回復や公務能率の向上等に寄与するものであることから、職員が年5日以上の子次休暇を確実に取得できるよう、また、夏季休暇等と合わせた連続休暇を奨励するなど、引き続き、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

(2) 職員の健康管理

ア メンタルヘルスに関する取組の充実

令和6年度の本県における長期病休者（1か月以上の療養休暇取得者及び休職者）のうち、精神疾患を理由とする者は、療養休暇取得者では全体の6割を、休職者では全体の7割以上を占めている。

任命権者においては、専門のカウンセラーによる相談窓口の設置やストレスチェック制度を活用した予防対策等の取組を実施しているところであるが、令和6年度のストレスチェックの結果を見ると、高ストレスと判定された職員（以下「高ストレス者」という。）のうち、医師による面接指導を申し出た者は5%にとどまっている。心身の不調にいち早く気づき早期の対応につなげるためにも、一人でも多くの高ストレス者が面接指導を申し出るよう積極的に勧奨することが重要である。

ストレスチェック制度も十分に活用し、「第4次千葉県職員のメンタルヘルスプラン」（令和6年4月策定）等に基づき、予防と早期発見、早期対応のための取組をより一層推し進めるとともに、精神疾患による長期病休者については、再発防止のため、一人ひとりの回復過程に沿ったきめ細やかな職場復帰支援を行うことが必要である。

なお、人事院は本年の報告において、心の健康問題による長期病休者数の増加に対応するため、本年5月に作成した職場復帰のための手引等を活用して、健康管理部門や管理監督者等の対応能力の向上と関係者間の連携強化を促進するとしている。また、産業医学に詳しい医師や保健師、看護師等といった専門職の配置等を充実させる方策を検討するとしており、本県においても、こうした国の取組を注視していくことが必要である。

イ 長時間勤務を行った職員への適切な対応

任命権者においては、パソコンの使用時間記録等を活用して、管理職員も含めた職員の勤務時間を把握し、所定の長時間勤務を行った職員に対しては、医師による面接指導を1か月以内に実施することなどとしている。医師による面接指導は過重労働による健康障害防止のために重要であり、適切に実施することが求められるところ、全ての対象職員への実施や所定の期間内の実施が徹底できていない状況にある。

任命権者や所属長は、対象職員が所定の期間内に面接指導を確実に受けられるよう、日程調整への配慮や十分な体制整備を行う必要がある。

なお、人事院は令和6年4月に人事院規則で勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を定め、勤務間のインターバルの目安については11時間としているところである。勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であることから、本県においても、国や他団体の取組を参考にしながら、制度の導入について検討を進めていく必要がある。

ウ 安全衛生管理体制の充実等

任命権者においては、50人未満の事業場についても産業医を選任するなど安全衛生管理体制の整備に努めてきたところである。引き続き、産業医と連携を図るとともに、事業場ごとに設置される衛生委員会を適切に運営することなどにより、安全衛生分野の法改正等にも留意し、職員が健康で安全に働くことのできる職場環境づくりを進めていく必要がある。

なお、人事院は本年の報告において、新たに設置した産婦人科医や助産師による女性の健康相談窓口等の利用状況を検証し、効果的な相談支援体制の構築に向けて検討するとしており、本県においても、こうした国の取組を注視していくことが必要である。

(3) 誰もが働きやすい勤務環境の実現

ア 仕事と家庭の両立支援

任命権者においては、「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラ

ン」などに基づき、仕事と家庭の両立支援に関する各種の取組を行っている。知事部局等の新たなプランでは、男性職員の育児休業取得率の数値目標は50%から100%に引き上げられ、取得日数についても2週間以上の取得率を85%とする数値目標が定められた。

令和6年度の知事部局等における男性職員の育児休業取得率は88.4%であり、年々増加している。任命権者においては、引き続き育児休業等の取得率の向上に努めるとともに、職員が個々の事情に応じて希望する期間、安心して育児休業等を取得できるよう取組を進めていく必要がある。なお、これらの取組には、育児休業等に対する理解促進や代替職員の確保など、取得しやすい勤務環境の整備が必要である。

また、介護を要する家族を抱える職員が安心して看護休暇等を取得できることが重要であるため、所属長等の管理監督者をはじめとした職員が、介護についての理解を深めるとともに、職員間での業務に関する情報の共有化などの取組を引き続き推進していくことが必要である。

任命権者は育児や介護を行う職員が仕事と家庭を両立できるよう、今後も国や他団体等の取組を参考にして制度の充実に努めるほか、個々の職員がそれぞれの事情に応じて適切に必要な制度を選択して利用できるよう、十分に情報を提供することが求められる。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

テレワークやフレックスタイム制などの多様で柔軟な働き方は、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個々の状況に応じた働き方の選択を可能とし、多様な人材の能力発揮が期待できるものである。

知事部局等では、令和6年6月から選択的週休3日も可能なフレックスタイム制を導入したほか、本年4月からは休憩時間を5つのパターンから割り振れるよう柔軟化した。また、育児や介護、災害又は交通遮断等の事由により職場への出勤が困難であり、業務用端末を利用できない状況において、職員が希望する場合には、私用端末によるテレワークを実施できるよう環境整

備を行った。

任命権者は引き続き、職員の多様で柔軟な働き方を推進するとともに、職員が様々な勤務時間等で働くことにより、行政サービスや公務能率の低下が生じることのないよう、管理監督者が個々の職員の勤務状況を適切に管理し、職員間でも把握・共有できる体制を整備することが必要である。

なお、人事院は本年の報告において、様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍できるよう無給の休暇について具体的な検討を進めるとし、フレックスタイム制や年次休暇取得単位の更なる柔軟化など、既存の制度の見直しについても検討するとしている。本県においても、こうした国の取組を注視していく必要がある。

ウ 兼業制度の見直し

職員は任命権者の許可を受けなければ兼業（営利企業への従事等）を行うことが認められておらず、許可の基準については人事委員会規則で定めるところ、本県ではその運用に当たり、これまで国家公務員における兼業の取扱いを参考としてきた。

先般、総務省は、「地方公務員の働き方に関する分科会」（令和6年9月設置）が取りまとめた地方公務員の兼業に関する報告書等を踏まえ、地方公務員の兼業の許可に関する留意事項を示した通知を発出した。当該通知では、国家公務員では禁止されている営利企業の従業員との兼業も可能であることや、職員個人の趣味や特技を活かした自営兼業（自ら営利事業を営む兼業）や地域の課題に応じた自営兼業も可能であることが示された。

また、人事院は本年の報告において、職員が有する知識・技能を活かした自営兼業や社会貢献に資する自営兼業が可能となるよう、統一的な承認基準を新設するとし、さらに、自営兼業の承認が必要な不動産賃貸や太陽光電気の販売の範囲についても、時代の変化に即した見直しを行うとしている。

職員が兼業を通じて地域の人々と活動を共にし、課題解決等に取り組むことは、公務にも良い影響をもたらすことが期待されるものである。そのため、本県においても、職務の公正の確保、職員の品位の保持及び公務能率の確保

といった基本的な原則の下、兼業の許可基準が本県の実情に即したものとなるよう、見直しに向けた検討を進める必要がある。その際、兼業により通算の労働時間が増えることで、職員の健康が阻害されることのないよう十分に配慮することが求められる。

エ 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員については、「第２期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」（令和７年４月策定）等に基づき、任命権者において職場環境の整備に取り組んでいるところであり、引き続き、障害のある職員が能力や適性を十分発揮して働き続けられるような環境の整備を進めていくことが重要である。

(4) ハラスメント防止対策の推進

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、心身の健康を害することなどで公務能率低下の要因となるものである。近年の本委員会における苦情相談の状況を見ると、ハラスメントなどの人間関係に関する相談が増加傾向にある。

任命権者においては、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の防止対策に関する要綱に基づく相談窓口の設置や周知のほか、研修や職員アンケート等による意識啓発に取り組んできた。また、社会的に関心の高まっているカスタマーハラスメントについても、組織として毅然とした対応を行えるよう、知事部局では本年３月に「千葉県職員カスタマーハラスメント対応マニュアル」を整備した。

職員が安心して働くことができる職場環境を確保するためには、全ての職員がハラスメントに関する十分な理解と認識を持ち、その防止に努めることが重要であることから、今後も、研修や職員アンケート等による職員への意識啓発を継続的に実施するとともに、所属長等の管理監督者においては、適切なコミュニケーションによる風通しの良い職場環境の醸成に一層努めるほか、ハラスメントに関する問題が生じた場合には適切に対処するなど、ハラスメントのない職場づくりを引き続き推進する必要がある。

4 コンプライアンスの徹底

コンプライアンスの徹底について、知事部局等では、「千葉県コンプライアンス基本指針」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、職務別研修や職場内研修等を実施し、また、適正な事務執行の確保のため、職員が自己の職務の執行について定期的な点検等を実施している。さらに、本県では令和元年度に施行した「千葉県職員倫理条例」に基づきコンプライアンスの徹底に一層努めているところであり、本年1月には「千葉県職員倫理規則」を改正し、自己負担等により利害関係者と飲食を行う場合、自己の飲食に要する費用の金額にかかわらず事前に届出を行うこととした。

しかし、これらの取組を実施しているにもかかわらず、官製談合防止法等違反で職員が処分されるなど、不祥事が後を絶たず、県民の信頼や公務全体への信用が大きく損なわれる事態が続いている。

職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であることを十分に自覚するとともに、高い使命感と倫理観を持ち、県民の信頼に応える行動をすることが肝要であり、そのために、任命権者においては、より一層、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必要がある。また、不正が発生しないための仕組みづくりや、不正に気付いた際に通報・相談できる窓口の周知などの取組も必要である。

5 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、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、令和5年4月から段階的に65歳まで定年引上げを行っているところである。

定年の段階的引上げに伴い、高齢層職員が今後増加していく中で、任用に当たっては、その能力や経験を活用して班長等に配置し、組織活力の維持向上を図る

ことなどにより、県庁全体が組織のパフォーマンスを最大限発揮することで、公務能率や県民サービスの向上につなげていくことが求められる。