

## 公務運営に関する報告

### 1 雇用と年金の接続

#### (1) 雇用と年金の確実な接続のための取組

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図るとともに、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっている。

国においては、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」により、当面、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用することで、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとした。

地方公務員についても、閣議決定の趣旨を踏まえ地方の実情に応じた必要な措置を講ずるよう総務副大臣より要請があったところである。

任命権者においては、この要請を踏まえ、現行の再任用制度について、必要な見直しを行ったうえで、本制度を活用し、雇用と年金の確実な接続を図ることとした。

雇用と年金の確実な接続を図るためには、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に配置することなどにより、引き続き再任用制度の円滑な実施に努めていく必要がある。

また、人事院は、平成28年度までには、段階的な定年の引上げも含め再検討が必要としており、本県としても、今後、国の動向等を注視していくこととする。

#### (2) 再任用職員の給与

本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、人事院の調査結果と同様に、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準から変更しないとする事業所が多くなっている。再任用職員の給与については、人事院は、再任用職員の俸給水準や手当の見直しについて、平成26年4月における公的年金が全く支給されない民間事業所の再雇用者

の給与の具体的な実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、検討を進めるとしていることから、本県としても、その状況を注視していく必要がある。

## 2 能力・実績に基づく人事管理

厳しい社会経済情勢の中、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18年度から、人事評価制度の仕組みとして「目標チャレンジプログラム」が本格実施され、平成20年度からは本庁課長級以上の職員を対象として評価結果を勤勉手当へ反映させるなどの取組が実施されているところである。

一方、国では、平成23年度から人事評価の結果を全職員の勤勉手当や昇給について反映させるなど、任免、給与及び人材育成に活用し、能力・実績に基づく人事管理を進めている。

こうした状況を踏まえ、本県の任命権者においても、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価者に対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、評価制度自体の公正性、納得性を一層高めることが必要である。また、評価結果について、人材開発、任用、分限、給与等への活用の拡大に向け、更なる取組を進めていくことが必要である。

## 3 多様で有為な人材の確保

### (1) 人材の確保

社会経済情勢が大きく変動する中、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、職員採用セミナーや大学での採用説明会等を通じて県の魅力や採用試験情報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。

今後とも、職員の採用について、これまでの広報活動の一層の強化をはじめ、より有為な人材を確保するための取組を進めていく必要がある。

## (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間企業の就職活動時期については、学生の修学時間を確保するなどのため、平成27年度卒業・修了予定者からの後ろ倒しの検討が進められており、国家公務員採用試験についても、政府は人事院に対し、必要な措置をとるよう要請したところである。これを受け人事院は、要請の趣旨を踏まえ、試験日程等について必要な検討を行っている。

また、地方公務員採用試験については、必要に応じて国が地方公共団体に対し、同様の要請を行うこととしている。

本県においても、このような状況を踏まえ、国や他団体等の動向を注視するとともに、受験者の準備や就職活動への影響等を考慮し、広報活動の時期や試験日程等について検討を行うこととする。

## 4 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、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、子育てや介護と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」や「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」などにより、時間外勤務の縮減をはじめとした総実勤務時間の短縮を推進するため、「ノー残業デー」の実施による定時退庁の

徹底や年次休暇等の取得促進など様々な取組が行われているところである。

しかしながら、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職員が見受けられる。

このため、所属長等の管理職員に対し時間外勤務縮減の意義を十分周知し、所属長等の管理職員が、業務の適正管理や弾力的な業務運営に努めるとともに、所属の職員自らも効率的な事務処理に取り組むよう指導・啓発するなど、上記指針に掲げる取組を徹底する必要がある。

さらに、業務全体の見直し・効率化を行った上で、年間上限目安時間の達成に向けて人員の配置も含めた措置を講ずる必要がある。

## (2) 職員の健康管理

任命権者においては、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いるところである。

しかし、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、依然として高いことから、任命権者は、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。

なお、パワーハラスメントについては、本年3月に制定した「職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱」等に基づき、引き続きパワーハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに努めていく必要がある。

## (3) 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」など子育て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。そのため、取得率の低い要因の把握に努めるとともに、男性職員が積極的に育児に関わることができるよう、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。

また、介護との両立については、昨年の看護休暇改正など制度を充実してきたところであるが、介護に責任を有する職員が介護を行いながら勤務を継続できる環境を整える観点から、引き続き介護との両立支援に取り組んでいく必要がある。

なお、人事院は、職員の配偶者が外国へ転勤する際、退職することなく配偶者に同行することを可能とするため、本年8月に国会及び内閣に対し、国家公務員の配偶者帯同休業に関する法律の制定について、意見の申出を行ったところであり、本県としても、今後、国や他団体の動向等を注視していく必要がある。

## 5 公務員制度改革

地方公務員制度改革については、昨年11月に人事委員会勧告制度を廃止し、地方公務員に協約締結権を与え、労使間の交渉により給与を決定することができる自律的労使関係制度の創設を内容とする関連法案が国会に提案されたところであるが、同月衆議院の解散により廃案となった。

一方、国家公務員制度改革については、本年6月の国家公務員制度改革推進本部の決定により、平成21年に国会に提出した「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を基本として制度設計を行うこととされた。

その主な内容としては、内閣人事局を設置し幹部人事を一元管理することや、人事院の事務の一部を移管することなどが示されたところである。

人事院が行っている任用の基準に係る事務、採用試験・研修の企画に係る事務が内閣人事局に移管された場合、県の人事委員会のあり方などに影響があることも考えられることから、引き続き国の動向について十分注視していく必要がある。