

## 公務運営に関する報告

### 1 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられていることに伴い、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、平成25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」を踏まえ、当面、現行の再任用制度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の接続を図っている。

本県においても、職種や業務内容を問わずフルタイム勤務を希望可能とするなど、任命権者が再任用制度の見直しを行い、雇用と年金の接続を図っているところである。

知事部局及び行政委員会（教育・公安を除く）においては、平成26年度定年退職者のうち再任用された職員の割合は約56%（昨年度より6ポイント増加）となっている。また、フルタイム勤務職員の割合は、現在在職している再任用職員全体では約17%（昨年度より9ポイント増加）であり、特に今年度新たに再任用職員となった者のうちでは約45%（昨年度より13ポイント増加）となっている。

年金支給開始年齢の引き上げに伴い、今後もこのような傾向が見込まれることから、引き続き、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へ配置することなどにより、更に再任用制度が円滑に実施できるよう努めていく必要がある。

また、国においては、国家公務員の雇用と年金の接続の在り方について、平成28年度から年金支給開始年齢が62歳に引き上がることに伴い、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）附則第42条等を踏まえて検討を行い、政府方針を取りまとめるとされていることから、本県としても、引き続き、その動向等を注視していくこととする。

## 2 能力・実績に基づく人事管理

社会経済情勢が大きく変化している中、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、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」が実施されており、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に反映させるなどの取組が実施されているところである。

来年4月1日には地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号。以下「改正法」という。）が施行される。これにより、全ての地方公共団体は、能力・実績に基づく人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされ、特に、職員の任用は、人事評価その他の能力の実証に基づき、任命権者が定める標準職務遂行能力及び職についての適性を有するかどうかを適切に判断した上で行うこととなる。

この改正法の趣旨を踏まえ、任命権者においては、標準職務遂行能力を適切に定めるなどの対応を図り、人事評価制度の改善や充実を期することが必要である。

また、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、評価制度自体の公正性、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

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。一方、若年人口の減少に加え、民間企業等の採用意欲の高まりにより、人材確保が困難な状況となっている。

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いる。

また、試験制度については、新たな受験者層を開拓するとともに、多様な能力・経験を有する人材を確保することを目的として、専門試験を課さない、より人物を重視した試験職種を平成28年度に新設する予定である。

今後とも、多様で有為な人材の確保に向け、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ていくこととする。

なお、任命権者においては、女性の登用及び仕事と家庭の両立支援の推進に取り組んでおり、本委員会においても、より多くの優秀な女性に受験してもらえよう広報・啓発活動を強化しているところであるが、本年8月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が成立したこともあり、その趣旨を踏まえ、引き続き適切に対応していく必要がある。

#### 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、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、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、これまで時間外勤務の縮減をはじめとした総実勤務時間を短縮するための取組を推進してきたところであり、現在も、「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。また、教育委員会においては、「多忙化対策検討会議」の設置など、教員の負担軽減を目的とした取組も行われているところ

である。

しかしながら、一部の職員は依然として、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状況が見受けられる。

このような状況を改善するため、任命権者においては、所属長等の管理職員に対して、時間外勤務縮減の意義を十分周知する必要がある。また、所属長等の管理職員が、時間外勤務の適正管理に努めるとともに、特定の職員や特定の班等に業務が集中しないよう適正な業務配分に配慮すること、必要に応じて所属内の応援体制を組むなどの弾力的な業務運営により業務の平準化に努めること、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・啓発すること等、上記指針に掲げる取組を徹底する必要がある。

あわせて、年次休暇の取得促進に向けて、引き続き年次休暇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。

## (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、知事部局においては、平成26年3月に「第二次千葉県職員のメンタルヘルスプラン」が策定され、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取組が始められたところである。

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。

さらに、労働安全衛生法等の改正により、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的とするストレスチェック制度が創設され、地方公共団体にも適用されることから、任命権者においては、同制度が着実に実施に移されるよう、準備を進めていく必要がある。

### (3) ハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント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、任命権者においては、引き続きセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど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) 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。

任命権者においては、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、引き続き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、仕事と介護との両立支援については、任命権者はこれまで、看護休暇の改正など制度を充実してきたところであるが、今後も制度の周知や情報提供、職員のニーズの把握などに取り組んでいく必要がある。

### (5) 勤務形態の多様化

人事院は本年、フレックスタイム制を拡充することが適当である旨報告し、そのための法改正を勧告したところである。

勤務形態の多様化は、職員の仕事と家庭の両立の推進に資するとともに、公務能率の一層の向上も期待されるところであるが、一方で、適切な公務運営の確保等の課題もある。始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して勤務

時間を割り振るフレックスタイム制やICTを活用した場所や時間にとらわれない就業を可能とするテレワーク等の柔軟で多様な働き方について、今後、国や他の団体の動向を注視しながら、研究していくことが必要である。