

## 公務運営に関する報告

### 1 多様で有為な人材の確保

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確保することが重要である。

#### ○ 広報・啓発活動の充実・強化

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、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、やりがいなどを積極的に発信し、受験者の確保に努めてきた。

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（ツイッター等）、オンライン形式での採用説明会を積極的に活用している。

また、女性職員の採用については、「第2期千葉県女性職員活躍推進プラン」（令和3年4月策定）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。

#### ○ 試験制度の見直し

試験制度については、これまで、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きた（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」を平成28年度に創設、社会人採用選考考査において従来実施していた教養考査を平成29年度に廃止）。

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、これまで身体障害のある人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、知的障害のある人や精神障害のある人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。

障害のある人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、地方公務員においても国と同様に、積極的に中途採用を行うよう国から要請があり、令和2年度から、就職氷河期世代を対象とした選考考査を実施している。

また、令和5年度からの2年間についても、政府としてこれまでの就職氷河期世代の公務員での採用推進を継続するとの方針が示され、地方公共団体においても積極的な取組を継続するよう国から要請があった。

(今後の取組の方向性)

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 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理

### (1) 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、若手職員育成研修や女性キャリアサポート研修において、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て職員自らが描いたキャリアビジョンの実現に向けて、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。

職員研修については、新型コロナウイルス感染症の収束が見込まれないことから、引き続き、一部の研修をオンデマンド配信で実施している。

今後も、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、より多くの職員が受講できるよう、オンライン研修の充実・活用を図っ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。

また、先輩職員が新規採用職員をサポートするメンター制度が、令和4年1月から知事部局の一部で試行されているところであり、新規採用職員が円滑に職場や業務に適応し、その能力を発揮することが期待される。

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。

そのためには、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう取り組むことが求められることから、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

近年、新型コロナウイルス感染症対策（以下「感染症対策」という。）や激甚化する災害への対応、また、社会環境の変化などによる公務に対する県民ニーズの多様化などにより、より質の高い行政サービスが求められている。

このためには、効率的な業務執行体制のもと、職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮する必要があることから、職員が心身ともに健康で仕事と生活の調和が図られ、意欲的に職務に取り組むことのできる勤務環境を整備することが重要である。

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、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

##### 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」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た勤務時間の把握手法を導入したところである。

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3年度の報告においては、原則の上限時間である月45時間・年360時間を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、令和2年度と比較し、それぞれ約1割増加しており、この主な要因は感染症対策など緊急的な課題への対応と考えられる。感染症対策は長期に渡っており、未だ終息が見えない状況で

あるが、長時間労働は労働者の心身の健康や公務能率に大きな影響を与えることから、長時間労働の是正に向けた取組を進める必要がある。

(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、職員一人ひとりが業務改善の意識を持って具体的な取組を進める必要がある。また、所属長等の管理監督者は、パソコンの使用時間記録等を活用した勤務時間の適正な管理とともに、特定の職員に業務が集中することのないよう業務配分に配慮し、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一層図る必要がある。

さらに、社会全体においてデジタルトランスフォーメーション（DX）が推進されており、行政運営においても、デジタル技術の活用による業務の効率化を進めるとともに、業務そのものの変革に取り組むことが必要である。

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。

#### イ 多忙な教職員への対応

教職員については、業務の多忙化が近年全国的な問題となっているところであり、本県教育委員会においては、昨年3月に「学校職員の勤務時間等に関する規則」を改正し、時間外在校等時間の上限時間を定め、教育職員の業務量を適切に管理することとしたところである。あわせて、「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、ICTの積極的な活用、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員等の増員などにより業務改善を進めている。

さらに、今後は、国が進めている学校の働き方改革を踏まえた部活動改革を本県においても着実に進めていくことも必要であり、こうした学校における働き方改革の取組は、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推進することが重要である。

なお、昨年度から1年単位の変形労働時間制を導入したところであるが、同制度の適用に当たっては、業務量の縮減等を確実に実施する必要がある。

## ウ 年次休暇の取得促進

任命権者においては「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3年度の年次休暇の取得状況を見ると、4分の1の職員が年5日未満にとどまるものであった。

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日以上の年次休暇を確実に取得できるよう、また、更なる取得促進に向け、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

本県では、精神性疾患を理由とする療養休暇取得者や退職者の人数は増加傾向にあり、令和3年度は、療養休暇取得者のうち精神性疾患を理由とする者が6割以上、退職者にあっては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、「第3次千葉県職員のメンタルヘルスプラン」（平成31年3月策定）等に基づいて、引き続き予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努めるとともに、精神性疾患による退職者等については、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。

### 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、医師の面接指導を1か月以内に実施するよう努めているところであるが、感染症対策に伴う業務増等により、所定の期間内に実施できていない状況も見受けられる。

所属長は、医師の面接指導が過重労働による健康障害防止のために重要であることを十分認識し、該当する職員の面接指導を確実に実施することが必

要である。

#### 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、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、民間における健康経営の状況も把握しつつ、各府省における健康管理体制を充実させるための方策について検討することとしており、本県においても、こうした国の取組など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・子育て両立支援プラン（第2期）」（平成27年3月策定、令和2年3月改定）や「第2期千葉県女性職員活躍推進プラン」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。これらのプランでは、男性職員の育児休業取得率の数値目標を50%、子の出生時における連続休暇の取得率の数値目標を80%と定めているところである。令和3年度の男性職員の育児休業取得率は42.7%、連続休暇取得率は79.3%であり、それぞれの取得率は近年上昇傾向ではあるものの、目標には達していない状況である。

こうした中、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を一層進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和する法改正等が行われた。さらに、本県においては、不妊治療のための休暇の新設や非常勤職員の育児休業取得要件の緩和等の措置を講じたところであり、これらの制度が職員に広く利用されるよう周知するとともに、育児休業等を取得しやすい環境づくりが必要である。

また、育児だけでなく、介護を要する家族を抱える職員の増加も見込まれ

ており、任命権者においては、性別にかかわらず、希望する職員が安心して育児休業や看護休暇等を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。

#### 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が可能となるものであり、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、職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するとともに、公務能率の一層の向上を図るため、時差出勤制度を設け、職員が個々の事情に応じた勤務時間を選択できるようにするなど、柔軟な勤務体制の整備に努めてきたところである。

テレワークについては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止及び業務継続の観点からも重要な手段であることから、配付パソコンによる在宅勤務を可能とし、コミュニケーションツールの導入や電子決裁をはじめとする業務のデジタル化などにより推進しているところである。任命権者においては、引き続き、職員がテレワークを実施しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

こうした取組を含め、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、より多様で柔軟な働き方を推進していく必要がある。

#### ウ 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、「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」（令和2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、公務能率低下の要因となるものであるが、令和3年度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依然として存在している。

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を定め、相談窓口の設置や周知、研修等による意識啓発に取り組んできたところである。今後も、研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するほか、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努めるなど、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 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、国家公務員の定年年齢が令和5年4月から段階的に65歳まで引き上げられること等を受け、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年引上げを行うために必要な準備を進めている。

今後も、能力と意欲のある高齢層職員を活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことにより、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。

#### **5 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、本県では、「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、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一層努めているところである。

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し、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、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。