

## 公務運営に関する報告

### 1 人材の確保及び育成

#### (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。

#### ア 広報・啓発活動の更なる強化

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、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、オンラインによる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、「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。

#### イ 試験制度の見直し

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、令和元年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、本県においても昨年度から、就職氷河期世代を対象とした選考考査を実施しているところである。

#### ウ 新型コロナウイルス感染症への対応

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、試験日程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、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。

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、昨年度から一部の研修をオンデマンド配信で実施している。

今後も、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のため、昨年度より、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

新型コロナウイルス感染症対策の実施によって社会環境は一変し、本県においても多くの職員がこの事態に対応するため、日々全力で職務に精励している。

このような危機的な事態に直面した場合であっても、県は県民の期待に応じて適切に業務を遂行していかなければならず、そのための体制を構築しておくことが必要である。

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おり、社会全体のデジタル化の推進や働き方の変革など、新たな課題に対処するとともに、効率的に行政を運営していくことも強く求められている。

こうした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、任命権者において、行政のデジタル化への対応も踏まえ、テレワークをはじめとする柔軟な働き方を導入し、育児に携わる職員への支援などの勤務環境を整備する必要がある。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も資するものと期待される。

また、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

##### ア 上限時間の適切な管理・運用

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、「ノ一残

業デー」の実施や年次休暇等の取得促進、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。）を設定しているが、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（以下「特例業務」という。）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としており、その場合は、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2年度分の報告においては、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は令和元年度と比較して減少したものの、新型コロナウイルス感染症対策や高病原性鳥インフルエンザに係る防疫作業等については、人員配置又は業務分担の見直し等を行っても、特例業務として上限時間を超える時間外勤務を命じざるを得なかった状況が見受けられたところである。

中でも、新型コロナウイルス感染症対策については、令和2年1月以降に発生した業務が拡大継続し、今後も全庁的な対応が必要となることが見込まれる。長期にわたって多くの職員が心身ともに負担の大きな業務に携わらなければならないことから、任命権者においては職員の健康に留意しつつ、時間外勤務の縮減に努め、個々の職員の上限時間を適切に把握しながら、過度の負担が生じることのないよう業務に従事させる必要がある。

また、令和2年度分の報告においては、特例業務以外の業務を行うために、上限時間を超えて時間外勤務を命じられた職員が一定程度見受けられた。そのため、任命権者は、平常時においても適切な方法による総実勤務時間の把握に努め、特例業務によらずに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、業務の平準化に努める等、マネジメントの強化を図ることも重要である。

## イ ICTの活用

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る。任命権者においては、ペーパーレス化や電子決裁、Web会議といった業務のデジタル化を進めてきているが、これらに加えてRPA（ロボットによる業務自動化）やAI（人工知能）などを積極的に導入し、ICTを活用した業務改革への取組を更に推進することも必要である。

## ウ 年次休暇の取得促進

任命権者においては、これまで、年休取得計画表の活用や通知の発出により、年次休暇等の連続取得を奨励してきたところである。

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ことから、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り、労働基準法における使用者の時季指定義務の規定を踏まえて年5日以上確実に取得できるようにするとともに、更なる取得促進に向け、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。

## エ 人員の確保

上記アからウで述べたような取組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、業務量に応じた人員を確保する必要がある。

## オ 多忙な教職員への対応

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、教職員の負担軽減を図っているところである。具体的には、本年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たところである。あわせて、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を踏まえて「学校における働き方改革推進プラン」（平成30年9月策定）を改定し、ICTの積極的な活用による業務改善をはじめ、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の取組を進めている。

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必要があることから、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。

また、本年度から1年単位の変形労働時間制を導入したところであるが、同制度を適用するに当たっては、「学校における働き方改革推進プラン」で定めている業務量の縮減等の措置を確実に実施する必要がある。

## (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

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、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いる。

引き続き、「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）等に基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努め、ストレスチェック制度を効果的に活用するとともに、精神性疾患による休職者等については、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

長時間勤務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、配付パソコンの使用時間記録等を活用して適正に勤務時間を把握するとともに、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を1箇月以内に実施するよう努めてきたところである。しかし、新型コロナウイルス感染症への対応等により、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、所定の期間内に面接を受けることができていない状況がある。そのため、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。

また、本年7月の閣議決定において変更された「過労死等防止のための対策に関する大綱」では、地方公務員に係る過重労働による健康障害の防止対策について、国が地方公共団体に対しその推進を働きかけるとされており、任命権者においては国からの助言に適切に対応する必要がある。

#### ウ 安全衛生管理体制の強化

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。

職員の健康管理を充実し、特に現状においては、適切な感染症対策を実施するため、産業医との連携を図りながら、衛生委員会を毎月1回確実に実施するなど、安全衛生管理体制を強化して、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

#### ア 男性職員の育児参画の促進

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（第2期）」（平成27年3月策定）や「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）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い、制度の充実に努めてきたところであるが、男性職員の育児休業や子の出生時における連続休暇の取得率は上昇しているものの、任命権者が上記取組で定める数値目標には達していない状況である。

こうした中、人事院は本年8月、男性職員の育児休業取得や育児参画を促進するため、育児休業を原則2回まで取得可能とすること等を内容として国



家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。

また、あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するため、人事院規則の改正等を行い、育児休業の請求期限の短縮や期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定の見直しなど、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることとしたところである。

このように、男性職員の育児参画を促進するため、社会的にも勤務環境の整備が求められているところであり、本委員会としても国や他団体の状況を注視しながら、任命権者と連携して検討していく必要がある。

#### イ 不妊治療のための休暇の新設等

任命権者においては、職員の不妊治療について、療養休暇の取得を可能にするなど仕事との両立を支援してきたところである。

不妊治療に対する支援については、少子高齢化が進む中で社会的にも要請があるところであり、引き続き、任命権者においては、職場の上司や同僚の理解を深めるため、不妊治療に関する周知や研修などを行い、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、人事院は、本年の報告において、人事院規則の改正等を行い、不妊治療のための休暇を新設することとしたところである。

新たな休暇制度については、本委員会としても国や他団体の状況を注視しながら、検討していく必要がある。

#### ウ 非常勤職員の休暇等の改善

人事院は、本年の報告において、非常勤職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するため、人事院規則の改正等を行い、不妊治療のための休暇の新設、出産・育児に係る休暇の改善、育児休業等の取得要件の緩和などの措置を一体的に講じることとしたところである。

本委員会としても国の非常勤職員との均衡を踏まえ、国や他団体の状況を注視しながら、任命権者と連携して検討していく必要がある。

#### エ 育児、介護等の両立支援

任命権者においては、これまで、各種研修の実施、両立支援制度をまとめたハンドブックの作成、職員と上司による対話の実施の徹底など、育児、介護等の両立支援に努めてきたところである。

今後は、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ることから、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。

#### オ 障害のある職員への支援の強化

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が図られているところである。引き続き、合理的配慮の速やかな提供や、障害の理解促進に向けた研修等を継続して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り、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整備が重要である。

#### カ 柔軟で多様な働き方の推進

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。

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り、任命権者においては、ネットワークの整備やコミュニケーションツールの導入など、強力に推進しているところである。今後更に多くの職員がテレワークを日常的かつ円滑に実施できるよう、持ち運びしやすいパソコンの配付やネットワークへのアクセス向上などの作業環境整備をより一層進めるとともに、長期間にわたる在宅勤務による健康への影響についても検討する必要がある。

あわせて、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柔軟な勤務時間制度を導入していくことも必要である。

#### (4) ハラスメント防止対策の推進

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、令和2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、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、その能力や経験の活用に努めているところである。

また、本年6月に「国家公務員法等の一部を改正する法律」及び「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から、国家公務員について、定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられるとともに、定年引上げに合わせて、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与

の設定などがなされ、地方公務員についても同様の措置を講じる法改正がなされた。

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」こととされていることから、本県においても、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年引上げに伴う人事管理や給与制度について検討を進め、今回の法改正の趣旨や地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱い等を考慮し、適切な措置を講じる必要がある。

## 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、自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを常に認識し、職員一人ひとりが千葉県職員としての自覚を十分に持って行動するよう、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。