

人事管理に関する報告（意見）

I はじめに

国立社会保障・人口問題研究所によると、今後、我が国の人口減少は一層加速し、2040年頃には高齢化がピークを迎えるとされており（いわゆる2040年問題）、これにより、地域社会が抱えていた課題が更に多様化・複雑化することが懸念される。

また、地球温暖化による異常気象や自然災害の増加は、住民の安全安心と地域社会の安定を脅かす深刻な問題であり、更なる対応の強化が必要である。

こうした状況下、地方行政に求められる役割はますます拡大していくことが見込まれる。

地方行政を担う埼玉県職員は、地域社会のニーズを的確に把握し、デジタルツールの活用や業務プロセス改革などにより、パフォーマンスを最大限に発揮することが重要である。また、官民連携などにより県庁の枠を超えて効率的な課題解決策を模索し、組織全体の生産性を高めていくことが求められる。

他方、生産年齢人口の減少などにより、本県においても人材の確保という深刻な課題に直面している。質の高い人材を確保し、育成していくことは、県政の持続的な発展に不可欠であることから、職員誰もが働きやすく、やりがいがあり、選ばれる職場環境を整備していくことが必要である。

国においては、本年3月に人事行政諮問会議の最終提言があり、「使命感を持って意欲的に働ける公務」、「実力本位で活躍できる公務」、「働きやすく成長を実感できる公務」、「多くの人から「選ばれる」公務」を柱とした提言が出された。

以上を踏まえ、本県における行政サービスの持続的、安定的な提供のため、人材の確保をはじめとする人事管理に関する主な課題と取組の方向性について、以下に報告し、意見を述べる。

II 人材の確保について

1 人材確保の重要性と課題

(1) 人材確保の重要性

超少子高齢社会の進行、生産年齢人口の減少、頻発する自然災害といった地域社会が抱える課題に対応していくためには、県庁全体の組織力向上が不可欠である。優秀な人材を確保し、職員一人一人の能力や意欲を十分に引き出すことは、県庁の活力となり、県民への質の高い行政サービス提供の基盤となる。職員の力を結集し、組織全体のパフォーマンスを向上させることで、効率的かつ効

果的な課題対応が可能となる。

こうした質の高い行政サービスの持続的かつ安定的な提供を実現するには、人材確保が不可欠な要素である。近年、人材確保は全国的に大きな課題となっており、本県においても、必要な人材を確保するため、毎年、様々な工夫や努力を続けているものの、現状では十分な確保ができているとは言えない。人材確保の重要性を県庁全体で共有し、採用活動の強化だけでなく、職場環境の整備やキャリア形成の支援など、あらゆる手段を活用して積極的に取り組む必要がある。

(2) 現状

官民での人材獲得競争が激化し、国、地方を問わず、公務員採用試験の受験者は減少傾向にあり、本県も例外ではない。

平成24年度に5,126人だった本県職員採用試験の受験者数は、令和6年度には2,267人（▲55.8%）まで減少した。

職種別に見ると、上級試験一般行政職の受験者数は、平成24年度の2,094人から令和7年度は1,145人（▲45.3%）と大きく減少している。技術系専門職や免許資格職の受験者数も同様に減少傾向にあり、一部職種では、ここ数年、最終合格者数が採用予定者数を下回るなど、より厳しい状況にある。

本県では、これまでも公務員試験を受験しやすくする観点から、技術系専門職及び免許資格職における教養試験廃止や、DX対応人材確保の観点から、上級試験及び経験者試験に一般行政（DX）を新設するなど、試験制度の見直しを進めてきた。

令和7年度には、上級試験一般行政職において、民間企業の採用において多く活用されている基礎能力検査（SPI3）を導入した。また、一部職種における経験者試験の複数回化や、事務系職種の教養試験の出題分野・出題数を縮減し、受験者増加に一定の成果を上げた。一方で、総合土木や設備職など一部の技術系専門職では、最終合格者数が採用予定者数を下回る状況が続いている。

(3) 今後の課題

生産年齢人口の減少が進み、今後も官民を問わず人材獲得競争が激化していくことが予想され、本県においても人材確保は引き続き厳しい状況が続くものと考えられる。従来、主な受験者層であった公務員志望の新卒学生だけでは、必要な最終合格者数や競争性を確保することが難しくなっている。そのため、従来の公務員志望者層に加え、これまで就職先として公務を意識していなかった学生や転職希望者など、より幅広い層の受験者を積極的に獲得する取組を進めることが必要不可欠である。

これは、県庁全体で取り組むことが重要であり、各部局においても、担当する職務が県民や地域社会の課題解決、地域経済の活性化にとって有意義であり、かつ、やりがいのある魅力的な業務であることを効果的に発信する必要がある。

国や各都道府県では、試験制度や試験日程の多様化に取り組む動きが広がっている。

国家公務員試験では、令和7年度に一般職試験に教養区分を新設し大学3年生以上の受験も可能としたほか、令和8年度から、総合職試験の教養区分を春にも実施することとし、受験可能年齢の引下げと併せて、受験機会の大幅な拡大を図っている。

他の都道府県においても、専門人材採用や地域限定採用、試験実施時期や回数を見直すなど多様な試験制度を導入している。

本県でも様々な試験制度の見直しを実施してきているが、引き続き国や他の都道府県の動向を注視し、多様な受験者層に対応した柔軟な試験制度の導入や、個々の職員が意欲や能力を高め存分に力を発揮できる職務環境の整備等を積極的に推進していく必要がある。

また、採用試験最終合格者の辞退率が上昇傾向にある中、入庁前の不安を解消し、仕事のやりがいや魅力を伝える辞退防止策の強化が急務である。任命権者においては、内定者が抱える疑問や不安に迅速に対応できるよう、令和7年度から職員が個別に最終合格者の相談に応じる「入庁前ブラザー・シスター制度」を実施しているが、引き続き、こうした取組を通じて、気軽に相談できる環境を整えることも必要である。さらに、既に任命権者において実施している「最終合格者向け説明会」や「内定者の集い」などの取組を通じて、入庁後のキャリアパスや職務内容、働く環境の魅力を具体的に示し、将来のビジョンを明確に伝えるなど内定者が安心して入庁できる環境を整えることで、辞退率の低下を図り、優秀な人材を確実に確保する取組が必要である。

2 人材確保の具体的方向

(1) 採用試験制度の見直し

これまで公務員志望の新卒学生が主な受験者層であったが、人材確保の厳しさが増す中、新たな層を取り込む必要がある。

本県では、受験者の負担感を軽減し、誰もがチャレンジしやすい職員採用試験の実施を目指し、令和5年度から継続的に試験制度を見直してきた。

令和7年度は上級試験一般行政職において、基礎能力検査（SPI3）を導入したところ、従来枠と合わせると申込者数は約12%増、受験者数は約24%増と、ともに昨年度を上回り、一定の成果を上げた。また、経験者試験を複数回実施することにより、転職希望者などの受験機会を拡大することができた。

引き続き、求職者の動向や採用市場全体の変化を注視しながら、県政への関心を持ち、県の発展に貢献したいという志を持つ受験希望者にとって「負担感なくチャレンジしやすい試験制度」となるよう、試験実施時期の早期化・複数回化、就職氷河期世代を含めた社会人等の受験機会の拡大、アルムナイ採用などを幅広く検討し実施することが必要である。

特に、最終合格者数が採用予定者数を複数年にわたり下回っている職種については、更なる試験制度見直しなど早急に対応策を講じる必要がある。

(2) 広報の見直し

新たな受験者層を獲得するためには、試験制度の見直しと併せて、公務への関心を高める効果的な広報活動が不可欠である。広報に当たっては、公務員志望者に対するアプローチにとどまらず、これまで就職先として公務を意識していなかった学生や転職希望者など、より幅広い層を対象に展開する必要がある。

そのため、適切な時期を見極め、SNSやウェブサイト、就職フェアや大学説明会など多様な媒体を活用しながら、公務の魅力を広く積極的に発信することが求められる。特に、公務員としての社会的意義ややりがい、安定性、具体的なキャリアパスなどを分かりやすく伝えることで、公務への関心を喚起できる。

また、大学生や高校生が業界研究を始める前段階で、公務の魅力伝える取組も重要である。これにより、公務への関心を高め、将来の受験者層を広げることが期待される。

さらに、民間企業の就職活動スケジュールに合わせた広報戦略の強化も、人材獲得競争が激化する中で欠かせない取組である。

令和7年度には、高校生を対象とした探求型インターンシップの実施や業界研究の初期段階で気軽に参加したい層を対象とした新設プログラムの「県庁1Day オープン・カンパニー」を実施することで、これまでアプローチできなかった層に対し、公務をより身近に体験してもらう機会を創出した。このような取組は、公務の魅力を多面的に伝える重要な手段であり、受験者層の拡大が期待できる。

インターンシップについては、各種調査で人材の確保や定着に効果的であることが示されている。公務や本県に関心が高い層が参加しており、県行政への理解を深める重要な機会である。受入枠の拡大を含め、インターンシップを更に積極的に活用することが求められる。これらの施策を通じて、将来の優秀な人材の確保に向けた基盤を一層強化することが期待される。

今後も、公務員の仕事の内容やそのやりがいを更に分かりやすく発信し、多くの方に公務員を目指してもらえるよう取り組んでいく必要がある。特に、人材確保が厳しい職種では、これまでアプローチしてこなかった大学での説明会への参加や経験者試験に合わせた転職フェアへの参加など、幅広い層への効果的な魅力発信が求められる。

(3) 離職の防止

行政として県民へのサービスを継続して安定的に行っていくためには、人材確保が不可欠であり、引き続き採用試験制度の見直しと併せて離職防止に向けた取組も重要である。

特に、近年、20代、30代の若手職員の退職が増加していることを踏まえ、若手職員が働きがいや働きやすさを感じながら、勤務できる職場環境の整備が求められる。

そこで、職員が大きなやりがいを持ち、成長を実感できるよう、職員の希望に応じたスキルアップとキャリア形成のための研修や交流機会の充実を図っていく必要がある。

また、働きやすさについては、職員の価値観が多様化していくことを踏まえ、引き続き職員が働く場所や時間を選択できる柔軟な働き方について検討していくほか、業務に関する悩みを、職員が相談できる体制を更に周知していくことが一層必要となる。

こうした取組を着実に進め、働きがいがあり、長く働きたいと思われるような職場環境を整備していくことが求められている。

Ⅲ 人材の育成及び活用について

1 人材の育成

若手職員が増加するとともに、DX及びTX（タスク・トランスフォーメーション）の推進に伴い、働き方に対する職員の意識が多様化するなど、本県組織内の人的環境は、正に変化のさなかにある。職員が本県の将来を担う「人財」として活躍できるよう、一人一人の能力を最大限発揮させるためには、組織的、計画的な人材育成が必要である。また、人材の確保・定着を図るためには、成長を実感できるキャリア開発の視点も重要である。

任命権者は、職場内における積極的なコミュニケーションを促進することで、役割・ミッションに対する職員の納得感を高めつつ、業務を行うことによって職員が成長を実感できるよう人事評価制度などを活用した適切なフィードバックを行うほか、研修なども通じて、人材の育成に取り組んでいく必要がある。また、一層多様化が進むと見込まれる若手職員のキャリア形成を、引き続き支援していくことが求められる。

自らのスキルを高め、成果を生み出す職員となるためには、職員がそれぞれの役割の中で知識や技術を向上させていく「アップスキリング」に取り組んでいくことが重要である。不確実性が高まる時代において、社会情勢や行政課題も刻々と変化していく中、そうした変化に的確に対応していけるよう、職員が多様な能力や新たなスキルを獲得していく「リスキリング」も求められる。任命権者においては、こうしたアップスキリング・リスキリングを組織として支援していくことが重要である。

また、県が実施する研修などについても、不断の見直し等を行い、人材の更なるスキルアップを図ることが必要である。

2 能力・実績に基づく人事管理の徹底

効率的な県政運営のためには、職員一人一人の意欲と能力の向上を図っていくことが重要である。人事評価制度は、任用や給与をはじめとした人事管理の基礎となるものである。社会全体として人材の流動性が高まってきていることを踏まえると、納得性のある人事評価の実施と評価結果の活用は人材の確保・定着の観点からもより重要となっている。任命権者により人事評価制度の定着度合いに差はあるが、地方公務員法の趣旨に沿って適切に運用する必要がある。

本委員会が実施する主査級昇任試験は、将来の県政の中核を担う人材を選考する重要な試験であるが、近年、受験率は低下傾向にある。その背景には、自身の能力・経験や、昇任後の働き方等に関する職員の不安の声がある。本委員会と任命権者は連携して、それらの不安を低減し、また、昇任後の職務の魅力を伝え、職員の受験意欲の向上に取り組む必要がある。本委員会では、本試験の合格者にアンケートを行い、合格者の勉強方法などを取りまとめて情報を発信した。また、先輩職員の試験に向けた勉強方法や主査級昇任後の働き方などの実態、昇任後のやりがいなどを聴くことができる座談会の配信を複数日程にわたり行った。参加者の78%が「参考になった」とする一方、より多様な職員の話を知りたいとする声も見受けられた。今後も先輩職員の体験談や試験対策に役立つ情報の発信等に引き続き取り組んでいく。職員の昇任への不安を払拭できるよう、目指したいと思える身近で多様な職員像の提示や昇任した職員が働きやすい職場づ

くり等を推進していくなど、より多くの職員が自身のライフプランに合ったキャリア形成を前向きに考え、主査級昇任を目指せるような取組が重要である。また、受験要件となる研修科目の計画的な受講を促していくことも必要である。

3 女性職員の活躍の推進

本年4月現在、県庁の管理職に占める女性職員の割合は過去最高の15.1%となったが、より一層の努力が期待される場所である。今後、さらにその職域を広げ、多様な職場で能力を最大限に発揮できるよう、また、意思決定の場における多様性を確保するためにも、管理職登用を含めた女性職員の活躍を推進する取組を引き続き実施していくことが重要である。

一方で、女性職員の主査級昇任試験受験率は男性職員の受験率を大きく下回り、女性職員の管理職登用を促進するためには受験率の向上を図る必要がある。女性職員が昇任をためらう理由として、自身の能力・経験についての不安や家庭と仕事との両立についての不安が考えられ、こうした不安を解消する取組が必要である。

そのためには、目指したいと思える身近で多様な職員像の提示のほか、性別や年齢、職位にかかわらず、職員の意欲や適性が踏まえられ、誰もが働きやすい職場づくりを進めることが重要である。全ての人が希望に応じて働き、活躍することができる環境作りのため、女性活躍を推進するための様々な取組、男性の育児休業取得の促進や多様な働き方の推進、T Xの推進による業務の効率化などの取組を、引き続き、継続的かつ着実に実施していくことが必要である。

IV 働き方改革と勤務環境の整備等

1 業務の見直しと柔軟な働き方に資するD Xの更なる推進

社会経済情勢が大きく変化する中、多様化・複雑化しますます増大する県民のニーズに対し、県は限られた人材で対応していくことが求められる。生産年齢人口減少に伴って人材確保が困難になっていることも踏まえ、業務の大幅なスリム化の継続的な推進は不可欠となっている。一人一人の職員が最大のパフォーマンスを発揮できるよう、業務の見直しと柔軟な働き方について引き続き推進する必要がある。

業務の見直し・改善は、世の中の変化に対応した行政サービスの質の維持・向上に配慮しつつ、各職員が業務に無駄がないかを常に意識し、日常の業務遂行の中で迅速に実施すべきである。さらに、業務全体の効率化も図り、創意工夫によって労働生産性を継続的に向上させ、職員の働き方改革にもつなげていくことが望まれる。

本県において推進を図ってきたD Xによって、ペーパーレス化やオンライン会議などの取組が定着し、相当程度の業務効率化が図られてきた。これらを更に発展させ、仕事の質を高めつつ業務の効率化を推進していくためには、T Xによる業務プロセスの見直しを更に実効性をもって進めていく必要がある。

T Xは、デジタルを前提に人が担うべき業務と機械に任せるタスクを仕分け、職員の力をより創造的な業務へ振り向ける取組であり、

仕事の質を高めた上で時間を生み出すことが可能になる。

まず、TXにより県民との対話など人が担うべきタスクをより充実させることが重要である。また、生み出した時間を、施策事業の企画立案、地域社会の中の新たなニーズの把握や課題の解決のほか、アップスキリングなどの今後のキャリア形成のための時間に加えて時間外勤務の縮減等にも充てることで、働き方改革に資するものである。

一方、TXを進めるに当たっては、デジタルツールに苦手意識がある職員もいることから、デジタルツールの使用方法だけでなく、業務プロセス改革の進め方に関する研修を用意するなど手厚い支援を継続し、誰もがデジタル技術を活用して効率よく業務を遂行できるような環境を整えることが重要である。

また、職員の意識改革が進まないとDXやTX推進の阻害要因になることから、その必要性や効果を実感できる情報の提供など職員に寄り添った丁寧な取組が求められる。

柔軟な働き方が選択できることは、職員一人一人の家庭環境や事情を踏まえて負荷の少ない働き方に直結するため、仕事満足度やパフォーマンスの向上を図るには効果的である。テレワークは、DXによる柔軟な働き方を推進する重要な取組であり、公務の正常な運営が図られていることを前提として、職員がその希望に応じて活用できるよう引き続き推進していかなければならない。自宅以外でも出張と組み合わせて仕事ができるサテライトオフィスの設置や利用も、業務に応じて最適な場所を選べる働き方に資するものである。

また、DXによる多様な働き方の一つとして、職員の座席を固定しないフリーアドレスも一部の所属で取り入れられている。導入に当たっては、そのメリットが十分生かされるよう柔軟な運用を行う必要がある。

こういった柔軟な働き方は、人材の確保・定着の観点からも必要である。

2 仕事と生活の両立支援の推進

仕事と生活の両立支援を図るためには、柔軟な働き方が選択できることが重要であり、時間や場所にとらわれない働き方は職員のWell-being（ウェルビーイング＝身体的・精神的・社会的に良い状態にあること）の実現にもつながる。ひいては組織パフォーマンスの向上と優秀な人材の確保・定着に資することから重要である。

育児・介護休業について、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により、小学校就学の始期まで取得できる部分休業について1年につき10日相当の勤務時間数の範囲内で勤務しないことも選択可能となり、育児に係る制度の選択の幅が広がった。しかしながら、小学校入学後においては、いわゆる「小1の壁」により、子の養育に課題が生じる場合もある。そのため、無給であっても1日の勤務時間を短縮する制度を整備することによって、更なる仕事と育児の両立支援が期待できる。職員が安心して仕事と育児を両立できる職場環境の整備を進めるためには、小学校入学後の一定の期間においても、両立支援制度の導入を検討していく必要がある。

なお、男性職員の育児休業取得率（2週間以上取得）は、知事部局では、令和6年度には74.7%と年々向上している。引き続き、任命権者は、意識啓発や育児休業代替職員の着実な配置等により、職員が希望する育児休業期間の取得ができる環境づくりを進めることが重

要である。

また、介護に関しては、経験豊富な職員が介護離職をすることなく仕事と介護を両立できるよう、引き続き職員に対して仕事と介護の両立支援制度を推進していくとともに、早期の情報提供等を丁寧に行っていくことが必要である。

次に、本年6月、地方公務員の兼業について、兼業を希望する職員が兼業できる環境を整備することが各地方公共団体に求められているとして、総務省から技術的助言の通知がなされた。

現行の地方公務員の営利企業への従事等は、職員の職務専念義務が損なわれないよう原則禁止され、そのおそれがない場合等に限り例外として許可をするものである。

通知の背景として、高齢化、人口減少など社会情勢の変化が進む中で職員による自律的なキャリア形成や自己実現のニーズの高まりを受け、職員自らの能力を存分に発揮できる公務現場を実現する方策の一つとして兼業のあり方が検討された。兼業ができる環境を整備することは、有為な人材が公務を選び、長期にわたり働き続けることを促す職場づくりにも資する。さらに、地域社会との連携を強化し、職員が地域を知り、人と交わり、そこで得た学びを行政サービスの向上に生かすことで、地域住民の信頼を高め、効率的な公務運営の確保にもつながるものである。

一方、兼業を認める場合は、公務能率や職務の公正の確保、職員の品位を保持する観点のほか、全体の奉仕者として住民の信頼や理解を確保するという視点も必要となる。許可基準の設定・運用に当たってはこれらの点に留意することが求められる。

また、人事院は本年の公務員人事管理に関する報告で令和8年度の施行を目指して、職員の知識・技能を生かした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が可能になるよう統一的な承認基準を新設する旨報告した。今後、国の動向を注視しつつ、先行する他の自治体の例も参考にして許可基準の策定を検討していくことが必要である。

3 総実勤務時間の縮減

(1) 時間外勤務の縮減と休暇の取得

本委員会が調査した令和6年度の県職員一人当たりの時間外勤務は月平均16.7時間（前年度比0.1時間減）と減少傾向にあるが、臨時又は緊急の場合の上限として規則で定めている時間を超える水準で時間外勤務を行う職員が存在している。職員の心身の健康を保持するため、時間外勤務は真に必要な最小限とすることを徹底しなければならない。時間外勤務を縮減するためには、勤務時間を客観的に把握するとともに、時間外勤務に係る要因を的確に検証し、その結果を踏まえた実効性のある縮減策を実施する必要がある。適切な組織体制の構築や繁忙部署への十分な要員確保のほか、TXの推進などにより時間外勤務の縮減を図っていくことが求められる。

令和6年における県職員の年次休暇の平均使用日数は12.8日（前年度比1.3日減）であった。休暇の取得は、心身の健康を維持し、公務能率の向上をもたらすとともに、Well-beingの実現に資するものであり、引き続き計画的な取得促進と取得しやすい環境づくりを進める必要がある。

また、勤務間インターバル制度の利用については職員の意向に委ねられているが、職員の健康確保のため、更なる推進も検討すべきである。

(2) 教職員の働き方改革

県教育委員会では、「学校における働き方改革基本方針」を定め、教職員の働き方改革を進めている。

県立学校における令和6年度の時間外在校等時間は年360時間以内の教員の割合が65.8%（前年度比1.6ポイント増）、本年3月の月45時間以内の教員の割合が89.4%（前年同月比0.6ポイント増）であった。改善はわずかに進んでいるものの、現状のままでは改定された基本方針で上記割合を令和9年度末までに100%にする目標の達成は困難である。改定された基本方針では、時間外在校時間の削減には、教員一人当たりの業務量の削減及び業務の効率化が必要との課題が示された。

その対策として業務の総量の削減のためには、児童生徒に直接関わらない業務の更なる削減が必要であり、業務の効率化を進めるためには、外部人材やデジタルツールの活用等の各取組の加速が必要と言及されている。また、当該基本方針には、県教育委員会や各学校における具体の取組を評価・検証し、その結果を踏まえて見直し又は改善された取組が列挙されている。

以上で言及されているこれらの取組については、教員の業務負担軽減に資することを主眼とし、現場の状況の改善に向けて任命権者と各学校が連携しながら全ての学校において強力に進めていく必要がある。

本年6月、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、いわゆる給特法が教員の給与を引き上げる趣旨で改正された。教員の担い手の確保のためには併せて教員の働き方改革を強力に推進し、長時間労働や負担軽減の課題の改善に資する取組等を確実に実行していくべきである。県教育委員会では市町村教育委員会と連携し、教員業務支援員や部活動指導員の更なる活用により、教員の働き方改革に取り組んでいる。成果の出ていない市町村に対する好事例の横展開やICTを活用した業務効率化の助言などの取組を進めていくことが重要である。また、大学生向けの彩の国かがやき教師塾では令和7年度から養護教諭や栄養教諭の志望者も対象にするなど取組の拡充を図っている。優秀な教員を確保し教育の質を低下させないためにも、教職の魅力の広報や啓発と併せて引き続き教員の働き方改革に一層取り組むことが求められる。

また、未配置・未補充は解消すべき大変重要な課題である。教職員の育児休業の取得促進や働き方改革の推進には適切な配置、補充が欠かせない。県教育委員会では、令和4年度から教員免許を所持しているものの未経験の方等にペーパーティーチャーセミナーを実施しており参加者も任用する者も年々増加している。また、高校教員体験等、教員人材の確保を図る取組を進めている。引き続き、未配置・未補充の解消に向けて既存の取組を更に進めるなど一層の努力が求められる。

4 心身の健康管理

任命権者は、職員のストレスチェックを実施し、職場環境の改善等に取り組んでいるが、精神疾患により長期療養する職員は年々増加している。

知事部局においては、精神疾患による長期療養者のうち 20 歳代以下の若手職員の発生率が最も多く、かつ、増加傾向にあるが、令和 6 年度は 40 歳代の中堅職員の増加率が最も高かった。また、30 歳代の生活習慣病ハイリスク者は年々増加し、年代が上がるにつれてメタボリックシンドロームの該当者及び予備群の割合も増加している。

令和 6 年度のストレスチェックを活用した集団分析では、年代・職位が上がるにつれて、精神的 Well-being と関係がある項目が低下傾向にあることが分かっており、その原因を分析して対策を考えていく必要がある。

一方で、定年延長に伴い高齢層の職員の一層の活躍が期待されており、持続可能な行政運営を目指すには、職員の Well-being を向上させ、職員の能力発揮及び組織全体の活性化を図っていくことが求められる。そのためには、組織全体で健康意識の醸成を図ることが必要である。

また、猛暑日の増加や最高気温の更新など、気温上昇傾向が顕著になっており、職員の健康を阻害する状況が長期間にわたり発生している。このような状況を踏まえ、労働安全衛生確保の観点で執務環境作りに留意するとともに、熱中症リスクが高い環境での業務、作業等については、職場における熱中症対策を強化し、職員の健康確保に努めることが必要である。

5 ハラスメントの防止

令和 6 年度に、本委員会が受け付けた職員からの苦情相談は、パワーハラスメントなどの人間関係に関する相談が約 6 割に達し、過去 5 年間で最も割合が高い相談内容である。ハラスメントは、業務上の必要な指導や確認の範囲内であれば該当しないが、長時間であつたり強要であつたりとその態様によってハラスメントに該当する可能性も出てくる。どのような行為がハラスメントに該当する可能性があるのかなどの情報共有や職場研修等の取組を通じて継続して職員の認識を深めていくことが重要である。組織全体の課題として職員個人の尊厳や人格を尊重しつつ風通しの良い職場作りを進めていく必要がある。

また、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、本年 6 月に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等が改正され、その防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけられた。特にカスタマーハラスメントは、どのような場合に該当するかといった判断が難しいことから、当該判断の基準が職員にとっても必要となる。今後、事業主が講ずべき具体的な措置の内容等が国の指針において示された際は、適切に対応する必要がある。カスタマーハラスメントに対しては、対応した職員個人が抱え込んで過度な精神的負担を負うことがないように、組織として対応することを徹底し、職員を守る必要がある。

6 公務員倫理と適正な事務処理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者であることを常に自覚し、高い倫理観と使命感を持って行動すべきである。公務の内外を問わず規範意識を持ち、法令遵守と適正な事務処理に努めることは、県民からの信頼に応えるために不可欠である。

職員による不祥事は、依然として発生しており、各任命権者の組織によって発生件数の傾向は異なるが、全体としては増加傾向にある。特に、職務上の地位を利用するなど、職務に密接に関連する不祥事については、公務全体の評価を著しく低下させ、県民からの信頼を損なうものであり、断固として根絶すべきである。

各任命権者においては、職員一人一人が公務員倫理の重要性を深く認識し、自分事として捉えることができるよう、継続的な研修を実施するとともに、日頃から相談しやすい、風通しの良い職場環境を構築するための実効性のある取組を組織全体で推進していく必要がある。職員の不祥事根絶のため、様々な機会を捉えて公務員倫理の徹底と厳正な服務規律の確保を図っていくことが重要である。