

決算審査特別委員会（総務部）

10月22日

（質問）

令和2年度における県職員のテレワークの実施状況について、月別、部局別でどのような結果になっているのか。また、どのような方針に基づいて実施したのか。

（入江委員）

（回答）

令和2年度においては、年間で約7,000人の職員が、延べ8万9,000回、テレワークを実施している。

月別では、緊急事態宣言が発令された4月、5月が多くなっており、約6,800人の職員が、延べ5万8,000回実施をしている。

また、部局別にみていくと、業務上、テレワークの実施が困難な部局もあったという状況である。

また、どのような方針に基づいて実施したかについては、県庁におけるテレワークについては、当初は、働き方改革の一つとして、テレワークを推進していたが、令和2年度においては、新型コロナウイルスの感染防止と業務継続の観点から、強力にテレワークを推進したところである。

（斎藤デジタル・業務改革担当課長）

（質問）

事前に令和2年度の実施状況の資料をいただいた。4、5月は平均して20%前後の取得状況だったが、その後は1%、0.5%など非常に実施状況が低い。新型コロナウイルス感染症のため、病院局などは全く実施できないという状況も見受けられるが、特に千葉県としてテレワーク実施に関する方針やガイドラインはないという理解でよいのか。また令和2年度の実施を踏まえてどのような課題があったのか。成果としてあげられるものも伺いたい。

（入江委員）

（回答）

方針の有無について、テレワークについては、当初、働き方改革として進めたということ、令和2年度においては、感染防止と業務継続の観点から試行という中で職員に実施を促したところである。

成果や課題については、新型コロナウイルス対策として強力にテレワークを推進した結果、確かに4、5月に多くの者がテレワークを実施した後、実施者は減ったが、その後も一定数の職員がテレワークを実施していることなどから、制度の定着が図られつつあるという成果が認められる。

一方で課題であるが、テレワークを実施することでコミュニケーションの不足、あるいは通常の勤務時と変わらない作業効率の確保などが課題として考えられることから、職員の習熟や業務のペーパーレス化など運用面での改善が必要であると認識している。

（斎藤デジタル・業務改革担当課長）

(質問)

子育て中であれば月に 10 回取るとというのが東京都の方針だが、そういう基準や方針がない中で進めていくのは厳しいのではないかと考える。コロナ後を見据えて、本庁一極集中型から地域分散型への転換、地域振興事務所の機能強化やシェアオフィスといったことも視野に千葉県としてテレワークを計画的に進めていく必要があると考えるが、今後の方向性はどうか。

(入江委員)

(回答)

テレワークは、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方である。新型コロナなど非常時における業務継続の観点に加え、移動時間の削減による生産性の向上や、育児や介護など制約がある職員の能力発揮にも資するものである。

デジタル化の進展に伴い、働き方も含めて社会が大きく変化をしているため、今後、県においても、こうした変化に対応しながら、テレワークが勤務形態の一つとして定着するよう取り組んでまいりたいと考えている。

(斎藤デジタル・業務改革担当課長)

(要望)

これは世の中の流れでもあるが、県庁職員の生産性を高めて、そして働き方改革を進めていくうえでも、デジタルとセットできちんと計画的に方針を定めて今後取り組んでいただきたい。

(入江委員)

(質問)

令和 2 年度には、コンプライアンス、内部統制の推進が図られたということだが、県庁の組織から派遣されたところで働いている県庁職員のコンプライアンスについて伺いたい。令和 2 年度に発覚した東千葉メディカルセンター不正告発事案を踏まえ、県の総務部サイドとしてどのような対策を講じたのか。

(入江委員)

(回答)

派遣職員の給与については、県と派遣先団体との取り決めにより、派遣先での給与が県職員として勤務した場合の年収を下回らないよう定めており、県からは派遣先に対し事前に年収を提示している。これまでは給料月額を基に不利益が生じていないか確認していたが、問題事案の発生を受け、今年度調査から、年収を基に確認するよう改めたところである。

また、人事評価について、これまで派遣職員と、派遣職員の評価を行う県の派遣元所属の評価者との対話を任意としていたが、今年度から、原則として、年に 2 回は対話を実施するよう制度を変更した。

(井田総務課長)

(質問)

県から東千葉メディカルセンターに派遣された元事務部長に過剰に支給された手当については、返還されたとのことだが、それでこの問題が終わりというふうには到底思えず、派遣先で起こしたコンプライアンス違反に対し、人事評価への明確な反映が必要だと考えるがどうか。今回の東千葉メディカルセンターでの事案についての対応はどうなっているか。

(入江委員)

(回答)

本県の人事評価制度において、派遣職員の評価は、派遣先団体での評価や勤務状況等を参考として、派遣元の県の所属で決定することとしている。コンプライアンスに関しては、評価項目の着眼点の一つとして、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行しているかという点から評価し、人事評価に反映させているところである。なお、職員個人の評価結果については、お答えすることはできないが、人事評価実施要綱に基づき適正に評価されているものと認識している。

(井田総務課長)

(質問)

派遣目的に照らして、適正な人事であったのか、事務方トップの役職として経営改善を期待されて派遣されていながらも、事務部長として自ら不正に関与したことは重大に受け止めなければならない。地方独立法人法というのは構成市町に直接的な指導権限があり、県が直接関与できないという制度上の仕組みがあるが、それを理由に県職員としてのモラルや倫理観の欠如の責任は免れることはできないと考える。公僕としてのプライドをもって任務にあたるというあたりまえの基本姿勢にゆがみを感じざるを得ない。不正問題の事案を無くすためには、組織の透明性を保って、公平公正なガバナンスを維持できる、そういった働く環境にしていかなければならない。

そこでパワハラなど理不尽な圧力、権力行使を抑止してくため、組織の運営に関わる基本となる重要な観点として、令和2年度におけるセクハラ・パワハラの相談・対応状況について、外部と内部で受けているということだが、状況について伺いたい。

(入江委員)

(回答)

令和2年度の相談件数について、セクシャルハラスメントは、外部の専門相談員への相談が9件、総務課や各部主管課など、内部の窓口への相談が2件で、合計11件、パワーハラスメントは、専門相談員への相談が49件、内部の窓口への相談が1件で、合計50件あった。

相談があったもののうち、人事部門として対応すべき事案として、事実確認を行った件数は、セクハラが2件、パワハラが2件あった。

事実確認の結果、人事部門として必要な措置を講じた件数は、セクハラが1件、パワハラが1件であった。

(井田総務課長)

(質問)

9割方が外部の相談窓口ということだが、対応件数や必要な措置を講じた件数が相談件数に比べて非常に少ないのはなぜか。

(入江委員)

(回答)

専門相談員による相談では、内容的には、ハラスメントとまでは言えないような相談も多く受けるなど、幅広く職員からの声に対応しているところである。専門相談員に相談があった場合、人事部門で対応すべき内容については、総務課に報告がなされることとなっており、報告があれば、速やかに関係者から事実確認を行うとともに、その結果を踏まえて必要な措置を講じるなど、事案の内容に応じて適切に対応している。

(井田総務課長)

(質問)

セクハラやパワハラを行った当事者に対する措置の中味はどのようなものか。適切な人事評価や処遇により、再発防止につなげる必要があると考えるがどうか。

(入江委員)

(回答)

事実確認の結果、ハラスメントの事実が確認された場合や、その発生のおそれがある場合には、事案の内容に応じて、行為者への注意・指導や配置換え等を行うこととなる。

また、人事評価制度には、部下の育成・指導に関する評価項目があることから、事案の内容に応じて、人事評価実施要綱に基づく適正な評価が行われることにより、評価結果に反映されることになる。

(井田総務課長)

(質問)

全体的な意見として、東千葉メディカルセンターの滅茶苦茶な組織運営については、ガバナンスが欠如しており、組織としてパワハラなどの不当な圧力がなかったのか、疑わざるを得ない。県として80以上の団体に職員を派遣しているわけで、県庁内部の内部統制、コンプライアンスだけではなく、派遣職員についてもしっかりとコンプライアンス遵守の徹底を進めていく必要があると思うが、見解を聞かせてもらいたい。

(入江委員)

(回答)

今後も、人事評価に係る対話の機会等を通じて、派遣元の所属に報告、相談等をできる体制を求めて、派遣先での勤務状況等の把握に努めていきたい。

(井田総務課長)

(要望)

職員のコンプライアンス遵守について、透明性のあるガバナンスのきちんと効いた県庁組織にしてもらうために、あらゆる手立てを進めていただきたい。

(入江委員)