

報 告

1 職 員 の 給 与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員（技能労務職員を除く。以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するため、本年 4 月「平成 29 年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第 1 表に示すとおり、在職者数は、13,433 人であって、これら在職者の平均年齢は 42.0 歳であり、また、その男女別構成は男 57.5%、女 42.5%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の 6 種 9 給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料 330,660 円、扶養手当 9,578 円、地域手当 5,382 円、計 345,619 円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料 352,980 円、扶養手当 8,156 円、地域手当 6,103 円、計 367,239 円である。

第 1 表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
区 分											
平均 給 与 月 額	給 料	330,660	316,223	390,076	374,722	349,843	476,595	306,730	302,661	307,686	352,980
	扶養手当	9,578	10,955	9,019	6,465	8,966	15,220	5,254	3,092	1,857	8,156
	地域手当	5,382	4,693	5,620	5,430	5,160	80,537	4,407	4,293	4,333	6,103
	計(円)	345,619	331,871	404,715	386,617	363,969	572,352	316,391	310,047	313,876	367,239
在職者数(人)		3,443	1,730	2,134	4,559	283	152	272	839	21	13,433
性別 (人)	男	2,370	1,590	1,199	2,012	218	126	116	87	3	7,721
	女	1,073	140	935	2,547	65	26	156	752	18	5,712
学歴 (人)	大 学	2,381	1,066	1,972	4,434	272	152	192	254	13	10,736
	短 大	371	28	73	125	8		79	577	8	1,269
	高 校	688	636	88		3		1	8		1,424
	中 学	3		1							4
平均年齢(歳)		42.0	37.7	44.4	43.7	41.2	43.1	38.3	36.9	35.1	42.0
平均経験年数(年)		20.4	16.5	21.9	21.1	18.3	19.8	16.0	15.3	12.4	20.0

- (注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・平成 18 年 4 月および平成 27 年 4 月の給料の切替えに伴う現給保障額を含む。
 2 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第 1 位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。
 3 再任用職員は含まれていない。(以下、第 4 表までについて同じ。)
 4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果によると、第2表に掲げるとおり受給職員は5,448人で、全職員の40.6%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.8人（受給職員平均では2.1人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,156円（受給職員平均では20,111円）となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
扶養手当受給職員	5,448	40.6	0.8 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,156 〔受給職員 平均では 20,111〕
扶養親族 1人	1,734	12.9		
2人	2,004	14.9		
3人	1,285	9.6		
4人	358	2.7		
5人	60	0.4		
6人以上	7	0.1		
扶養手当非受給職員	7,985	59.4		
計	13,433	100.0		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果によると、第3表に掲げるとおり受給職員は1,899人で全職員の14.1%を占めている。

なお、受給職員1人当たりの平均手当月額は25,514円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分		該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
		人員(人)	割合(%)	
住 居 手 当 受 給 職 員		1,899	100.0	
内 訳	借家	手当額11,000円以下の受給者		25,514
	・	手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者		
	借間	手当額27,000円の受給者		
		1	0.1	
		768	40.4	
		1,130	59.5	

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果によると、第4表に掲げるとおり受給職員は11,311人で全職員の84.2%を占めており、その内訳は交通機関等利用者674人(6.0%)、交通用具使用者10,354人(91.5%)、併用者283人(2.5%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,553円となっており、自己負担のある者(運賃所要額が55,000円を超える者)はいない。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は10,052人(97.1%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	区 分	該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
		人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,311	100.0	
交通機関等利用者		674	6.0	10,553
55,000円までの者		674	6.0	
55,000円を超える者		0	0.0	
交通用具使用者		10,354	91.5	12,044
自転車		288	2.5	
原動機付自転車等		14	0.1	
自動車		10,052	88.9	
併 用 者		283	2.5	15,161
55,000円までの者		283	2.5	
55,000円を超える者		0	0.0	

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 418 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 117 事業所を対象に、「平成 29 年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち事務・技術関係 22 職種の 4,736 人および研究員、医師等 54 職種の 342 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地かつ詳細に調査した。同時に、給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査を行った。

(1) 本年の給与改定等の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 表に示すとおり、一般の従業員（係員）についてベースアップを実施した事業所の割合は 18.3%（昨年 28.6%）、ベースアップを中止した事業所は 17.8%（同 15.0%）、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（同 0.0%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 91.4%（昨年 90.8%）となっている。昇給額が、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 30.5%（昨年 15.8%）、減額となっている事業所の割合は 6.3%（同 12.7%）、変化のない事業所が 54.6%（同 62.3%）となっている。

第 5 表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係 員	18.3	17.8	0.0	63.9
課 長 級	15.1	16.9	0.0	68.0

第 6 表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	94.0	91.4	30.5	6.3	54.6	2.5	6.0
課 長 級	93.9	91.2	29.4	5.3	56.5	2.7	6.1

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第7表に示すとおりとなっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	12,408円
配偶者と子1人	17,079円
配偶者と子2人	21,539円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については10,000円、配偶者以外については、子1人につき8,000円、父母等1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(住宅手当)

民間における住宅手当の支給状況について調査した結果は、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 民間における住宅手当の支給状況

(単位：%)

支給の有無	事業所割合
支給する	36.1
支給しない	63.9
借家・借間住居者に対する住宅手当 月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

備考 職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成 29 年福井県職員給与実態調査」および「平成 29 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、役職段階、学歴、年齢が同等と認められる者同士の 4 月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算定したところ、第 9 表に示すとおり、民間給与が職員給与を 474 円（0.13%）上回った。

第 9 表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民 間 給 与 (A)	363,913 円
職 員 給 与 (B)	363,439 円
較 差 (A) - (B)	474 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.13%

(2) 特別給

「平成 29 年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、第 10 表に示すとおり所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数 4.30 月を上回っている。

第 10 表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
平均給与月額	下半期 (A1)	332,161 円
	上半期 (A2)	336,831 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	771,182 円
	上半期 (B2)	696,925 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.32 月分
	上半期 (B2/A2)	2.07 月分
年 間 の 合 計		4.39 月分

(注) 下半期とは平成 28 年 8 月から平成 29 年 1 月まで、上半期とは平成 29 年 2 月から同年 7 月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、福井市においては昨年4月と比べ0.6%の上昇となっている。

また、家計調査(総務省)の結果を基礎に算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ150,850円、166,290円、181,710円、197,140円となった。

(参考資料第18表、第20表)

(2) 雇用情勢

労働力調査(総務省)によれば、本年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準から0.4ポイント改善して2.8%(季節調整値)となっている。

また、一般職業紹介状況(厚生労働省)によれば、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月と比べ0.15ポイント上昇して1.48倍(季節調整値)、福井県では昨年4月と比べ0.17ポイント上昇して2.00倍(季節調整値)となっている。

(参考資料第20表)

5 人事院の報告等

人事院は、本年8月8日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告するとともに、給与の改定について勧告し、併せて、公務員人事管理について報告を行った。

その概要は次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]

[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。

その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施

※ 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止

- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力が大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について、次のとおり所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等に基づく給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を474円(0.13%)下回っていることが判明した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給の年間支給割合は4.39月で、職員の年間平均支給月数(4.30月)が民間事業所の特別給を0.09月下回っていた。

本委員会としては、本年の職種別民間給与実態調査の結果や国家公務員給与についての人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給および特別給の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料

給料表については、職員の月例給与が民間給与を下回ることとなったことから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮し、公民較差を踏まえた所要の引上げ改定を行う必要がある。

(イ) 諸手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、支給割合を引き上げる必要がある。

イ 改定の実施時期

これらの給与改定は、平成29年4月1日から実施することとする。

(2) 教員給与のあり方

教員給与については、「第2期教育振興基本計画」や国の教育再生実行会議の数次にわたる提言等を踏まえ、文部科学省は、平成30年1月から義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定において、教員特殊業務手当の一部を引き上げることとしている。

本県においても、教育現場の実情や他の都道府県の状況等を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

(3) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身両面の健康保持、仕事と生活の調和(ワーク・

ライフ・バランス)、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題であり、有為な人材の確保・育成、女性の活躍推進に向けた環境整備を図るという面からも必要である。

現在、国において、民間企業の長時間労働の是正について、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革が行われようとしている。地方公務員においても、こうした動きを踏まえながら、従前の取組にとどまらない、より実効性ある取組の推進が強く求められている。

本県においては、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）やライトダウンウィークの実施・拡充に加え、今年度から定期的な企画幹会議の開催による全職員の超過勤務の状況の把握や業務分担の見直しの協議が行われるなど、任命権者による積極的な取組が行われ、一定の効果を上げている。しかしながら、依然として長時間に及ぶ超過勤務が行われている実態が見受けられる。

また、年次休暇の取得促進については、昨年3月の第3期特定事業主行動計画において、年次休暇の取得日数の目標値等が定められている。各任命権者においては、目標の実現に向け、計画に示された方策をさらに推進し、職場管理者においても、所属内職員に積極的に取得を呼びかけるなど、休暇を取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

総実勤務時間を短縮するためには、任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化や意思決定の迅速化等を進めるとともに、所属間の相互応援により、集中する業務に組織全体で対応するなど、超過勤務の縮減や適正な人員配置に取り組む必要がある。加えて、新たな超過勤務縮減策について、各部局等での主体的な取組を推奨し、効果的な方策は横断的に展開させるなど、新たな仕組の検討も必要である。

職場管理者にあつては、自らが先頭に立って仕事の進め方の見直しを行うとともに、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内の業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員一人ひとりにおいても、タイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日頃から計画的かつ効率的に業務に取り組む必要がある。このため、管理職員、一般職員それぞれに対するタイムマネジメント能力の向上を図る研修を拡充させていくことなどが必要である。

（４）学校現場における教職員の負担軽減

総実勤務時間の短縮において、特に、学校現場を取り巻く環境は、複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教員の長時間勤務の改善が課題となっている。

このため、文部科学省は、教員の業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題であるとして、本年6月、中央教育審議会に教員の働き方改革の緊急対策の検討を諮問し、8月末に同審議会の特別部会から緊急提言を受けたところである。

教育委員会においては、この提言も含め、文部科学省が今後まとめる対策の内容を注視するとともに、引き続き、学校や教員の業務の見直しや効率化を推進するとともに

に、様々な調査・協力依頼等の必要性をさらに精査するなど、教員の業務の適正化を図る必要がある。特に、現在進めている学校運営支援員や部活動の負担を軽減する人員の早急な配置の拡大、校務支援システムの早期の全校導入、部活動休養日の拡大の徹底などについて、強い取組姿勢を持って進めていくことが重要である。

校長等は、率先して業務の見直しや効率化、合理化を図るとともに、教職員の勤務状況を的確に把握し、業務や勤務時間の割振りを適正に行うことで、教職員の負担軽減に努めていく必要がある。

(5) 職業生活と家庭生活の両立支援

本格的な少子高齢化を迎える中、男女が共に家庭生活や地域社会における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができる勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率や県民サービスの向上、今後の有為な人材の確保にもつながるものである。

各任命権者においては、昨年3月に「福井県女性活躍推進計画」および「第3期特定事業主行動計画」を策定したところである。これらの計画では、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進の面からも、男性の育児参加が重要であることから、特に男性職員の育児参加を推進していくこととしており、配偶者が出産した際の2日以上 of 休暇取得や出産後1年以内での1週間以上の連続休暇取得を目標としている。任命権者においては、休暇制度等の趣旨や内容の周知、休暇・休業した職員の体験談の紹介など、休暇・休業の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートすることで、該当する職員の休暇・休業の取得を促進することが重要である。

(6) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって大切であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを的確に提供するという観点からも重要である。

心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが肝要であり、各任命権者においては、定期健診やメンタルヘルスに関する研修の実施、相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組を行っている。特にメンタルヘルスの面においては、長期間療養している職員の円滑な職場復帰や再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、今後もこれらに積極的に取り組み、より充実したものとしていくことが望まれる。また、職場管理者にあっては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更、長時間に及ぶ超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の徹底等に引き続き努める必要がある。個々の職員においても自らの心身の健康状態を把握し早期に対処するセルフケアに努めることが必要である。

また、各任命権者においては、昨年度から実施している「ストレスチェック制度」

を十分に活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、職員におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげていくことが不可欠である。

さらに、職場におけるパワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントなどについては、組織の正常な業務運営の障害となるとともに職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神疾患に陥る職員を発生させる要因ともなり得るものである。各任命権者においては、職場管理者に対し、ハラスメント防止に関する通知を行っており、引き続き周知徹底を図るとともに、職場管理者にあつては、これらの通知内容に十分留意し、職場秩序が良好に保たれているか日頃から目を配り、ハラスメントのない職場環境づくりに努めていくことが望まれる。

(7) 能力・実績に基づく人事管理の推進

改正地方公務員法に基づき、昨年度から本県でもすべての任命権者において人事評価制度を導入したところである。今後も職員の理解と納得を得ながら人事評価制度を適切に運用し、職員の能力・実績に基づく人事管理を行うことが必要である。

(8) 公務員の高齢期雇用

国家公務員の年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続のための措置については、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」において、当面、現行の再任用の仕組み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ものとされ、地方公務員についても、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じた措置を講ずるよう国から要請されている。

段階的な年金支給開始年齢の引上げにより、本県においても、今後さらに再任用希望者の増加が見込まれることから、これらの職員の能力および経験を職務執行の中で一層活用していくことが必要である。

各任命権者においては、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用することができるよう、当該職員の希望や能力、健康状態等を適切に把握するとともに、再任用職員の様々な能力や経験を生かせるよう、引き続き職域の拡大などの検討をしていく必要がある。

なお、国においては、「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置され、検討が進められているところである。人事院においても、定年引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて論点整理を行うなど鋭意検討するとしており、本県においても国や他都道府県の動向を注視していく必要がある。

(9) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

職員一人ひとりが、自らの行動が県民の公務に対する信用に影響を与えることを強く認識し、公務の内外を問わず法令遵守を徹底していかなければならない。また、公務の執行者たる責務や公務の活動に要する費用は、原則として税金によって賄われて

いることを常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという強い使命感を持って、全力で職務に精励することが必要である。

各任命権者においては、職員研修等のあらゆる機会を通じ、これまで以上に職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図ることが肝要である。また、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や勤務態度を常に把握し、日頃から適時適切な指示および指導を行うとともに、職場における倫理観の向上に努め、公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。

(10) 適正な給与の確保

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらし、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。