

## 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 31 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、13,194 人であって、これら在職者の平均年齢は 41.8 歳であり、また、その男女別構成は男 57.3%、女 42.7%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 328,764 円、扶養手当 9,691 円、地域手当 5,361 円、計 343,816 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 350,694 円、扶養手当 8,574 円、地域手当 6,076 円、計 365,344 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	328,764	314,999	391,361	368,419	346,071	482,672	306,887	309,280	318,660	350,694
	扶養手当	9,691	11,413	9,778	6,841	8,973	16,264	5,567	3,809	3,000	8,574
	地域手当	5,361	4,708	5,650	5,321	5,074	81,477	4,394	4,395	4,503	6,076
	計(円)	343,816	331,120	406,790	380,580	360,118	580,413	316,848	317,484	326,163	365,344
在職者数(人)		3,411	1,731	2,063	4,483	282	148	260	796	20	13,194
性別 (人)	男	2,315	1,563	1,160	1,996	210	122	110	86	3	7,565
	女	1,096	168	903	2,487	72	26	150	710	17	5,629
学歴 (人)	大 学	2,450	1,072	1,914	4,381	273	148	185	244	12	10,679
	短 大	337	25	67	102	8		74	543	8	1,164
	高 校	621	634	81		1		1	9		1,347
	中 学	3		1							4
平均年齢(歳)		42.0	37.2	44.8	42.8	40.7	43.8	38.2	37.6	37.4	41.8
平均経験年数(年)		20.3	16.0	22.3	20.2	17.8	20.5	15.9	16.0	14.7	19.7

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額・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5,233人で、全職員の39.7%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8,574円（受給職員平均では21,619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	5,233	39.7	0.8 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,574 〔受給職員 平均では 21,619〕
扶養親族 1人	1,703	12.9		
2人	1,920	14.6		
3人	1,229	9.3		
4人	331	2.5		
5人	40	0.3		
6人以上	10	0.1		
扶養手当非受給職員	7,961	60.3		
計	13,194	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2,025人で全職員の15.3%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25,671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			2,025	100.0	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	5	0.3	25,671
		手当額11,000円を超え27,000円未満の受給者	736	36.3	
		手当額27,000円の受給者	1,284	63.4	

#### (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11,097人で全職員の84.1%を占めており、その内訳は交通機関等利用者639人(5.8%)、交通用具使用者10,188人(91.8%)、併用者270人(2.4%)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10,635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9,866人(88.9%)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		11,097	100.0	
交通機関等利用者		639	5.8	10,635
55,000円までの者		639	5.8	
55,000円を超える者		0	0.0	
交通用具使用者		10,188	91.8	12,063
自転車		308	2.8	
原動機付自転車等		14	0.1	
自動車		9,866	88.9	
併 用 者		270	2.4	15,259
55,000円までの者		270	2.4	
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 413 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 116 事業所を対象に、「平成 31 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 4,238 人および研究員、医師等 54 職種の 433 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 40.3%（昨年 36.7%）、ベースアップを中止した事業所は 5.0%（同 7.4%）、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 92.2%（昨年 84.8%）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 35.1%（昨年 21.5%）、減額となっている事業所の割合は 0.0%（同 2.7%）、変化のない事業所が 57.1%（同 60.6%）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	ベア慣行なし
係 員	40.3	5.0	0.0	54.7
課 長 級	27.7	11.2	0.0	61.0

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	92.2	92.2	35.1	0.0	57.1	0.0	7.8
課 長 級	84.3	84.3	11.0	2.9	70.3	0.0	15.7

## (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	12,377円
配偶者と子1人	17,599円
配偶者と子2人	21,913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6,500円、配偶者以外については、子1人につき10,000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	46.4
支給しない	53.6
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	28,000円以上 29,000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31年福井県職員給与実態調査」および「平成31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383円（0.11%）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)	359,838 円
職員給与 (B)	359,455 円
較 差 (A) - (B)	383 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.11%

#### (2) 特別給

「平成31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との4.49月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数4.45月上回っている。

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) 355,464 円 上半期 (A2) 354,597 円
特別給の支給額	下半期 (B1) 796,214 円 上半期 (B2) 798,337 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1) 2.24 月分 上半期 (B2/A2) 2.25 月分
年 間 の 合 計	4.49 月分

(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは平成31年2月から令和元年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0.2%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125,750円、158,930円、192,100円、225,260円となった。

（参考資料第16表、第18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0.1ポイント改善して2.4%（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0.03ポイント上昇して1.63倍（季節調整値）、福井県では昨年4月と比べ0.04ポイント上昇して2.09倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第18表）

## 5 人事院の報告等

人事院は、本年8月7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等

##### 1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

〈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 387円 0.09% [行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳]  
[俸給 344円 はね返し分(注) 43円]

(注)俸給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 4.51月(公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.1%)

###### 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(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

## (2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度	期末手当	1.30 月（支給済み）	1.30 月（改定なし）
	勤勉手当	0.925 月（支給済み）	0.975 月（現行 0.925 月）
2年度	期末手当	1.30 月	1.30 月
以降	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

### [実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

## (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) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

#### (2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

### 2 勤務環境の整備

#### (1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

#### (2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

#### (3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

### 3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまで実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

### 4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

## 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383円(0.11%)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4.49月で、職員の年間平均支給月数(4.45月)が民間事業所の特別給を0.04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の給与制度および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

獣医師については、その採用が困難な状況が続いており、家畜伝染病の予防・まん延防止や食の安全・安心の確保など、その担うべき業務に支障が生じることがないように、他の都道府県の状況を踏まえ、獣医師の初任給調整手当の引き上げ等による処遇の改善を検討し、人材確保を図る必要がある。また、住居手当については、人事院勧告を踏まえ、所要の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31年4月1日から実施することとする。ただし、住居手当の改定については、令和2年4月1日から実施することとする。

### (2) 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、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。

また、少子高齢化や厳しい人材確保競争の中で、多様で有為な人材を確保し、職員が意欲を持って働くことを可能とするためにも、重要な課題となっている。

昨年6月に働き方改革関連法が成立し、36協定で定める時間外労働の上限等が定められ、また、国家公務員においても、同様の対応がとられたところである。

本県においても、上記の民間労働法制の改正内容や国の対応を踏まえ、本年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、1箇月について45時間かつ1年について360時間とするなどの上限を設定したところであり、各任命権者においては、これらの上限時間の遵守を徹底するとともに、引き続き、超過勤務縮減に向けた取組を進めていく必要がある。

超過勤務時間の縮減に向けて、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、所属長による声掛けの徹底や定期的な副部長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。

任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化などを進めるとともに、超過勤務の更なる縮減や適正な人員配置に取組む必要がある。また、業務の効率化を図るため、人工知能（AI）、パソコンの定型業務の自動化（RPA）などIT技術等を積極的に活用していくことが重要である。

職場管理者にあっては、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研修により、タイムマネジメント能力の高い職員を育成する必要がある。

また、年次休暇の取得促進については、各任命権者が策定している第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ところであるが、民間労働法制における時季指定の措置も踏まえ、実績の把握や休暇の計画表の活用等により、休暇を取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

### （3）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、平成29年12月に「学校における働き方改革に関する緊急対策」を取りまとめ、昨年2月に「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について」を通知した。さらに、本年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定したところである。

教育委員会においても、上記文部科学省通知に基づき、本年2月に「福井県学校業務改善方針」および「部活動の在り方に関する方針」を策定したところであり、引き続き、学校や教員の業務の見直し、効率化の推進を図るとともに、学校や教員の業務改善が着実に行われるようフォローアップをしていく必要がある。特に、現在進めている学校運営支援員や部活動指導員などの外部人材の配置拡大による教職員の業務の負担軽減、校務支援システムの早期の全校導入による教職員の事務作業の効率化、部活動休養日の徹底等の部活動指導の負担軽減などについて、引き続き、強い取組姿勢を持って進めていくことが重要である。また、学校事務の共同

実施の機能強化や校務支援システムの活用等により、事務処理の効率化を図りつつ、事務職員の校務運営への参画をさらに進めていくことが必要である。

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、校務支援システムにより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など、リーダーシップをもって組織マネジメントを行い、教職員の負担軽減に努めていく必要がある。

#### (4) 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、今後の多様で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、「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」を策定している。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日以上以上の休暇取得や出産後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徹底を図り、休暇・休業の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めることが重要である。また、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整えていくことにより、該当する職員が休暇・休業を取得できるようにすることも重要である。

さらに、昨年1月から試行しているサテライトオフィスの活用に加え、国や他の都道府県でも導入しているフレックスタイム制導入の検討など、育児や介護など、個々の職員の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進し、多様な人材の能力発揮を可能としていくことが必要である。

#### (5) 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継続的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。

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。

民間労働法制や国家公務員制度において、本年4月から医師の面接指導の対象が拡大されたことに伴い、各任命権者においても、同様の措置を行ったところである。引き続き、こうした医師による面接指導や「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。

## (6) ハラスメントの防止

本年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、パワー・ハラスメントの定義が明確にされるとともに、事業主に対して、パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられたところである。

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。

これまで各任命権者においては、相談窓口の設置、ハラスメント防止ハンドブックの策定など所要の対策を実施しているところであるが、現在国で議論されている新たな防止策の内容も踏まえながら、引き続き、適切なハラスメント防止対策の実施に努める必要がある。また、職場管理者にあっては、これらの内容に十分配慮し、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必要である。

## (7) 公務員の高齢期雇用

段階的な年金支給開始年齢の引上げにより、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、引き続き職域拡大などの検討をしていく必要がある。

また、人事院では、高齢層職員の能力および経験を本格的に活用することは不可欠であるとして、昨年の人事院勧告において、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、現在、政府において、その申出を踏まえて検討が行われているところである。さらに、本年の人事院勧告においても、改めて、定年引上げを早期に実施するよう、政府に要請したところである。

本県においても、国の検討状況や他都道府県の動向を引き続き注視していく必要がある。

## (8) 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高い倫理観・使命感を持って、自らの行動を律するよう努め、全力で職務に精励することが必要である。

そのためにも、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。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るとともに、公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。

## (9) 地方公務員法等改正への対応

現在、公務においては、多様化する行政ニーズに対応するため、臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態の職員を活用することが必要不可欠となっている。

このような中、平成29年5月に公布された「地方公務員法および地方自治法の一部を改正する法律」において、一般職の会計年度任用職員制度が創設されたことを受け、本県においても、本年7月に関係条例が整備されたところである。任命権者においては、他の都道府県の動向なども踏まえながら、来年4月の施行に向けて、円滑に新制度に移行できるよう、準備を進め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す、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。