

# 別紙第1 職員の給与等に関する報告

## はじめに

少子高齢化に伴う社会構造の変化，社会経済のグローバル化や情報通信の高度化の進展など，公務を取り巻く環境も大きく変化する中，地方公共団体においても，複雑かつ高度化してきている行政課題に的確に対応するため，有為な人材の確保・育成や年功序列型から能力・実績に基づく適切な人事管理の徹底などが，より一層求められているところである。

本県においては，第6次行財政改革大綱により県庁改革を改革の柱に据え，職員の資質向上と意識改革に努めるなど，徹底した行財政改革に全力で取り組んでいるところである。

本年，人事院は，地域間，世代間の給与配分の見直しや職務，勤務実績に応じた給与配分となるよう，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行った。また，総務省が設置した地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会が，本年8月に行った中間報告においては，これまでの地方公務員の給与構造改革の取組は，総体としては一定の成果を上げてきているとする一方で，更なる給与の適正化を指摘するとともに，国家公務員給与が捉えている課題は，多くの地方公共団体においても共通の課題であるとの考えを示している。

本委員会は，これまで，年功的な給与上昇の抑制，職務・職責に応じた給与構造への転換など，給与構造改革に積極的に取り組んできたところであるが，本年の勧告に当たり，人事院における給与制度の総合的見直し，総務省の検討会の中間報告や本年5月の地方公務員法の改正内容についても十分に留意し，県民からの理解と納得が得られるよう給与の適正化に向け，慎重に検討を行ったところである。

人事委員会勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり，このような制度の趣旨を踏まえ，本年においても，情勢適応の原則，均衡の原則など地方公務員法の趣旨に則り，中立・公正な専門機関としての立場を認識し，勧告に臨んだところである。

なお，本県においては，管理職員について給料月額削減措置がとられているが，本来の給料表は尊重されるべきとの考えのもと，民間給与との比較を行うに当たっては，昨年と同様，本来支払われるべき給与をもって行うこととしたところである。

本委員会としては，今後とも地方公務員法の趣旨に則り，職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいり所存である。

## 1 職員給与の現状

本委員会は、職員（企業職員、病院事業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

### (1) 職員構成

職員構成の状況は、表－1のとおりであり、職員数は31,122人で、昨年（31,384人）と比較すると、262人の減少となっている。

これらの対象職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに特定任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、43.7歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒77.9%、短大卒7.5%、高校卒14.6%、性別人員構成は、男性59.8%、女性40.2%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経過年数
31,122人	43.7歳	21.7年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
77.9%	7.5%	14.6%	0.0%	59.8%	40.2%

（注）育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く。（次表について同じ。）

### (2) 平均給与月額

全職員の平均給与月額（給料、地域手当及び扶養手当の合計額）は、表－2のとおり、388,273円であり、昨年と比較すると、3,107円の減額となっている。

なお、職員の給与については、職員の給与に関する条例（昭和27年茨城県条例第9号）付則等による減額（以下「減額措置」※という。）が行われているところであり、この減額措置後の額は、387,571円となっている。

※ 条例付則第25項の規定等により、管理職手当を支給される職員について給料月額の減額（1%～3%、5%）が措置されている。

表－2 職員の平均給与月額

給料	地域手当	扶養手当	計
368,313円 (367,611円)	11,563円	8,397円	388,273円 (387,571円)

（注）1 給料には、給料の調整額、教職調整額及び切替に伴う差額を含む。

2 ( )内の数字は、減額措置後の額である。

## 2 民間給与の現状

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1,203のうち270事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者10,933人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を実地に調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、部長と課長の間に位置付けられる従業員、課長と係長の間に位置付けられる従業員、係長と係員の間に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、本年も87.5%と高いものとなっている。

調査結果については、次のとおりである。

### (1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、表－3のとおり、大学卒で25.7%（昨年30.7%）、高校卒で17.3%（同22.3%）であり、そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で80.0%（同90.8%）、高校卒で67.4%（同94.0%）であり、それぞれ昨年に比べ10.8ポイント、26.6ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で20.0%（同7.7%）、高校卒で32.6%（同3.9%）であり、それぞれ12.3ポイント、28.7ポイント増加している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表－4のとおりであり、大学卒で195,493円（昨年192,909円）、高校卒で157,416円（同161,095円）となっている。

なお、民間初任給と職員の初任給の状況は、表－5のとおりであり、いずれの区分においても民間初任給が職員の初任給を上回っている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
			増額	据置き	減額	
			額	き	額	
大学卒	規模計	25.7 %	(20.0) %	(80.0) %	－ %	74.3 %
	500人以上	27.5	(38.9)	(61.1)	－	72.5
	100人以上 500人未満	31.3	(6.5)	(93.5)	－	68.7
	100人未満	7.5	－	(100.0)	－	92.5
高校卒	規模計	17.3	(32.6)	(67.4)	－	82.7
	500人以上	19.2	(43.2)	(56.8)	－	80.8
	100人以上 500人未満	19.4	(22.6)	(77.4)	－	80.6
	100人未満	7.5	(33.3)	(66.7)	－	92.5

(注) ( ) 内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

表－4 職種別、学歴別、企業規模別初任給

職種	学歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
新卒事務員・ 技術者計	大学卒	195,493 円	199,512 円	192,532 円	186,000 円
	短大卒	168,092	167,592	166,175	179,445
	高校卒	157,416	156,918	160,393	143,267
新卒事務員	大学卒	190,139	193,709	188,268	X
	短大卒	158,011	146,550	162,762	X
	高校卒	155,714	152,216	159,345	－
新卒技術者	大学卒	204,774	207,473	203,353	194,000
	短大卒	177,572	181,173	171,286	X
	高校卒	158,678	160,666	161,355	143,267

(注) 1 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にもみ支給される給与を除いたものであり、採用のある事業所について平均したものである。

2 大学卒には修士課程、博士課程の修了者は含まない。

3 「X」は調査事業所が1事業所の場合である。

表－5 行政職給料表適用者の初任給と民間初任給の比較

試験区分	地域手当 支給区分	初任給月額	民間初任給 との差	(参考) 民間初任給
大学卒業程度	6級地 (県内地域等)	177,366 円	▲18,127 円 (▲10.2%)	195,493 円
短大卒業程度		157,384	▲10,708 (▲6.8%)	168,092
高校卒業程度		144,303	▲13,113 (▲9.1%)	157,416

(注) 民間初任給は、大学卒業程度については大学卒の新卒事務員・技術者を、短大卒業程度については短大卒の新卒事務員・技術者を、高校卒業程度については高校卒の新卒事務員・技術者を、それぞれ対応させている。

## (2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－6のとおりであり、民間事業所においては、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36.8%（昨年10.2%）となっており、昨年比べて26.6ポイント増加している。

また、民間における定期昇給の状況は、表－7のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.3%（昨年81.8%）であり、昨年比べ8.5ポイント増加している。昇給額については、昨年比べて増額となっている事業所の割合は27.0%（昨年22.8%）、減額となっている事業所の割合は5.0%（同7.2%）であり、増額となっている事業所の割合が昨年比べ4.2ポイント増加している。

表－6 民間における給与改定の状況

役職 段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの 慣行なし
係員	36.8 %	7.4 %	－ %	55.8 %
課長級	25.8	9.7	－	64.5

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

表－7 民間における定期昇給の実施状況

役職 段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし		
係員	92.4 %	90.3 %	27.0 %	5.0 %	58.3 %	2.1 %	7.6 %
課長級	82.5	79.8	23.4	4.2	52.2	2.7	17.5

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 「増額」、「減額」、「変化なし」は、昨年との比較である。

## 3 職員と民間従業員の給与比較

### (1) 月例給

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては行政職、民間にあつては公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレズ方式で、本年4月分の給与額を比較した。

なお、民間の給与と比較する職員給与については、減額措置がないものとした場合（以下「減額措置前」という。）の職員の給与により、公民較差を算出した。

較差の状況については、表－８のとおりであり、民間給与が減額措置前の職員の給与を1人当たり1,092円（0.29%）上回っていることが明らかになった。

また、公民比較を行う給与種目については、給料、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、寒冷地手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当である。

表－８ 公民給与の較差

	民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100\right)$
行政職給料表関係	380,839円	379,747円	1,092円 (0.29%)

(注) 1 県、民間とも、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 減額措置後の職員給与でみると民間給与が職員給与を2,276円（0.60%）上回っている。

## (2) 特別給

本年の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、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、表－9のとおり、平均所定内給与月額4.12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（3.95月）を上回っている。

表－9 民間における特別給の支給状況

		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	358,943円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	361,168円
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	760,820円
	上半期 (B <sub>2</sub> )	724,038円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1}\right]$	2.12月分
	上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2}\right]$	2.00月分
特別給の支給割合年間計		4.12月分

(注) 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

## 4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査（総務省）に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で3.4%、水戸市では3.3%それぞれ上昇している。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年4月の水戸市（調査対象世帯数96世帯）の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ164,289円、184,744円及び205,211円となっている。

## 5 給与制度等をめぐる動向

### (1) 国の動向

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、併せて、公務員人事管理に関する報告を行った（巻末掲載）。

主な給与等の報告及び勧告は、次のとおりである。

- ア 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- イ ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分
- ウ 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※
  - ・ 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
  - ・ 地域手当の見直し(給地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
  - ・ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)

※ 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

### (2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレ方式で比較したところ、平成25年4月1日現在、本県のラスパイレ指数は109.3(地域手当補正後は105.5)である。

各都道府県のラスパイレ指数の状況は、表-10のとおりとなっている。

表-10 都道府県の給与比較

ラスパイレ指数	106 未満	106 以上 107 未満	107 以上 108 未満	108 以上 109 未満	109 以上
団体数	10 団体	5 団体	12 団体	9 団体	11 団体
団体数(地域手当補正後)	13	7	11	10	6

## むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

### 1 職員の給与

#### (1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、次のとおり改定する必要がある。

##### ア 給料表

給料表については、人事院勧告に準じて、現行の給料表を改定すること。

教育職（二）及び（三）については、全国人事委員会連合会が作成した給料表に準じて改定すること。

一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年茨城県条例第6号）第5条に規定する任期付職員に適用する給料表については、行政職給料表等との均衡を基本に改定すること。

##### イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、国に準じて、所要の改定を行うこと。

##### ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、人事院勧告に準ずることを基本として、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、所要の改定を行うこと。

#### (2) 初任給基準の改正等

初任給基準については、人材確保の必要性等を考慮し、他の都道府県の実況を踏まえ、早急に所要の改正を行う必要がある。

なお、改正に当たっては、全体的な給与水準の上昇につながらないように留意するとともに、号給を要件とする諸手当についても所要の措置を講ずる必要がある。

#### (3) 給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し

給料の調整額及び特殊勤務手当については、国の状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、勤務環境の変化等を考慮し、早急に見直す必要がある。

#### (4) 再任用職員の単身赴任手当

再任用職員の単身赴任手当については、人事院勧告に準じて、所要の改正を行う必要がある。

#### (5) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る



諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

#### **ア 55歳を超える職員の昇給制度**

55歳を超える職員の昇給制度については、本県の50歳台後半層における公民の給与差、新たな人事評価制度の整備状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き、その在り方について検討を進める必要がある。

#### **イ 通勤手当**

交通用具使用者に係る通勤手当については、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、見直しの検討を進める必要がある。

## **2 給与制度の総合的見直し**

国家公務員給与については、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成18年度から平成22年度にかけて実施した給与構造改革により、地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進された。

他方で、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかと指摘が依然として見られること、国家公務員における職員構成の高年齢化等により、50歳台後半層の官民の給与差が生じていること、職務や勤務実績に応じた給与とすること等の課題に対応するため、本年人事院では、昨年の報告において検討を進めることを表明した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について、報告・勧告を行った。

本県職員の給与制度は基本的に国に準拠しており、本県においても国に準ずることを基本方向として給与構造改革を実施したことや、人事院の報告等を踏まえて本県の給与制度等を総合的に勘案した結果、次のように判断する。

### **(1) 給料表等の見直し**

#### **ア 給料表**

人事院は、地域間の給与配分の見直しとして、賃金構造基本統計調査による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い12県を一つのグループとした場合の官民給与の較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年、平成25年及び平成26年の平均値））を踏まえ、俸給表の水準を平均2%引き下げることとした。

また、世代間の給与配分の見直しとして、50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸については最大で4%程度引き下げるとともに、初任給に係る号俸等については引下げを行わないこととするとともに、40歳台や50歳台前半層の職員の勤務成績に応じた昇給機会を確保する等の観点から、一部の俸給表について、一定の号俸の増設を行うこととした。

給料表については、国の給与制度との均衡等の観点に則り、国に準ず

ることを基本として、他の都道府県の動向を考慮のうえ、所要の改正を行うこととする。

また、給料月額について上記の見直しが行われることを踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年茨城県条例第5号）付則第7項から第9項までの規定による給料の算定基礎となる額についても、所要の改正を行う必要がある。

#### イ 給料等の0.4%減額支給措置の廃止

人事院は、平成22年度から実施されている55歳を超える職員に対する俸給等の減額支給措置については、給与制度の総合的見直しにおいて、55歳を超える職員の給与の適正化を含めた俸給表の水準の引下げ措置を講ずることから、廃止することとした。

給料等の0.4%減額支給措置については、国に準ずることを基本として、廃止する必要がある。

#### (2) 地域手当の見直し

人事院は、俸給表の水準の引下げに伴い、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給する地域手当について、民間賃金の特に高い東京都特別区を現行の給与水準を上回らない範囲内の20%とし、これを上限として、級地区分を1区分増設して7区分とするとともに、各級地の支給割合を1級地の20%から7級地の3%に見直すこととした。

本県にあっては、16%から3%の支給地域に14市が指定され、その他3市1町が指定基準を満たすものとされている。

地域手当については、給料表の水準引下げと一体的に取り扱うべき制度であるとの認識の下、県内における国の支給地域の点在状況や、国家公務員と県職員との勤務実態及び人事異動の差異等を考慮した結果、県内に勤務する職員については、引き続き、全県を一律の支給地域として同一割合の手当を支給することとする。

見直し後の支給割合については、国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合及び賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数等を考慮し、6級地の6%とする。

なお、引き続き、県外の公署等に勤務する職員については、国に準じて、地域手当を支給することとし、医療職給料表（一）の適用を受ける者等については、国に準じて、特例措置を講ずることとする。

#### (3) 単身赴任手当の見直し

人事院は、本年の「職種別民間給与実態調査」による民間の状況や公務部内の適正な給与配分の観点を踏まえ、単身赴任手当の基礎額及び加算額について、所要の改善を行うこととした。

単身赴任手当の基礎額及び加算額については、国に準じて、所要の改正を行う必要がある。

#### (4) 管理職員特別勤務手当の見直し

人事院は、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、管理監督職員がやむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合には、管理職員特別勤務手当を支給することとした。

管理職員特別勤務手当については、人事院勧告に準じて、所要の改正を行う必要がある。

#### (5) その他の見直し

人事院は、人事評価に基づく昇給制度が、長期的な効果等を考慮し、組織全体での士気・活力の向上に資するものとなるよう、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、昇給の効果の在り方について、引き続き、検討を行うこととした。

本県においては、このような国における見直しの動きに適切に対応できるよう、引き続き、その検討状況を注視していく必要がある。

#### (6) 実施時期等

人事院は、俸給表の見直しは平成27年4月1日から実施し、同日に新たな俸給表に切り替えるとした上で、新たな俸給表の俸給月額が平成27年3月31日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を俸給として支給することとし、俸給等の1.5%減額支給措置は平成30年3月31日をもって廃止する等とした。

また、地域手当、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当の見直しについては、平成27年4月1日から実施し、地域手当の支給割合、単身赴任手当の基礎額及び加算額については段階的に引き上げ、平成30年4月1日に完成させるものとした。

本県において、給与制度の総合的見直しを推進するに当たっては、国に準ずることを基本方向として、段階的な実施を図ることとし、他の都道府県の動向や本県の実情を踏まえながら、所要の措置を講ずることとする。

### 3 公務の運営

#### (1) 有為な人材の確保・育成

社会経済情勢の変化が激しさを増す中、複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務の担い手となる有為な人材の確保と育成及び女性の登用が極めて重要である。

民間の経済・雇用情勢の変化や少子化の影響により受験者確保は大変厳しい状況が続いている中、高い資質と使命感を有する有為な人材を確保するため、本県職員を目指す受験者の増加に向けて、「採用試験説明会」などの広報活動に、任命権者と連携しながら、引き続き積極的に取り組む必要がある。

また、任命権者においては、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、組織全体の力を高めていくため、職員にとってより一層効果の高い研修を実施するとともに、職員が研修等に参加しやすい環境を整備し、人材の育成に積極的に取り組む必要がある。

さらに、女性職員の意欲の発揮や能力開発の支援のため、多様な経験を積ませるとともに、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進め、政策決定過程への参画の拡大に努めているところであるが、今後も、勤務環境等の整備により女性職員が能力を十分発揮することができるよう、引き続き積極的に取り組む必要がある。

## (2) 能力・実績に基づく人事管理

時代の変化に的確に対応し、県民の負託に応えていくためには、職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図っていくことが重要であり、公務の特性を踏まえた能力・実績等に基づく人事管理を進めていく必要がある。

このため、本県においては、新たな人事評価制度を平成18年度から試行し、平成24年度から部長級及び正課長級の職員を対象に本格実施している。

このような中、人事評価制度の導入等により能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号。以下「改正法」という。）が平成26年5月14日に公布され、2年を超えない範囲内において施行されることとされた。

今後は、人事評価を人事管理の基礎として活用するため、改正法の趣旨に基づき、人事評価制度を整備する必要がある。

なお、公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度を確立するには、制度に対する職員の理解を深めるための取組、評価結果の人材育成と能力開発への活用、評価結果に基づく指導・助言等による、職員のモチベーションの向上が大切である。

## (3) 勤務環境等の整備

職員が健康を保ち、心身ともに充実した状態で職務を遂行できるよう勤務環境等の整備を図ることは、公務能率向上の基本である。そこで、次に掲げる課題への取組が重要である。

### ア 超過勤務の縮減等

職員の健康保持や仕事への意欲・活力の維持、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、総実勤務時間の縮減は大きな課題である。本県においては、これまで、定時退庁日や時間外勤務縮減・ムダ排除推進月間の設定・拡充等、年間を通した様々な取組が行われてきているが、ここ数年の時間外勤務の状況に大きな変化は見られない。

このため、業務の効率性を高める取組をこれまで以上に進め、管理職

員は、職員に対する時間外勤務の適切な管理・指導や業務そのものの必要性の再検討を継続して行うとともに、自ら率先して定時退庁に努める等の、これまで実施してきた超過勤務縮減のための取組を、より実効あるものにしていく必要がある。個々の職員においても、コスト意識を持ち、仕事の進め方等を再点検しながら、これまで以上に公務能率の向上に努めることが大切である。

また、年次休暇等の計画的な取得や休暇を取得しやすい環境の整備、週休日の振替の徹底についても、引き続き積極的に取り組む必要がある。

## イ 職員の健康保持

近年、メンタル疾患等を主な原因とする長期病休者の割合が高い状況が続いており、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

このため、本県においては、メンタルヘルス研修会の開催、各種相談制度や職場復帰支援制度の実施等、総合的かつ体系的な事業を展開している。

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できるようにすることは、職員自身やその家族ばかりでなく、公務の運営にとっても極めて重要であり、管理職員による職員一人ひとりの勤務状況の把握や、長時間労働を行っている職員の健康に配慮した取組、心身の健康に問題を生じることとなった職員へのきめ細かな対応等、職員の健康保持のための取組をさらに強化する必要がある。個々の職員においても、日頃から自分の健康状態の把握に努め、心身の変調を自覚した場合は自ら進んで専門家による適切なケアを早期に受けることが大切である。

さらに、日常会話等のコミュニケーションを充実させることは、周囲のメンタルヘルス不調への気づきや早期対応等に繋がることから、管理職員を中心に、職場におけるコミュニケーションの活性化に努めることも必要である。

また、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、職員の働く環境や健康が害される原因ともなることから、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまで、要綱の策定や相談窓口の設置等の取組が行われているところであるが、引き続き、研修を通じた意識啓発や職員への相談窓口等の周知を図るなど、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのない良好な職場環境づくりに努める必要がある。

## ウ 職業生活と家庭生活との両立支援

本県においては、職業生活と家庭生活との両立支援のための環境整備に努めてきたところであり、平成22年3月に改定した特定事業主行動計画における目標の達成に向けて、様々な取組が進められているところである。

一方で、男性職員の育児休業の取得率については、依然として低い状況にあり、より一層の取組が必要である。

任命権者においては、引き続き、職員に対して制度の周知に努めるとともに、管理職員に対する意識啓発、代替職員の配置等により、各職場での育児休業への理解を一層深め、職場全体で男性職員が育児休業等を利用しやすい環境づくりに努める必要がある。

また、今年度末に計画期間が満了する特定事業主行動計画について、これまでの取組や成果等を踏まえ、適切に改定を行い、より一層、仕事と育児の両立支援に取り組む必要がある。

#### (4) 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続については、昨年3月の閣議決定において、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については現行の仕組みにより再任用するものとされ、地方公務員についても、閣議決定の内容を踏まえた必要な措置を講ずるよう、総務副大臣から要請があったところである。

本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則では、政府は平成28年度までに、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

人事院は、本年の報告において、引き続き公務における再任用の運用状況や各府省における問題点等の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情等を把握し、適切な制度が整備されるよう取り組むと報告している。

本県においても、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用希望者の意欲や能力、適性等を適切に把握し、任命権者におけるそれぞれの実情を踏まえながら、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置に努める必要がある。

また、再任用制度については、国の動向等を引き続き注視しながら、人事管理や給与制度等の諸課題について必要な検討を行い、適切に対応していく必要がある。

#### (5) 公務員倫理の徹底

県民全体の奉仕者である職員には、高い倫理観が常に求められているが、職員による不祥事や法令遵守意識に欠ける事案が見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される場所である。

任命権者においては、改めて不祥事の再発防止に取り組むとともに、公務員倫理の徹底を図り、職員においては、一人ひとりが県民全体の奉仕者であり、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の自覚と責任を持ち、県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行していく必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあっては、県民の視点に立った、質が高く効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。