

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるため、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与その他の勤務条件や生計費などの諸事情について調査・検討を行ってきたが、その概要は次のとおりである。

第 1 職 員 の 給 与

令和 4 年 4 月における職員給与の支給状況等について、行政職，研究職，医療職（一），医療職（二），医療職（三），海事職，教育職（一），教育職（二），教育職（三）及び公安職の10の給料表の適用を受けている全職員を対象とした「職員給与実態調査」を行った。

調査結果の概要を、全職員と行政職給料表適用職員別に示すと、次表のとおりである。

区 分		全 職 員	行政職給料表 適 用 職 員
人 員		22,389 人	5,385 人
平 均 年 齢		43.1 歳	42.1 歳
平 均 経 験 年 数		21.1 年	20.6 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	74.1 %	65.4 %
	短 大 卒	12.2 %	8.7 %
	高 校 卒	13.6 %	25.6 %
	中 学 卒	0.1 %	0.3 %
性 別 構 成 比	男	62.2 %	69.6 %
	女	37.8 %	30.4 %
平均扶養親族数		1.1 人	1.0 人
平 均 給 与	給 料	354,751 円	316,227 円
	扶 養 手 当	11,117 円	10,046 円
	住 居 手 当	8,095 円	6,893 円
	そ の 他	19,942 円	16,645 円
	合 計	393,905 円	349,811 円

(注) 1 この表において、本年度の新規学卒の採用者を含むが、再任用職員は含まない。
2 詳細は、参考資料第 1 表から第13表のとおりである。

第2 民間の給与

1 調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間事業所の従事者の給与との比較を行うため、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の482事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された121事業所を対象に、人事院と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、一昨年、昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

これらの事業所において、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の3,293人について、本年4月分として個々の従事者に実際に支払われた給与月額等を実地に調査するとともに、教育関係等32職種の386人についても同様の調査を実施した。

また、給与改定の状況についても調査した。

2 調査の実施結果

（本年の給与改定の状況）

本年の民間事業所における給与改定の状況をみると、次表のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.5%（昨年16.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合は13.2%（同14.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は84.1%（同88.7%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は17.5%（同25.7%）、減額となっている事業所の割合は2.3%（同1.8%）となっている。

その1 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	ベース改定 の慣行なし
係 員	32.5	13.2	0.0	54.3
課 長 級	25.5	18.2	0.0	56.3

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

その2 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
		実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	85.3	84.1	17.5	2.3	64.3	1.2	14.7
課 長 級	85.8	84.6	15.0	2.6	67.0	1.2	14.2

（注） 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改定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。

第3 職員の給与と民間の給与との比較

1 月例給

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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、次表のとおり、職員の給与が民間の給与を906円（0.25%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①－② $\left(\frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
357,149円	356,243円	906円 （0.25%）

（注） 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 特別給

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、次表のとおり、所定内給与月額4.39月分（昨年4.28月分）となっており、職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数を上回っていた。

区 分		民間事業所の従業員
項 目		
平均所定内給与月額	下半期（A1）	316,951円
	上半期（A2）	317,864円
特別給の支給額	下半期（B1）	678,730円
	上半期（B2）	715,243円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.14月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.25月分
年間の支給割合		4.39月分

（注） 下半期とは令和3年8月から令和4年1月まで、上半期とは令和4年2月から令和4年7月までの期間をいう。

備 考 職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数は、4.30月である。

第4 生計費及び物価

1 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎に算定した本年4月における鹿児島市の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147,720円、163,300円及び178,870円となっている。(参考資料第22表)

2 物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国では2.5%、鹿児島市では1.4%の増となっている。(参考資料第23表)

第5 職員と国家公務員との給与比較

令和3年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、令和3年4月1日現在の本県行政職給料表適用職員のラスパイレス指数*は、国家公務員を100とした場合、96.2となっており、全国の都道府県の中では低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況 (令和3年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	2
100以上102未満	18
98以上100未満	23
98未満	4

鹿児島県	96.2
------	------

都道府県平均指数	99.9
----------	------

※ 全地方公共団体を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国家公務員の俸給月額を100として計算した指数

第6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行ったが、その概要は参考資料58ページ～61ページのとおりである。

第7 職員の給与の改定

1 改定の基本方針

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の従事者の給与水準を踏まえるとともに、本年の人事院勧告の内容、国家公務員の給与水準、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与を2のように取り扱う必要があると判断した。

2 改定すべき事項等

(1) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定するだけでは民間給与との較差が解消されないことから、同様の状況にあった令和元年と同じく、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率を乗じた給料表に改定する必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.30月）が民間の年間の支給割合（4.39月分）を下回っていることから、支給月数を0.05月ごとの区切りにより定める従来からの考え方に基づき、職員の年間支給月数を4.40月に改定する必要がある。本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月引き上げ、来年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する必要がある。

また、再任用職員の勤勉手当、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

(3) その他の課題

職員の給与制度のあり方については、今後とも制度本来の趣旨や社会情勢の変化、国や他の都道府県の動向等を踏まえ、適宜・適切に見直しを行う必要がある。

第8 人事管理・公務運営の改善

1 人材の確保及び育成

(1) 優秀かつ多様な人材の確保

国においては、民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で国家公務員採用試験の申込者数が減少傾向にあり、優秀な人材を継続的に確保していくためには、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題であるとし、受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」の受験可能年齢の引下げ、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定することとしている。さらに、総合職試験（大卒程度試験）（「教養区分」以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢の引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設等、令和5年度内を目処に方針を決定することとしている。また、社会環境の急速な変化に的確に対応できる能力を有する人材を確保していくためには、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要であるとしている。

本県においては、職員の採用を取り巻く諸情勢の変化を踏まえて、これまでも民間志向の新規学卒者を対象とした採用試験や民間企業等の職務経験者を対象とした採用試験の実施及び受験資格の緩和などに取り組んできているほか、高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から、専門的知識・経験等を有する者を採用する任期付職員制度も導入しているところである。

また、受験者確保に向けては、これまでも職場見学や若手職員との意見交換を行うガイダンス、技術職の現場見学会等を実施しており、学生等との双方向によるコミュニケーションを深め、仕事内容や県職員としての成長と活躍をイメージしてもらうなど志望意欲の喚起に取り組んでいる。特に、受験者確保が難しくなっている技術職については、令和3年度に若手職員が技術系公務員の魅力をPRする動画やパンフレットを制作したほか、オンラインでの個別相談も開始したところである。

なお、国から県に対し中途採用の推進について要請があった就職氷河期世代を対象とした試験についても引き続き実施しているところである。

今後とも、求める人材像や公務の魅力、勤務環境等について、インターネットの活用も進めながら広く具体的に発信するなど、人材確保活動に積極的に取り組むとともに、採用試験の実施時期や試験区分等について国や他の都道府県の動向等も踏まえながら検討し、引き続き、優秀かつ多様な人材の確保に努める必要がある。

(2) 人材の育成

国においては、研修は、職場での人材育成を補完し、キャリア形成や各役職段階での能力発揮など、様々な場面で職業生活を支える重要なものであり、マネジメント能力の向上に重点をおいた研修の新設やキャリア形成支援の研修の充実など、多様で効果的な研修を幅広く提供し、有為な人材の育成を促進していくこととしている。

本県においては、これまでも職場の日常業務を通じた研修や職員の階層等に応じた研修、職員の選択による職務能力開発研修、国、市町村等との人事交流、民間企業や海外への派遣等を通じ、人材の育成に取り組んでおり、令和3年度からは、若手職員の資質向上を目的とした研修も実施している。

本年3月に策定された行財政運営指針では、人口減少等が進む中、今後にも必要な行政サービスを安定的に提供していくためには、限られた行政資源を効果的・効率的に活用していく必要があることから、今後は、行政サービスを提供する人材・組織に関する取組がより重要になるとされている。

このようなことから、本年度からは管理職員のマネジメント能力の向上等に資する研修や職員が必要な研修メニューを自ら組み立てられる選択制のオンライン研修等を実施しているところである。

また、職員が自身のキャリア形成をイメージしつつ目標を設定し、日々の業務や自己啓発に取り組むことを支援する研修等の実施は、職員一人ひとりの能力が高まり成長するだけでなく、効率的な組織運営にとっても有用である。更に、このことは、やりがいを持って働ける魅力的な職場として、人材確保にも資するものと考えられる。

今後とも、職員の意欲と資質の更なる向上を図る観点から、研修の充実や人事交流等の推進により、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に、計画的かつ積極的に取り組む必要がある。

(3) 女性の登用の拡大

国においては、女性職員の登用拡大に向けては、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに人事配置や人材育成等が行われることが重要であることから、管理職員を対象とする研修等を通じて意識改革を推進していくこととしている。

本県においても、これまで女性職員のキャリア形成支援や登用の拡大等に努めてきているが、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「特定事業主行動計画」等を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 障害者雇用に関する取組

障害者雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の理念等を踏まえ、受験資格要件の緩和等の見直しを行い、障害者を対象とする職員採用選考試験を実施しているほか、会計年度任用職員に積極的に任用するなど着実に取組が進んでいるものの、一部の機関において法定雇用率が達成されていない状況である。

引き続き、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むとともに、法定雇用率が達成されていない機関においては、速やかな達成を目指す必要がある。

2 能力及び実績に基づく人事管理

国においては、個々の職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映することが重要であるとし、昨年9月に人事評価制度の見直しが行われ、本年10月からは、職員の能力・実績をよりきめ細かく的確に把握するための評語の細分化などが施行されたところである。

本県においては、能力及び実績に基づく新たな人事評価制度が平成28年度から各任命権者において実施され、評価者と職員との面談が行われており、全ての職員について、評価結果の成績上位区分の給与への反映が、勤勉手当については令和元年12月期から、昇給については令和3年1月期から実施されているところである。

今後とも、評価の公正性や納得性の確保及び人材育成の観点から、評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に努めるとともに、評価結果の人事管理への更なる活用については、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、適切に取り組む必要がある。

3 良好な勤務環境の整備

質の高い行政サービスを提供し続けるためには、長時間労働の是正や仕事と生活の両立支援など、職員一人ひとりがやりがいを持って職務を遂行し、その能力を十分に発揮できる良好な職場環境の整備がより一層重要であり、このことは優秀で多様な人材の確保にも資するものである。

(1) 長時間労働の是正と柔軟な働き方

ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの実現等の観点から積極的に取り組むべき重要な課題であり、各任命権者においてはこれまでも様々な取組を進めてきたところである。

超過勤務については、原則として月45時間の範囲内（限度時間）、臨時的に

限度時間を超える場合であっても月100時間未満等（上限時間等）とされているが、公務の運営上真にやむを得ない場合は、限度時間又は上限時間等を適用しないこととされているところである。

昨年度においては、主に新型コロナウイルス感染症への対応などを要因として、上限時間等を超えた職員が更に増加した。新型コロナウイルス感染症への対応に当たっては、知事部局において、業務分担や職員配置の見直し、民間への業務委託等の必要な業務執行態勢の見直しが継続して行われている。

各任命権者においては、引き続き、業務執行態勢等の適時・適切な見直しを行うほか、超過勤務等の縮減のための指針や関係通知等に基づく取組の推進に努めるとともに、特に、限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務を命じた場合には、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を確実にを行い、重点的に縮減方策を講じる必要がある。

また、管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、パソコンの使用時間の確認等を確実にを行い、事前命令・事後確認の徹底を図ることにより、より一層適正な勤務時間管理に取り組む必要がある。

超過勤務を命じる必要がある場合は、必要最小限のものとし、職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、職務遂行能力や勤務実態とあわせて、面談や日頃のコミュニケーション等を通じた個々の職員の置かれている事情の把握に努め、必要な業務指導や業務支援、業務配分の見直しなどの業務管理を適切に行うことが求められる。

さらに、職員一人ひとりにおいても、時間やコストに関する意識を高め、職務遂行能力の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

イ 学校における働き方改革

学校における働き方改革の取組の一つである長時間勤務の削減方策として中長期的な取組等を定めた「学校における業務改善アクションプラン」に基づき、全県立学校へのタイムカードの導入による適正な勤務時間の管理、リフレッシュウィークや部活動休養日等の設定等、業務改善に向けた各般にわたる具体的な取組が、平成31年4月から3年間にわたって実施された。

同プランの最終フォローアップ調査では、正規の勤務時間を超える勤務が月45時間以内の職員の割合や「業務改善が進んでいる」と実感している職員の割合が増加するなど、一定の成果が見られており、引き続き効果的な取組を実施する必要がある。

教育職員の業務量の管理については、令和2年4月から、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が、原則として、月45時間の範囲内、一時的又

は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合であっても月100時間未満等とするよう条例及び服務を監督する教育委員会の規則等により定められた。

同プランに基づく取組等により、長時間勤務の状況等は改善がみられるものの、依然として、月45時間を超える職員が存在していることから、任命権者においては、引き続き、国の動向等を注視するとともに市町村教育委員会と連携しながら、条例等に基づき、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施、年次有給休暇等の取得促進など実効性のある取組を通じて、働き方改革の実現に向けた各種施策を着実に推進する必要がある。

また、管理監督職員においては、各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに、各学校における業務改善の取組をより一層進めていく必要がある。

ウ 柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、各任命権者においては、時差出勤やテレワークなど新たな働き方の試行に取り組まれてきた。任命権者においては、今年度から、多様で柔軟な働き方による職員の仕事と家庭の両立を図るため、在宅勤務及び時差出勤について本格実施されたところであり、今後とも、両制度の更なる周知や活用しやすい職場環境の醸成に努める必要がある。

国においては、本年1月から、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催しており、7月の中間報告において提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化については、令和5年4月から実施されるよう、人事院規則等の改正などの必要な措置を速やかに講ずるとされている。

本県においては、フレックスタイム制は導入されていないが、フレックスタイム制の取扱い及び休憩時間制度の柔軟化について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等を注視する必要がある。

また、今後、同研究会においては、テレワークや勤務間インターバル確保の方策について更に議論を深め、本年度内を目処に結論を得るべく、引き続き検討を進めていくこととされていることから、その動向を注視する必要がある。

テレワーク等の柔軟な働き方は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、長時間労働の是正や休暇取得促進とあわせて、働き方改革における重要な取組の一つとされていることから、各任命権者においては、現在実施している取組について、その

効果や課題の検証を行うとともに、国や他の都道府県の実践も参考にしながら、引き続き、職員が働きやすい環境整備に向けた取組を積極的に進めていくことが重要である。

(2) 仕事と生活の両立支援等

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く我が国において、育児や介護などの事情を有する者も含め、誰もが性別にかかわらず個性や能力を十分に発揮できる社会を実現することは一層重要な課題となっている。

本県においても、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」等を踏まえ、男性が育児休業などを取得しやすい環境の整備をはじめとした取組を推進している。

国においては、育児休業の取得回数制限を緩和することなどを内容とする国家公務員の育児休業等に関する法律が改正され、地方公務員についても、国家公務員の改正内容に準じた地方公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われたところである。

本県においては、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援を図るため、本年1月に不妊治療のための出生サポート休暇が新設され、4月からは、非常勤職員の育児休業等の取得要件が緩和されるとともに、任命権者による育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等が義務づけられたほか、10月からは、育児休業の取得回数制限の緩和等が実施されたところである。

特に、男性の育児休業取得については、本年5月に都道府県知事等に対し総務大臣書簡が発出され、改めて、男性職員が育児休業等をより取得しやすい職場環境づくりに向けて取り組むよう、依頼がなされたところである。男性の育児休業等の取得は、本人にとって、子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解のある職場風土の形成等の観点から重要である。本県においては、各任命権者とも、前述の計画等で数値目標を掲げ、取組を進めることとしており、目標の達成に向けて、更なる取組の充実が求められる。

また、年次有給休暇の取得についても同計画等に掲げた目標達成に向けて、引き続き積極的に取り組む必要がある。

なお、人事異動による生活・通勤環境への影響等の観点から、職員住宅については、鹿児島県公共施設等総合管理計画において、新規建設や建て替えは、民間の住宅供給の状況等を踏まえ、原則として行わないこととしているものの、離島など地域の特殊性を踏まえた上で、真に必要な場合は、民間住宅一括借上方式など個別に検討を行うとされており、同計画に沿った取組に努める必要がある。

各任命権者においては、今後とも、両立支援制度をより一層活用できるよう、更なる周知や育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成等に積極的に取り組む必要がある。

(3) 健康管理

職員の心身両面における健康の保持・増進は、健康管理という面はもとより、公務能率の向上という観点からも重要な課題であり、各任命権者においては、健康相談や産業医による面接指導など、長時間労働による健康障害防止を含め健康管理の取組を充実させるとともに、心の健康づくりにおいても、各種研修等の実施や相談体制の充実などに取り組んできたところである。

しかしながら、休職者のうち精神疾患を原因とする者の割合は依然として高い水準で推移しており、近年は、若手職員の割合が増加し、新型コロナウイルス感染症関連業務への従事を起因とする者も見られる。各任命権者においては、ストレスチェック制度の周知等に取り組むとともに、引き続き、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要がある。その際、それぞれの過程における取組が円滑に推進されるためには、管理監督職員においては、メンタルヘルス対策において果たすべき役割の重要性を理解し、日頃のコミュニケーション等を通して、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に積極的に活用するなどの取組を進めていく必要がある。

職員一人ひとりにおいても、正しい知識と理解を深め、セルフケアに取り組むことが重要である。

長時間労働による健康障害防止のための医師による面接指導については、引き続き、職員への周知を徹底し、制度の適正な運用を図る必要がある。

特に、若手職員や新型コロナウイルス感染症関連業務に従事する職員の休職者が増加傾向にある中で、これらの職員の心身の負担が過度となることがないように、相談体制や職員向け研修の充実・強化、医師による面接指導等を通じて、職員の更なる健康管理の充実に努める必要がある。

(4) ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の職員の人格や尊厳を侵害する行為は、組織の正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心身に支障を及ぼす要因にもなり得るものであり、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、関係法令等を踏まえ、職場におけるパワー・ハラスメン

トをはじめとする各種ハラスメントを防止するために、必要な規程等の整備や相談窓口の設置・周知、職位に応じた研修等を通じた意識啓発などに取り組まれているところである。

あらゆるハラスメントは絶対に許されないものであり、引き続き、各任命権者においては、相談しやすい体制づくり、管理監督職員をはじめ職員に対するハラスメント発生防止等の取組についての周知・啓発など、関係法令等に基づき、事業主として雇用管理上必要な措置を講じることにより、職員一人ひとりがこうした行為を見過ごさずに向き合うことができ、職員が安心して相談できる職場環境の確保に努める必要がある。

(5) 会計年度任用職員制度の運用

会計年度任用職員制度については、地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県や国の非常勤職員の動向等を踏まえながら、引き続き、適切に対応する必要がある。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、引き続き、国における検討状況を注視する必要がある。

4 公務員倫理の保持

県民本位の県政を推進していくためには、職員一人ひとりが、公務の内外を問わず、全体の奉仕者としての高い倫理観と誇りを持って行動し、県民の期待と信頼に応えていく必要があるが、職員による不祥事が複数発生し、県民の公務全体に対する信頼を著しく失墜させる事態が生じていることは、誠に遺憾である。

各任命権者においては、これまでも、通知や研修を通じて、服務規律の厳正確保、法令等の遵守及び綱紀の保持に努めるよう周知徹底を図ってきたところであるが、改めて、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に向けた取組を徹底していく必要がある。

5 定年の引上げへの対応

国家公務員の定年を段階的に引き上げて65歳とすることなどを内容とする「国家公務員法等の一部を改正する法律」が昨年6月に公布され、また、地方公務員の定年について同様の措置を講ずることを内容とする「地方公務員法の一部を改正する法律」も同月公布され、いずれも令和5年4月から施行されることとなった。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体において条例で定めるものとされている。

本県においては、現在、関係条例の整備が進められているところである。今後、令和5年度からの定年引上げが確実かつ円滑に施行されるよう、関係規則等の整備を進めるとともに、令和4年度中の適切な時期に、翌年度に60歳に達する職員

に対し情報提供を行う必要があることや、意思確認に努める必要があることなども踏まえ、引き続き、所要の準備を着実に進める必要がある。

6 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院においては、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けた取組を進めることとしており、また、来年4月からの定年の段階的引上げを見据え、社会や公務の変化に対応した人事管理が求められる中、給与制度についても、公務を取り巻く様々な課題に対応できるようアップデートを図る必要があるとし、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、給与制度について様々な側面から一体的に取組を進めることとしている。

これらの取組は、地方公務員の給与制度にも影響を及ぼすことから、国や他の都道府県の動向を注視する必要がある。

第9 む す び

行政需要が今後ますます高度化・多様化・複雑化することが予想される中、県においては、本年3月に行財政運営指針を策定し、社会経済情勢の変化等に対応できる持続可能な組織体制づくりや持続可能な財政構造の構築を図るための歳入・歳出の両面における取組が進められている。

このような状況において、職員には、全体の奉仕者として高い使命感と倫理観を持ち、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

新型コロナウイルス感染症への対応が続く中において、職員は、県民の期待と信頼に応えるべく、行政サービスを安定的に提供し、県民の安心・安全を確保するため、日々業務に精励している。

本委員会は、地方公務員法に定める情勢適応の原則を踏まえ、民間並びに国及び他の都道府県との均衡を図ることを基本として、毎年、報告及び勧告を行っているところである。

人事委員会の勧告制度は、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、職員に対し適正な処遇を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、報告・勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、この報告に十分留意されるとともに、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請するものである。