

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 3 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		22,428 人	5,333 人
平 均 年 齢		43.3 歳	42.5 歳
平 均 経 験 年 数		21.2 年	21.0 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	73.9 %	65.2 %
	短 大 卒	12.3 %	8.5 %
	高 校 卒	13.7 %	26.0 %
	中 学 卒	0.1 %	0.3 %
性 別 構 成 比	男	62.9 %	70.5 %
	女	37.1 %	29.5 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.1 人	1.0 人
平 均 給 与	給 料	356,541 円	319,264 円
	扶 養 手 当	11,439 円	10,558 円
	住 居 手 当	7,994 円	6,722 円
	そ の 他	19,877 円	16,787 円
	合 計	395,851 円	353,331 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467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、本年は、昨年同様、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3,374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273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16.3% (昨年20.9%)、ベースアップを中止した事業所の割合は14.0% (同11.4%)、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88.7% (同77.9%) 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25.7% (同20.2%)、減額となっている事業所の割合は1.8% (同8.0%) 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	16.3	14.0	0.0	69.7
課 長 級	13.7	14.9	0.0	71.4

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
		定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	88.7	88.7	25.7	1.8	61.2	0.0	11.3
課 長 級	86.8	86.8	21.6	2.0	63.2	0.0	13.2

(注) 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122円（0.03%）上回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left(\frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
358,527円	358,649円	△122円 (△0.03%)

(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、所定内給与月額との4.28月分（昨年4.44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下回っていた。

項 目	区 分		民間事業所の従業員
	下半期 (A1)	上半期 (A2)	
平均所定内給与月額	下半期 (A1)		320,497円
	上半期 (A2)		320,712円
特別給の支給額	下半期 (B1)		671,883円
	上半期 (B2)		698,807円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$		2.10月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$		2.18月分
年間の支給割合			4.28月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から令和3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、4.45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171,050円、181,040円及び191,100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0.4%の減、鹿児島市では0.3%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2年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、令和2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2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	19
98以上100未満	22
98未満	4

鹿児島県	96.2
------	------

都道府県平均指数	100.0
----------	-------

※ 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10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～62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 本年の給与の改定等

(1) 給料表

給料表については、本年の公民較差が小さくほぼ均衡していることから、本年は改定を行わないことが適当である。

(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（4.45月）が民間の年間の支給割合（4.28月分）を上回っていることから、期末手当・勤勉手当の支給月数を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4.30月に改定する必要がある。本年度については、12月期の期末手当を0.15月引き下げ、来年度以降においては、6月期及び12月期の期末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、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、これまでも特殊勤務手当の見直しなどの取組が行われてきたところであるが、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、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、民間企業や地方公共団体等との人材獲得の厳しい競合の下、国家公務員採用試

験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、公務に対する学生の認識等を把握するなど公務志望者の裾野拡大に向けた取組のほか、技術系の人材の確保に向けた活動やSNS等を活用した情報発信を強化するとしている。また、社会全体のグローバル化やデジタル化といった社会環境の変化に的確に適応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等に取り組んでおり、このうち、県外企業等に勤務する技術職（UIターン）を対象とした試験については、本年度から受験資格年齢の拡大や職務経験要件の緩和を行ったところである。

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、技術系の人材確保にあたっては、本年度から新たに若手技術職員によるオンラインでの個別面談を実施することとしている。

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ことを受けて、就職氷河期世代を対象とした試験も昨年度に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み、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、行政課題が複雑・高度化する中で、行政を効率的に運営していくためには、職場における執務を通じた人材育成と、執務を離れた研修を両輪として、様々な行政課題に適時・的確に対応できる職員を育成していくことが肝要であり、マネジメント能力にかかる研修の充実や職員のキャリア形成を支援する研修等の実施により、有為な人材の育成を推進していくとしている。

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、組織力の向上に当たっては、特に若手職員の育成が重要であることから、本年度から若手職員の資質向上を目的とした新たな研修を実施しているところである。

人口減少等が進み、必要な行政サービスを提供する人材・組織に関する取組

がより重要になる中、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。また、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、上記を踏まえ、研修内容の充実や人事交流等の推進に取り組み、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材を計画的に育成していく必要がある。

(3) 女性の登用の拡大

国においては、昨年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」に基づき、女性職員の登用拡大に向けた具体的な取組として、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要な重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進めることとしている。

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」の趣旨等を踏まえ、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、会計年度任用職員を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、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組とともに、障害者が働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

2 能力及び実績に基づく人事管理

国においては、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用していくことが重要であるとされており、あわせて、時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等について検討が行われている。

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、昇給については本年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

職員一人ひとりの個性と能力を十分に生かし、組織としてのパフォーマンスを最大限に発揮するためには、長時間労働の是正や仕事と生活の両立支援などの取組によ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）とされており、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が、昨年度は、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所属がみられた。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、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実施されているところである。

同プランの策定後、年2回実施されているフォローアップ調査では、前年度と同様、目標達成スケジュールに概ね沿った結果であったとされた。

教育職員の業務量の管理については、昨年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サービスを監督する教育委員会の規則等により定められた。

前述の調査において、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が月45時間以内の者の割合は、前回の調査に比べ、改善されているものの、依然として、月45時間を超える者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、条例や同プラン等に基づき、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いる。特にテレワークの推進は、業務プロセスの変革、デジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点から重要であり、

また、テレワークを活用した柔軟な働き方は、育児や介護等のために時間制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。

国においては、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ついて、職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の諸課題に対応するための研究会を設けるとともに、本年7月に変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」も踏まえ、公務における勤務間インターバルの確保の方策等についても検討を行っていくとしており、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、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取組も参考にしながら、引き続き、取組を進めていくことが重要である。

(2) 仕事と生活の両立支援

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。

昨年5月に閣議決定された、少子化社会対策大綱においては、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進することとされ、本年6月には、男性の育児休業取得促進等のため、民間労働法制の見直しが行われたところである。

このような中、人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のため、育児休業の取得回数制限を緩和するための「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正について、意見の申出を行うとともに、あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための休暇の新設をはじめとする、休暇・休業等に関する措置を一体的に講ずることとしている。

本県においても、今後関係法令の改正の動向や人事院及び他の都道府県の動向等を注視し、適切に対応する必要がある。

男性の育児休業取得については、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いる。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。

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。

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、退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、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、新型コロナウイルス感染症への対応が続く中、関連業務に従事する職員の心身の負担が過度となることがないように、医師による面接指導等も通じて、引き続き、職員の健康管理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。

昨年6月、改正労働施策総合推進法等が施行され、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上の講ずべき措置等についての指針」等が適用されたことから、任命権者においては、新たな規程等の制定や相談窓口の増設・周知、相談を受ける職員への研修や職位に応じた研修等を通じた意識啓発などの取組が進められている。

各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、事業主として雇用管理上講ずべき措置等を適切に実施していく必要がある。

あらゆるハラスメントは絶対に許されないものであるため、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、関係法令等に基づく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逃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。

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を持って行動し、県民の期待と信頼にこたえていく必要がある。

このため、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、依然として職員による不祥事が発生している状況にあり、引き続き、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推進していく必要がある。

5 定年の引上げ

平成30年8月に人事院が行った定年を段階的に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受け、「国家公務員法等の一部を改正する法律」が本年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」も同月に公布され、いずれも令和5年4月から施行されることとなった。

本県においては、定年制度や給与制度は国に準じており、引き続き、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、本県の実情を踏まえ、所要の準備を着実に進める必要がある。

第9 む す び

行政需要が増大し、複雑化する中、職員にあっては、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ところである。

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。