

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 26 年 10 月

愛媛県人事委員会

26 人委第 214 号
平成 26 年 10 月 9 日

愛媛県議会議長 明 比 昭 治 様

愛 媛 県 知 事 中 村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長
宇 都 宮 嘉 忠

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は17,598人、平均年齢は44.2歳、平均給与月額は399,453円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等9種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表	区 分	職 員 数	適 用 率	平 均 年 齢	平 均 給 与 月 額
行 政 職 給 料 表		4,225人	24.01%	44.4歳	381,819円
公 安 職 給 料 表		2,417	13.73	37.9	344,629
研 究 職 給 料 表		160	0.91	42.0	372,257
医 療 職 給 料 表 (一)		23	0.13	46.8	858,798
医 療 職 給 料 表 (二)		215	1.22	44.1	370,411
医 療 職 給 料 表 (三)		111	0.63	43.8	362,314
中学校・小学校教育職員給料表		7,423	42.18	46.3	420,028
高等学校等教育職員給料表		3,023	17.18	43.8	418,683
第1号任期付研究員給料表		1	0.01	60.0	730,027
合 計		17,598	100.00	44.2	399,453

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料348,633円、扶養手当13,458円、地域手当440円、その他19,288円で、計381,819円である。また、その平均年齢は44.4歳、平均扶養親族数は1.3人、男女別構成比は男77.8%、女22.2%、学歴別構成比は大学卒80.1%、短大卒5.0%、高校卒14.7%、中学卒0.2%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料370,344円（教職調整額を含む。）扶養手当10,681円、地域手当220円、

その他18,208円で、計399,453円である。

(資料第1表、第2表及び第5表参照)

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから、144事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成26年職種別民間給与実態調査」を実施し、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3,488人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。その際併せて、研究員、医師等の54職種938人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における給与改定の状況、諸手当の支給状況、定年退職後の継続雇用制度の状況等について調査を行うとともに、期末手当及び勤勉手当の検討のため、民間事業所における特別給の支給状況について調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は25.3%（昨年11.7%）と昨年を上回り、ベースアップを中止した事業所の割合は5.4%（昨年16.5%）と昨年を下回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合も90.3%（昨年86.5%）と昨年を上回っている。昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合は29.4%（昨年16.8%）であり、減額となっている事業所の割合は9.1%（昨年6.5%）となっている。

(資料第19表及び第20表参照)

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒211,692円、高校卒165,106円となっている。

(資料第14表参照)

ウ 扶養(家族)手当の状況

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の83.8%の事業所において扶養(家族)手当を支給しており、その平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合10,577円、配偶者と子1人の場合15,079円、配偶者と子2人の場合19,022円となっている。

(資料第22表参照)

エ 通勤手当の状況

民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の95.5%の事業所において通勤手当を支給している。そのうち82.3%の事業所の支給形態が距離段階別定額制となっており、その平均支給額は、使用距離の区分に応じ4,061円(片道5キロメートル)ないし21,341円(片道60キロメートル)となっている。

(資料第23表参照)

オ 単身赴任手当の状況

民間における単身赴任手当の支給状況を調査した結果をみると、転居を伴う異動がある事業所のうち87.9%の事業所において単身赴任手当を支給しており、そのうち支給方法が一律定額となっている事業所の平均支給額は、30,761円となっている。

また、単身赴任手当を支給する事業所のうち71.3%の事業所が別途帰宅費用を支給しており、その年間支給回数は51.3%の事業所において12回となっており、平均支給回数は年間12.5回となっている。

(資料第24表及び第25表参照)

カ 期末手当及び勤勉手当(特別給)の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.09月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合47.8%、課長級従業員の場合53.5%、部長級従業員の場合53.3%となっている。

(資料第26表及び第27表参照)

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県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、県職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種(事務・技術関係)の職務に従事する者のうち、責任の度合い、学歴、年齢等が同等と認められるもの(資料第18表参照)の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均767円(0.20%)下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	382,586円
県職員給与(B)	381,819円
較差(A-B)	767円(0.20%)

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合は4.09月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合(3.95月分)が民間の特別給を0.14月分下回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では3.4%、松山市では3.0%の上昇となっている。

(資料第31表その1参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では137,940円、3人世帯では154,320円、4人世帯では170,720円となっている。

(資料第30表その2参照)

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表(-)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を学歴別・経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」による減額措置の前後の国家公務員の給料の水準をそれぞれ100とした場合、「知事等及び職員の給与の特例に関する条例」による減額措置後の県職員の水準は、次表に示すとおりである。

国家公務員と県職員との給料の比較

国家公務員の水準	県職員の水準	全都道府県の平均
100(減額措置前)	98.9	99.3
100(減額措置後)	107.1	107.4

また、一般職員を対象として給与の減額が行われた昨年7月現在における県職員の給料の水準は99.9であり、国家公務員を僅かに下回っている。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む38道府県において国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

借家・借間に係る住居手当については、全都道府県のうち、本県を含む33府県が国に準じた制度を採用しており、本県の住居手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

平成25年度においては、全都道府県のうち、本県を含む38都道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行った。併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は、別記のとおりである。

(給与等に関する報告資料参照)

7 むすび

【給与関係】

(1) 給与の改定について

ア 本年の給与改定の基本方針

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を767円(0.20%)下回っていることが判明した。

民間事業所においては、一部の事業所では本年の春季賃金改定時にベースアップ又は定期昇給を実施しているものの、アベノミクスによる全国的な景気の回復傾向は、本県には十分に波及していなかったとみられ、民間給与月額は昨年に比べ減少している。

一方、県職員においても、給与構造改革による給料水準の上昇を抑制する効果等によって、昨年に比べ平均給与月額は減少しており、これら双方の給与を精緻に比較したところ、県職員の給与が民間給与を下回る結果となった。

また、特別給についても、県職員の年間支給月数が県内民間の年間支給割合を0.14月分下回っている。

以上のとおり本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、人事院勧告の内容を基礎とした引上げ改定を行うこと。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(イ) 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(ウ) 特別給については、民間における特別給の年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.15月分引き上げ、4.10月分とすること。その引上げ分は、国や民間の特別給の支給状況を考慮し勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降においては、人事院勧告の内容に準じて、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こと。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職

員の期末手当についても、人事院勧告の内容に準じて支給月数を引き上げること。

ウ その他

交通用具使用者に係る通勤手当については、本年の人事院勧告において引上げ改定が勧告されたことから、本県における改定の必要性について検討した結果、国においては、民間における支給額が公務の手当額を上回っていたのに対し、本県ではそのような状況になかったこと、また、本県においては、県職員の長距離通勤の実態等を考慮し、国に準拠した距離段階別の支給額区分に加え、より長距離の支給額区分を増設していることを勘案し、改定を行わないこととする。

(2) 給与制度の総合的見直しについて

ア 基本的考え方

(ア) 人事院は、今回、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及び勧告を行ったが、その必要性として次の3点を掲げている。

a 地域間の給与配分の見直し

給与構造改革により地域の国家公務員の給与水準を見直した結果、一定の成果を挙げたところであるが、民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与は高いのではないかと指摘が依然として見られることから、全国共通に適用される俸給表の水準を引き下げるとともに、地域手当を見直す必要がある。

b 世代間の給与配分の見直し

給与構造改革により中高年齢層の俸給表の水準をより引き下げた結果、一定の成果を挙げたものの、在職期間の長期化や50歳台後半層において昇任する人事慣行等により、50歳台後半層については国家公務員給与が民間給与をなお上回っていることから、世代間の給与配分を更に適正化する必要がある。

c 職務や勤務実績に応じた給与配分

転勤する職員の負担等、本府省における業務の特殊性・困難性、管理監督職員が災害への対処等やむを得ず平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態等を考慮し、給与上の措置を行う必要がある。

(イ) 国家公務員の給与制度の総合的見直しの内容を踏まえ、総務省の「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」は、本年8月に「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」の中で、国家公務員給与が捉えている課題は公務としての類似性を有する地方公共団体においても共通の課題であり、職務給の原則や均衡

の原則に基づき、専門的見地から検討された国家公務員給与の見直しの内容や考え方を踏まえた地方公共団体の給与の検討が求められるとの見解を示したところである。

(ウ) 人事院が提示した給与制度の総合的見直しの必要性に係る本県の状況は、次のとおりである。

a (ア) aの必要性

本県においてはこれまで、給料表構造自体は国に準拠しつつ、本県における各年の公民較差はその都度解消して、民間給与水準との均衡を図ってきたところである。

国の給与制度の総合的見直しに準拠した給料表への切替えを行った場合、県職員の給料表の水準が最終的に2.38%程度(行政職平均)引き下げられる結果となるものの、地方公務員の給与に適正な民間給与水準を反映させるというこれまでの給与改定の在り方に照らせば、給料表の水準の引下げにより生じる較差については、何らかの方法によりその較差が生じた年の民間給与水準との均衡を図ることとなるので、給料表の水準の引下げが直ちに給与水準そのものの引下げにつながるというものではない。

ちなみに、県内に地域手当の支給地域を有しない本県の給料表は、既に、各年の人事院勧告の内容に準じた給料表の改定やそれ以外の手当等の改定だけでは埋めることのできない較差を解消するために、一定率を乗じることで本県独自の水準調整を行うものとなっている。

b (ア) bの必要性

本県においては、行政改革の観点からなされた組織のスリム化により上位の職が限定されており、職員の年齢構成との関係でこれらの職に昇任・昇格する者の高齢化が続いていることから、結果として、50歳台後半層の公民給与差の状況は国と同様であるとうかがえるところである。また、雇用と年金の接続を図ることが重要な課題となる中、50歳台の給与水準が60歳台前半の給与水準に関連する状況も国と同様であることを考慮すると、50歳台後半層の給与水準を更に見直す必要があると考えざるを得ない。

c (ア) cの必要性

本県においても、与えられた職務・職責や能力・勤務実績を給与に適切に反映させることは、職員の士気を向上させるために極めて重要であることから、これまでもその取組を推進してきたところであるが、今後も、本県の人事運用の状況に留意した上で、他の都道府県の状況等を注視しつつ、具体策について検討を進める必要がある。

(イ) これらの事情を総合的に勘案した結果、本委員会は、行政サービス

の受け手であり、かつ、税を負担する立場でもある県民の理解と納得が得られる給与制度の構築を図っていくためには、本県においても本年の人事院による報告・勧告の内容に準じて給与制度の総合的見直しを実施する必要がある、次のとおり措置することが適当であると判断した。

イ 措置すべき事項

(ア) 全ての給料表について、人事院勧告において平成27年度から実施することとされている俸給表に準じ改定すること。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

なお、今回、55歳を超える職員の給与の適正化を含めた給料表の水準の引下げ措置を講ずることから、当分の間の措置として平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職給料表6級相当以上）に対する給料等の100分の1減額支給措置については、廃止すること。

(イ) 地域手当については、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

(ロ) 単身赴任手当については、転居を伴う異動をする職員の経済的負担や円滑な人事運用の要請、民間における同種手当の支給状況等を考慮し、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

(ハ) 管理職員特別勤務手当については、本県における支給水準を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

ウ 実施時期等

(ア) 給料表の見直しについては、平成27年4月1日から実施することとし、人事院勧告の内容等に準じて、同日に新たな給料表に切り替えること。その際、新たな給料表の給料月額が同年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、人事院勧告の内容に準じて、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間、経過措置としてその差額を給料として支給すること。

(イ) 地域手当の改定については、平成27年4月1日から実施することとし、同日から平成30年3月31日までの間の地域手当の支給割合は、国家公務員に対する支給状況に準じて、暫定的な割合とすること。

(ロ) 単身赴任手当の改定については、平成27年4月1日から段階的に実施することとし、同日から平成30年3月31日までの間の単身赴任手当の支給額は、国家公務員に対する支給状況に準じて、暫定的な額とすること。

(ハ) 管理職員特別勤務手当の改定については、平成27年4月1日から実

施すること。

- (カ) 前記(ア)から(イ)までのほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる。

エ その他

- (ア) 昇給制度の見直しについては、本年の人事院報告において、人事評価に基づく昇給の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昇給の効果の在り方を引き続き検討していくとされたことから、今後の動向を注視する必要がある。
- (イ) 管理監督職員の処遇については、業務執行リーダー制が導入されてから3年が経過し、管理監督職員の職責が増していると思料されることを踏まえ、本県の人事運用の状況に留意した上で、他の都道府県の状況等を注視しつつ、その改善の必要性について検討することが適当である。

(3) 再任用職員の給与について

ア 単身赴任手当の取扱い

今後、再任用職員を幅広い職域や勤務地で活用する場合には、転居を伴う異動をする再任用職員の経済的負担や定年退職前の単身赴任者との均衡、民間における再雇用者に対する単身赴任手当の支給状況等を考慮し、人事院勧告の内容に準じて、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給すること。なお、定年退職前から引き続き支給要件を満たしている職員及び再任用される際に支給要件を満たすこととなった職員に対しても、再任用による採用を異動とみなして、単身赴任手当を支給することが適当である。

イ 給与水準等

再任用職員の給与水準については、本年の人事院報告において、公的年金が全く支給されないこととなる60歳の民間の再雇用者の月例給を僅かに下回っていると報告され、引き続き民間の再雇用者の給与額の動向を注視するとともに、今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくとされており、本県においても、国における検討状況に留意しつつ検討を進める必要がある。

【公務運営に関する課題】

(1) 人材の確保・育成について

近年、少子高齢化の進展により、若年労働者が減少し、人材の確保が組織の存続に関わる重要な課題となる中、民間企業の業績回復に伴う採用意

欲の高まりもあいまって、官民を問わず受験者獲得競争が激化しており、今後とも厳しい採用環境が続くことが予想される。

このような中、県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、行政課題を的確に捉え、その解決に向け果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様で有為な人材の確保は極めて重要であり、愛媛県職員を志す者を一人でも多く集め、それらの者に対し適切に選抜を行う競争試験等は、今後さらに重要性を増すものと考えられる。

本委員会はこれまでも、ホームページやパンフレットの充実、職員採用セミナーの開催等を通じ、愛媛県職員の仕事の魅力ややりがい、採用試験情報等を積極的に発信するとともに、採用試験における県外会場（東京、大阪）の追加や受験資格年齢の引上げ等の対策を実施することにより、受験者の確保に一定の効果を挙げてきたところである。今後とも、社会経済情勢や行政需要の変化に的確に対応し、民間の就職活動時期の見直しの状況や、それに伴う国や他の地方公共団体の採用試験の見直しの動向などを見極めながら、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様で有為な人材の確保策について、引き続き幅広く検討する必要がある。

一方、来るべき分権時代を見据え、行財政基盤の強化を図りながら、これまで以上に複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりが公務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。

このためには、職員の意識改革の徹底、意欲や能力を活かす人事管理を一層進めるとともに、政策立案能力の強化を図るため、研修を通じた能力開発型の人材育成に加え、各職場における業務を通じた実践型の人材育成に引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 女性の採用・登用の拡大

本年6月24日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」及び「日本再興戦略」改訂2014において、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題に位置付けられたことを受け、国は、女性職員の採用・登用の拡大に率先して取り組むこととされた。

様々な施策の企画立案や意思決定の場面に多くの女性が参画することは、男女共同参画社会の実現を図る上での基盤をなすものであり、多様化する住民のニーズに対し、よりバランスの取れた質の高い行政サービスを提供するためにも重要である。

本県では、上級及び初級試験合格者に占める女性の割合が、平成20年度以降の平均で4割を超え、係長級以上の役付職員全体に占める女性職員の

割合も増加傾向にある。今後とも、女性職員が幅広く職務経験を積む機会を確保し、また、女性職員が働きやすい職場環境の整備にも留意しながら、有為な人材の積極的な採用・登用を進めていく必要がある。

(3) 地方公務員法の改正について

本年5月に改正にされた地方公務員法では、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずるものとされた。

本県では、既に、能力・実績に基づく人事評価が実施され、定着しているところであるが、今回の法改正の趣旨を踏まえ、より効果的な人材育成につながるよう人事評価制度の充実に努めることが重要である。

加えて、各任命権者においては、再就職者による契約等の働きかけの規制や再就職あっせん及び現職職員による求職活動の規制について、本県の実態に応じた検討が必要である。

人事委員会としては、規制違反行為に対して適切に対応するため、監視体制を整備する必要がある。

(4) 雇用と年金の接続の在り方について

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が、60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降の退職者が無収入となる期間が生じることから、政府は、平成25年3月26日の閣議決定により、国家公務員においては、当面、定年退職する職員が公的年金支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員については、常時勤務を要する官職（フルタイム官職）に原則再任用するものとされた。

加えて、人事院が平成23年に行った定年の段階的な引上げを内容とする意見の申出を踏まえ、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により、政府は、平成28年度までに定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大などにより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た。

一方、地方公務員については、平成25年3月29日付け総務副大臣通知により、同月26日の閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請されたことから、本県においても、各任命権者において、再任用職員について常時勤務を要する職を含めた多様な勤務形態の検討が進められ、本年4月にその能力と経験を最大限活用できる職務への配置が行われたところである。

なお、平成28年度には、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者の増加が見込まれることから、各任命権者においては、再任用

職員の能力、経験を有効に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うほか、能力・実績に基づく人事管理に継続して取り組む必要がある。

人事委員会としては、年金の支給開始年齢の段階的な引上げに合わせて雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き、国や民間の定年延長の動向を見極めながら、再任用の運用状況を随時検証する必要がある。また、再任用職員の給与の在り方等については、国における検討状況に留意しつつ検討を進める必要がある。

(5) 仕事と生活の両立支援の推進について

少子・高齢化が急速に進行している中、育児や介護などを行う職員が仕事と生活を両立しながら勤務できる環境を整備することは、職員の福祉の増進及び公務能率の向上に資することはもとより、有為な人材の確保の観点からも重要であり、積極的に進めていく必要がある。

これまで、育児休業等の拡充をはじめ、両立支援のための制度環境の充実が図られてきたところであり、男性職員の育児休業の取得率は、特定事業主行動計画（後期計画）の目標に対し、低い状況にあるものの、子どもの出生時における父親の特別休暇を6日以上取得した職員の割合は増加傾向にあるなど、啓発活動等による一定の成果が出てきているところである。

このため、各任命権者においては、育児休業や育児参加のための休暇等の両立支援制度の積極的な活用について職員に対する周知や啓発活動を継続的に行うとともに、必要に応じて業務分担を見直すなど、男女の区別なく職員が育児に参加できる職場環境づくりに一層取り組む必要がある。

なお、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正され、同法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことにより、国においては、地方公共団体における特定事業主行動計画の策定に向けて、行動計画策定指針の策定が進められていることから、本県においても、当該指針及び現行の特定事業主行動計画（後期計画）の成果と課題を踏まえ、新たな計画を策定するとともに、同計画による目標の達成に向け、着実に取り組む必要がある。

(6) 超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進について

超過勤務の縮減については、これまで、各任命権者において、ノー残業デーの徹底や日曜日の完全閉庁の実施のほか、新たに縮減目標の設定、早出・遅出勤務の弾力的運用や超勤ゼロ週間の設定など、多様かつ積極的な取組が行われているところである。その結果、全体としては超過勤務の縮減に一定の効果を上げているものの、依然として特定の部署や職員において相当長時間に及ぶ勤務が見受けられるほか、学校現場においても教員の

長時間に及ぶ勤務の実態が指摘され、改善が求められている。

各任命権者においては、特に長時間にわたる勤務のある職場の状況を注視しながら、実効性の高い取組を一層推進するとともに、簡素で効率的な組織づくりや適材適所を基本とした適正な人員配置にも引き続き努めていただきたい。

各所属においては、業務執行リーダーである主幹等が中心となって、職員の勤務状況を的確に把握し、事務の効率化や業務量の平準化に向けた事務分担の見直しを行うほか、部局内の弾力的な職員配置等に継続的に取り組む必要がある。

他方で、職員一人ひとりにおいても、コスト意識やタイムマネジメント意識を持ち、計画的・効率的な事務処理を心掛けることが重要である。

また、年次有給休暇については、管理職員が、率先して取得に努めるとともに、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに、なお一層取り組む必要がある。

(7) 職員の健康管理について

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、職員やその家族にとってはもちろん、多様な県民ニーズに応え、質の高い行政サービスを提供する観点からも重要である。

特にメンタルヘルスについては、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが極めて重要であることから、各任命権者においては、セルフケアの周知徹底、職場における配慮及び医師、保健師等による相談体制の充実など様々な早期対応のための取組を実施しているほか、精神疾患発症後の対応として精神科産業医等による健康相談や職場復帰支援制度の効果的な運用により、未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した取組を積極的に推進しているところである。

しかしながら、精神疾患による長期の病気休暇取得者等は、依然として多数に及ぶなど憂慮すべき状況にあることから、管理職員は、日頃から職員とのコミュニケーションアップに努め、職員の日常的な行動や心身の健康状態を適切に把握するなどラインケアの充実・強化を図り、引き続き予防及び早期発見・早期対応に取り組む必要がある。

また、職員の健康や職場環境に悪影響を及ぼすパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントについては、引き続き、管理職員に対する研修や職場研修を実施するなど未然防止に努め、快適な職場環境を維持することが必要である。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与しているものである。

本年の勧告は、公民給与の較差を解消するための月例給及び特別給の引上げ等に加えて、給与制度の総合的見直しを行う内容となったが、議会及び知事におかれては、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。

また、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、職員には、全体の奉仕者として高い倫理観と使命感をもって、日々、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものであるが、一部の職員による重大な非違行為が依然として続いていることは、非常に残念なことである。今後とも、職員一人ひとりが強い危機感を持って職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。