

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与等

(1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成31年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は20,205人であり、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、医療職及び任期付の職について10種12給料表が適用されている。

第1表 職員の状況

(単位：人)

職務の種類 区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	特定任期付の職	一定期間の業務に従事する職	任期付の職(行政職)	任期付の職(教育職(1))	計
職員数	4,614	2,755	52	12,280	203	287	1	1	11	1	20,205
職員の例	行政職員	警察官	船員	小中高等学校の教員	農林水産工業関係研究員	医師 保健師等	特定任期付職員	特定業務等従事任期付職員	行政職員	教員	
給料表	行政職給料表	公安職給料表	海事職給料表	教育職給料表(1)(2)(3)	研究職給料表	医療職給料表(1)(2)(3)	条例第7条第1項の給料表	特定業務等従事任期付職員行政職給料表	行政職給料表	教育職給料表(1)	

- (注) 1 特定任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項の規定により採用された職員の職である。
 2 条例とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例である。
 3 一定期間の業務に従事する職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第3条第1項の規定により採用された職員の職である。
 4 任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第2項の規定により採用された職員の職である。

職員の平均像は、平均年齢42.0歳、平均経験年数19.3年、平均扶養親族数1.1人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢40.4歳、平均経験年数17.6年、平均扶養親族数1.0人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	11,085 (54.9)	9,120 (45.1)	20,205 (100.0)
行政職	2,887 (62.6)	1,727 (37.4)	4,614 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	16,231 (80.3)	2,142 (10.6)	1,823 (9.0)	9 (0.0)	20,205 (100.0)
行政職	3,548 (76.9)	588 (12.7)	477 (10.3)	1 (0.0)	4,614 (100.0)

(注) 構成比は、四捨五入の関係で必ずしも合計とは一致しない。

(2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、382,685円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は343,563円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職員全体	行政職
平均給与月額		382,685	343,563
内 訳	給 料	348,780	311,626
	扶 養 手 当	11,833	10,661
	そ の 他	22,072	21,276

(参考資料1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与等

(1) 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所を対象として、層化無作為抽出法によって148事業所を抽出のうえ、「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、本年も引き続き、給与改定の状況等について調査を行った。

(2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 給与改定の状況等

（給与改定の状況）

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が66.9%（昨年65.4%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は28.2%（同26.5%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は4.9%（同8.1%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は88.2%（昨年78.0%）となっている。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は0.0%（同0.0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は11.8%（同22.0%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 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 慣行なし
一般従業員（係員）	28.2	4.9	0.0	66.9
管理職（課長級）	21.0	11.3	0.0	67.7

第5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
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
一般従業員（係員）	88.2	88.2	32.5	3.7	52.0	0.0	11.8
管理職（課長級）	86.3	86.3	27.8	5.5	53.0	0.0	13.7

(注) 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。

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で36.7%（昨年37.2%）、高校卒で24.3%（同21.6%）となっており、そのうち大学卒で36.9%（同27.8%）、高校卒で27.1%（同30.1%）の事業所で、初任給は増額となっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

項目 学歴	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		初任給の改定状況			
		増額	据置き	減額	
大学卒	36.7	(36.9)	(63.1)	(0.0)	63.3
高校卒	24.3	(27.1)	(72.9)	(0.0)	75.7

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。
2 ()内は、採用がある事業所を100とした割合である。

イ 諸手当の支給状況

(家族手当の支給状況)

家族手当の支給状況は、第7表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について9,563円、配偶者と子1人について12,895円、配偶者と子2人について15,908円となっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

(単位：円)

扶 養 家 族 の 構 成	平 均 支 給 月 額
配 偶 者	9,563
配 偶 者 と 子 1 人	12,895
配 偶 者 と 子 2 人	15,908

(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。

(住宅手当の支給状況)

住宅手当の支給状況は、第8表に示すとおり、手当を支給している事業所は45.5%、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は26,000円以上27,000円未満となっている。

第8表 民間における住宅手当の支給状況

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給 す る	45.5%
支 給 し な い	54.5%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	26,000円以上 27,000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。

(特別給の支給状況)

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第9表に示すとおり、所定内給与月額額の4.46月分となっている。

第9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
平均所定内給与月額	下 半 期 (A ₁)	332,710円
	上 半 期 (A ₂)	334,879円
特別給の支給額	下 半 期 (B ₁)	754,944円
	上 半 期 (B ₂)	733,842円
特別給の支給割合	下 半 期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.27月分
	上 半 期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.19月分
年 間 の 平 均		4.46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。

3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第10表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均495円(0.14%)下回っていた。

第10表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
346,422円	345,927円	495円 (0.14%)

- (注) 1 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 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算出したものである。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は次表のとおりである。

第11表 公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長、中間職(部長-課長間)	支店長、工場長、部長、部次長、中間職(部長-課長間)	支店長、工場長、部長、部次長、中間職(部長-課長間)
8級	課長		
7級	課長代理、中間職(課長-係長間)	課長	課長
6級			
5級	係長	係長	係長
4級			
3級	主任、中間職(係長-係員間)	主任、中間職(係長-係員間)	主任、中間職(係長-係員間)
2級			
1級	係員	係員	係員

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第12表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で1.0%、沖縄県で1.1%、全国で0.9%上昇している。

第12表 消費者物価指数

区分	平成31年4月	平成30年4月	対前年同月比 (%)
那覇市	102.2	101.2	1.0
沖縄県	101.9	100.9	1.1
全国	101.8	100.9	0.9

(注) 平成27年=100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第13表に示すとおりとなっている。

第13表 那覇市における世帯人員別標準生計費

(平成31年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
112,820円	122,330円	151,440円	180,540円	209,670円

(参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照)

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 国家公務員の給与に関する報告及び勧告

ア 月例給については、本年4月分の官民比較の結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均387円（0.09%）下回っていることから、専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表以外の俸給表の水準を引き上げることとした。

また、特別給（ボーナス）については、公務が民間を0.06月分下回っていたことから0.05月分引き上げることとし、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することとした。

イ 住居手当について、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円引き上げるとともに、民間における住居手当の支給状況等を踏まえ手当額の上限を1,000円引き上げることとした。なお、これに伴い手当月額が2,000円を超える減額となる職員について、1年間、所要の経過措置を講ずることとした。

ウ 給与制度における今後の課題として職員の給与については、職務・職責や専門性の重視、能力・実績反映の観点から引き続き取組を進めていくとともに、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を行っていくことを報告した。

(2) 公務員人事管理に関する報告

ア 人材の確保については、近年国家公務員採用試験の申込者数が減少している中、多様な有為の人材を確保するため、引き続き各府省等と連携しながら各受験者層に応じた施策を展開するとともに、大

学1、2年生などに向けた啓発活動の充実を図ることとする。

また、公務における職業生活への多様な支援等に関する情報提供などにより、女性の公務への進路選択につなげることに加え、各府省のニーズを的確に把握しつつ、今後とも経験者採用試験の一層の活用を図っていく。

イ 人材の育成については、研修において、管理職員に部下職員の能力向上のために必要な人材育成のポイント等を確認させることや若手職員・女性職員に今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせるなど、引き続き専門的な知見を活かした研修に取り組むこととする。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進については、分限処分に関する人事評価の適性な運用の徹底など必要な取組を行うとともに、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の推進が徹底されるよう、引き続き様々な機会を捉えて、各府省に対する必要な指導や支援を行っていく。

エ 長時間労働の是正については、本年4月から超過勤務命令の上限を1年について360時間・他律的業務の比重が高い部署において720時間等と設定したが、他律的業務の比重が高い部署の範囲などの制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導するとともに、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していく。また1箇月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては職員からの申出がなくとも医師の面接指導を義務づけるなどしたところであり、各府省が面接指導を適切に実施できるよう必要な支援を行う。

長時間労働の是正のためには、各職場でのマネジメント強化や、府省トップが先頭に立ち組織全体で業務の削減・合理化に取り組むなどが必要である。また、国会業務など府省単独では合理化が困難な業務については、関係各方面の理解と協力のもと政府全体で取組を進めることが必要である。それでもなお恒常的に長時間の超過勤

務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

オ 仕事と家庭の両立支援については、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進等の観点から、性別にかかわらず制度が適切に活用されるよう、引き続き制度の周知に取り組んでいく。

また、不妊治療と仕事の両立について、引き続き民間の状況を注視しつつ、治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

カ 心の健康づくりの推進については、各府省におけるストレスチェック制度の効果的な活用を引き続き支援していく。

また、人事院が設けている心の悩みの相談窓口について引き続き利用の拡大を図っていくとともに、過労死等防止対策については、長時間労働の是正やハラスメント防止対策を推進するとともに、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ引き続き必要な取組を行う。

キ ハラスメント防止対策について、パワー・ハラスメントについては、現在開催している有識者による防止対策検討会での議論や結果を踏まえて新たな防止策を講じていく。セクシャルハラスメントについては、本年4月から、府省課長級職員等となった者への研修実施を義務化し、公務外の者からの相談窓口を人事院に設置しており、今後も新たに自習用研修教材を作成、配布するなど、対策を充実・強化していく。

ク 非常勤職員の適切な処遇の確保については、引き続き常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう取り組んでいくほか、民間の状況等を踏まえ新たに夏季休暇を設けることとする。

ケ 障害者雇用に関する取組については、昨年度の実施状況等を踏まえた必要な改善を行った上で、本年度も9月から11月にかけて障害者選考試験を実施するほか、障害者の採用に当たっては、引き続き各府省に対し適切な選考等を行うための支援策等を講じていく。さらに厚生労働省等と連携して、募集・採用時や採用後における障害

者に対する合理的配慮の提供状況を把握し、優良事例に関する情報を提供するなど支援していく。

コ 定年の引上げについては、昨年8月の人事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する。

人事院の給与勧告の骨子及び公務員人事管理に関する報告の骨子については、別紙のとおりである。

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりである。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり措置する必要があると考える。

1 給与改定について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査の結果、月例給について職員給与が民間給与を下回ったこと、並びに国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、諸事情を総合的に勘案し、職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう次のとおり取り扱う必要があると判断した。

(1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定すること。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行うこと。

(2) 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、職員の年間支給月数は民間の年間支給割合とおおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

(3) 住居手当

本年、人事院は、公務員宿舍の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の引き上げを行うとともに、この改定により生ずる原資を用いて、民間における状況等を踏まえ、最高支給限度額を引き上げる改定を令和2年4月から実施することを勧告した。

本委員会としては、従来より職員の給与制度については、地方公務

員法に定める情勢適応の原則、均衡の原則等の給与決定の諸原則に則り、国家公務員の給与制度に準ずることを基本としてきたところであることから、人事院の住居手当の見直しの内容、他の都道府県の状況、本県における民間の住宅手当の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて改正する必要がある。

また、改正に伴う経過措置の内容については、手当額が減額となる職員の状況や影響の程度等を考慮した上で、激変緩和を図るため、段階的に、所要の措置を講ずることが適当である。

2 公務運営に関する課題について

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

多様化する県民ニーズや社会経済情勢の変化等により複雑化・高度化する行政需要に的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、県職員として優れた資質や高い能力を有する人材を継続的に確保していくことが重要である。

しかしながら、近年、職員採用試験の受験者数が減少し続けており、特に一部の技術系職種においては、必要な数の人材確保が厳しい状況が続いている。また、受験者数の減少に加え、最終合格者の辞退率が上昇傾向にあり、職員採用を取り巻く環境は、今後ますます厳しい状況になることが予想される。

こうした状況から、本委員会では任命権者と連携し、パンフレットの作成や事務系・技術系職員採用ガイダンスを開催し、幅広い業務に携わることができるという県ならではの仕事の魅力をアピールするなど、受験者確保等の取組を強化しているところである。また、本年度の上級試験においては、最終合格発表の時期を早めることにより、人材確保の取組を図ったところである。

任命権者においては、これまでの1次試験合格者に対する業務説明会、職場見学等の取組に加え、インターンシップの受入れ等

を効果的に活用し、県職員の仕事の内容と魅力、「働きがい」を積極的に発信し、有為な人材の確保に努める必要がある。

イ 人材の育成

多様化する県民ニーズや複雑化・高度化する行政需要に対応していくためには、常に職員の能力向上を図る取組を行うことが重要である。

人材の育成については、各任命権者における人材育成基本方針に基づき、自己啓発を中心とした能力開発を基本に、各種職員研修を通して、新規採用職員を含め職員全体の職務遂行能力向上を図る必要がある。

女性職員の登用拡大については、各任命権者において、特定事業主行動計画を策定し、数値目標を掲げ取り組んでいるところであり、引き続き積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、性別にかかわらずそれぞれの能力を十分に発揮し、意欲を持って働くことができる職場環境の整備を進めていく必要がある。

ウ 能力及び実績に基づく人事管理の推進

任命権者においては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底等を図るため、地方公務員法に基づく人事評価を実施しているところである。

引き続き、評価者研修の充実等により評価能力の向上を図るとともに、被評価者に対しても制度を周知し人事評価制度の趣旨及び目的が十分に共有されるように努め、職員の理解と納得を得ながらより信頼性の高い人事評価を実施し、その評価結果についても、人事管理の基礎として適切に活用していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正及び仕事と生活の調和の推進

時間外勤務の縮減をはじめとする長時間労働の是正については、職員の心身の健康保持、仕事と生活の調和の推進、公務能率の向上等を図る上で重要な課題であり、本委員会においても、従来よ

りその必要性を指摘してきた。

各任命権者においては、長時間労働を是正するため、これまでノー残業デーをはじめとする時間外勤務の縮減や休暇取得促進を図る各種の取組を実施してきた。年次休暇の取得状況については改善傾向が見られるが、一人当たりの総実勤務時間に大幅な変化はないことから、恒常的な時間外勤務が生じていることを再認識し、各種の取組を実効あるものとしなければならない。

本来、時間外勤務は公務のために臨時の必要がある場合に行うものであることを念頭に、管理監督者は出退勤時刻や時間外勤務の状況など職員の勤務状況を常に把握し、業務の効率化・平準化に向けた取組を行う必要がある。

また、職員一人一人が勤務時間やコストに対する意識を高め、計画的・効率的な業務遂行の徹底を図るとともに、管理監督者とこれらの認識を共有することが大切である。

各任命権者は、アンケート調査の活用などにより職員の率直な意見を踏まえた業務の取捨選択やプロセスの改善、繁忙期における業務支援等により業務の平準化に取り組む必要がある。併せて、必要に応じて関係機関にも協力を求めながら業務改善への取組を進める必要がある。各任命権者においては、引き続き各職場における業務実態を正確に把握するとともに、職員の勤務環境に与える効果も考慮し、適正な人員配置に取り組む必要がある。

加えて、宿日直等の勤務体制や休憩時間の付与等についても、適切な管理に努める必要がある。

本県教育委員会においては、平成31年3月に「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」を策定するとともに、教職員や保護者・地域向けのリーフレットを作成し、教職員の勤務環境の改善に取り組んでいる。教職員の勤務環境を改善し、子供たちの教育環境を整えるためには、保護者や地域社会の理解と協力を求めながら、取組を進めることも必要である。また、本年4月から県立学校に

においても勤務管理システムを運用しており、同システムで得られるデータ等から教職員の長時間勤務の実態を把握し、要因となっている業務について引き続き改善していくことが求められる。

次に、仕事と生活の調和については、長時間労働の是正だけでなく、育児や介護をはじめとする各種支援制度が適切に活用されることも重要である。これまでも各任命権者において様々な取組が進められてきたところであるが、引き続き職員のライフステージに応じた各種支援制度が取得しやすい職場環境づくりに向けて取り組む必要がある。

一部の任命権者において導入されている時差出勤制度は、利用率も高い状況にあり、今後ともテレワークをはじめとする多様な働き方を選択できる環境の構築を進めていく必要がある。

近年、赴任に際し転居を必要とする職員の住居の確保が困難となっている状況が生じており、各任命権者において適時適切に行行政サービスを提供するためには、配置された職員が速やかに職務に従事し専念できる体制を整える必要がある。本県は島しょ県であることから、特に離島における経験を今後の行政運営に活かしていくことも重要であり、円滑な人事異動や有為な人材確保の観点からも職員の住環境の改善について早急に取り組む必要がある。

このため、引き続き職員住宅の老朽化対策や遠隔地人事異動内示の早期化等を実施するほか、特に職員の住居の確保が困難な地域への赴任に際し公務に支障を来すことがないように、民間賃貸物件の借上げ等も含めた取組が求められる。

イ 心身の健康管理

職員の心身の健康管理は、健康の保持・増進の観点はもとより、公務遂行能力の維持向上の観点からも重要な課題である。

心の健康については、精神性疾患が病気休職の理由として高い割合を示していることから、本委員会はこれまでもその対策について指摘してきたところである。心の健康を害する要因は、仕事、職場

生活、家庭、地域等に存在し、複合的なものも考えられるが、職場における要因は職員自身の力だけでは取り除くことができないものもあることから、職場環境の改善も含めてメンタルヘルスケアを積極的に実施することが重要である。任命権者、管理監督者においては、ストレスチェックの受検率の向上に努め、集団分析結果をよりよい職場づくりのために活用していくことが求められる。

また、管理監督者及び職員は、長時間労働によって過労死のリスクが高まることなど心身に与える影響について認識を深めるとともに、長時間の勤務による面接指導の対象となった職員が、一人でも多く受診する取組が必要である。

ウ ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、勤労意欲の低下や心の健康に悪影響を及ぼし、職場環境の悪化や公務能率の低下にもつながるものである。パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等を防止するためには、特に管理監督の地位にある所属長をはじめとする職員が、自らの言動が職場環境に影響を与えることを認識し、職員が能力を最大限に発揮できるよう適切な言動による指導や関係構築を図ることが重要である。

各任命権者においては、職員が加害意識のないままハラスメント行為を行うことがあることを踏まえ、定期的な研修等により意識啓発に取り組む必要がある。

エ 会計年度任用職員及び高齢層職員の能力の活用

非常勤職員については、令和2年度に施行される地方公務員法等改正に伴い会計年度任用職員制度への移行に向け準備が進められているところである。また、高齢層職員については、再任用制度によって、これまで培ってきた能力及び経験を活用しているところである。

効率的な組織を維持しつつ、多様化する県民ニーズや複雑化・高度化する行政需要に対応し、公務を円滑に推進していくために

は、会計年度任用職員や高齢層職員の能力、経験等を本格的に活用していくことは不可欠であるため、能力、経験、適正等に応じ、一層高い意欲を持って能力を発揮することができるよう、その配置、役割を含め勤務環境の整備について検討する必要がある。

(3) 定年の引上げ

人事院は、昨年8月、国会及び内閣に対し、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、本年8月、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請したところである。

定年の引上げは、人事管理全般に影響を及ぼす重要な事項であることから、政府の関連法案の具体的内容や提案時期、他の地方公共団体の取組等を注視していく必要がある。

(4) 服務規律の徹底と適正な事務処理

本委員会は、これまでも職員の服務規律の徹底について言及してきたところであるが、依然として、飲酒運転、体罰等の不祥事が発生している状況にあり、本年度においては、懲戒処分に至るハラスメント事案も発生しており、県行政への信頼を大きく損なうものである。また、不適正な事務処理も度々指摘されている。

職員一人一人においては、県民全体の奉仕者であることを勤務時間の内外を問わず常に自覚し、県民の信頼に応えるべく、高い使命感を持って職務に精励することが肝要である。

各任命権者においては、従来から職員に対する注意喚起、研修の実施等に取り組んできたところであるが、改めてこれまでの取組の効果を検証の上、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉えて職員に対する服務規律の徹底を図るとともに、内部統制機能を充実させ、法令等に基づく適正な事務処理を行う必要がある。

3 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、公務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、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するとともに、人材の確保や組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的かつ安定的な運営に寄与するものである。

近年、行政需要が複雑化・高度化する中、職員においては、県民の安全・安心の確保を始め、様々な分野で日々職務に精励しており、給与をはじめとする勤務条件は、そのような職員の努力や実績に的確に報いる必要がある。

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、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。