

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28年職員給与等実態調査」を行った。

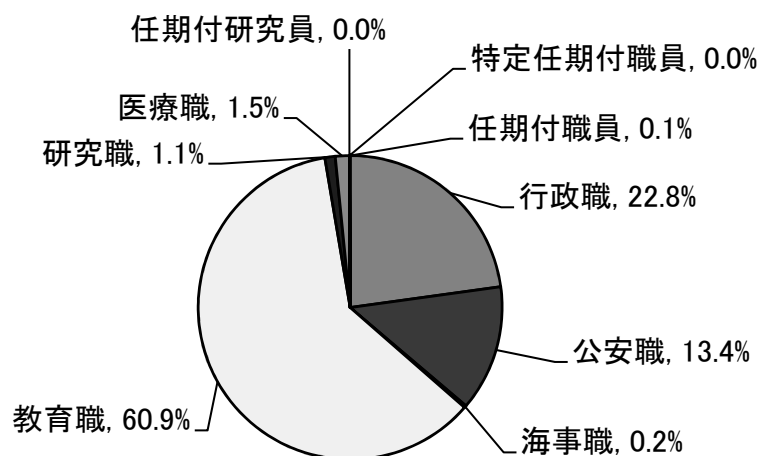
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,633人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員について9種12給料表が適用されている。

第1表 職員の状況

(単位：人)

区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員	特定任期付職員	任期付職員	計
職員数	4,478	2,630	47	11,955	213	294	1	1	14	19,633
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高校等の教員	農林水産工業関係研究員	医師看護師等	招へい型任期付研究員	特定任期付職員	一般行政職員	
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)	第1号任期付研究員給料表	特定任期付職員給料表	行政職給料表	

<職員の職別割合>



職員の平均像は、平均年齢41.5歳、平均経験年数18.8年、平均扶養親族数1.0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40.1歳、平均経験年数17.2年、平均扶養親族数0.9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	10,893 (55.5)	8,740 (44.5)	19,633 (100.0)
行政職	2,851 (63.7)	1,627 (36.3)	4,478 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	15,623 (79.6)	2,204 (11.2)	1,800 (9.2)	6 (0.0)	19,633 (100.0)
行政職	3,421 (76.4)	597 (13.3)	459 (10.3)	1 (0.0)	4,478 (100.0)

(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は、第3表に示すとおり、379,326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339,439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		379,326	339,439
内 訳	給 料	347,021	309,850
	扶 養 手 当	10,138	9,329
	そ の 他	22,167	20,260

(注)1 内訳は、四捨五入の関係で必ずしも給与月額計とは一致しない。

(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137事業所を抽出のうえ、「平成28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65.0%（昨年81.4%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は25.1%（同11.3%）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9.9%（同6.8%）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82.9%（昨年77.0%）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3.1%）、定期昇給制度のない事業所の割合は17.1%（同19.9%）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	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）	25.1	9.9	0.0
管理職（課長級）	22.6	10.2	0.0	67.2

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）	82.9	82.9	27.6	8.4	46.9	0.0	17.1
管理職（課長級）	85.6	85.6	27.8	10.5	47.3	0.0	14.4

(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31.9%（昨年38.7%）、高校卒で19.8%（同18.4%）となっており、そのうち大学卒で32.2%（同17.9%）、高校卒で26.6%（同25.9%）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
		増額	据置き	減額	
		大学卒	31.9	(32.2)	
高校卒	19.8	(26.6)	(73.4)	(0.0)	80.2

(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11,415円、配偶者と子1人について16,253円、配偶者と子2人について20,675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	支 給 月 額
配 偶 者	11,415
配 偶 者 と 子 1 人	16,253
配 偶 者 と 子 2 人	20,675

(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。

(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8表に示すとおり、所定内給与月額の4.28月分となっている。

第8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 (A1) 315,292 円
	上半期 (A2) 318,040 円
特別給の支給額	下半期 (B1) 681,815 円
	上半期 (B2) 674,955 円
特別給の支給割合	下半期 $\frac{B1}{A1}$ 2.16 月分
	上半期 $\frac{B2}{A2}$ 2.12 月分
年 間 の 平 均	4.28 月分

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28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。

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9表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均934円(0.27%)下回っていた。

第9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) $(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100)$
342,806円	341,872円	934円 (0.27%)

(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定したものである。

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。

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	課長
6級	課長代理、中間職(課長-係長間)	課長	課長
5級		課長	課長
4級	係長	課長代理、中間職(課長-係長間)	課長代理、中間職(課長-係長間)
3級		係長	係長
2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)
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10表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で0.3%、沖縄県で0.4%と上昇、全国で0.3%減少している。

第10表 消費者物価指数

区分	平成28年4月	平成27年4月	対前年同月比(%)
那覇市	103.3	102.9	0.3
沖縄県	103.8	103.4	0.4
全国	103.4	103.7	△ 0.3

(注)平成22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11表に示すとおりとなっている。

第11表 那覇市における世帯人員別標準生計費 (平成28年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
97,530円	138,370円	154,690円	171,040円	187,360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8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、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての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) 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、平均708円（0.17％）国家公務員給与が民間給与を下回っていることから、昨年に続いて引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、本府省業務調整手当の支給額を引き上げることとした。

また、特別給（ボーナス）についても、公務が民間を0.12月下回っていることから、0.10月分引き上げることとし、その引上げ分は勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分することとした。

そのほか、医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案した改定を行うこととした。

イ 給与制度の総合的見直しについて、本年4月1日から、本府省業務調整手当の手当額を、係長級は基準となる俸給月額 $の4.5$ パーセント相当額に、係員級は同 2.5 パーセント相当額にそれぞれ引き上げることとした。さらに、平成29年度から、同手当の手当額を、係長級は同 5.5 パーセント相当額に、係員級は同 3.5 パーセント相当額にそれぞれ引き上げることとした。

ウ 配偶者に係る扶養手当について、民間企業及び公務における状況の変

化等を踏まえ、次のように見直しを行うこととした。

(ア) 配偶者に係る扶養手当を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る扶養手当額を引き上げる。

(イ) 本府省課長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円とする。

エ 専門スタッフ職俸給表について、4級を新設し、昇給は勤務成績が極めて良好である場合に限定することとした。

オ その他の課題については、次のことについて報告を行った。

(ア) 再任用職員の勤勉手当について、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定

(イ) 介護時間制度の新設に伴い、昇給及び勤勉手当において不利にならない取扱いとし、併せて、介護休暇及び育児休業等についても同様に扱う。

(2) 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告

国家公務員の育児休業等に関する法律に関する事項として育児休業等に係る子の範囲の拡大、及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に関する事項として介護休暇の分割及び介護時間の新設について、平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）から実施し、併せて、民間労働法制の改正内容に即して、次のように措置を講ずる。

ア 介護休暇等の対象となる家族の同居要件の見直し

イ 介護を行う職員の超過勤務の免除について所要の措置

ウ 上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止についての体制整備

エ 非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の見直し

(3) 公務員人事管理に関する報告

ア 多様な有為の人材確保のため、各府省や大学等と連携し、効果的な人材確保を展開する。一方、試験制度面でも能力実証方法等必要に応じた

- 点検を行う。
- イ 人材育成のため、マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修及び中途採用者や国際化対応のための研修を強化し、派遣研修の活用を促進。官民人事交流推進に向けて環境整備を行う。
- ウ 能力・実績に基づく人員配置や昇進管理、処遇を公正に行うことが重要であり、特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要である。一方、働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要である。
- エ 仕事と家庭の両立支援の充実のため、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大を措置する。
- オ 長時間労働是正のため、府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要であり、現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組の徹底が有効である。また、長時間勤務職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要である。
- カ 心の健康づくり推進のため、ストレスチェック制度を実施し、働きやすい職場づくり実現に向けて職員一人一人が当事者意識を持つよう支援する。
- キ ハラスメント防止対策のため、セクハラやパワハラの防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等防止につき防止策を措置する。
- ク 非常勤職員の勤務環境の整備のため、育児休業、介護休暇の取得要件の緩和等を措置し、給与に関する指針に沿った処遇確保を各省庁に指導する。
- ケ 高齢層職員については、定年延長に向けた仕組みの具体化が必要であり、当面、フルタイム中心の再任用勤務の実現を通じた能力及び経験の活用を図る。

人事院の給与勧告の骨子、育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の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。

む す び

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るとともに、特別給についても、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を下回ったこと、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) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定すること。

(3) 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、年間の支給月数を0.10月分引き上

げ、4.30月分とすること。

支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引上げ、平成29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こと。

再任用職員、大学の学長並びに一般職の任期付研究員及び任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行うこと。

また、人事院は、本年の人事院勧告において、再任用職員の増加や在職期間の長期化等が見込まれる状況を踏まえ、再任用職員の勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるよう設定することを報告した。同報告や他の都道府県の状況等を考慮し、検討を行う必要がある。

(4) その他の課題

ア 獣医師の処遇

獣医師については、人材確保を図る観点から、他の都道府県との均衡を考慮し、初任給調整手当の支給期間の拡大など、処遇の改善に向け取り組む必要がある。

イ 特地勤務手当

特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）については、離島その他の生活に著しく不便な地に所在する公署ごとにそれぞれ級地区分が定められているが、本委員会としては、社会経済情勢の変化を踏まえた上で、国や他の都道府県の状況を考慮し、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

2 扶養手当の見直しについて

人事院は、本年の人事院勧告において、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額については、他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するとともに、子に係る

手当額については、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、引き上げを行うなど扶養手当の見直しを勧告した。

本委員会としては、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、従来、職員の給与制度については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、人事院の扶養手当の見直しの内容などを踏まえ、人事院勧告に準じて改正する必要がある。

3 公務運営に関する課題について

(1) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減と勤務時間の管理

時間外勤務の縮減については、職員の心身の健康保持のみならず、公務能率の向上等を図る上で重要な課題であり、本委員会では、従来からその必要性を指摘してきたところである。

各任命権者においても、これまで様々な取組を推進してきたところであるが、昨年度、一部の任命権者では一人当たりの年間総実勤務時間数が前年度から増加するなど、依然として長時間の時間外勤務が生じている。

このことから、各任命権者においては、時間外勤務が生ずる要因の調査・分析及びこれまでの取組の検証を進め、業務の更なる効率化や繁忙期における業務支援等業務の平準化に取り組むほか、業務実態に応じた適正な人員配置など、より一層の取組を推進する必要がある。

これらの取組においては、管理監督者が勤務時間管理における自らの役割を強く認識することが何よりも重要であり、勤務管理システム等を活用し、所属職員の勤務状況の適確な把握と適時・適正な業務管理に努めるとともに、事前命令の徹底等により時間外勤務の更なる縮

減に努めることが重要である。

また、各任命権者においては、職員の健康管理等の見地から、出退勤（勤務）時間の正確な把握や、宿日直等の勤務体制及び休憩時間の付与等について、適切な管理に努める必要がある。

特に、学校現場における教職員の勤務時間の管理については、改善の余地があることから、管理監督者においては所属職員の勤務時間を正確に把握するための取組を引き続き進めるとともに、任命権者においても、学校現場の実態を把握した上で、適正な勤務環境の確保に向け、勤務管理システムの導入等実効性のある具体的な取組を進める必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

職員一人一人が公務においてその能力を十分に発揮するためには、仕事と育児や介護の両立が図られることが重要であり、各任命権者においては、これまでも育児や介護に係る支援制度の整備充実に取り組んできたところである。

育児に関する支援については、各任命権者において、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により取組が進められているが、一部の任命権者においては、依然として男性職員の育児休業等の取得率は低い状況にある。

また、介護については、職員の介護休暇の取得実績に、ここ数年間大きな変化は見られないものの、今後は高齢化の進展に伴い、介護休暇の取得者の増加や介護期間の長期化も予想される。

各任命権者においては、育児休暇や介護休暇等が取得しやすい職場環境づくりに向け、管理監督者等の意識改革に引き続き取り組む必要がある。

さらに、人事院は、民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分

割取得、介護時間の新設等の措置に関する意見の申し出及び勧告を行うとともに、非常勤職員についても、介護休暇の分割取得等について所要の措置を講ずることとしており、本県においても、国の動向等に留意しつつ、仕事と育児や介護が両立できるよう、利用しやすい支援制度を拡充する必要がある。

あわせて、給与上の取扱についても、人事院勧告に準じ、所要の措置を講ずる必要がある。

ウ 心身の健康管理

職員の心身の健康管理については、健康の保持・増進の観点はもとより、公務遂行能率の維持向上という観点からも重要な課題である。

特に、心の健康づくりについては、一部の任命権者において心の健康の問題による休職者が病気休職者全体の8割を超える状況となるなど、その対策が課題となっている。

各任命権者においては、「心の健康づくり計画」等に基づき、これまで様々な取組を進めてきたところであるが、心身の健康管理のためには、個々の職員が当事者意識を持ち、メンタルヘルスに対する理解を更に深めることが重要であり、これまで以上に、その実効性が担保されるよう、体系的な取組を継続して推進する必要がある。

今年度から導入されたストレスチェック制度は、ストレスに対する職員自らの気づきを促すとともに、職場ごとの検査結果の分析により職場環境の課題を把握できることが期待されており、引き続き円滑な実施を進めるとともに、職場環境の改善に向けた効果的な活用方法を検討する必要がある。

また、心の健康の問題により休職した職員を対象とした復職試行制度や勤務軽減措置については、引き続き、これまでの取組を検証

して更なる充実を図るとともに、復職後の状況把握や職務遂行能力の回復支援等といったフォローアップや再発防止策にも取り組む必要がある。

法令で義務付けられている長時間の時間外勤務を行った職員を対象とした医師による面接指導については、各任命権者とも実施率が依然として低いことから、その向上に向けて取り組む必要がある。

職場におけるハラスメントについては、職員の尊厳を傷つける行為であり、勤労意欲の低下や職場環境の悪化等の要因となるだけでなく、心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなることから、各任命権者においては、研修等による意識啓発や相談窓口の周知等、引き続き発生防止や相談体制の充実に取り組むとともに、良好な職場環境の整備に努める必要がある。

(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

各任命権者は、平成28年4月1日から、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き、人事評価を実施し、その評価結果については、任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用することとされている。

公正な人事評価制度を円滑に実施するためには、評価者研修の充実等による評価能力の向上を図るとともに、評価者と被評価者との相談、指導、助言や、被評価者に対する研修等を通じて、人事評価制度の趣旨及び目的が被評価者との間で十分に共有されるよう、引き続き努めることが重要であり、評価結果については、任用、給与、分限等に適切に反映させる必要がある。

また、職員の退職管理についても、適切に対応する必要がある。

(3) 多様な人材の確保及び育成

複雑多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、県

職員として優れた資質や高い能力を有する多様な人材を確保し、育成することが重要である。

本委員会は任命権者の求める多様な人材を確保するため、これまでも、試験区分の新設や試験実施方法等の見直しを行ってきたところである。

一方、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にある。

本委員会としても、受験者募集の周知を強化することとするが、各任命権者にあっては、職種ごとの中長期的人員配置の考えの下、年度ごとの職員採用数の平準化に努める必要がある。

人材育成については、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、各種職員研修による人材育成を通して職員の職務遂行能力の向上に努めることが重要である。

女性職員の登用拡大については、各任命権者において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき策定した特定事業主行動計画により取り組んでいるところであり、引き続き計画的、積極的な登用及び職域拡大等を図るとともに、働きやすい環境の整備に努め、意欲と能力のある女性を活用する必要がある。

(4) 雇用と年金の接続

人事院は今年度の報告で、国家公務員における再任用制度の諸課題を示すとともに、民間企業の運用状況等を踏まえ、再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるよう取り組むとともに、雇用と年金の接続の推進のための様々な取組を示している。

本県においても、各任命権者において、雇用と年金の接続に係る諸課題の検討がなされているところであるが、定年退職する職員の希望、意欲、能力、適性等に応じ、その職員が培ってきた多様な専門的知識

や経験を活用し得るポストへの配置に努める必要がある。

また、今後は年金支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、管理職も含め、再任用希望者の増加が見込まれることから、その能力と経験の有効活用についても、併せて検討する必要がある。

これらの検討にあたっては、県民福祉の向上や行政サービスの拡充に繋がるよう留意するとともに、国の動向、他の地方公共団体の取組等を注視しながら、中長期的人員配置を見据えた組織体制、給与等のあり方の諸課題についても検討する必要がある。

(5) 服務規律の徹底

職員は、県行政を推進するにあたり、職員一人一人が県民全体の奉仕者として、勤務時間の内外を問わず自覚を持ち、県民の信頼を損なわないよう努める必要がある。

本委員会においては、これまでも、職員に対する県民の信頼が県行政を推進する上での基盤になるとの認識の下、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、一部の職員による県民の信頼を揺るがす不祥事が発生している。

各任命権者においては、服務規律の徹底を図るため、従来より注意喚起、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を検証し、法令遵守、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めることが重要である。

4 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、行政需要が増大かつ複雑化する中、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。