

職員の給与等に関する 報告及び勧告

平成 25 年 10 月

山梨県人事委員会

②

梨人委第 897 号
平成25年10月11日

山梨県議会議長 棚本邦由 殿
山梨県知事 横内正明 殿

山梨県人事委員会
委員長 小俣二也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第 8 条、第 14 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与について、別紙第 1 のとおり報告し、併せて給与の改定について、別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告実現のため、所要の措置を執られるよう要望します。

また、同法第 8 条の規定に基づき、公務運営について、別紙第 3 のとおり報告します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告

I 給与勧告の基本的考え方	1
II 職員給与と民間給与の比較	1
1 職員給与の状況	1
2 民間給与の調査	3
3 職員給与と民間給与との比較	5
III 国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較	7
IV 物価及び生計費	7
V 人事院の報告の要旨	8
VI むすび	8
1 本年の給与改定	8
2 給与構造改革における経過措置額の廃止	9
3 昇給制度の改正	10
4 その他の給与上の課題	10
5 給与勧告実施の要請	11

別紙第2 勸 告

13

別紙第3 公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成	15
2 能力・実績に基づく人事管理	16
3 職員の勤務環境の整備	16
4 服務規律の確保	19
5 雇用と年金の接続	19
6 その他の公務運営上の課題	20

職員の給与に関する報告

I 給与勧告の基本的考え方

本委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

このため、本委員会は、「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、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくすると認められる者同士の本年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）を行い、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本として、さらには、国及び他の地方公共団体の職員の給与水準との均衡や物価及び生計費の動向等をも考慮に入れながら、給与勧告を行っている。

本委員会では、このような給与勧告により適正な職員給与を確保することは、労使関係の安定に寄与するとともに、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっており、県民の理解を得る上でも重要なものであると考える。

II 職員給与と民間給与の比較

1 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日現在をもって実施した「平成25年職員給与実態調査」の結果によると、第1表及び第2表に示すとおり、職員の総数は11,888人で、平均年齢は43.9歳、平均経験年数は21.3年、学歴別構成は大学卒84.0%、短大卒5.0%、高校卒11.0%、男女別構成は男63.7%、女36.3%となっており、「山梨県職員等の給与の特例に関する条例」（平成17年山梨県条例第105号。以下「特例条例」という。）による給与の減額措置後のその平均給与月額は388,835円（給料356,045円、給料の調整額1,316円、地域手当11,693円、教職調整額7,055円、義務教育等教員特別手当3,168円、扶養手当9,558円）で、昨年より596円（0.15%）低くなっている。

なお、当該減額措置がないものとした場合の本年4月における職員の平均給与月額は、390,357円となっている。

第1表 給料表別職員数及び学歴別・男女別構成比

給料表	職員数	学歴別構成比			男女別構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	男	女
行政職	3,471	74.9	9.2	15.9	72.4	27.6
医療職(一)	18	100.0	—	—	83.3	16.7
医療職(二)	58	48.3	51.7	—	10.3	89.7
医療職(三)	49	91.8	8.2	—	6.1	93.9
研究職	194	97.4	2.1	0.5	82.5	17.5
福祉職	52	92.3	7.7	—	30.8	69.2
教育職(一)	1,985	94.4	3.1	2.5	57.9	42.1
教育職(二)	4,437	97.0	3.0	—	48.9	51.1
教育職(三)	5	80.0	20.0	—	100.0	—
公安職	1,619	54.1	4.8	41.1	95.1	4.9
全職員	11,888	84.0	5.0	11.0	63.7	36.3

第2表 給料表別平均給与月額、平均年齢及び平均経験年数

給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数	給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数
行政職	363,908 (366,055)	43.3	21.0	教育職(一)	413,345 (414,176)	44.1	21.2
医療職(一)	559,538 (567,971)	45.6	21.8	教育職(二)	415,424 (417,121)	46.3	23.4
医療職(二)	315,703 (315,703)	38.4	16.3	教育職(三)	426,547 (426,547)	44.4	18.8
医療職(三)	337,762 (338,284)	39.6	17.1	公安職	345,503 (346,144)	39.0	17.7
研究職	377,939 (379,225)	42.1	18.8				
福祉職	304,937 (304,937)	32.8	9.9	全職員	388,835 (390,357)	43.9	21.3

(注)1 「平均給与月額」は、給料、給料の調整額、地域手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当及び扶養手当の合計額である。

2 ()内は、特例条例による減額措置前の額である。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、毎年、人事院と共同して「職種別民間給与実態調査」を実施している。

本年も、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 324 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 145 事業所を対象に、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、本年 4 月分として支払われた給与月額等を詳細に実地調査した。

この職種別民間給与実態調査は、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず実施しており、ベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなど給与抑制措置を行った事業所の給与の状況も、公民の給与較差に反映されることとなる。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、86.9%と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

なお、本年調査から、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業を、新たに調査対象産業としており、企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の事業所は、昨年比べて 34 増加している。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で 38.7%（昨年 34.7%）、高校卒で 34.5%（同 25.6%）となっており、これらのうち大学卒では 95.8%（同 95.2%）、高校卒で 82.9%（同 96.8%）と昨年同様、多くの事業所で初任給は据置きとなっている。

（給与報告資料 2 民間給与及び公民比較関係 第 15 表 参照）

(2) 本年の給与改定の状況

第 3 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は 5.3%（昨年 7.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 8.0%（同 13.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は 0.9%（同 0.0%）、ベースアップ慣行のない事業所の割合は 85.8%（同 78.3%）となっている。

また、第 4 表に示すとおり、一般の従業員（係員）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 83.7%（同 88.9%）となっている。

第3表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

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	ベースアップの慣行なし
係員	5.3	8.0	0.9	85.8
課長級	2.6	7.9	0.9	88.6

(注) ベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	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	
		増額	減額	変化なし			
係員	88.4	83.7	15.1	9.3	59.3	4.7	11.6
課長級	81.9	77.1	14.5	7.2	55.4	4.8	18.1

(注) 定期昇給の実施が未定及び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。

(3) 雇用調整の実施状況

第5表に示すとおり、雇用調整を実施した事業所の割合は27.5%となっており、昨年(35.3%)と比べると減少している。なお、雇用調整の措置内容は、採用の停止・抑制となっている。

第5表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	27.5
転籍出向	—
希望退職者の募集	—
正社員への解雇	—
部門の整理閉鎖・部門間の配転	—
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	—
残業の規制	—
一時帰休・休業	—
ワークシェアリング	—
賃金カット	—
計	27.5

(注) 平成25年1月以降の実施状況である。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

(公民給与の較差)

本委員会は、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、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年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、第6表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり2,216円（0.58%）下回っており、特例条例による減額措置前の職員給与との比較では、職員給与が民間給与を1人当たり27円（0.01%）下回るにとどまり、均衡していることが判明した。

(注) 特例条例による減額措置とは、職員の給料月額が、部局長級、その他の管理職の別により、それぞれ4%、3%減額された措置をいう。

第6表 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
385,513 円	383,297 円	2,216 円 (0.58%)
	〈減額措置前の額〉 385,486 円	27 円 (0.01%)

- (注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 職員給与は、給料344,969円（減額措置前347,158円）、地域手当11,505円、扶養手当10,969円、管理職手当11,236円、住居手当4,127円及びその他の手当491円の合計額である。

(2) 特別給

(公民の特別給の比較方法)

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を均衡させることを基本に、勧告を行っている。

また、民間の支給状況をより迅速に職員給与に反映させるため、民間の特別給の前年8月から当該年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて公民比較を行っている。

(本年の比較の結果)

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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特別給は、第7表に示すとおり、平均所定内給与月額の3.88月分に相当している。一方、現行の職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数は、平均で3.95月である。

第7表 民間における特別給の支給状況

項	目	支給額等
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	331,759 円
	上半期 (A ₂)	330,318
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	662,058 円
	上半期 (B ₂)	621,750
特別給の支給割合	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.00 月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)	1.88
	年間	3.88 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25年2月から7月までの期間をいう。

Ⅲ 国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較

総務省が行った平成 24 年地方公務員給与実態調査によると、平成 24 年 4 月 1 日現在における本県の行政職給料表適用職員のラスパイレス指数は 108.3 となっている。

また、各都道府県のラスパイレス指数の状況は、第 8 表のとおりである。

第 8 表 都道府県のラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数	100 未満	100 以上 105 未満	105 以上 110 未満	110 以上
団 体 数	0	8	31	8

なお、国家公務員の給与については、平成 24 年 4 月から 2 年間、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成 24 年法律第 2 号。以下「給与改定・臨時特例法」という。）による給与減額措置が講じられており、当該減額措置がないものとした場合の本県のラスパイレス指数は、100.1 となっている。

〈参考〉国家公務員の給与減額措置がないものとした場合

ラスパイレス指数	99 未満	99 以上 100 未満	100 以上
団 体 数	15	11	21

(注) 「ラスパイレス指数」とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(-)の適用職員の俸給額（基本給）を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させ、比較し算出したもので、国を 100 としたものである。

Ⅳ 物価及び生計費

1 物価指数

総務省統計局の調査による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月に比べ全国では 0.7%、甲府市では 0.4% 下降している。

(給与報告資料 3 物価、生計費及び労働経済関係 第 22 表 参照)

2 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎として算定した甲府市における本年 4 月の 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 155,180 円、177,790 円及び 200,370 円となった。

(給与報告資料 3 物価、生計費及び労働経済関係 第 21 表 参照)

V 人事院の報告の要旨

人事院は、本年8月8日、国家公務員の一般職の職員の給与等について報告し、併せて、国家公務員制度改革等に関して報告したが、その要旨は別表のとおりである（月例給は官民給与較差が極めて小さいこと、特別給は民間の支給割合と均衡していることから、改定のための勧告はなし。）。

VI む す び

1 本年の給与改定

本委員会が行った本年の民間の給与実態調査の結果をみると、厳しい経営環境を反映して、多くの事業所で初任給や定期昇給の昇給額が据え置かれ、ベースアップを実施している事業所も少数である。一方、本年4月における職員の給与水準は、昨年より低下しており、同月時点における公民の給与比較の結果、職員の月例給が民間給与を下回っていることが明らかになった。

なお、職員給与と民間給与の比較は、本来あるべき適正な給与水準を示すという趣旨から、特例条例による減額措置の影響を除いた減額前の職員給与により行っている。

特別給については、職員の年間の平均支給月数が、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合を上回ることとなった。

一方、国家公務員の給与については、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の国家公務員給与と民間給与との較差は小さく（76円、0.02%）、従来から較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送ってきたこと、当該措置による減額後の額では民間給与を7.78%下回っていることなどから、月例給の改定は行わないこととし、特別給についても、公務における年間平均支給月数が民間の年間支給割合と均衡していることから、改定は行わないこととされたところである。

本委員会は、このような状況を踏まえ、かつ、物価及び生計費並びに他の都

道府県の状況など地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員給与について次のとおり取り扱うことが適当であると認める。

ア 月例給については、民間の給与との較差が僅かであり、均衡していることから、改定は行わないこと。

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）については、民間の特別給の支給割合と均衡を図るため、年間支給月数を0.05月分引き下げること。

なお、本年度については、12月期の期末手当から差し引くこと。

また、平成26年度以降については、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当の支給月数を定めること。

2 給与構造改革における経過措置額の廃止

給与構造改革における経過措置額については、国においては、給与改定・臨時特例法により、平成26年3月末に廃止するとともに、この廃止に伴って生ずる原資については、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとした。

一方、本県においては、経過措置額の対象者については、毎年の昇給、昇格等により減少し、本年4月1日現在において、50歳台の職員を中心に、全体の約1割の職員が経過措置額を受給しているところであるが、本委員会としては、これまで「適正な給与水準の在り方等を考慮すれば、人事院勧告の内容を基本としつつ、本県の実情を踏まえ、適切な対応を行う必要がある」としてきたところである。

国において当該経過措置額の廃止が決定され、また、本年の人事院報告において、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくとされたことから、本県においても、経過措置額対象者への影響に配慮しつつも、給与制度の総合的な見直しが行われ、新たな給与制度が導入されるまでには、経過措置額を廃止する必要がある。

また、経過措置額の廃止と併せて、昇給回復の措置を実施することが適当である。

3 昇給制度の改正

人事院は、昨年の勧告において、給与構造改革における経過措置額の廃止後も、50歳台後半層における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定され、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するため、55歳（一部の俸給表適用者にあっては57歳）を超える職員については、標準の勤務成績では昇給させず（現行は2号俸の昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給にそれぞれ抑制するとともに、昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減することとした。

これを受け、国は、昇格制度の改正については、平成25年1月から実施し、昇給制度の改正については、平成26年1月から実施することとした。

本県では、平成18年度から平成22年度までの給与構造改革の実施に当たり、給料表及び給与制度が基本的に国に準拠していることから、人事院が指摘した課題と同様の課題があると認め、国に準じた内容で改革を実施してきた。このことを踏まえると、人事院が指摘した高齢層職員に係る給与上の課題は、本県においても対処すべき課題と認められることから、本委員会でも、昨年の報告において、人事院勧告に準じた制度改正を行うことが適当であると言及したところである。

本県では、昇格制度については、本年3月に国に準じた改正が行われたが、昇給制度については、改正には至っていない状況にあり、昇給制度についても、国に準じた改正を行うことが適当である。

なお、この改正により、55歳を超える多くの職員が昇給しないこととなるが、職員の士気の低下を招かないよう、一部の職員に限定して実施している勤務成績の給与への反映について、対象者を拡大するなど、適切な対応を行う必要がある。

4 その他の給与上の課題

人事院は、本年の報告において、国家公務員の給与に対する国民の理解を得

るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととしている。

今後、地方公務員の給与制度についても大きな見直しが見込まれることから、国の動向や他の都道府県の対応状況に留意していく必要がある。

また、年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図るため、定年退職する職員が希望する場合には、年金支給開始年齢に達するまで再任用することとしているが、再任用職員の給与について、人事院では、「平成26年職種別民間給与実態調査」において具体的な実態を把握した上で必要な検討を進めることとしており、本委員会としても、国や他の都道府県の動向等に留意しながら、引き続き研究・検討を進めていくこととする。

5 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている地方公務員に対する代償措置として、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることにより、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、県民の理解を得る上でも重要であると考えます。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割について深い理解を示され、本委員会の勧告のとおり実施されるよう要請する。

なお、本県では、本年度においても、本委員会の勧告によらない特例条例による給与の減額措置が実施されており、さらに本年7月から、国が平成24年4月から実施している給与減額支給措置に準じた大幅な減額措置が実施されている。

このため、実際に受ける給与額が本来の給与額より相当程度低くなっており、職員の士気と生活に及ぼす影響が懸念される場所である。

本委員会としては、これらの減額措置は、地方公務員法に定める給与決定原則を逸脱したものであり、できる限り速やかに、本来の適正な給与水準が確保されるよう最善の努力を尽くすことを求めるものである。

勸告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次のとおり措置することを勧告する。

1 期末手当

(1) 平成25年12月期の支給割合

ア 特定幹部職員、特定任期付職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.325月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.75月分とすること。

イ 特定幹部職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.125月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.65月分とすること。

ウ 特定任期付職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

(2) 平成26年6月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員、特定任期付職員以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を1.2月分及び1.35月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.625月分及び0.775月分とすること。

イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を1.0月分及び1.15月分とすること。再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.525月分及び0.675月分とすること。

ウ 特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合を1.375月分及び1.525月分とすること。

(3) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

ただし、(2)のアイウについては、平成 26 年 4 月 1 日から実施すること。

2 給与構造改革における経過措置額

山梨県職員給与条例及び山梨県一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例の一部を改正する条例（平成 17 年山梨県条例第 102 号）附則第 11 条の規定による給料、山梨県学校職員給与条例の一部を改正する条例（平成 17 年山梨県条例第 103 号）附則第 10 条の規定による給料及び山梨県警察職員給与条例の一部を改正する条例（平成 17 年山梨県条例第 104 号）附則第 11 条の規定による給料については、廃止することとし、廃止に伴って生じる原資については、給与構造改革期間中抑制されてきた昇給の回復に充てること。

公務運営に関する報告

1 有為な人材の確保・育成

行政を取り巻く社会経済状況の変化や県民の行政需要が複雑・多様化する中で、良質な行政サービスを提供するためには、有為な人材の確保と育成が極めて重要である。

本委員会においては、これまでも採用説明会やオープン県庁の開催など受験者の確保に努めてきたところであり、昨年度からは、職員採用のためのホームページに加え、フェイスブックページとツイッターでも県庁に関する様々な情報を発信しているところである。

また、昨年度から、多様な人材を確保するため、卓越した経験や高度な専門知識・資格を有する意欲ある者を採用する試験（行政Ⅱ）を実施するとともに、本年度も一部試験において、受験可能年齢の引上げや受験資格要件の緩和など、より多くの受験者確保のための見直しを行ったところである。

しかしながら、少子化に伴い受験年齢人口が減少する中で、受験者を確保するためには、引き続き任命権者と連携し、募集活動をより一層強化すると同時に、インターンシップの充実など県の仕事を理解してもらう取組を強化していくことが重要である。併せて、採用試験制度について、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、研究・検討を進めていく必要がある。

さらに、限られた職員数の中で、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、職員一人一人の資質を向上させ、組織全体の力を高めていく必要がある。このためには、職員自ら、自己啓発や能力開発に積極的に努めるとともに、任命権者においては、職場内外の様々な機会や手段を通じて人材育成に取り組む必要がある。

なお、民間企業の就職活動時期が平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しされることから、今後、試験日程や募集活動の内容などについて、必要な検討を進めていく。

2 能力・実績に基づく人事管理

時代の変化に的確に対応し、高度化・多様化する県民のニーズに適切に対応していくためには、職員の士気を高め、公務運営の活性化を図っていくことが重要であり、公務の特性を踏まえた能力・実績等に基づく人事管理を進めていく必要がある。

国では、勤務成績の評価結果を任用や給与等の人事管理の基礎として活用する人事評価制度を導入しており、今後、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要があるとしている。

本県においても、現在、行政職等の管理職、教員、警察官については、それぞれ独自の人事評価制度が実施され、また、その他の職員については、試行を重ねながら制度の検討・改善が図られているところである。

今後とも、評価結果の任用、人材育成及び給与など人事管理への適正な活用の在り方について検討を重ね、公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度を早期に構築し、職員の有する能力や実績を重視した人事管理を、全職員に拡大していく必要がある。

3 職員の勤務環境の整備

本委員会は、本年7月から8月にかけて、時間外勤務の実態と年次有給休暇の取得状況等の把握を主な目的として、出先機関を含む複数の所属に対し訪問調査を実施した。

この調査を通して、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進には、所属長等の適切なマネジメントの下、職員とのコミュニケーションを図り、職員全体で支え合うような勤務環境の整備を推進することが、極めて重要であることを改めて認識したところである。

所属長等の適切なマネジメントにより勤務環境が整備されることによって、時間外勤務の縮減をはじめとする公務運営上の諸課題の解決に対し、相当の有効性が期待できるものと判断する。

なお、所属長等のモチベーションを維持し、マネジメントが効果的に発揮されるためには、的確な評価が不可欠であるので、任命権者において適切に対応

されることを期待する。

(1) 時間外勤務の縮減

本年の所属への訪問調査では、昨年との調査と比較すると、各職場において時間外勤務における事前命令は徐々に浸透が図られ、所属長等が、時間外勤務状況や業務の進捗状況の把握にも努めているケースも見られた。

業務内容によっては事前命令が困難な場合があることも理解できるものの、所属長等は、事前命令の徹底を図ることによって、日頃から職員の業務の進捗状況を的確に把握し、時間外勤務の必要性を精査した上で必要な指示を行うとともに、状況に応じた担当業務の見直しや業務の効率的な進め方など不断のマネジメントに努め、適切な管理のもとで時間外勤務を行わせることが必要である。

また、任命権者にとっては、引き続き各所属の時間外勤務の把握と分析に努め、時間外勤務の縮減に成果を上げている所属の取組状況の紹介など、より具体的な指導等を行うとともに、業務の見直しなどが進まないままに、時間外勤務の縮減目標の達成のため、職員に過度の負担をかけることがないよう配慮する必要がある。

(2) 年次有給休暇の取得促進

本年の所属への訪問調査では、所属長等のマネジメントの下、時間単位の年次有給休暇の取得奨励や業務に関する情報の共有化など、所属全体で年次有給休暇の取得促進のための取組を行い、計画的に取得している所属も見られたところである。

年次有給休暇は、職員の心身のリフレッシュを図り、労働意欲の維持にも寄与するものであるとともに、職員の仕事と生活の調和を図る上でも非常に重要なことから、引き続き計画的な取得促進に向けた取組を進めていく必要がある。

そのためには、時間外勤務におけるマネジメントと同様に、所属長等は職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得計画との乖離が認められるような場合には、職員本人との面談等を積極的に行うなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。

(3) 業務量に応じた職員配置

行政ニーズの多様化により、行政需要が増大、複雑化する中で、職員が高い倫理観を持って業務を遂行し、一人一人が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが強く求められている。一方、本年の所属への訪問調査では、新たな課題や突発的な事態への対応のため、業務量が増加し、時間外勤務も常態化するなど、職員への負担が大きくなっているケースも見られた。

個人の業務内容や業務量は、職員個人の適性や経験値、仕事の特性なども関係するため、目に見える形で度合いを示すことは困難ではあるものの、本年度に入り、業務量も一因と考えられる認定登録事務の先送りなどの不適正な事務処理が判明したところである。

任命権者においては、行政サービスの一層の維持向上のために、業務の効率化、簡素化などの見直しや、政策課題や業務量に応じた人員配置など、適時適切な対応に、より一層努めるよう望むものである。

また、職員には、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、それぞれ日々の職務に精励され県政の進展に寄与していることに対し、深く敬意を表するところであるが、今後とも、一人一人が、全体の奉仕者としての責務を自覚し、県民の期待と信頼に応えるよう、県職員としての誇りと使命感を持って一層職責を果たされることを期待するものである。

(4) 職員の健康管理

本委員会では、これまでも近年の精神神経疾患による長期病休者の増加に鑑み、心の健康づくり対策について言及してきたところであり、任命権者において様々な対策が講じられた結果、養護措置が必要とされた職員は、近年減少傾向にあったが、昨年度は増加している状況である。

また、健康管理室の相談状況をみると、「心の相談」件数は増加傾向にあり、養護措置を必要とするまでには至らないまでも、心の健康に不安を抱えている職員は相当数に上ることが推測される。

所属長等は、自身の振る舞いが職場の環境や雰囲気にも強く作用し、場合によっては職員に過重なストレスを与えかねないことがあることに十分留意しつつ、これまで述べてきた職員の業務の進捗状況や休暇の取得状況の把握な

どを通じて適切なマネジメントを発揮し、職員との良好なコミュニケーションを保ちながら、疲労やストレスを感じることの少ない快適な職場環境づくりに努める必要がある。

4 服務規律の確保

任命権者においては、職員による不祥事根絶を目指した有識者からの提言を踏まえ、職員の行動基準を策定するなど、服務規律の確保に向けた取組を講じているところであるが、残念ながら不適正な事務処理などの不祥事が未だに後を絶たない状況にある。

職員一人一人が、自らの行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを自覚し、県民全体の奉仕者として県民の規範となるべく高い倫理観を持って行動するとともに、任命権者においては、県民からの信頼を回復するため、引き続き、服務規律の遵守と再発防止に向けた取組を一層徹底する必要がある。

5 雇用と年金の接続

本年度から、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう雇用と年金を確実に接続する必要がある。

国家公務員については、本年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、定年退職者のうち希望者を、年金支給開始年齢に達するまで再任用することとされた。

また、各都道府県等に対しても、本年3月の総務副大臣通知により、国家公務員と同様に、現行の地方公務員法に基づく再任用制度を活用し、雇用と年金の接続を図るよう要請されたところである。

これを受け、本県でも本年6月定例県議会において、定年退職する職員が希望する場合には、年金支給開始年齢に達するまで再任用するとの方針が示されたところである。

来年4月からは、管理職を含め再任用希望者の増加が見込まれることから、再任用職員の職域拡大に向けた取組を進めるとともに、再任用希望者の意欲や

能力、適性等を的確に把握し、培ってきた多様な専門的知識や経験を活かせる職務への配置に努め、職員が安心して職務に専念できるよう留意する必要がある。

また、職員のモチベーションや組織活力の維持向上を図るため、中長期的な視点に立った計画的な職員採用に努めるとともに、能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど、採用から退職、再任用に至る総合的な人事管理制度を構築していく必要がある。

今般の閣議決定では、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の状況を勘案し、段階的な定年の引上げも含めた雇用と年金の接続の在り方について検討を行うとされていることから、本県においても、再任用の実施状況を検証し、国や他の都道府県の状況を注視しながら、改めて雇用と年金の接続の在り方について検討する必要がある。

6 その他の公務運営上の課題

人事院は、本年の報告に合わせて、公務において活躍することを期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の海外転勤に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないこととする休業制度を設ける必要があると認め、配偶者帯同休業制度の導入に関して、意見の申出を行ったところである。

本県でも、職員一人一人が家庭生活を全うしながら、能力を最大限に発揮してその職務を遂行するためには、当該休業制度に関し、今後とも国や他の都道府県の状況を注視していく必要がある。