

第 70 回

職員の給与等に関する報告および勧告

令和 2 年 11 月

福 井 県 人 事 委 員 会



人 委 第 1 5 0 号
令和 2 年 11 月 2 日

福井県議会議長 畑 孝幸 様
福 井 県 知 事 杉本 達治 様

福井県人事委員会
委 員 長 野村 直之

職員の給与等に関する報告および勧告について

地方公務員法第 8 条、第 14 条および第 26 条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 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。
この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

報 告

1 職 員 の 給 与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員（技能労務職員を除く。以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するため、本年4月「令和2年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第1表に示すとおり、在職者数は、13,121人であって、これら在職者の平均年齢は41.7歳であり、また、その男女別構成は男57.2%、女42.8%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の6種9給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料327,562円、扶養手当9,500円、地域手当5,313円、計342,374円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料350,350円、扶養手当8,491円、地域手当6,100円、計364,941円である。

第1表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

給料表		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	全給料表
区 分	平 均 給 与 月 額	給料 327,562	316,237	391,382	367,181	349,391	484,599	309,656	311,999	321,019	350,350
	扶養手当	9,500	11,591	9,753	6,683	8,466	15,766	5,666	3,963	2,857	8,491
	地域手当	5,313	4,730	5,651	5,312	5,121	81,886	4,451	4,436	4,534	6,100
	計(円)	342,374	332,558	406,786	379,176	362,978	582,252	319,773	320,399	328,410	364,941
在職者数(人)		3,404	1,734	2,020	4,454	292	152	256	788	21	13,121
性別 (人)	男	2,296	1,554	1,127	1,981	220	123	109	86	3	7,499
	女	1,108	180	893	2,473	72	29	147	702	18	5,622
学 歴 (人)	大 学	2,494	1,072	1,875	4,355	281	152	185	249	13	10,676
	短 大	330	24	63	99	9		71	529	8	1,133
	高 校	576	638	81		1			10		1,306
	中 学	4		1		1					6
平均年齢(歳)		41.9	37.2	45.1	42.6	41.3	44.0	38.4	38.0	37.6	41.7
平均経験年数(年)		20.1	16.1	22.5	20.0	18.5	20.6	16.2	16.4	14.9	19.6

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額を含む。

2 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。

3 再任用職員は含まれていない。(以下、第4表までについて同じ。)

4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果によると、第2表に掲げるとおり受給職員は5,169人で、全職員の39.4%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.8人（受給職員平均では2.1人）となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,491円（受給職員平均では21,553円）となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
扶養手当受給職員	5,169	39.4	0.8 〔受給職員 平均では 2.1〕	8,491 〔受給職員 平均では 21,553〕
扶養親族 1人	1,679	12.8		
2人	1,951	14.9		
3人	1,177	9.0		
4人	311	2.4		
5人	41	0.3		
6人以上	10	0.1		
扶養手当非受給職員	7,952	60.6		
計	13,121	100.0		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果によると、第3表に掲げるとおり受給職員は2,071人で全職員の15.8%を占めている。

なお、受給職員1人当たりの平均手当月額は25,462円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分			該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
			人員(人)	割合(%)	
住 居 手 当 受 給 職 員			2,071	100.0	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	9	0.4	25,462
		手当額11,000円を超え28,000円未満の受給者	1,414	68.3	
		手当額28,000円の受給者	648	31.3	

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果によると、第4表に掲げるとおり受給職員は11,003人で全職員の83.9%を占めており、その内訳は交通機関等利用者592人(5.4%)、交通用具使用者10,143人(92.2%)、併用者268人(2.4%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,407円となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は9,831人(89.4%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	該 当 職 員			受給職員平均 手当月額(円)
	区 分	人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		11,003	100.0	
交通機関等利用者		592	5.4	10,407
55,000円までの者		592	5.4	
55,000円を超える者		0	0.0	
交通用具使用者		10,143	92.2	12,113
自転車		303	2.7	
原動機付自転車等		9	0.1	
自動車		9,831	89.4	
併 用 者		268	2.4	15,120
55,000円までの者		268	2.4	
55,000円を超える者		0	0.0	

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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事業所 398 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 112 事業所を対象に、「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な調査を 6 月 29 日から先行して実施し、特別給の支給実績のほか、給与改定の状況等について調査を行った。また、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、8 月 17 日から 9 月 30 日までの期間で、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち事務・技術関係 22 職種および研究員、教員等 32 職種について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を調査した。

(1) 本年の給与改定等の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 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 33.4%（昨年 40.3%）、ベースアップを中止した事業所は 12.8%（同 5.0%）、ベースダウンを実施した事業所は 5.9%（同 0.0%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 88.0%（昨年 92.2%）となっている。昇給額が、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 33.3%（昨年 35.1%）、減額となっている事業所の割合は 13.2%（同 0.0%）、変化のない事業所が 41.5%（同 57.1%）となっている。

第 5 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	ベース慣行なし
係 員	33.4	12.8	5.9	47.9
課 長 級	31.8	11.7	4.6	51.9

第 6 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
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	89.5	88.0	33.3	13.2	41.5	1.5	10.5
課 長 級	85.6	84.1	27.2	10.1	46.8	1.5	14.4

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第7表に示すとおりとなっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	11,246円
配偶者と子1人	16,769円
配偶者と子2人	21,899円

(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。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については6,500円、配偶者以外については、子1人につき10,000円、父母等1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「令和2年福井県職員給与実態調査」および「令和2年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、民間にあっては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、役職段階、学歴、年齢が同等と認められる者同士の4月分の給与額を比較（ラスパイレス比較）し、その較差を算定したところ、第8表に示すとおり、職員給与が民間給与を68円（0.02%）上回った。

第8表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民 間 給 与 (A)	359,272 円
職 員 給 与 (B)	359,340 円
較 差 (A) - (B)	△68 円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	△0.02%

(2) 特別給

「令和2年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、民間事業所で事務・技術等従業員に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4.45月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数4.50月を下回っている。

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
平均給与月額	336,826 円 336,163 円
特別給の支給額	768,132 円 729,208 円
特別給の支給割合	2.28 月分 2.17 月分
年 間 の 合 計	4.45 月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは令和2年2月から令和2年7月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、福井市においては昨年4月と比べ0.2%の上昇となっている。

また、家計調査(総務省)の結果を基礎に算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ141,140円、163,680円、186,230円、208,770円となった。

(参考資料第16表、第18表)

(2) 雇用情勢

労働力調査(総務省)によれば、本年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準から0.2ポイント上昇して2.6%(季節調整値)となっている。

また、一般職業紹介状況(厚生労働省)によれば、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月と比べ0.31ポイント低下して1.32倍(季節調整値)、福井県では昨年4月と比べ0.21ポイント低下して1.88倍(季節調整値)となっている。

(参考資料第18表)

5 人事院の勧告等

人事院は、本年、先行して調査を実施したボーナスについては、10月7日に勧告・報告を実施し、月例給については10月28日に報告を行った。

その概要は次のとおりである。

(1) ボーナスに関する勧告の骨子 [勧告日 10月7日]

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合4.46月（公務の支給月数4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30 月（支給済み）	1.25 月（現行1.30）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
3年度以降	期末手当	1.275 月	1.275 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円平均年齢 43.2歳 [対前年△2,255円、△0.2歳]

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子 [報告日 10月7日]

1 新型コロナウイルス感染症にかかる本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期したうえで、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度等の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

(3) 月例給に関する報告 [報告日 10月28日]

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査 (完了率80.2%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差 Δ 164円 0.04% [行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢43.2歳]

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について、次のとおり所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等に基づく給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与と民間給与とが概ね均衡していた。また、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与の年間支給割合は4.45月で、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.50月)が民間事業所の特別給与を0.05月上回っていた。

本委員会としては、本年の職種別民間給与実態調査の結果や国家公務員の給与制度および人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給与については、改定を行わないことが適切であると判断し、特別給与については、引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

ア 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給与の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、支給割合を引き下げる必要がある。支給月数の引下げ分は、民間の特別給与の支給状況を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期および12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

イ 改定の実施時期

この給与改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施することとする。

(2) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身両面の健康保持、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題であり、女性の活躍推進に向けた環境整備を図るという面からも必要である。

また、少子高齢化や厳しい人材確保競争の中で、多様で有為な人材を確保し、職員が意欲を持って働くことを可能とするためにも、重要な課題となっている。

本県においては、昨年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、1箇月について45時間かつ1年について360時間とするなどの上限を設定しており、各任命権者においては、これらの上限時間の遵守を徹底するとともに、引き続き、超過勤務縮減に向けた取組を進めていく必要がある。

超過勤務時間の縮減に向けて、本県においては、全庁一斉消灯退庁日(ライトダウンデー)やライトダウンウィークの実施・拡充に加え、所属長による声掛けの徹底や定期的な副部長会議の開催による全職員の超過勤務の状況の把握や業務分担の見直しの協議など、任命権者による積極的な取組が行われ、また、RPAによる定型業務の自動化の試行導入などにより一定の効果

を上げている。

任命権者においては、引き続き、業務のスリム化・効率化などを進めるとともに、超過勤務のさらなる縮減や適正な人員配置に取り組む必要がある。また、業務の効率化を図るため、押印廃止や電子決裁の導入、RPAや人工知能（AI）などIT技術等の活用をさらに図るとともに、これらの取組を強力に推し進めるためのIT人材の育成確保を行い、行政のデジタル化を推進していくことが重要である。

職場管理者にあっては、自らが先頭に立って仕事の進め方の見直しを行うとともに、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、所属内の業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行うことが必要である。また、職員一人ひとりにおいても、タイムマネジメント意識・コスト意識を持って、日頃から計画的かつ効率的に業務に取り組む必要がある。このため、管理職員、一般職員それぞれに対する研修により、タイムマネジメント能力の高い職員を育成する必要がある。

また、年次休暇の取得促進については、各任命権者が策定している第3期特定事業主行動計画において、年次休暇の取得日数の目標値等が定められているところであるが、民間労働法制における時季指定の措置も踏まえ、実績の把握や休暇の計画表の活用等により、休暇を取得しやすい環境の整備に努める必要がある。

（3）学校現場における教職員の負担軽減

総実勤務時間の短縮において、特に、学校現場を取り巻く環境は、複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教員の長時間勤務の改善が課題となっている。

このため、文部科学省は、学校における働き方改革に関する取組を総合的に進めており、昨年12月には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」を改正し、本年1月には同改正法に基づき「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を告示した。

教育委員会においては、上記指針を受け、本年3月に「福井県教育委員会が行う義務教育諸学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、時間外の在校等時間の上限を原則1箇月について45時間かつ1年について360時間とする方針を定めたところである。教育委員会は、在校等時間の縮減を図るため、引き続き、「福井県学校業務改善方針」等に基づき、学校や教員の業務の見直し、効率化の推進を図るとともに、学校や教員の業務改善が着実に進むようフォローアップをしていく必要がある。特に、現在進めている学校運営支援員や部活動指導員などの外部人材の配置拡大による教職員の業務の負担軽減、校務支援システムの早期の全校導入による教職員の事務作業の効率化、部活動休養日の徹底等の部活動指導の負担軽減などについて、引き続き、強い取組姿勢を持って進めていくとともに、学校の働き方改革を踏まえて国が推進を目指している部活動改革の動向について注視していくことが重要である。また、学校事務の共同実施の機能強化や校務支援システムの活用等により、事務処理の効率化を図りつつ、事務職員の校務運営への参画をさらに進めていくことが必要である。

校長等は、率先して業務の見直しや効率化、合理化を図るとともに、校務支援システムにより教職員の勤務状況を的確に把握し、業務や勤務時間の割振りを適正に行うなど、リーダーシップをもって組織マネジメントを行い、教職員の負担軽減に努めていく必要がある。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援

本格的な少子高齢化を迎える中、男女が共に家庭生活や地域社会における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることができる勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率や県民サービスの向上、今後の多様で有為な人材の確保にもつながるものである。

各任命権者においては、「福井県女性活躍推進計画」および「第3期特定事業主行動計画」を策定している。これらの計画では、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進の面からも、男性の育児参加が重要であることから、特に男性職員の育児参加を推進していくこととしており、配偶者が出産した際の2日以上以上の休暇取得や出産後1年以内での1週間以上の連続休暇取得を目標としている。任命権者においては、休暇制度等の趣旨や内容の周知徹底を図り、休暇・休業の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めることが重要である。また、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整えていくことにより、該当する職員が休暇・休業を取得できるようにすることも重要である。

さらに、新型コロナウイルス感染防止対策を機に導入が進められている早出遅出勤務、在宅勤務（テレワーク）の定着や国や他の都道府県でも導入しているフレックスタイム制導入の検討を進め、育児や介護など、個々の職員の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進し、多様な人材の能力発揮を可能としていくことが必要である。

(5) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって大切であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを継続的に提供するという観点からも重要である。

心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが肝要であり、各任命権者においては、定期健診やメンタルヘルスに関する研修の実施、相談体制の充実など予防や早期対応のための様々な取組を行っている。特にメンタルヘルスの面においては、長期間療養している職員の円滑な職場復帰や再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、今後もこれらに積極的に取り組み、より充実したものとしていくことが望まれる。

職場管理者にあっては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更等に引き続き努める必要がある。個々の職員においても自らの心身の健康状態を把握し、早期に対処するセルフケアに努めることが必要である。

長時間労働を行う職員への医師による面接指導や「ストレスチェック制度」を十分に活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、職員におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげていくことが不可欠である。

また、出勤時の検温や、多数の人が手を触れる箇所の消毒、三つの密の回避など、職場における新型コロナウイルス感染防止対策を引き続き徹底する必要がある。

(6) ハラスメントの防止

本年6月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正す

る法律」においては、パワー・ハラスメントの定義が明確にされるとともに、事業主に対して、パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられている。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントなどについては、組織の正常な業務運営の障害となるとともに職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神疾患に陥る職員を発生させる要因ともなり得るものである。

これまで各任命権者においては、相談窓口の設置、ハラスメント防止ハンドブックの整備、職員研修の実施など、その防止対策の実施に努めているところであるが、これらの取組の実効性を高めるため職員や職場管理者への周知徹底をさらに図っていく必要がある。

また、職場管理者にあつては、これらの内容に十分配慮し、職場秩序が良好に保たれているか日頃から目を配り、引き続きハラスメントのない職場環境づくりに努めていくことが必要である。

(7) 公務員の高齢期雇用

段階的な年金支給開始年齢の引上げにより、今後さらに再任用希望者の増加が見込まれることから、これらの職員の能力および経験を職務執行の中で一層活用していくことが必要である。

各任命権者においては、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用することができるよう、当該職員の希望や能力、健康状態等を適切に把握するとともに、再任用職員の様々な能力や経験を生かせるよう、引き続き職域拡大などの検討をしていく必要がある。

政府においては、平成30年8月の人事院からの意見の申出を受け、本年の通常国会に定年を段階的に65歳に引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」を提出した。「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が審議未了で廃案とされたことに伴い、「地方公務員法の一部を改正する法律案」も継続審議となったが、今後、法案の審議状況や他都道府県の動向を引き続き注視していく必要がある。

併せて、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」では、定年引上げとともに俸給表のあり方等についての検討を行い、所要の措置を講じることが示されている。本県においても、国や他都道府県の状況を踏まえた所要の検討を行うことが必要である。

(8) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

しかしながら、わいせつ行為や交通法令違反により懲戒処分を受ける事案が発生しており、改めて職員一人ひとりが、自らの行動が県民の公務に対する信用に影響を与えることを強く認識し、公務の内外を問わず法令遵守を徹底していかなければならない。また、公務の執行者たる責務や、公務の活動に要する費用は原則として税金によって賄われていることを常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという高い倫理観・使命感を持って、自らの行動を律するよう努め、全力で職務に精励することが必要である。

そのためにも、各任命権者においては、職員研修等のあらゆる機会を通じ、これまで以上に職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図ることが肝要であ

る。また、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や勤務態度を常に把握し、日頃から適時適切な指示および指導を行うとともに、職場における倫理観の向上に努め、公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。

(9) 非常勤職員の適切な処遇

現在、公務においては、多様化する行政ニーズに対応するため、臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態の職員を活用することが必要不可欠となっている。

このような中、「地方公務員法および地方自治法の一部を改正する法律」により、一般職の会計年度任用職員制度が導入されたところである。任命権者においては、適正な任用や勤務条件が確保されるよう、引き続き適切に対応していく必要がある。

(10) 適正な給与の確保

人事委員会の給与勧告制度は、職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、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらし、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような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。