

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与並びに生計費等職員の給与を決定するための諸条件について調査及び検討を行ったので、次のとおり報告する。

1 職員給与等の状況

本委員会が実施した「令和2年度職員給与等実態調査」における本年4月1日現在の職員の給与等の状況の主なものは、次のとおりである。

(1) 職員数等

職員（職員の給与に関する条例（昭和26年7月青森県条例第37号）の給料表の適用を受ける常勤の職員をいう。以下同じ。）の総数は、16,676人（昨年16,913人）で昨年に比べ237人減少し、その平均年齢は43.5歳（同43.6歳）、平均経験年数は21.5年（同21.6年）となっており、このうち行政職給料表適用者の平均年齢は41.5歳（同41.7歳）、平均経験年数は20.2年（同20.4年）となった。また、性別構成比は男性57.4%、女性42.6%となっており、学歴別構成比は大学卒82.1%、短大卒3.1%、高校卒14.8%、中学卒0.0%となっている。（構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。）

表1 適用給料表別職員数等

区分 給料表	適用職員数		性別構成比		平均年齢	平均経験年数
		昨年比	男性	女性		
全給料表	16,676人	△237人	57.4%	42.6%	43.5歳	21.5年
行政職給料表	4,367	△57	64.2	35.8	41.5	20.2
警察職給料表	2,256	△11	89.5	10.5	37.3	16.2
海事職給料表	44	1	100.0	-	47.1	27.7
教育職給料表(一)	2,953	△57	57.7	42.3	44.6	21.9
教育職給料表(二)	6,636	△114	42.6	57.4	46.6	24.0
研究職給料表	98	△2	72.4	27.6	42.2	19.2
医療職給料表(一)	10	△3	50.0	50.0	55.2	29.4
医療職給料表(二)	218	2	41.3	58.7	42.0	18.8
医療職給料表(三)	94	4	5.3	94.7	39.6	17.9

(注) 再任用職員は含まない。

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は384,751円であり、このうち行政職給料表適用者の平均給与月額は345,836円となっており、いずれも昨年に比べ減少している。

表2 給料表別平均給与月額

給料表	区分	令和2年4月	平成31年4月
全給料表		384,751円	385,961円
行政職給料表		345,836	347,437
警察職給料表		337,265	336,222
海事職給料表		400,063	402,406
教育職給料表(一)		408,943	408,468
教育職給料表(二)		417,466	419,098
研究職給料表		360,727	367,720
医療職給料表(一)		888,428	874,463
医療職給料表(二)		344,707	349,570
医療職給料表(三)		319,914	323,517

(注) 「給与月額」とは、給料月額に教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 民間給与等の状況

本委員会は、民間給与等の実態を把握するため、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397(母集団事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した165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。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい状況に鑑み、病院は調査対象から除外した。

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特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

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、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、公務の行政職と類似すると認められる民間の事務・技術関係職種に従事する者等について、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及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査した。

新型コロナウイルス感染症の拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、調査の重要性に対する民間事業所の御理解をいただき、特別給等に関す

る調査の完了率は92.1%、月例給に関する調査の完了率は82.9%と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いえる。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った企業の割合は、大学卒で38.7%（昨年43.9%）、高校卒で35.7%（同41.2%）となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で44.2%（同47.9%）、高校卒で29.8%（同57.1%）であり、昨年に比べ大学卒で3.7ポイント、高校卒では27.3ポイント減少している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で50.6%（同52.1%）、高校卒で65.7%（同42.9%）となっている。

(2) 給与改定の状況

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29.0%（昨年33.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同0.0%）となっている。

表3 民間における給与改定の状況

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	ベースアップの慣行なし
	%	%	%	%
係員	29.0	11.2	0.6	59.2
課長級	20.4	11.6	1.5	66.5

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 ベースアップ実施等の各項目の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。

また、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78.5%（昨年92.6%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は29.7%（同17.6%）、減額となっている事業所の割合は6.2%（同9.5%）となっている。

表4 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施			定期昇給 中 止		
		増額	減額	変化なし			
	%	%	%	%	%	%	
係員	79.4	78.5	29.7	6.2	42.6	0.9	20.6
課長級	71.5	68.8	25.8	5.0	38.0	2.6	28.5

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定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 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「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、職員においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職給料表適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、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4月分の給与額（職員にあっては表5の注書きの職員給与、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について公民較差を算出したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均17円（0.00%）上回っていた。

表5 職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差	
		①-②	$\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] \%$
348,448 円	348,465 円	△17 円	(△0.00 %)

- (注) 1 「ラスパイレス方式」とは、月例給の公民比較を行うため、職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを示すもので、具体的には、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較したものである。
- 2 「職員給与」とは、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当等、へき手当等及び寒冷地手当を加えた額である。
- 3 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) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

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、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、年間で所定内給与月額の4.23月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.07月分上回っていた。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目		民間事業所
平均所定内 給与月額	下半期（A1）	334,354 円
	上半期（A2）	332,082 円
特別給の 支給額	下半期（B1）	692,015 円
	上半期（B2）	716,749 円
特別給の 支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.07 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.16 月分
	年間（計）	4.23 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」とは同年2月から7月までの期間をいう。

〔備考〕 職員の場合、現行の年間支給月数は平均で4.30月分である。

4 職員と国家公務員及び他の地方公共団体職員との給与の比較

昨年4月における給与水準について、国家公務員給与等実態調査（人事院）及び地方公務員給与実態調査（総務省）の結果に基づき、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員とを学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は97.4となっており、都道府県職員の平均指数は99.8となっている。

表7 国家公務員及び他都道府県職員との比較

ラスパイレス指数	本県職員	国家公務員	都道府県職員 （全国平均）	東北他県職員 （5県）
平成31年4月	97.4	100.0	99.8	99.2 ～ 100.5

（注）「ラスパイレス指数」とは、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により、国家公務員を100としてそれぞれ比較した指数で、平成31年4月1日現在の総務省公表値である。なお、この指数は、それぞれの時点における特例条例等による減額後の実支給額をもとに算出されたものである。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、青森市で0.3%下落している。

また、本委員会が同局による「家計調査」を基礎として算定した本年4月における青森市の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144,970円、163,130円、181,290円となっている。

6 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等

本年の国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要は、次のとおりである。

(令和2年10月7日人事院)

職員の給与に関する報告及び勧告の概要

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応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月)
	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 Δ 2,255円、 Δ 0.2歳]

(令和2年10月28日人事院)

職員の給与に関する報告の概要

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実地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、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 Δ 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。

公務員人事管理に関する報告の概要

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、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

む す び

1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に規定する給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めることとされており、職員や納税者である県民等の理解が得られるよう、これらの事項を総合的に勘案し、適切に判断していく必要がある。

また、職員の給与は、人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものであることから、これらについても留意しながら検討する必要がある。

2 本年の給与の改定

(1) 給料表

本年4月の月例給における職員給与と民間給与の較差を見ると、職員給与が民間給与を17円（0.00%）上回っているが、その差は極めて小さい状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を164円（0.04%）上回っている状況で較差が極めて小さいこと等から俸給表の改定を見送ったこと等を踏まえれば、職員の給料表については、改定を行わないことが適当である。

(2) 期末手当・勤勉手当

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（4.30月）は、本県の民間事業所における特別給の年間支給割合（4.23月）を0.07月分上回っている状況にある。

このため、期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間ににおける民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間平均支給月数を0.05月分引き下げ、4.25月分とすることが適当である。

支給月数の引下げ分については、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向等を踏まえ、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年度以降については6月期及び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が適当である。

また、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、同様に支給月数を引き下げることが適当である。

(3) 住居手当

人事院は、昨年、公務員宿舍の使用料の上昇を考慮して手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえて最高支給限度額を引き上げるについて勧告した。

本県の住居手当については、これまで国の制度を基本として措置してきているが、

人事院の勧告の考え方を踏まえつつ、本県における改定の必要性について検討したところ、本県の職員公舎の入居料の状況や民間における住宅手当の支給状況等において、国と同様の状況は認められず、現時点では改定が必要な状況とは言えないことから、引き続き、他の都道府県の動向等を注視し、必要に応じて改めて検討を行うこととする。

3 人材の確保

若年人口の減少、学生の進路選択の早期化、民間企業、国、他の地方公共団体における高い採用意欲等を背景に、近年、本県職員採用試験の受験者は減少傾向にあり、人材確保を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。

こうした中、本委員会では、民間とは異なる県職員の仕事の多様性やその内容、社会的役割の重要性など、県職員ならではの魅力をアピールするため、各受験者層の特性を踏まえながら、「技術職1DAY職場訪問」、「青森県職員ファーストステップセミナー」、「青森県庁JOBセミナー」等の開催やSNSなどの様々な広報媒体を活用した情報発信の充実など、受験者確保活動の強化に取り組んできたところである。

今後は、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした民間企業の取組等も参考に、オンライン説明会の開催などインターネットの活用を更に進めるほか、受験者層の動向の分析や新採用者及び任命権者からの意見聴取などにより人材確保の課題・ニーズを把握し、任命権者と連携しながら、本県の将来を担う有為な人材の確保に取り組んでいくこととする。

4 勤務環境の整備

(1) 新型コロナウイルス感染症に係る取組

職員における新型コロナウイルス感染症への対応については、職場における感染拡大防止の徹底、出勤困難休暇及び時差出勤制度の拡充、在宅勤務等のテレワークの実施などの取組を進めたほか、職員が新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合の感染症等防疫作業手当の特例を定めたところであり、今後も感染症拡大の予防を図りつつ、これまでの働き方や業務の在り方を見直すなどの取組を継続する必要がある。

特に、テレワークについては、感染症の流行や、地震、風水害等の自然災害に際しての業務継続の観点に加え、ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方の観点からも効果が期待されることから、これまでの取組状況や国及び他の都道府県の動向等も踏まえながら、勤務環境の整備を進める必要がある。

(2) 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、職員の健康確保や職務能率の向上のみならず、過重労働による過労死等の防止や有為な人材の確保といった観点からも重要な課題となっている。

職員の時間外勤務については、昨年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務

命令を行うことができる上限を、原則、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も720時間などと定め、各任命権者において時間外勤務の縮減に取り組んでいるところであるが、当委員会の調査によると、月80時間を超える時間外勤務を行った延べ職員数は平成30年度189人から令和元年度146人に、月100時間を超える時間外勤務を行った延べ職員数は平成30年度101人から令和元年度53人に減少したものの、なお長時間勤務を行う職員がいる実情にある。

このことから、これまでも本委員会が報告してきたように、各任命権者による時間外勤務の詳細な要因分析を踏まえた職員配置の精査などに加え、各所属においては、管理職員のリーダーシップ発揮によるマネジメントの強化、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識し計画的に業務を遂行するほか、現在取り組んでいる業務プロセス改革を促進し、生産性の向上を図ることも必要である。

また、学校現場における教職員の多忙化解消については、本県教育委員会において、本年3月に「学校における働き方改革プラン」を策定したほか、7月に青森県立学校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するなど、時間外勤務の縮減に向けた取組の強化を図っているところであり、教育委員会においては、市町村教育委員会等とも密接に連携しながら、同プランに掲げる取組を着実に進め、教職員の負担の軽減及び長時間勤務の是正に引き続き取り組むことが必要である。

(3) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得促進は、総実勤務時間の縮減に向けて、長時間勤務の是正と同様に重要な課題であり、各任命権者にあっては、年次休暇の計画的な利用について周知を図るなどの取組を進めているところである。

令和元年の職員1人当たりの年次休暇の取得日数は12.4日と平成27年の10.3日から増加傾向にあるが、各任命権者が定めた特定事業主行動計画においては、職員1人当たりの取得日数を16日へと増加させることを目標としていることに鑑みれば、各所属においては、柔軟で効率的な業務運営を図るとともに、管理職員が自ら率先して休暇を取得することや、職員一人ひとりの休暇取得に対する意識を高めるなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりにより一層取り組むことが必要である。

(4) 働きやすい勤務環境づくり

職員が心身ともに健康で、職務遂行において十分にその能力を発揮できる勤務環境を整備することは、職員本人はもちろんのこと、職員の家族にとっても重要なことであり、そのためには、仕事と家庭の両立支援、各種ハラスメントの防止、心の健康づくりの推進などが求められるところである。

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の推進の観点からも重要であり、本県では、これまでも男女を問わず育児や介護などの事情を抱える職員が安心して働き続けられる環境を整備するため、育児や介護のための休暇等の整備、子の看護休暇の拡充などを行ってきたところである。各任命権者に

においても両立支援制度の普及・啓発等の取組などにより、知事部局等の男性職員の育児休業取得率を例にとると平成30年度の9.5%から令和元年度は18.5%に上昇するなど、一定の効果も現れてきていることから、引き続き、取組を進める必要がある。

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等のハラスメントは、職員個人の尊厳や人格を不当に傷つけ、公務能率の低下や貴重な人材の損失に繋がる行為である。各任命権者においては、これまでもハラスメント防止等に関する要綱等を制定し、苦情相談体制を整備するなど、ハラスメントの防止に取り組んできているところであるが、ハラスメントの及ぼす影響の大きさに鑑み、引き続き、国の取組等も参考にしながら研修の実施や定期的な啓発活動等の取組を進める必要がある。

心の健康づくりの推進については、各任命権者において、メンタルヘルス研修の開催、個別の健康相談の実施、ストレスチェック制度の活用、メンタルヘルス不調による休職者等の職場復帰支援など様々な対策が講じられてきたところである。職員が職務を円滑かつ適切に遂行する上で、心の健康の保持増進は極めて重要であることから、ストレスチェック等による職員自らの心の健康状態の把握や、管理監督者等による職員の健康状態の把握と状況に応じた早期対応のほか、長時間勤務の是正やハラスメントの防止等によるメンタルヘルス不調のリスク軽減など、健康で働きやすい勤務環境づくりに向けた取組を一層進める必要がある。

5 高齢層職員の能力と経験の活用

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、行政サービスの質を維持・向上させていくためには、60歳を超える職員の能力と経験を一層活用することが重要である。地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として定めるものとされているところであり、引き続き、国家公務員の定年引上げの動向を注視しつつ、他の都道府県の状況や本県の実情を勘案しながら、定年の引上げや再任用制度の在り方について検討を行っていく必要がある。

6 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力・業績を適正に評価し、その結果を職員の処遇や能力開発に適切に反映させることは、職員一人ひとりの能力を高めると同時に組織全体の活性化と公務能率を向上させるうえで欠かせないものであり、各任命権者において、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意しながら、引き続き適切に人事評価制度を運用していく必要がある。

また、人事評価結果の給与への反映については、各任命権者において段階的に進められているが、依然として任命権者により差異が見られるところであり、職員の士気向上、能力・業績に応じた適切な処遇確保の観点から更なる取組を進める必要がある。

7 給与勧告実施の要請

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適正な処遇を確保する機能を有するものである。

人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立って給与勧告を行うことを通じて職員の適正な処遇が確保されるという仕組みは、職員の士気の向上、人材の確保に資するものであり、ひいては組織活力の向上、労使関係の安定等をもたらすことで能率的な行政運営に寄与するものであることから、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着しているものである。

議会及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、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。