

報 告

人事委員会は、地方公務員法に基づき、中立かつ専門的な機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業の従事者の給与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ことから、人事管理に関することと併せて、次のとおり報告する。

I 給与に関する事項

1 職員給与等の状況

本委員会が実施した「令和5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、15,949人（昨年16,157人）で昨年に比べ208人減少し、その平均年齢は43.2歳（同43.3歳）、平均経験年数は21.1年（同21.2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41.0歳（同41.1歳）、平均経験年数は19.5年（同19.6年）となった。また、性別構成比は男性56.2%、女性43.8%となっており、学歴別構成比は大学卒82.8%、短大卒2.8%、高校卒14.4%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。以下同じ。）

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は380,926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340,659円となっており、いずれも昨年に比べ減少している。

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	15,949人	△208人	56.2%	43.8%	43.2歳	21.1年
行政職給料表	4,323	11	62.5	37.5	41.0	19.5
警察職給料表	2,246	10	88.0	12.0	37.2	16.1
海事職給料表	39	△4	100.0	-	46.9	27.6
教育職給料表(一)	2,771	△51	55.6	44.4	44.8	21.9
教育職給料表(二)	6,164	△172	41.1	58.9	46.3	23.7
研究職給料表	95	△4	71.6	28.4	43.9	20.9
医療職給料表(一)	11	△1	72.7	27.3	54.2	25.7
医療職給料表(二)	202	△4	41.6	58.4	41.9	18.8
医療職給料表(三)	98	7	5.1	94.9	37.1	15.1

(注) 再任用職員(定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員)は含まない。

表2 給料表別平均給与月額

区分 給料表	令和5年4月	令和4年4月
全給料表	380,926円	381,704円
行政職給料表	340,659	341,021
警察職給料表	339,015	336,810
海事職給料表	404,322	396,485
教育職給料表(一)	409,714	409,122
教育職給料表(二)	412,997	414,544
研究職給料表	368,903	361,679
医療職給料表(一)	839,946	857,299
医療職給料表(二)	345,801	344,637
医療職給料表(三)	309,624	311,744

(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407(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155の事業所を対象に、「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、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も調査している。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の御理解をいただき、87.1%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見える。

(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46.8%（昨年39.8%）、高校卒で42.0%（同38.2%）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75.8%（同42.5%）、高校卒で51.7%（同54.2%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で24.2%（同57.5%）、高校卒で48.3%（同45.8%）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52.3%（昨年32.2%）、ベースダウンを実施した事業所はなかった（同—%）。

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88.6%（昨年84.3%）となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は31.6%（同27.8%）、減額となっている事業所の割合は6.8%（同4.3%）となっている。

表3 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	ベース改定の慣行なし
係員	52.3	5.0	—	42.7
課長級	45.5	6.1	—	48.5

(注) 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。

表4 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 中 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	88.6	88.6	31.6	6.8	50.2	—	11.4
課 長 級	83.9	83.9	30.0	5.5	48.5	—	16.1

(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、学歴及び年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあつては表5の注書きの職員給与、民間にあつ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民間給与との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3,907円（1.14%）下回っていた。

(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、年間で所定内給与月額の4.39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0.09月分下回っていた。

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	$\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] \%$
347,948 円	344,041 円	3,907 円	(1.14 %)

- (注) 1 「ラスパイレ方式」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、へき地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。

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)	353,070 円
	上半期 (A2)	355,934 円
特別給の 支給額	下半期 (B1)	785,023 円
	上半期 (B2)	771,324 円
特別給の 支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.22 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.17 月分
	年間 (計)	4.39 月分

(注) 「下半期」とは令和4年8月から令和5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。

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、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、本県職員のラスパイレ指数は96.8、都道府県職員のラスパイレ指数の平均は99.8となっている。

(注) 「ラスパイレ指数」とは、学歴別、経験年数別によるラスパイレ方式により、国家公務員を100としてそれぞれ比較した指数で、令和4年4月1日現在の総務省公表値である。

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3.1%上昇している。

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125,070円、175,490円及び225,930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

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の勤務時間について勧告するとともに、一般職の職員の給与について報告し、給与の改定について勧告を行った。

これらの報告及び勧告の概要は参考資料のとおりである。

7 本年の給与の改定

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。

(1) 月例給

ア 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3,907円(1.14%)下回っている状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を3,869円(0.96%)下回っていることから高卒者に係る初任給を7.8%(12,000円)、大卒程度に係る初任給を5.9%(11,000円)引き上げ、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行うことを勧告したことを踏まえれば、職員の給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院が医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し引上げを勧告したことや、他の都道府県の動向等を踏まえれば、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

(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（4.39月）を0.09月分下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年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間平均支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分については、人事院が民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしたことや、他の都道府県の動向等を踏まえると、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和6年度以降については期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることが適当である。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに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上げることが適当である。

8 給与制度のアップデート

人事院は、昨年職員の給与に関する報告において表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、本年の公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案として、人材確保を支える処遇の実現、職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現、職員の選択を後押しする給与制度上の措置等に言及している。

本委員会においても、今後、人事院の動向等に留意しながら、給与制度のアップデートへの対応について検討していく必要がある。

II 人事管理に関する事項

社会情勢が変化する中で、複雑化・高度化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、有為な人材を確保し、育成することが不可欠であるが、近年、全国的に公務員の人材確保が厳しさを増しており、本県の職員採用試験においても受験者が減少傾向にある。

人材の確保が厳しい状況の中で、質の高い行政サービスを提供するためには、職員一人ひとりが高い意欲とやりがいを持ち、これまで以上に活躍できる環境づくりに取り組む必要がある。職員の成長・活躍を組織として強力に支援し、個々の力を組織の力につなげることによって、組織全体の活力、パフォーマンスの向上が期待されるものである。

さらに、職員の健康確保や希望・事情に応じた柔軟な働き方の推進など、勤務環境を整備することにより、公務能率の向上だけでなく、働く場としての公務組織の魅力が高

まり、多様で有為な人材の確保につながると考える。

1 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保

複雑化・高度化する行政ニーズに迅速に対応するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけではなく、民間企業等における職務経験を有する社会人の採用、高度の専門的な知識経験を必要とする業務等への任期付職員の採用など、多様な採用制度を活用し、有為な人材を確保することが不可欠である。

本委員会では、県職員の仕事が県民の生活を支え、やりがいを感じられる魅力的なものであることをアピールするため、「技術職1DAY職場訪問」、「青森県職員採用なんでもガイドンス」等の開催やSNSによる情報発信など、任命権者と連携しながら取り組んでいるところであり、今後も受験者層の現状や傾向を分析しながら、より効果的な情報発信による受験者の掘り起こしを進めていく。

また、職員採用試験については、社会情勢の変化等を踏まえながら随時見直しを行ってきたところであり、大学卒業程度試験の病院運営職について、受験者層を拡大し、より多くの優秀な人材を確保する観点から、本年度、試験日程の前倒しや民間企業の採用試験で広く活用され、他の地方公共団体でも導入が進んでいるSPI3による試験を行ったところ、受験者数が昨年度と比較し大幅に増加し、有為な人材の確保につながった。

今後も、公務を取り巻く環境の変化を見据え、公務に求められる人物像や現行の採用手法が新たな時代に合ったものかどうか多角的な観点から検証しながら採用試験の見直しを進めていくことが重要であり、他の都道府県の状況などを参考にしながら、能力実証の観点に留意しつつ、SPI3の導入職種拡大の検討を進めるほか、人材獲得競争で競合する民間企業の採用手法や若年層を中心とした採用される側の人材の就労観、採用する側のニーズ等を踏まえながら、引き続き情報収集や課題整理等の取組を進めていく。

(2) 人材の育成等

(人材の育成)

複雑化・多様化する行政課題を解決し、行政サービスの向上や能率的な公務の運営を行うには、職員のニーズ等を踏まえ、任命権者が職員の職位に応じて必要な知識を修得させる研修と職員個人の自律的・主体的な学びを支援する取組を進めることが重要であり、現在、「青森県人材育成方針」に基づき、様々な取組が行われているところである。

今後は、定年引上げに伴う高齢層職員の活躍、行政のデジタル化の推進、職員の働く意識や価値観の変化、職員に期待される能力の変化等を踏まえ、新たな時代に対応した人材育成の在り方を検討し、取組を進める必要がある。

(人事評価制度に基づく人事管理)

人事評価制度については、職員的能力・業績を的確に把握し、評価することにより、その結果を任用・給与等の処遇や能力開発に反映させるものであり、職員が能力を最大限発揮し、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る。

管理職員は、日頃のコミュニケーションを土台としつつ、人事評価の指導面談において、組織及び個人の目標等の認識の共有やきめ細やかな指導・助言を行い、評価結果のフィードバックを通じて、職員の納得感を高めるなど、職員個人の成長と組織活力の向上に取り組む必要がある。

各任命権者においては、引き続き、評価の公正性、透明性、客観性を確保しながら、適切に運用していくとともに、併せて個々の職員のキャリア目標や学びの状況等を把握し、計画的な任用や育成に結び付けていく必要がある。

(女性活躍の推進)

女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことは、多様化する行政ニーズに対応し、県全体の行政サービスを向上させるために重要である。各任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の採用・登用の拡大等に積極的に取り組んでいるところであり、知事部局等では、令和5年4月1日時点で、女性採用比率は42.8%（目標値：毎年度40%以上）、副参事級以上の管理職に占める女性職員の割合は6.6%（目標値：令和8年4月1日までに8%以上）となっている。

今後とも、女性受験者の増加に向け積極的に取り組むほか、女性職員個々の意欲や適性を踏まえるとともにジェンダー平等の視点に立ち、人事配置や従業務の拡大、キャリア意識の醸成を図るための研修等の充実を図っていく必要がある。

2 働き方改革・良好な勤務環境

職員一人ひとりが働きがいを感じ、これまで以上に活躍できる環境をつくるためには、職員の事情や希望に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と生活の両立支援を図る必要がある。

また、時間外勤務の縮減や職員の健康管理の推進、ハラスメントのない職場の実現に向けた取組を進める必要がある。

(1) 柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、テレワークや時差出勤が広がり、さらに、社会における急速なデジタル化の進展による各種コミュニケーションツールやデジタルツールの活用など、柔軟な働き方を推進する動きが進んでいる。

本年の人事院勧告において、人事院は、より柔軟な働き方を推進し、職員の健康確保や希望に応じた働き方を一層可能とするため、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバルの確保、テレワークガイドラインの策定等の取組を推進して

いく旨報告している。

フレックスタイム制の導入やテレワークの拡大、ICT活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては職員の仕事に対するやりがい・働きがいの向上、多様な事情や価値観を有する有為な人材の確保にもつながると期待されるものである。

本県においても柔軟な働き方に対応した勤務時間制度について、今後、国や他の都道府県の動向を踏まえ、対象となる職員の範囲や期間の拡大等を検討していく必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援

仕事と生活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、これまでも妊娠、出産、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、子の看護休暇の拡充、不妊治療や介護のための休暇等の整備などを行ってきたところである。各任命権者における両立支援制度の普及・啓発等の取組などにより、男性職員の育児休業取得率は、知事部局等では令和3年度の29.8%から令和4年度は61.4%に大幅に上昇するとともに、警察本部においても令和3年度の44.7%から令和4年度は64.2%に上昇するなど、一定の効果も現れてきている。

特に、男性職員の育児休業取得率については、令和6年度までに100%とするよう今年度、知事部局等の特定事業主行動計画において、目標の見直しが図られたことを踏まえれば、夫婦交替での育児休業の取得や、男性職員の育児休業の取得をしやすい職場環境づくりを進めるため、周囲の職員の理解の醸成、代替職員の確保や長時間勤務の是正に努め、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要がある。

(3) 時間外勤務の縮減等

働き方改革の推進やワーク・ライフ・バランスの向上など、良好な勤務環境を整備する上で、長時間勤務の是正及び年次休暇の取得促進は、職員の健康・意欲・能力の向上、有為な人材の確保の観点からも極めて重要な課題である。

(時間外勤務の縮減)

各任命権者においては、時間外勤務の状況の定期的な把握など、時間外勤務の縮減に向けた取組を行っているところであるが、本年の本委員会の調査によると、月100時間以上の時間外勤務を行った延べ職員数は令和4年度308人、令和3年度305人となっており、令和2年度の111人から大幅な増加が続いている。この大幅な増加の要因は、新型コロナウイルス感染症、鳥インフルエンザ、自然災害などによる臨時・緊急的な業務への対応等やむを得ないものであり、各任命権者においては、

当該業務への従事時間を考慮した対応も行われているところであるが、引き続き、時間外勤務の詳細な要因分析を踏まえ、適正な職員配置や災害時等におけるより機動的で柔軟な対応について検討する必要がある。

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に加え、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識して計画的に業務を遂行するほか、デジタル技術の活用等により生産性の向上を図りながら、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

(教職員の働き方改革)

学校における教職員の多忙化解消については、「学校における働き方改革プラン」に基づき、県教育委員会と各市町村教育委員会が連携しながら取組を進めてきたところであり、令和2年度から令和4年度までの取組結果を踏まえプランを改定し、引き続き取り組んでいるところである。今後は、教育現場の実態をより把握するとともに、県教育改革有識者会議や総合教育会議などの様々な場における議論も踏まえながら、学校における働く環境が改善し、多忙化が解消されるよう、教育委員会が学校と一丸となって取組を進める必要がある。

(年次休暇の取得促進)

年次休暇の取得促進については、各任命権者において、年次休暇の計画的利用について周知を図るとともに、年次休暇取得日数が特に少ない職員に対して個別に取得を呼びかけるなどの取組を進めているところである。

令和4年の職員1人当たりの年次休暇の取得日数は13.3日となっており、令和3年の13.0日からわずかに増加しているが、各任命権者がそれぞれの特定事業主行動計画において、職員1人当たりの取得日数を16日へと増加させる目標を設定していることを踏まえれば、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ことなどに加え、業務の見直しや実施時期の工夫等による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) 健康管理の推進

職員が心身ともに健康であることは、職員本人や家族にとってとても大切なことであるとともに、職務遂行においてその能力を十分に発揮するための前提であり、職員の健康の確保は重要な課題である。

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、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が、長期の病気休暇取得者・休職者に占めるメンタルヘルス不調者の割合は依然として高い状況にある。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

て重要な課題であることから、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、職場環境が大きく変化した職員や業務に不慣れな職員に対する上司・同僚の適切なフォロー、円滑なコミュニケーション等を丁寧に進めることが重要である。

近年、新型コロナウイルス感染症、鳥インフルエンザ、自然災害などにより長時間の時間外勤務を行う職員が増加している状況が続いており、過重労働による健康への影響が懸念されることから、時間外勤務縮減の取組に加え、産業医等による面接指導を通じて心身の健康状態を確認する必要がある。

さらに、職員自らが心身の健康づくりに努めることや、各任命権者においては、今後増加する高齢層職員を含め、全職員が心身ともに安心して働ける職場づくりに継続的かつ積極的に取り組んでいくことが重要である。

(5) ハラスメントの防止

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関する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つながる行為である。

近年、本委員会へのハラスメントに関する苦情相談件数は増加傾向にあるが、ハラスメントは根絶する強い意志を持って対策を行わなければ減らすことさえ期待できない。

各任命権者においては、苦情相談体制の整備、研修内容の充実、定期的な啓発・周知の取組などを進めているところであるが、各所属においても、管理職員をはじめとする職員一人ひとりがハラスメントについて理解を深めるとともに、無意識の思い込みや先入観を持たずにコミュニケーションを図るなど、ハラスメント・ゼロの職場づくりに向けより一層取り組む必要がある。

また、多様性を認め合う社会づくりを目指す動きが広がる中、性的マイノリティに対するハラスメントについても理解を深めていく必要がある。

3 高齢層職員の能力・経験の活用

人口減少社会における労働力の減少を踏まえ、豊かな知識や経験、高い技術等を持つ高齢層職員の能力・経験のより一層の活用を進めるため、今年度から定年の引上げに係る制度が施行されたところである。今後は、定年引上げ対象者に対して適時適切に情報提供・意思確認等を行うとともに、高齢層の職員がモチベーションを確保しながら働くことができる勤務環境の整備のため、能力・経験に応じた人員配置や学び直しのための支援等の取組を進める必要がある。

4 会計年度任用職員制度の運用

会計年度任用職員制度については、地方公務員法等の改正により令和2年4月から導入され、各任命権者において、これまでも国から示された留意事項等を踏まえ適切

に運用されてきたところであるが、今般の地方自治法の改正や国の給与に係る取扱い通知等に留意しながら、引き続き、適切に対応していく必要がある。

Ⅲ 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。