

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきたので、その結果を報告する。

## 1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とするとともに、給与については、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」としている。

また、地方公務員には、その地位の特殊性及び職務の公共性にかんがみ、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

## 2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成31年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

### (1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定

獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で39,091人（昨年38,608人）、行政職給料表適用職員で8,869人（同8,887人）であり、平均年齢は、全職員で41.6歳（昨年42.1歳）、行政職給料表適用職員で42.1歳（同42.5歳）である。（参考資料第1表）

職員数を10年前の平成21年4月と比較すると、全職員で10,794人（21.6%）（うち、行政職給料表適用職員では269人（2.9%））減少し、平均年齢は、全職員で2.5歳（行政職給料表適用職員では1.6歳）低下している。

なお、10年前と比較して全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正により、平成29年4月1日から、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等については指定都市が負担することとされたためである。

[参考] 全職員数：平成28年4月1日（48,738人）、平成29年4月1日（38,220人）

## (2) 平均給与月額

行政職給料表適用職員（8,869人）の平均給与月額は383,116円（昨年385,380円）であり、医療職給料表等他の給料表の適用を受ける職員を含めた全職員（39,091人）の平均給与月額は397,347円（同400,239円）である。（参考資料第3表）

なお、平均給与月額について、給料表水準の引下げ改定が始まった平成14年度の改定前の額と比較すると、行政職給料表適用職員では8.1%、全職員では12.5%、それぞれ減少している。

## 3 民間の給与

### (1) 最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与の額及び所定外給与の額は、それぞれ昨年4月に比べ1.8%及び2.7%減少している。

## (2) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会及び福岡市人事委員会等と共同して、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2,211事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した543事業所を対象に、「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」を実施し、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詳細に調査するとともに、特別給や諸手当の支給状況等について調査した。（参考資料第13表～第23表）

### ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で32.7%（昨年30.9%）、高校卒で16.3%（同18.7%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で39.7%（同37.0%）、高校卒で55.1%（同44.3%）であり、大学卒で2.7ポイント、高校卒で10.8ポイントそれぞれ増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で60.3%（同63.0%）、高校卒で44.9%（同55.7%）であり、大学卒で2.7ポイント、高校卒で10.8ポイントそれぞれ減少している。

（参考資料第14表）

### イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、表1のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は37.3%（昨年37.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.2%）となっている。

表1 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 の慣行なし
係員	37.3	7.3	0.0	55.4
課長級	29.2	10.1	0.0	60.7

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間における定期昇給の実施状況をみると、表2のとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は88.3%（昨年90.0%）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25.4%（昨年24.1%）、減額となっている事業所の割合は4.8%（同3.9%）となっている。

表2 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 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	88.6	88.3	25.4	4.8	58.1	0.3	11.4
課長級	80.9	80.7	24.1	4.7	51.9	0.2	19.1

(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。

#### 4 本年の職員給与と民間給与との比較

##### (1) 月例給

「平成31年県職員給与等実態調査」及び「2019年（平成31年）職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員に相当する職員（行政職給料表適用職員のうち、福祉職、海事職及び医療技術職員等並びに本年度の新規学卒の採用者等を除く7,751人）、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴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）したところ、その較差は、表3のとおり、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均528円（0.14%）下回っていた。（参考資料第4表、第17表）

表3 職員給与と民間給与との較差

民間の給与(A)	行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員の給与(B)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
371,781円	371,253円	528円 (0.14%)

(2) 特別給

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、表4のとおり、年間で平均所定内給与月額 $\times$ 4.48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(4.45月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.03月分下回っていた。

表4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	342,503円
	上半期 (A2)	345,800円
特別給の支給額	下半期 (B1)	745,456円
	上半期 (B2)	794,527円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.18月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.30月分
	年 間	4.48月分

(注) 「下半期」とは平成30年8月から平成31年1月まで、「上半期」とは平成31年2月から令和元年7月までの期間をいう。

5 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、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の平成30年4月1日における給与水準について、その俸給額と給料額とをラスパイレス方式により対比させて比

較、算出したラスパイレス指数は101.1となっている。

表5 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

国家公務員	職員
100.0	101.1

## (2) 平均給与月額

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比較すると、本年4月の平均の給料(俸給)の月額では、職員(330,348円)が国家公務員(329,433円)を915円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(371,253円)が国家公務員(411,123円)を39,870円下回っている。

表6 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額		
	平均給与月額	給料(俸給)の月額	諸手当月額
	円	円	円
国家公務員(A)	411,123	329,433	81,690
職員(B)	371,253	330,348	40,905
(A) - (B)	39,870	△915	40,785

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料(俸給)の月額及び諸手当月額は、令和元年の人事院勧告参考資料第3表その1及び本県勧告参考資料第4表による。

## 6 物価及び生計費

総務省統計局の消費者物価指数は、本年4月において、昨年同月に比べ、全国では0.9%、福岡市では0.7%それぞれ上昇している。(参考資料第25表)

また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における福岡市の標準生計費は、表7のとおりである。(参考資料第24表)

表7 本年4月における福岡市の標準生計費

1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
114,810円	137,940円	178,810円	219,680円	260,560円

## 7 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて人事管理に関する報告を行った。

月例給については、民間事業所における賃金引上げの動きを反映して、民間給与が国家公務員給与を平均387円上回ることとなり、6年連続となる引上げを勧告した。また、特別給についても、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回っており、0.05月分の引上げを勧告した。

また、住居手当については、公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げること及びその原資を用いて手当の額の上限を引き上げること勧告した。

国家公務員の人事管理に関する報告においては、公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚について働きかけるなど一層の対応に努力すること、また、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進することとしている。

その概要は、別記のとおりである。

## む す び

職員の給与決定に関係のある諸情勢については以上述べてきたとおりである。また、給与以外の勤務条件や人事管理に関する状況・課題等を踏まえて総合的に検討した結果、職員の給与その他の勤務条件等についての本委員会の意見は、次のとおりである。

### 1 給与について

#### (1) 本年の給与の改定

##### ア 改定の考え方

##### (ア) 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月分の給与において、職員の月例給が民間給与を528円(0.14%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月分の給与の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げる必要がある。

##### (イ) 特別給

前記4(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.03月分下回っていた。このため、特別給については、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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することが適当である。

##### イ 改定の内容

##### (ア) 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表について、本年の公民較差の状況及び人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容を勘案して、給料月額を引き上げる改定を行う必要がある。



また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の改定を行う必要がある。

#### (イ) 期末手当・勤勉手当

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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.5月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合が均等になるように配分す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、支給月数を引き上げる必要がある。

### (2) 住居手当の改定

本年、人事院は、住居手当について、支給対象となる家賃額の下限及び最高支給限度額をそれぞれ引き上げる勧告を行った。

本県においても、地方公務員法に規定する均衡の原則にかんがみ、住居手当について、人事院勧告の内容に準じて、令和2年4月1日から、支給対象となる家賃額の下限及び最高支給限度額をそれぞれ引き上げる必要がある。

なお、任命権者においては、この改定に伴い手当の額が減額となる職員について、本県の実情を考慮して所要の経過措置を講ずることが適当である。

### (3) 給与制度の総合的見直し

本県においては、平成27年4月から、給料表水準を平均2%引き下げた上で、諸手当を含めた地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分を見直すことを内容とする給与制度の総合的見直しを実施し、令和2年4月1日に完成させることとしている。

この給与制度の総合的見直しの完成に伴い、平成23年1月から手当の額を3%引き下げている管理職手当については、当該引下げ前の手当の額に相当する額に改定する。

#### (4) その他の課題

試験研究機関において、試験研究又は調査研究の業務に従事する獣医師については、優秀な人材を安定的に確保する観点から、家畜保健衛生所や保健福祉環境事務所等に勤務する獣医師に対する初任給調整手当の支給額を勘案し、その初任給等の水準の在り方について検討する必要がある。

## 2 人材の確保及び育成について

### (1) 有為な人材の確保

本委員会では、本県職員の仕事の魅力ややりがいを発信し、有為な人材の確保につなげるため、事務系・技術系職員採用ガイダンスや女子学生を対象とした説明会、大学等で開催される就職説明会、福岡県ホームページ作成等による広報活動に取り組んでいるところである。

しかしながら、少子化の進行による受験者年齢層人口の減少や民間企業における採用活動の活発化・早期化、国や他自治体等との競争激化などの影響により、近年では職員採用試験の受験者の減少傾向が顕著となり、優秀な人材の確保が喫緊の課題となっている。

こうした状況の中、質の高い行政サービスを継続して提供していくために必要不可欠な優秀な人材の確保に向け、今年度から一部の試験区分において個別面接試験の回数を増やすなど、多面的で精度の高い人物評価に努めているところである。

今後、優秀な人材を継続的に確保するためには、受験者層に発信する本県の仕事の内容や魅力などの広報内容を更に充実させるとともに、発信の対象を九州圏外の学生等にも拡大し、積極的にアピールを行っていく必要がある。

本委員会としては、任命権者と緊密に連携を図りつつ、受験者層が求める情報の把握に努めながら、より有効な広報の内容や手段について検討していく。

### (2) 女性の採用・登用の拡大

複雑化・多様化している行政課題に対応するには、政策方針決定過程への女性の更なる参画拡大を図る必要があり、有為な女性職員の採用・登用を進めて

いくことが重要である。

今後とも任命権者と協力しながら女性受験者の確保に努めていく必要があり、女子学生を対象とした説明会などを通じて、公務の魅力や仕事のやりがい、キャリアパス、働きやすい勤務環境等について積極的な広報に努めていく。

また、任命権者においては、今後も、キャリア形成のための多様な業務への人事配置や研修の実施、職員の意識改革及び管理職のマネジメント能力の向上などに取り組み、女性が意欲を持って働くことができる職場づくりを一層進めていく必要がある。

### **(3) 人事評価制度に基づく適正な人事管理**

本県の人事評価制度は、職員の士気高揚や能力開発・人材育成を目的としたものであり、全職員を対象に実施され、既に給与への反映がなされているところである。

人事評価の結果を任用や給与等の人事管理の基礎として活用する前提として、職員の能力及び業績を適切に把握し、適正な評価を行うことが重要である。

任命権者においては、引き続き、運用実態を検証して、評価者である管理職員の評価スキル向上などに努め、職員の理解と納得を得ながら、人事評価制度に基づく適正な人事管理を進めていく必要がある。

## **3 働き方改革の推進と勤務環境の整備等について**

### **(1) 時間外勤務の上限規制の遵守及び長時間労働の是正**

働き方改革を進め、本県における長時間労働を是正することは、職員が意欲を持って生き生きと働くことを可能にするだけでなく、有為な人材の確保にとっても必要な、極めて重要な課題である。

このような認識の下、本委員会は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による労働基準法（昭和22年法律第49号）等の改正を踏まえ、本年4月から、時間外勤務命令の上限を、1か月について原則として45時間、例外業務に従事する場合100時間未満などと設定したところである。

本委員会が、本県職員のうち県立学校の教員以外について、本年4月から6月までの各月における時間外勤務命令の状況を調査したところ、例外業務に該当しない業務により1月に45時間を超えて時間外勤務を命じられた職員が延べ432人にも上り、そのうち3人についての時間外勤務命令は100時間以上に及んでいることが認められた（7月末時点報告値）。また、依然として長時間に及ぶ時間外勤務に従事している職員が相当数見受けられた。

任命権者においては、速やかに、所属長に対する是正指導及び上限を超過して時間外勤務を命ずるに至った要因等についての検証を行うとともに、再発防止策を講じて、厳に上限規制を遵守する必要がある。さらに、各所属において、マネジメントの強化を図るとともに、長時間労働の要因を分析した上で、当該要因に応じた時間外勤務縮減の取組を更に進める必要がある。

また、県立学校の教員については、教育委員会は、昨年3月に策定した「教職員の働き方改革取組指針」に基づいて教員の長時間勤務の改善に取り組んでおり、本年1月には、ICカードによる勤務時間管理システムを全県立学校に導入し、出退勤の状況の把握に着手したところである。

教育委員会においては、勤務時間管理システム等により把握した勤務実態を分析の上、本年1月に文部科学省がガイドラインにおいて示した在校等時間の上限の目安時間を遵守できるよう、超過勤務の要因等に応じた実効性のある縮減策を展開し、教員の働き方改革を着実に推進することが必要である。なお、その際、目安時間の形式的な遵守が目的化しないよう、勤務時間を適正に記録することなどについて、管理職員や教員の意識改革を徹底することが重要である。

あわせて、小中学校も含めた教育職場全体で教職員の働き方改革が着実に推進されるよう、県教育委員会においては、県立学校における取組に係る情報等を県内の教育職場や市町村教育委員会に提供し、全体で共有するなど、小中学校や市町村の取組を支援することにより、本県の教職員の働き方改革を牽引していくことが求められる。

本委員会としても、時間外勤務等の実態や任命権者における取組等について

引き続き調査・把握し、必要に応じて働きかけを行っていく。

## (2) 長時間労働者の健康の確保

長時間労働に従事した職員の心身の健康を確保するためには、医師による面接指導を適時かつ適切に行う必要がある。任命権者においては、長時間の時間外勤務等に伴う疲労の蓄積により健康障害のリスクが高まっているおそれがある職員を的確に把握するとともに、当該職員について本人の申出がなくとも面接指導を実施できるよう、必要な措置を講ずる必要がある。

## (3) 年次休暇の使用促進

本委員会が、平成30年における年次休暇使用状況を調査したところ、平均使用日数は10.9日であり、前年に比べ、全ての任命権者において平均使用日数、平均使用率のいずれも増加したことが認められる。また、年次休暇使用日数が0日の職員数については、前年に比べ減少したものの、依然として一定数の職員が年次休暇を全く使用していない状況が認められる。

職員の心身の健康の保持や仕事と生活の調和を図るため、任命権者においては、所属における年次休暇使用を促進するよう所属長に対する指導を更に進めるとともに、管理監督者においては、職員が年次休暇を使用しやすい職場環境づくりや計画的・連続的な使用の促進に引き続き努める必要がある。

## (4) 仕事と家庭等の両立支援の推進

育児、介護などのライフステージに応じた働き方を実現することは、職員にとって仕事と家庭等の両立に資するものであることはもちろん、任命権者にとっても、有為な人材の確保や公務能率向上の観点から重要かつ今日的な課題である。

任命権者においては、性別にかかわらず、必要とする職員に両立支援制度が十分に活用されるよう、引き続き制度の周知や職員の意識啓発に取り組む必要がある。

また、職員の仕事と家庭等の両立を更に推進するため、時差勤務制度の拡充、

サテライトオフィスの設置、在宅勤務の導入等の弾力的な働き方を可能にする措置を講ずることについて、引き続き検討を進める必要がある。

## (5) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を傷つけ、心身の健康に悪影響を及ぼし、その能力の発揮を妨げる行為であり、決してあってはならないものである。

本年6月に、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（令和元年法律第24号）が公布され、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化等の措置が規定されたところである。今後、労働政策審議会において、パワー・ハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置等の具体的内容について審議が進められることとなっている。任命権者においては、こうした国における議論等を注視しつつ、実効性のあるパワー・ハラスメント防止策を適切に講じていく必要がある。

全ての職員がそれぞれの人格を尊重され、安心して職務を遂行できる職場環境を実現するためには、職員一人一人が、ハラスメントについての関心と理解を深め、自らの言動に注意を払うとともに、管理監督者においては、職場の構成員間のコミュニケーションを活性化させ、ハラスメントを起こさず、許さない職場づくりをすることが極めて重要である。

任命権者においては、あらゆるハラスメントに関する意識啓発や職員が相談しやすい環境整備を継続するとともに、相談を行ったこと等を理由に不利益な取扱いがなされることがないように十分留意することが重要である。

## (6) メンタルヘルス対策

職員が、それぞれの職場において自己の能力を十分に発揮して生き生きと働き、質の高い行政サービスを持続して提供していくためには、心の健康の保持は極めて重要である。

そのため、任命権者においては、これまで、ストレスチェック制度の活用、

相談窓口の設置、職員への研修など様々な対策が講じられてきたところである。しかしながら、本委員会が実施した「職員の厚生制度に関する実態調査」によると、精神疾患によって長期病気休暇等を取得した職員の数には依然として増加傾向が認められる。また、年齢階層別に精神疾患による長期病気休暇等の発生率をみると、以前は40歳台、50歳台の職員における発生率が高い傾向にあったが、近年は、20歳台までの若年層における発生率が上昇傾向にあることが認められる。

任命権者においては、職員が悩みを一人で抱え込むことのないよう、風通しの良い職場づくりを引き続き進めるとともに、メンタルヘルス不調を未然に防止するための職員自身のセルフケア能力や管理監督者のマネジメント能力の向上、早期発見・早期対応のための相談しやすい環境の整備、円滑な職場復帰のための支援、再発防止に向けた取組を更に推進する必要がある。

#### (7) 会計年度任用職員制度の導入

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、臨時的任用職員及び非常勤職員の任用要件の厳格化並びに会計年度任用職員制度の創設が盛り込まれた地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が来年4月に施行され、本県においても会計年度任用職員制度が導入される。

本県では、これまで事務の種類や性質に応じ、臨時的任用職員及び非常勤職員など多様な任用・勤務形態を活用してきたが、会計年度任用職員制度導入後においては、任命権者は、法の趣旨に沿って、適切に制度を運用していく必要がある。

#### 4 定年の引上げに関する検討について

人事院は、昨年、国会及び内閣に対し、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行い、本年は、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう要請を行った。

本県においても、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サー

ビスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが必要であることから、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、引き続き、職員の定年の引上げに関し、本県の実態を踏まえた人事給与制度等の検討を進めていく必要がある。

## 5 公務員倫理の徹底について

本県においては、近年の不祥事の続発を受け、任命権者により新たな再発防止策を実施するなど不祥事防止のための取組が強化されてきたところであるが、依然として、飲酒運転等の不祥事が発生している。

職員においては、福岡県職員としての使命感と矜持を堅持し、服務規律の厳正な確保と法令遵守を旨として職務に精励することが重要である。任命権者においては、引き続き、職員に対し高い倫理意識の保持を徹底するとともに、不祥事の根絶に向けた取組を粘り強く進めていく必要がある。

## 6 おわりに

本年は、6年連続で月例給及び特別給を共に引き上げる給与勧告を行うとともに、有為な人材の確保や育成、働き方改革の推進、勤務環境の整備及び定年の引上げに関する検討の必要性などについて、本委員会の意見等を申し述べたところである。

本県は、全ての県民が、住み慣れたところで、働き、長く安全に元気に暮らし、安心して子どもを産み育てていくことができる地域社会を作っていくため、全力を挙げて各種の施策を推進しているところである。いうまでもなく、その取組は、職員の一人一人が、高い士気を持って、それぞれの職場で各々の職責を十分に果たすことによって、はじめて十全な成果が得られるものである。職員にあっては、県民の期待と信頼に応えるため、引き続き、全体の奉仕者としての強い使命感と揺るぎない高い倫理意識、福岡県職員としての矜持を堅持し、県民福祉の向上に向け、職務に邁進することが期待される。

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ているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則り、職員



の適正な処遇を確保することは、職員の士気を高揚させるとともに、有為な人材の確保や組織活力の向上、行政運営の安定に大きく資するものである。また、長年、職員の給与決定方式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、このような人事委員会の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。