

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鑑み、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、「令和3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39,289人（昨年39,280人）、行政職給料表適用職員で8,854人（同8,884人）であり、平均年齢は、全職員で41.1歳（昨年41.3歳）、行政職給料表適用職員で41.7歳（同41.8歳）である。（参考資料第1表）

職員数を10年前の平成23年4月と比較すると、全職員で9,691人（19.8%）（うち、行政職給料表適用職員では127人（1.4%））減少し、平均年齢は、全職員で3.0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（8,854人）の平均給与月額は382,794円（昨年383,268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（39,289人）の平均給与月額は396,012円（同396,975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8.2%、全職員では12.8%、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含む常用労働者の所定内給与の額及び所定外給与の額（参考資料第24表から算出した額）は、いずれも昨年同月に比べ2.0%の増加となっている。

（注）「所定外給与の額」は、参考資料第24表中、「きまって支給する給与の額」から「所定内給与の額」を差し引いた額

(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1,957事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した506事業所を対象に、「令和3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。なお、本年は、昨年同様、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環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。(参考資料第13表～第22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29.9%（昨年28.2%）、高校卒で13.0%（同17.8%）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29.7%（同36.1%）、高校卒で26.6%（同47.1%）であり、大学卒で6.4ポイント、高校卒で20.5ポイントそれぞれ減少している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で70.3%（同63.9%）、高校卒で73.4%（同52.9%）であり、大学卒で6.4ポイント、高校卒で20.5ポイントそれぞれ増加している。

(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30.6%（昨年30.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同0.0%）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	ベース改定 の慣行なし
係員	30.6	15.2	0.4	53.8
課長級	22.3	15.8	0.5	61.4

(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。

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84.9%（昨年86.0%）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19.2%（昨年22.0%）、減額となっている事業所の割合は9.5%（同8.3%）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	86.5	84.9	19.2	9.5	56.2	1.6	13.5
課長級	73.7	71.6	16.6	6.2	48.8	2.1	26.3

(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。

4 本年の職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「令和3年県職員給与等実態調査」及び「令和3年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては人事院が民間給与との比較に用いる行政職俸給表（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7,732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37円（0.01%）上回っていた。（参考資料第4表、第16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) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
367,607円	367,644円	△37円 (△0.01%)

(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 $\times 4.31$ 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0.14月分上回っていた。

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)	344,263円
	上半期 (A2)	347,472円
特別給の支給額	下半期 (B1)	720,408円
	上半期 (B2)	770,273円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.09月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.22月分
	年 間	4.31月分

(注) 「下半期」とは令和2年8月から令和3年1月まで、「上半期」とは令和3年2月から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令和2年4月1日における給与水準について、その俸給の月額と給料の月額とを対比させて比較、算出したラ

スパイレス指数は100.8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	100.8

(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(325,976円)が国家公務員(325,827円)を149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(367,644円)が国家公務員(407,153円)を39,509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)	407,153	325,827	81,326
職 員 (B)	367,644	325,976	41,668
(A) - (B)	39,509	△149	39,658

(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3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

本年4月の全国及び福岡市の消費者物価指数は、いずれも昨年同月に比べ0.4%低下している。(参考資料第24表)

また、本委員会が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23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
107,780円	174,160円	184,630円	195,080円	205,580円

7 人事院の勧告等

人事院は、本年8月10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、国家公務員給与が民間給与を平均19円上回っていたが、そ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、改定を行わないこととした。また、特別給については、国家公務員の年間の平均支給月数が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年間の支給割合を上回ったことから、0.15月分の引下げを勧告した。

国家公務員の人事管理に関する報告においては、「人材の確保及び育成」、「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援」、「良好な勤務環境の整備」及び「定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進」について、国家公務員が置かれている現状や課題を認識し、対応策を示した。

また、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。

これらの概要は、別記のとおりである。

む す び

職員の給与決定に係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 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37円(0.01%)上回っていたが、民間給与との較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であること、また、人事院が本年の月例給の改定を行わなかったことを踏まえ、月例給の改定を行わないこととする。

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0.14月分上回っていた。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0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。

支給月数の引下げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、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、再任用職員、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、支給月数を引き下げる必要がある。

(2) その他の課題

獣医師は、家畜伝染病の予防・まん延防止や食の安全・安心の確保など、その役割がより重要となっている。また、全国で初めてとなる「福岡県ワンヘル

「ワンヘルス推進基本条例」を制定した本県では、ワンヘルスの理念の浸透と実践のための行動計画の策定が進められており、人の健康や環境の保全に関する機能をもつ保健環境研究所と、家畜に加え、法令がなく所管省庁が判然としない愛玩動物や野生動物の保健衛生を担う動物保健衛生所が相互に連携して、ワンヘルスの理念を実践するワンヘルスセンターを設置することとされていることから、獣医師の果たす役割は一層重要となる。今後も優秀な獣医師を継続的かつ安定的に確保していく必要がある。

しかしながら、獣医師の確保は全国的な課題となっており、近年、他の都道府県において、初任給調整手当の新設や増額などの処遇の見直しが行われている。

このため、本県においても、その動向等に留意しつつ、初任給調整手当等の処遇改善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

近年、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、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。

加えて、新型コロナウイルス感染症への対応や災害対応等のため、技術系の採用予定数が増加しており、受験者の確保が急務となっている。

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・技術系職員別及び女性を対象としたガイダンス、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きた。

また、昨年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点や、広く九州圏外の学生等にも魅力をアピールするため、場所の制約を受けずに参加できるオンラインによる説明会の開催、職種ごとの仕事内容を職員自らが紹介する動画を作成してインターネット上で公開するなど、新たな取組を進めてきたとこ

ろである。

今後も、任命権者と緊密に連携を図り、職種ごとにやりがいや魅力を伝え、志望意欲を喚起できるようなオンラインによるイベントなど、より有効な受験者確保策に積極的に取り組んでいく。

(2) 女性の活躍推進

任命権者においては、女性職員一人ひとりが能力を最大限に発揮することによって、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、特定事業主行動計画に基づき女性職員の登用を行っており、一定の成果をあげているところである。

今後は、この春に策定した新たな計画に基づいた積極的な登用や人材育成、職員の意識改革、ワーク・ライフ・バランスの推進等を通じて、女性職員の活躍をより一層推進していく必要がある。

本委員会としては、引き続き任命権者と協力しながら、女性を対象としたガイダンス等を通じて、公務の魅力やキャリアパス、働きやすい勤務環境等について、具体的イメージを発信し、積極的な広報を行うことで、優秀な女性人材の確保に努めていく。

(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て導入され、全職員を対象に給与への反映がなされており、既に制度として受け入れら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していくためには、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るとともに、国の取組も参考にし、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) 長時間労働の是正

本県では、現在、時間外勤務命令の上限を1月について原則として45時間、例外業務に従事する場合には100時間未満などと設定しており、大規模災害その他避けることのできない事由への対応のために公務の運営上やむを得ない場合にあっては、上限を超えて時間外勤務を命ずることができるとしている。

しかしながら、任命権者の報告によると、令和2年度において、1月に100時間以上の時間外勤務を命じられた職員が、延べ1,373人に上るなど、一部の所属で時間外勤務の上限時間を上回る状況が認められた。

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持増進や、公務能率の向上のみならず、仕事と家庭の両立、有為な人材の確保の観点からも重要である。

任命権者においては、上限時間を超えて時間外勤務を命じた要因の検証を行うとともに、特定の所属や職員に負担が集中しないよう、業務量に応じた要員の確保を行うなどの対策を講じる必要がある。さらに、各所属においては、職員の勤務時間の適正な把握・管理の下、管理監督者が適切なマネジメントを行い、事業の見直しによる業務量の削減や業務の効率化に積極的に取り組んでいくとともに、職員一人ひとりが自らの働き方を見直し、計画的に事務処理を進めていくことが求められる。

新型コロナウイルス感染症対策に係る業務及び豪雨災害による被害の復旧・復興等に従事する職員をはじめ、関連する多くの職場で時間外勤務が増大しており、特に新型コロナウイルス感染症については、事態収束の見通しが立たない中、今後も対策業務等への従事による長時間労働が継続することにより、職員の心身の健康への影響が懸念されるところである。

長時間の時間外勤務を行う職員の健康管理は喫緊の課題であり、特に月80時間を超えて時間外勤務を行った場合、心身へ大きな負担がかかり、過労死や健康障がい発症のリスクが高まることから、当該職員に対する医師の面接指導を確実に実施するなど、長時間労働による健康障がいの防止に、引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 教員の働き方改革

本県においては、平成30年に県教育委員会が策定した「教職員の働き方改革取組指針」に基づき、ICカードによる勤務時間管理システムを用いた勤務時間の適正な把握、定時退校日や部活動休養日の拡大、学校閉庁日の設定など様々な取組を実施してきた。また、本年3月に改定された当該指針に基づき、新たに、本年度から4年間における超過勤務縮減の数値目標の設定、時差通勤の推進や統合型校務支援システムの活用による業務の効率化などを行うこととしている。引き続き、これらの取組結果を検証するとともに、更なる効果的な取組の実施により、教職員の働き方改革を推進していくことが重要である。

教員の働き方改革を進めるための選択肢の一つである一年単位の変形労働時間制については、制度導入に当たり、これを実りあるものとするためには、通常の業務量の削減や長期休業期間における部活動及び研修の効率化など実質的な教員の負担軽減を実施することが不可欠である。

併せて、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に、県教育委員会においては、市町村教育委員会と連携を図るとともに、市町村教育委員会や小中学校の取組を支援していく必要がある。

(3) 年次休暇の使用促進

年次休暇の使用は、職員の心身の疲労回復や仕事以外の生活の充実につながるものであり、仕事と生活の調和のために重要である。

しかしながら、本委員会が、令和2年における年次休暇の使用状況を調査したところ、年次休暇の平均使用日数は10.1日であり、昨年に比べて減少している。また、民間労働法制においては、平成31年4月から「年次有給休暇の年5日取得」が義務付けられているところであるが、本県では約2割の職員が年5日以上の使用には至っていない。さらに、年次休暇を全く使用していない職員も一定数存在している。

これらの状況については、新型コロナウイルス感染症対策業務等の増加も影響しているものと考えられるが、職員の心身の健康保持のためにも、任命権者においては、引き続き、年次休暇の使用促進について所属長に対し指導すると

ともに、管理監督者においては、職員不在時の業務をフォローし合う体制の構築など、職員が年次休暇を使用しやすい職場づくりに努める必要がある。

(4) 仕事と家庭等の両立支援及び多様な働き方の推進

少子高齢化の進展や女性の活躍推進が図られる中、性別にかかわらず、育児や介護を行う職員が仕事と家庭等を両立させながら意欲的に公務に取り組むためには、安心して働き続けることのできる職場環境の整備が重要である。

特に、男性職員の仕事と育児の両立については、特定事業主行動計画において、育児休業等や出産・育児に係る休暇の取得率の目標を掲げ、一定の成果をあげているところである。任命権者においては、この春に策定した新たな計画に基づき、引き続き、子育てに関する制度の周知や制度を利用しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

なお、国においては、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進める方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する国家公務員の育児休業等に関する法律の改正や、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するため、不妊治療のための休暇の新設、非常勤職員における産前・産後休暇の有給化などの措置について検討が進められており、本県においても、今後の法律改正や国の動向を注視しながら検討を行う必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、時差通勤の運用拡大や在宅勤務の導入、ICTの活用など職員の働き方が大きく変化している。多様な働き方は、いかなる環境下においても公務が遂行できる体制の整備のみならず、職員の仕事と家庭等の両立に寄与するとともに、有為な人材の確保にもつながるものであることから、任命権者においては、これらの制度が職員に定着して、幅広く利用されるよう推進し、さらには多様な働き方がより充実するよう、国や他の地方公共団体、民間企業等の動向に留意し、引き続き検討を行う必要がある。

(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るだけでなく、

職員の働く意欲を低下させ、ひいては心の健康を損なう職員を発生させる要因にもなる重大な問題である。

任命権者においては、パワー・ハラスメントの防止等の措置を講じるための人事院規則の制定等を踏まえ、昨年、ハラスメントに関する指針等を改正するとともに、これまで、ハラスメント防止に関する研修を実施するなど職員の意識啓発に取り組んでおり、近年増加傾向にあった職場におけるハラスメントの相談件数は、昨年度減少に転じるなど、一定の効果が出ていることがうかがえるが、依然として、多くの相談が寄せられている。

ハラスメントは決して許されないものであり、任命権者においては、職員一人ひとりに対する啓発を継続するとともに、管理監督者に対する研修を通じて、その責務について認識を徹底させることにより、ハラスメントのない職場環境の構築に努めていく必要がある。

(6) メンタルヘルス対策

職員の心の健康の保持増進は、職員がそれぞれの職場においてその能力を十分に発揮し、質の高い行政サービスを提供していくために、極めて重要な課題である。

そのため、任命権者において、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は増加傾向が続いており、特に20歳台及び30歳台の若年層の発生率については、近年、上昇傾向であることが認められる。

任命権者においては、その原因や背景の分析を進めるとともに、引き続き、互いに協力し合える風通しの良い職場づくり、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、メンタルヘルス不調を生じた職員の早期発見と早期対応、円滑な職場復帰のための支援、再発予防に向けた取組などにより、メンタルヘルス対策を更に進めていく必要がある。

なお、総務省は、精神的な問題で1月以上休んだ地方公務員がここ20年で急増していることから、今年度、地方公務員の心の健康に関する実態調査を実施し、有識者を交えた研究会で対策を議論した上で、報告書を取りまとめることとしており、その動向にも注視していきたい。

(7) 会計年度任用職員制度の適切な運用

会計年度任用職員は、多様化・高度化する行政ニーズに対応するために欠かせない存在である。当該職員が意欲を持ち、安心して働くためには、勤務環境や勤務条件の確保は重要であり、任命権者においては、引き続き、適切に制度を運用していくとともに、その勤務条件について、国の非常勤職員の取扱いや他の都道府県の動向等にも留意しながら、不合理な取扱いが行われることのないよう継続して検討していくことが必要である。

国の非常勤職員において検討が進められている育児休業の取得要件の緩和、不妊治療のための休暇の新設、産前・産後休暇の有給化などの措置について、今後の国における法律改正等の動向を注視しながら検討を進める必要がある。

また、特別給については、期末手当のみの支給であることから、その在り方について検討を行う必要がある。

4 定年の引上げに関する制度について

平成30年8月に人事院が行った「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」を受け、国家公務員法等の一部を改正する法律及び地方公務員法の一部を改正する法律が、本年6月に公布された。

令和5年4月の施行に向け、任命権者においては、高齢層職員の能力及び経験を活用し、本県の実態に即した定年の引上げを円滑かつ着実に実施できるよう、役職定年制のあり方、既存の再任用制度との均衡等、解決すべき諸課題を整理し、具体的に制度を構築していく必要がある。

本委員会においては、任命権者と協議を行いながら、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、関係規程の整備を行っていく。

5 公務員倫理の徹底について

任命権者においては、これまでも不祥事防止のための取組を強化してきたところであるが、依然として、性的非行や飲酒運転などの不祥事により、公務に対する県民の信頼が損なわれる事態が生じている。

県民からの信頼を回復し、更に高めていくには、職員一人ひとりが、福岡県職員としての使命感を持って業務に精励するとともに、公務の内外を問わず、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、法令を遵守することが必要である。

また、任命権者においては、引き続き、不祥事の根絶に向けた取組を推進し、職員の倫理意識の醸成に努めていく必要がある。

6 おわりに

県民ニーズの複雑化・多様化など、増え続ける行政需要に的確に対応していくため、職員においては、これまで培ってきた知識、経験などの自身の力を最大限発揮し、高い士気を持ってそれぞれの職務に邁進すること、また、任命権者においては、職員の創意工夫やアイデアが活かされる職場環境づくりが求められている。

そのような中、昨年から続く新型コロナウイルス感染症や頻発する自然災害に対応するため、多くの職員が県民の生命を守ることを最優先に、それぞれの職場で各々の職責を十分に果たすべく、日々職務に精励している。

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ったものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

本年は、昨年につき、月例給の水準は民間とおおむね均衡していたものの、特別給については、公務が民間を上回ったことから引下げ改定の勧告を行うこととなったが、民間準拠を基本とすることにより、広く県民の理解が得られるものと考えられる。

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。