

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4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39,347人（昨年39,289人）、行政職給料表適用職員で8,996人（同8,854人）であり、平均年齢は、全職員で40.8歳（昨年41.1歳）、行政職給料表適用職員で41.3歳（同41.7歳）である。（参考資料第1表）

職員数を10年前の平成24年4月と比較すると、全職員で9,626人（19.7%）減少（行政職給料表適用職員では19人（0.2%）増加）し、平均年齢は、全職員で3.1歳（行政職給料表適用職員では1.8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（8,996人）の平均給与月額は379,302円（昨年382,794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（39,347人）の平均給与月額は394,437円（同396,012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9.0%、全職員では13.2%、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は、昨年4月から0.2%増加している。（参考資料第24表）

(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1,994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4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、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、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30.0%（昨年29.9%）、高校卒で14.4%（同13.0%）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34.2%（同29.7%）、高校卒で38.2%（同26.6%）であり、大学卒で4.5ポイント、高校卒で11.6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65.8%（同70.3%）、高校卒で61.8%（同73.4%）であり、大学卒で4.5ポイント、高校卒で11.6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31.2%（昨年30.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.9%（同0.4%）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	31.2	13.4	0.9	54.5
課長級	21.1	15.4	0.6	62.9

(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87.0%（昨年84.9%）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29.8%（昨年19.2%）、減額となっている事業所の割合は2.7%（同9.5%）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	90.2	87.0	29.8	2.7	54.5	3.2	9.8
課長級	75.2	72.0	24.6	1.7	45.7	3.2	24.8

(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4年県職員給与等実態調査」及び「令和4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7,749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978円(0.27%)下回っていた。(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) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
366,510円	365,532円	978円 (0.27%)

(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に相当する4.40月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.30月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.10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)	352,583円
	上半期 (A2)	353,762円
特別給の支給額	下半期 (B1)	759,432円
	上半期 (B2)	794,402円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.15月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.25月分
	年 間	4.40月分

(注) 「下半期」とは令和3年8月から令和4年1月まで、「上半期」とは令和4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3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100.6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	100.6

(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(324,157円)が国家公務員(323,711円)を446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(365,532円)が国家公務員(405,049円)を39,517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)	405,049	323,711	81,338
職 員 (B)	365,532	324,157	41,375
(A) - (B)	39,517	△446	39,963

(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4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月の消費者物価指数(総務省)は、昨年同月に比べ、全国では2.5%、福岡市では1.9%それぞれ上昇している。また、本年4月の国内企業物価指数(日本銀行)は、昨年同月に比べ、10.0%上昇している。(参考資料第24表)

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
98,570円	152,510円	165,050円	177,580円	190,100円

7 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8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921円上回ることとなり、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たことから、0.10月分の引上げを勧告した。

国家公務員の人事管理に関する報告においては、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向け、「人材の確保」、「人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等」及び「勤務環境の整備」についての課題認識とそれぞれの対応策を示した。

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978円(0.27%)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、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.30月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.10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0.10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) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び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0.10月分引き上げ、4.40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、再任用職員の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、支給月数を引き上げる必要がある。

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年、人事院は、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて様々な取組を進める中で、給与制度についても、社会と公務の変化に応じたアップデートを図っていく必要があると報告した。

この給与制度の整備については、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、諸手当など、様々な側面から一体的に取組を進めていくとされていることから、今後、人事院の検討状況や他の都道府県の動向等を注視していく必要がある。

2 人材の確保及び育成について

(1) 有為な人材の確保

少子化の進行、国・他自治体との競争激化などの影響により、職員採用試験の受験者数の減少傾向が続く中で、民間企業における採用意欲の回復など、職員採用を取り巻く環境は、今後一層厳しくなることが予想される。また、近年は感染症対応や災害対応等のため、技術系職員の採用予定数が増加しており、受験者の確保は喫緊の課題となっている。

県職員の仕事は、全体の奉仕者として、県民の生命、安全、安心を守る、社会に貢献できる仕事である。

本委員会では、こうした県職員の仕事のやりがいや魅力を発信し、有為な人

材の確保につなげるため、対面に加え、オンラインも活用しながら、若手職員によるセミナーや事務系・技術系職員別及び女性を対象としたガイダンスを実施するほか、大学等で開催される就職説明会への参加、職種ごとの仕事内容を紹介する動画の作成など、様々な広報活動に取り組んできた。

今後も、任命権者と緊密に連携を図り、受験者が公務員への就職を意識する早い学年からガイダンスやセミナーへの参加を促すとともに、技術系や民間経験者等、試験の受験者層ごとに効果的な情報発信を行うなど、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、女性職員一人一人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。

行政課題が多様化する中、女性職員の活躍は益々重要性を増していることから、今後も引き続き、計画に基づいた積極的な登用や人材育成、管理職を含めた職員一人一人の意識改革、ワーク・ライフ・バランスの推進等に着実に取り組み、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、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について具体的に発信するなど積極的な広報を行い、優秀な女性人材の確保に粘り強く取り組んでいく。

(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、評価者である管理職員の評価スキル向上を図る研修の徹底などに努め、職員の理解と納得感を高めながら、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) 長時間労働の是正等

本県では、平成31年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務を命ずることができる上限を設定している。任命権者の報告によると、新型コロナウイルス感染症や大雨災害等への対応のため、令和3年度において、月に100時間以上の時間外勤務を命じられた職員は延べ1,457人、年に720時間を超えて時間外勤務を命じられた職員は278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。

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、仕事と生活の両立支援や労働意欲保持に影響を及ぼすものであるため、組織を挙げて強い姿勢で、その是正に取り組む必要がある。

任命権者においては、時間外勤務の管理の徹底・強化、事業の見直し、業務の削減・効率化等に取り組んでいるところであるが、依然として、新型コロナウイルス感染症対策業務などにより、長時間の時間外勤務を行っている部署や職員が見受けられる。そのため、業務量に応じた人員の確保や適正な配置に更に努めるとともに、コロナ禍を契機に事務事業の精選、効率化を一層進めるなど、時間外勤務の縮減に向けたより実効ある取組を実施・徹底していくことが必要である。

管理監督者は、時間外勤務の縮減が自らの重要な責務であることを自覚し、所属長を含む全ての職員は、長時間労働の是正に対する意識を高め、所属全体で時間外勤務の縮減に努めていくことが重要である。

また、やむを得ず長時間労働に従事した職員の心身の健康の確保は重要であることから、任命権者においては、職員の健康不調を早期に発見し、解消するため、医師の面接指導の対象となった職員が面接指導を確実に受けることができるよう配慮するとともに、面接指導後は、医師からの意見を勘案し、必要が

あると認められる場合には、当該職員の実情に応じた措置を講じる必要がある。

年次休暇については、これまで任命権者において、計画的な使用の周知、使用日数が特に少ない職員に対する個別の呼びかけなどの取組が行われてきており、本委員会の調査では、令和3年における年次休暇の平均使用日数は12.1日であり、昨年に比べ2日増加した。

任命権者においては、職員の心身の健康保持のため、引き続き、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。

(2) 教員の働き方改革

現在、学校においては、通常の授業に加え、学校行事の準備・運営、部活動、生徒指導、保護者及び地域活動への対応、新型コロナウイルス感染症への対応など多岐にわたる業務によって、教職員は多忙を極めている。

このような中、教育の質の維持・向上のためには、教職員が限られた時間の中で児童生徒と向き合う時間を確保・充実させる必要があり、そのためには、個々の教職員の業務の見直しだけでなく、学校の組織マネジメントを強化する観点から校長等の管理職員をはじめとした教職員が一丸となって、働き方改革を進め、学校の運営体制の充実を図ることが必要である。

本県においては、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、勤務時間の適正な把握や部活動休養日の拡大、学校閉庁日及び閉庁時刻の設定など様々な取組を実施しているところであるが、依然として、長時間勤務を行っている教職員は多い。

県教育委員会においては、現在実施している取組の結果を検証し、より効果的な取組を着実に推進していくことが必要である。また、一年単位の変形労働時間制について、学校における働き方改革を進める一つの選択肢として、制度の必要性等を検討することも重要である。

さらに、各学校においては、校長等の管理職員が、教職員の勤務状況を把握するとともに、業務の見直しや効率化・合理化を図る上でリーダーシップを発揮し、他校が実施している好事例や若い世代の教職員の意見も取り入れながら、更なる教職員の負担軽減に努めることが極めて重要である。

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、引き続き、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) 多様な働き方の推進及び仕事と家庭等の両立支援

働く場所や勤務時間を柔軟に選択できる働き方は、育児、介護等との両立を支援し、これら時間に制約のある職員の能力発揮や、ワーク・ライフ・バランスを実現する有効な取組である。

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、現在、時差通勤の運用拡大、在宅勤務やICTの活用など、職員の働き方が大きく変化している。

令和4年3月からの新たな「福岡県行政改革大綱」においても、デジタル技術の活用による働き方改革の推進などの行政改革を進めることとしており、任命権者においては、多様な働き方について、現行の制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県、民間労働法制の動向にも留意しながら、引き続き、検討し充実を図る必要がある。

また、男性職員の仕事と育児の両立については、令和3年3月に策定された特定事業主行動計画等において、育児休業や出産・育児に係る休暇の取得率等の目標を掲げ、取組を進めているところである。任命権者においては、仕事と育児の両立のため、子育てに関する制度や、多様な働き方が幅広く利用されるよう周知を図るとともに、職場におけるサポート体制を整えていくことが必要である。

なお、昨年検討の必要性を言及した国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に伴う妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するための制度等の本県への導入については、必要な規定の整備が行われたところであり、今後は、任命権者において、必要な職員が同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。

(4) ハラスメント防止対策

職場におけるあらゆるハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、職員の心の健康を損なわせ、公務能率の低下や貴重な人材の損失につながりかねない重大な問題である。

任命権者においては、ハラスメントに関する指針等の改正、相談窓口の設置、研修の実施などにより、ハラスメントの未然防止や解消に努めているところである。

しかしながら、令和3年度の職場におけるハラスメントの相談は依然として多く寄せられ、特にパワー・ハラスメントの相談件数が増加している。

ハラスメントは決して許されない社会的課題であり、任命権者においては、引き続き、職員への周知・啓発などの取組を行うとともに、管理職をはじめとする全ての職員は、誰もがハラスメントの行為者となり得ることを十分理解した上で、自らの言動に注意を払い、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組む必要がある。

(5) 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、行政サービスを充実させるために、極めて重要な課題であり、各任命権者においては、これまでも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メンタルヘルス対策を講じ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、長期病気休暇者に占める精神疾患を原因とする者の割合は、直近5年間では5割を超える状況が続いている。特に、令和3年度においては6割を超える状況であり、年代別にみると、20歳台の若手職員の精神疾患による長期病気休暇等取得者数の増加傾向が顕著である。

任命権者においては、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のメンタルヘルス対策を確実に進めていくことが重要である。

なお、職場全体の長時間労働の是正やハラスメントの防止は、職場環境の改

善に寄与し、職員のメンタルヘルス不調の防止につながると考えられるため、メンタルヘルス対策の観点からも、任命権者においては、(1)及び(4)で述べた長時間労働の是正やハラスメントの防止について、しっかりと取り組んでいかなければならない。

(6) 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、昨年言及した特別給の在り方を含め、その勤務条件については、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。

4 定年の引上げに関する制度について

定年引上げに関する地方公務員法の一部を改正する法律の施行が令和5年4月に迫っている。

任命権者においては、高齢期職員を含めた組織全体の活力が維持できる制度となるよう、人事管理の在り方や多様な働き方を選択できる環境の整備など、具体的な制度を確立するとともに、改正内容の職員に対する情報提供等により、円滑な制度移行に向けて取り組むことが重要である。

なお、再任用職員の処遇については、フルタイム勤務が多いといった本県の実情も考慮しつつ、職員が持っている力を更に発揮することができるよう、その在り方について検討を行う必要がある。

本委員会においては、引き続き任命権者と協議を行いながら、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

職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観を持つことが求められるにもか

かわらず、飲酒運転、性的非行、不適正な事務処理などの不祥事が発生し、依然として、県民の信頼を著しく損なう事態が生じている。

職員自身においては、県民全体の奉仕者であることや、自身の行動が県全体と県職員全体の信用に大きな影響を与えることをしっかりと自覚し、公務内外を問わず自らの行動を厳しく律する必要がある。

任命権者においては、引き続き、職員倫理に関する研修や啓発など服務規律の確保の取組を強く推し進めることが必要であり、また、管理職員は、職員の勤務態度や生活の異変を察知できるよう、職場内におけるコミュニケーションの活性化に努めるなど、風通しの良い職場環境の構築に取り組むことが重要である。

6 おわりに

複雑化・多様化・高度化する行政課題に的確に対応し、県民の信頼を得ながら、質の高い行政サービスを提供するため、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、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を持ってそれぞれの職務に邁進することが求められており、任命権者においては、職員一人一人が能力を十分に発揮し、やりがいや存在意義を持って職務を遂行することができる職場環境を整備することが求められている。

そのような中で、職員は、県民の生活を守り、安全・安心を確保するため、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。

本年の勧告は、公民較差を解消するため、月例給及び特別給の引上げを行うものとなった。

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。