

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5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39,412人（昨年39,347人）、行政職給料表適用職員で8,994人（同8,996人）であり、平均年齢は、全職員で40.6歳（昨年40.8歳）、行政職給料表適用職員で41.1歳（同41.3歳）である。（参考資料第1表）

職員数を10年前の平成25年4月と比較すると、全職員で9,581人（19.6%）減少（行政職給料表適用職員では1人（0.01%）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（8,994人）の平均給与月額は378,124円（昨年379,302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（39,412人）の平均給与月額は394,598円（同394,437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9.3%、全職員では13.1%、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%減少している。また、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3.5%、福岡市では3.5%それぞれ上昇している。

（参考資料第23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2,207事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した504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、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12表～第21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27.8%（昨年30.0%）、高校卒で14.7%（同14.4%）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54.0%（同34.2%）、高校卒で61.2%（同38.2%）であり、大学卒で19.8ポイント、高校卒で23.0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45.1%（同65.8%）、高校卒で38.8%（同61.8%）であり、大学卒で20.7ポイント、高校卒で23.0ポイントそれぞれ減少している。

(参考資料第13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55.7%（昨年31.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同0.9%）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	55.7	1.8	0.4	42.1
課長級	43.4	7.0	0.0	49.6

(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89.2%（昨年87.0%）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29.7%（昨年29.8%）、減額となっている事業所の割合は1.5%（同2.7%）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	89.6	89.2	29.7	1.5	58.0	0.4	10.4
課長級	77.4	76.4	23.5	0.9	52.0	1.0	22.6

(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5年県職員給与等実態調査」及び「令和5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7,726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3,956円(1.09%)下回っていた。(参考資料第4表、第15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) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
368,011円	364,055円	3,956円 (1.09%)

(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4.50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(4.40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)	344,350円
	上半期 (A2)	350,068円
特別給の支給額	下半期 (B1)	757,932円
	上半期 (B2)	806,388円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.20月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.30月分
	年 間	4.50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」とは令和5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4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(322,804円)が国家公務員(322,487円)を317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(364,055円)が国家公務員(404,015円)を39,960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		
	給料(俸給)の月額	諸手当月額	
	円	円	円
国家公務員(A)	404,015	322,487	81,528
職 員 (B)	364,055	322,804	41,251
(A) - (B)	39,960	△317	40,277

(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5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 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員の人事管理に関する報告、給与に関する報告及び勧告並びに勤務時間に関する勧告を行った。

人事管理に関する報告においては、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠であるとし、「公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組」、「職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」及び「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と

Well-beingの土台となる環境整備」に取り組むことが示された。

給与に関する報告及び勧告においては、月例給については、民間給与が国家公務員給与を平均3,869円上回ったことから、引上げを行うこととし、特別給については、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月分の引上げを行うこととした。また、在宅勤務等手当を新設することとした。

勤務時間に関する勧告においては、フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員を拡大することとした。

これらの概要は、別記のとおりである。

別記（人事院の報告及び勧告の概要）

公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政は経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

01 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組	<ul style="list-style-type: none">✓ 民間人材の積極的誘致 (経験者採用・官民人事交流の促進、オンボーディング研修の拡充)✓ 採用試験の実施方法の見直し✓ 採用時給与水準の改善や役割・活躍に応じた給与上昇の拡大
02 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策	<ul style="list-style-type: none">✓ 若手職員対象のキャリア支援研修等の拡充✓ 兼業の在り方の検討✓ デジタルを活用した人事管理推進✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の円滑化に資する給与上の取組
03 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備	<ul style="list-style-type: none">✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間のインターバル確保、テレワークガイドライン策定✓ テレワーク関連手当の新設等✓ 超過勤務の縮減、公務版の「健康経営」の推進等、ゼロ・ハラスメントへの取組

異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ
職員一人一人が躍動でき、Well-being が実現される公務を目指す

給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- 初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])
- ボーナスを0.10月分引上げ
- 在宅勤務等手当を新設
【官民較差】3,869円[0.96%]→いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

- ✓ 月例給 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】1級[係員]5.2%、2級[主任等]2.8% 等
【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ ボーナス 年間 4.40月分 → 4.50月分
期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ
- ✓ 手当新設 テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設 [月額:3,000円]

※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日(ゼロ割振り日)を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行

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3,956円(1.09%)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(4.40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勘案し、期末手当と勤勉手当に均等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) 初任給調整手当

医師及び歯科医師並びに獣医師に対する初任給調整手当について、給料表の改定状況等を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

(ウ) 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、4.50月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、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、支給月数を引き上げる必要がある。

(2) その他の課題

ア 会計年度任用職員の給与制度については、本年5月の地方自治法の改正により令和6年度から支給が可能となった勤勉手当の取扱いを含め、引き続き、適切な運用が図られるよう、所要の検討を行う必要がある。

イ 医師及び獣医師の給与上の処遇については、人材確保の観点から、国や他の都道府県の状況等を踏まえ、所要の見直しを検討する必要がある。

ウ 本年、人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設について、報告及び勧告を行った。

本県においても、在宅勤務は実施されていることから、今後の国における法改正や他の都道府県の動向等を注視していく必要がある。

エ 公立学校の教育職員については、それぞれの職務や勤務の実態を踏まえ、教育職員の意欲や能力の向上に資する処遇改善の検討が国において進められ

ている。

また、国の法整備を受け、近年、夜間中学校（学級）の設置が全国的に進んでおり、そこに勤務する教育職員の特殊性や困難性等に対する手当の措置も行われている。

これらの状況を踏まえ、教育職員の給与の在り方について、国や他の地方公共団体の動向にも留意しながら、調査・研究を進めていく必要がある。

(3) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、昨年、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、本年、この給与制度のアップデートについて、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案として、人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化への対応等について報告した。

この給与制度の整備については、今後も、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

少子化の進行や民間企業における採用活動の活発化・早期化、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は減少傾向が続いており、今後も職員採用を取り巻く環境は、一層厳しくなることが予想される。

本委員会はこれまで、有為な人材の確保に向け、事務系・技術系職員別及び女性を対象としたガイダンスの実施や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配信など、各職種、各試験の受験者層に応じた様々な広報活動を行ってきた。

今後も、地域社会に貢献できる県職員の仕事のやりがいや魅力について、しっかりと伝わるよう、技術系や民間経験者等、試験の受験者層ごとにホームページの内容を工夫するなど、任命権者と緊密に連携を図りながら、受験者確保

に取り組んでいく。

また、社会経済情勢の変化に伴い、県民の行政ニーズが多岐に渡る中、質の高い行政サービスを提供できるよう、多様な受験者層から優秀な人材を確保していくため、民間経験者等の積極的誘致を図る試験内容の見直しをはじめ、採用試験全般の見直しを進めていく。

(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。

個人のライフスタイルや働き方に対する考え方が多様化する中、女性の活躍を推進することは、職場風土に変化をもたらし、誰もが働きやすい社会の実現に寄与するものである。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等について、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。

また、評価の過程で行われる面談は、人材育成の重要な機会であり、制度の根本となるものであることから、上司と部下は日頃から双方向のコミュニケー

ションを図り、部下の成長につながる機会となるよう面談の質を充実していくことが大切である。

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時間数の上限設定を行っているが、月100時間以上の時間外勤務を命じられた職員は、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、当該上限設定以降も増加傾向にあった。令和4年度における当該職員の延べ人数は、745人と令和3年度からほぼ半減したものの、未だ一定数の職員が時間外勤務の上限時間を上回る状況となっている。

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、時間外勤務の縮減に向け、各種の取組を行っているところであるが、なお一層、業務量に応じた人員の確保や適正な配置、事務事業の精選や効率化の推進などについて、実効性を確保していくことが肝要である。

特に、管理監督者は、長時間労働は職員の健康の保持及び業務効率の向上を阻害することをしっかりと認識するとともに、時間外勤務の縮減が自らの重要な責務であることを強く自覚し、また、全ての職員は、コスト意識を持って効率的な事務処理に努めるなど長時間労働の是正に対する意識を高め、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にするとともに、面接指導後は、医師からの意見を勘案し、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様々な取組が実施され、使用日数は改善傾向にあるが、職員の心身の健康の保持増進のため、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) 教職員の働き方改革

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など、業務が多岐にわたっており、教職員は多忙を極めている。

教育の質の維持・向上や教職員が児童生徒としっかりと向き合うには、そのための時間の確保・充実が不可欠であるため、個々の教職員が業務の見直しや効率化に努めるだけでなく、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、働き方改革を進めることが重要である。

また、教職員が、心身の健康を保持増進しながら、やりがいを持って安心して働き続けることができるようにするためにも、働き方改革の推進は極めて重要である。

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、教職員、管理職員の意識改革や業務改善の推進、部活動の負担軽減等に向けた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。

そのため、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、各学校においては、校長等の管理職員が、教職員の勤務状況の把握を自らの重要な責務であると強く自覚するとともに、業務の見直しや効率化・合理化に向けてリーダーシップを発揮し、教職員の勤務時間の適正化や負担軽減を行う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。

なお、国においては、現在、特別部会の設置などにより、教員の処遇改善や働き方改革について検討されているところである。県教育委員会においては、今後の法改正や国の動向を注視しながら、働き方改革の一層の推進に取り組んでいく必要がある。

(3) 多様な働き方の推進及び仕事と生活の両立支援

働く場所や勤務時間を柔軟に選択できる働き方は、育児、介護等と仕事の両立の支援となるとともに、これら時間に制約のある職員のみならず全ての職員にとって、能力発揮やライフスタイルに合った多様な働き方を実現する有効な取組である。

本県では、近年、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おり、福岡県行政改革大綱に基づき、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も進めているところである。

任命権者においては、職員の多様な働き方について、その推進及び仕事と生活の両立支援のためにも、現行の制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国の「柔軟な働き方を実装するための制度改革」について注視するとともに、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、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、全ての職員に対し、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するための制度や、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拡充していく必要がある。

(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、当事者のみならず職場全体の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、ハラスメント防止に関する指針や要綱を定め、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4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ものであることから、任命権者においては、職員への研修や周知・啓発などの取組をしっかりと行う必要があり、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、他者を尊重して、ハラスメントのない職場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、職員がその能力を十分に発揮し、活力のある職場づくりを行うにあたって必要不可欠なものである。

任命権者において、職員への研修をはじめ様々な取組が行われているものの、本県職員における精神疾患による長期病気休暇者は、増加傾向にある。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、昨年度に引き続き6割を超える状況であり、年代別にみると、20歳台の若手職員及び50歳台の職員が高くなっている。

任命権者においては、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・早期対応、円滑な職場復帰のための支援、再発予防等にしっかりと取り組んでいくことが重要である。

また、(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は、職場環境の改善に寄与するものであることから、職員のメンタルヘルス不調の防止の観点からも、着実に取り組んでいく必要がある。

(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、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の適切な運用について

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(令和3年法律第63号)が、令和5年4月に施行され、本県においても、今年度末の退職予定者から段階的に引き上げが始まる。

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、引き続き、職員に対して丁寧な情報提供を行うとともに、改正法の趣旨に沿って、適切に制度を運用していく必要がある。

本委員会においては、任命権者における制度の運用状況や人事院における定年前再任用短時間勤務職員等の給与の検討状況について注視していく。

5 公務員倫理の徹底について

任命権者においては、研修の機会や不祥事が起きた際に、綱紀の保持・肅正を目的とした周知・指導を繰り返しているが、依然として、性的非行や飲酒運転などの不祥事が発生し、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、県民全体の奉仕者として、使命感と規範意識を持って職務に精励すべきであり、自ら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、公務内外を問わず行動を厳しく律する必要がある。

任命権者においては、不祥事防止のため、職員の服務規律の確保について、一層の徹底を図る必要がある。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

通しの良い職場づくりに取り組むことが重要である。

6 おわりに

行政課題が複雑化・多様化・高度化する中で、効率的な業務遂行と質の高い行政サービスの一層の向上を図るため、職員においては、それぞれが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困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められており、これに職員が応えるためには、任命権者においては、これまで述べてきた必要な取組等への着実な対応が求められる。

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、昨年につき、2年連続で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。