

(2) 改定後の平均給与月額（行政職）

改 定 額	改 定 率	内 訳	
10,909円	2.97%	給 料	10,888円（2.97%）
		そ の 他	21円（0.00%）

〔参考〕行政職平均給与（行政職平均年齢 40.6 歳）

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	366,961円	377,870円	10,909円（2.97%）
平均年間給与額	6,115,322円	6,319,452円	204,130円（3.34%）

(3) その他

ア 転居に関する手当

地方自治法の改正状況を踏まえながら導入について検討するとともに、新設する手当の内容や措置については、国や他の都道府県における取扱い等を踏まえ適切に対応することが必要

イ 会計年度任用職員の給与

同一労働同一賃金ガイドラインの改正の趣旨、会計年度任用職員制度の運用に関する国の取扱い等を踏まえ、適切に対応することが必要

ウ 異動に伴う経済的な負担の軽減等に係る検討

異動によって生じ得る職員の負担を軽減するため、異動をする職員のための更なる措置について、国の今後の動向を注視しつつ、他の都道府県における状況や本県における実情も踏まえて検討することが必要

エ 国家公務員における「職務・職責をより重視した給与体系」への移行

本年人事院が骨格を示した措置について、引き続き国の今後の動向を注視していくことが必要

3 公務運営に関する課題

(1) 人材の確保・育成・定着と「選ばれる」職場の実現

- ・複雑化、高度化する行政課題を的確に捉え、将来の目指すべき姿に向けて果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様で有為な人材を確保し、その人材がやりがいを持って働き続けられる環境を整えることで、「選ばれる」職場を実現していくことが極めて重要
- ・民間企業等との人材獲得競争が激しさを増す中、優秀な人材を確保するため、組織全体で積極的に採用活動を行っていく必要があり、試験の実施時期や内容について時代に即したものとなるよう検討し、より積極的に受験者の確保に取り組むほか、人材の育成については、職員の働き甲斐や組織・県民への貢献意欲の向上、人材育成に資する人事管理を一層進めていくことが必要
- ・「働き甲斐」と「働きやすさ」を両立する職場づくりに向け、若い世代の意識の変化に対応した勤務環境の整備や、働くことのやりがい・意義、仕事を通じた成長が実感できる職場づくり、女性職員や障がいのある職員が能力を発揮し活躍できる職場環境の整備等に取り組むことが重要

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進及び年次休暇の取得促進等

- ・妊娠、出産、育児、介護等に係る休暇・休業等の両立支援制度について、各所属で適切に運用され、職員が積極的に活用できるよう、周知・啓発に努めるほか、働き方のニーズの多様化等を踏まえた勤務環境の整備に一層取り組むことが必要
- ・引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組むほか、無給休暇の導入に向けた検討を進めていくことが必要
- ・テレワーク、フレックスタイム制など、多様で柔軟な働き方に対応した勤務制度の整備・充実や、兼業制度等を活用し、職員が主体的なキャリア形成や自己実現の追求等が可能となるよう、職務の公正の確保や職員の職務専念義務等に留意しつつ、公務外での自発的な活動を後押しする環境の整備により、全ての職員が個々の事情に応じた働き方を選択でき、最大限に能力を発揮しうる職場づくりに一層取り組むことが必要

(3) 超過勤務の縮減

- ・超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立だけでなく、「選ばれる」職場を実現し、多様で有為な人材を確保するためにも極めて重要かつ喫緊の課題
- ・超過勤務を縮減するため、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析・検証結果等を踏まえたより実効性のある対策を早急に講じることが必要
- ・改正教員給与特別措置法の趣旨等も十分に踏まえ、学校における教員の働き方改革をより強力に推し進めていくことが必要
- ・職員の睡眠時間を含む生活時間を十分に確保し、健康維持や仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するため、勤務間のインターバル確保に向けた取組の浸透を図ることが重要

(4) 職員の健康管理

- ・長期の病気休暇取得者等のうち精神疾患による者の割合が半数を超える状況が依然として続いていることから、ストレスチェック制度の効果的な活用や、職員の労働時間の適切な把握により、健康リスクが高い状況にある職員の早期発見や病気休暇取得者等の円滑な職場復帰等に向けたきめ細かなフォローアップ等に一層努めることが必要
- ・職場における各種ハラスメントの防止及び発生した場合の対策について、引き続き研修等を通じて職員の理解を深め、未然防止を徹底するとともに、相談しやすい職場環境づくりに努めるなど、継続的な取組を実施することが重要

(5) 高齢層職員の活躍推進

- ・少子化の進行に伴い、生産年齢人口が減少する中、限られたマンパワーで複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の豊富な知識や経験の積極的な活用がこれまで以上に重要となっており、適材適所の人事配置や、これまで培ってきた知識・経験、専門性を生かして職務に専念しながら、後進にそれらの知見やノウハウを継承できる環境整備を図り、持続可能な組織の構築に努めることが必要
- ・役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等といった定年引上げに伴う各種制度等を十分理解し、職員が個々のニーズに合った勤務形態を自ら選択できるよう、引き続き適時適切な情報提供等が必要