

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 29 年 10 月

愛媛県人事委員会

29 人委第 177 号
平成 29 年 10 月 12 日

愛媛県議会議長 毛利 修 三 様

愛媛県知事 中村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長

宇都宮 嘉 忠

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第 8 条及び第 26 条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて別紙第 2 のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は16,986人、平均年齢は44.1歳、平均給与月額は393,239円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等8種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

| 給料表 | 区 分 | 職 員 数 | 適 用 率 | 平 均 年 齢 | 平 均 給 与 月 額 |
|-----------------|-----|--------|--------|---------|-------------|
| 行 政 職 給 料 表 | | 4,157人 | 24.47% | 43.7歳 | 370,174円 |
| 公 安 職 給 料 表 | | 2,421 | 14.25 | 38.0 | 347,110 |
| 研 究 職 給 料 表 | | 159 | 0.94 | 41.8 | 358,301 |
| 医 療 職 給 料 表 (一) | | 27 | 0.16 | 47.6 | 845,257 |
| 医 療 職 給 料 表 (二) | | 194 | 1.14 | 43.7 | 366,680 |
| 医 療 職 給 料 表 (三) | | 119 | 0.70 | 44.4 | 357,065 |
| 中学校・小学校教育職員給料表 | | 6,970 | 41.04 | 46.3 | 413,071 |
| 高等学校等教育職員給料表 | | 2,939 | 17.30 | 44.4 | 417,790 |
| 合 計 | | 16,986 | 100.00 | 44.1 | 393,239 |

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料337,761円、扶養手当11,813円、地域手当513円、その他20,087円で、計370,174円である。また、その平均年齢は43.7歳、平均扶養親族数は1.2人、男女別構成比は男75.1%、女24.9%、学歴別構成比は大学卒81.6%、短大卒4.4%、高校卒13.8%、中学卒0.2%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料364,592円（教職調整額を含む。）、扶養手当9,983円、地域手当277円、その他18,387円で、計393,239円である。

(資料第1表、第2表及び第5表参照)

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから、140事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,435人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。その際併せて、研究員、医師等の54職種826人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における給与改定の状況、諸手当の支給状況及び定年退職後の継続雇用制度等の状況について調査を行うとともに、期末手当及び勤勉手当の検討のため、民間事業所における特別給の支給状況について調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は30.1%（昨年27.8%）と昨年を上回り、ベースアップを中止した事業所の割合は8.3%（昨年13.0%）と昨年を下回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は86.9%（昨年86.7%）とほぼ昨年と同じであるが、昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合は17.9%（昨年21.1%）と昨年を下回り、減額となっている事業所の割合は8.5%（昨年5.3%）と昨年を上回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は1.3%（昨年0.0%）である。

(資料第19表及び第20表参照)

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒186,171円、高校卒152,901円となっている。

(資料第14表参照)

ウ 扶養（家族）手当の状況

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の93.0%の事業所において家族手当を支給しており、そのうち87.7%の事業所において配偶者を家族手当の支給対象としている。また、家族手当の平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合10,944円、配偶者

と子1人の場合17,242円、配偶者と子2人の場合22,285円となっている。
(資料第22表参照)

エ 住居（住宅）手当の状況

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の50.3%の事業所において住宅手当を支給しており、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、25,000円以上26,000円未満となっている。

(資料第23表参照)

オ 期末手当及び勤勉手当（特別給）の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.39月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合47.6%、課長級従業員の場合56.3%、部長級従業員の場合58.3%となっている。

(資料第25表及び第26表参照)

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、県職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係）の職務に従事する者のうち、責任の度合い、学歴、年齢等が同等と認められるもの（資料第18表参照）の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均404円（0.11%）下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

| | |
|----------|-------------|
| 民間給与(A) | 370,578円 |
| 県職員給与(B) | 370,174円 |
| 較差(A－B) | 404円(0.11%) |

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合は4.39月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給割合（4.30月分）が民間の特別給を0.09月分下回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.4%、松山市では0.1%の上昇となっている。

(資料第29表その1参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では157,420円、3人世帯では174,480円、4人世帯では191,550円となっている。

(資料第28表その2参照)

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表(-)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を学歴別・経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を100とした場合、県職員のそれは98.8であり、国家公務員を少し下回っている。なお、同時期における全国都道府県の給料の水準の平均は、100.3である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む36道府県において概ね国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

全都道府県のうち、本県を含む30府県において国に準じた住居手当の制度を採用しており、本県の住居手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

平成28年度においては、全都道府県のうち、本県を含む38道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は、別記のとおりである。

(給与等に関する報告資料参照)

7 むすび

【給与関係】

(1) 給与の改定について

ア 本年の給与改定の基本方針

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を404円(0.11%)下回っていることから、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。

民間事業所においては、本年の春季賃金改定時にベースアップを実施した事業所の割合は、昨年よりわずかに増加しているものの、定期昇給が昨年に比べて増額となっている事業所の割合は、昨年よりわずかに減少しており、本県における賃金の改善状況は全国的な水準までは及ばなかったものとみられ、民間給与月額は昨年に比べ減少している。

一方、県職員においても、平成18年度からの給与構造改革や平成27年度からの給与制度の総合的見直しによる給料水準の上昇を抑制する効果等によって、昨年に比べ平均給与月額は減少しており、これら双方の給与を精緻に比較したところ、県職員の給与が民間給与を下回る結果となった。

また、特別給についても、県職員の年間支給月数が県内民間の年間支給割合を0.09月分下回っているため、支給月数を0.1月分引き上げる必要がある。

以上のとおり本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、人事院勧告の内容を基礎とした引上げ改定を行うこと。

公民較差解消に当たっては、従来から、人事院勧告に準じることを基本としており、本年もその考え方で較差解消を図ることを検討したが、本府省業務調整手当が存在しない本県では、給料表の水準の引上げでしか較差を解消することができず、人事院勧告で示された俸給表

に準じて給料表の改定を行おうとしたものの、上記アの公民較差をすべて埋めることはできない状況となった。

公民較差は、上記アで述べたような民間及び公務の賃金水準に影響を及ぼす諸要因が複合的に作用して生じるものではあるが、本年の較差については、昨年報告でも言及したとおり、給与制度の総合的見直しに伴う給料表の水準の引下げが主たる要因の一つと考えられる。

本委員会は、これまでも公民較差については、可能な限り解消することを基本に給与改定を勧告しており、また、平成26年の報告において、給与制度の総合的見直しに伴う給料表の水準の引下げにより生じる較差については、「何らかの方法によりその較差が生じた年の民間給与水準との均衡を図る」と言及しているため、埋め切れない較差の解消方法について検討した。

その結果、本委員会としては、地域における民間給与水準を適切に県職員の給与に反映させるとの観点から、他の都道府県における対応状況や地域の国家公務員給与との均衡等を考慮したうえで、給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表の各号俸の額に較差是正に必要な一定の率を乗じて水準調整を行う方法により、給料月額を定めることが適当と判断した。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(イ) 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(ウ) 特別給については、民間における特別給の年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.1月分引き上げ、4.40月分とすること。その引上げ分は、国や民間の特別給の支給状況を考慮し勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30年度以降においては、人事院勧告の内容に準じて、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分すること。

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、人事院勧告の内容に準じて支給月数を引き上げること。

(2) 給与制度の総合的見直し等について

ア 給与制度の総合的見直し

(ア) 給与制度の総合的見直しの概要

県職員の給与における諸課題に対応するため、本委員会は、平成26年の勧告において、人事院勧告に準じて、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の見直しを行うこととし、平成26年の職員の給与に関する条例及び教育職員の給与に関する条例の改正により、平成27年4月から、給料表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しが実施され、平成30年4月1日に完成することとされている。

なお、平成26年の職員の給与に関する条例及び教育職員の給与に関する条例の改正により55歳を超える職員（行政職給料表6級相当以上）に対する給料等の1.0%減額支給措置は廃止することとされている。

(イ) 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置の廃止による原資について

給与制度の総合的見直しにおいては、給料表水準の引下げに際し、職員の生活への影響を考慮して、激変を緩和するため、平成30年3月31日までの3年間に限り経過措置を講じているところであり、同日をもって経過措置は廃止される。

国では、平成27年4月から実施する措置に要する原資を確保するために、同年1月1日の昇給における昇給号俸数を1号俸抑制したところであり、本年の人事院報告及び勧告において、経過措置の廃止に伴って生ずる原資の残余分を用いて若年層を中心に（具体的には、平成30年4月1日において37歳に満たない職員を対象とし）、平成27年1月1日に抑制された昇給の回復を行うこととされた。

本県でも、経過措置の廃止に伴い原資が生ずる見込みであるが、国と違い、平成27年4月から実施する措置に要する原資を確保するための昇給抑制を行っていないため、国と同様の昇給回復措置を講じることはできない。

このため、本委員会で、経過措置の廃止に伴う原資の取扱いについて検討を行ったところ、次の措置を講じるのが適当である。

a 初任給基準の改正について

本県の行政職（上級）の初任給基準は1級27号給であるが、全国的には、1級29号給の都府県が過半数を上回っている状況である。また、本県の行政職（上級）の初任給月額182,290円は、本年の民間給与実態調査による県内民間企業（大学卒）の初任給月額186,171円を下回っており、相当の公民差が認められる。このため、有為な人材の確保の観点から、他の都道府県や民間における初任給との均衡を考慮し、初任給基準を2号給引き上げること。

また、行政職（上級）以外の職種についても、基幹給料表である

行政職給料表適用者との均衡から、すべて2号給引き上げること。

なお、初任給基準の改正に伴い、新規採用者と在職者との号給の均衡を図るため、所要の調整措置を講ずること。

b 号給の増設について

給与制度の総合的見直しの際に、人事院勧告に準拠し、行政職給料表4級以上の級の高位号給については、50歳台後半層における公民の給与差を考慮して、平均を上回る引下げを行ったところであるが、これらの級の最高号給には、民間給与を上回っている状況にない40歳台や50歳台前半層の職員も在職している。

このため、上記の最高号給における40歳台や50歳台前半層の職員の在職実態やその給与水準に与える影響を考慮し、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職給料表4級について、8号給の増設を行うこと。

また、行政職給料表以外の給料表についても、平均を上回る引下げを行った級の最高号給における40歳台や50歳台前半層の職員の在職実態等を踏まえ、公安職給料表5級、医療職給料表(二)5級、医療職給料表(三)5級及び中学校・小学校教育職員給料表3級について、これらの職員に対して勤務実績に応じた昇給機会を確保する観点から、8号給の増設を行うこと。

c 獣医師の処遇改善について

採用困難な獣医師の人材確保の観点から、現在、採用初年度で月額30,400円の初任給調整手当が支給されているが、公務員獣医師の職務の専門性や困難性の増大などにより、更なる人材確保対策の必要性が認められる。このため、他の都道府県における獣医師の処遇を踏まえ、初任給調整手当の引上げにより処遇改善を図ること。

イ その他

(ア) 住居手当

本年の人事院報告において、住居手当については、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくとされたことから、今後の動向を注視する必要がある。

(イ) 再任用職員の給与

本年の人事院報告において、再任用職員の給与の在り方について、各

府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくとされたことから、本県においても、国における検討状況に留意しつつ検討を進める必要がある。

【公務運営に関する課題】

(1) 人材の確保・育成について

少子化による若年人口の減少や、民間企業での高い採用意欲等を背景に、官民を問わず人材獲得競争は依然厳しい状況にある中、県民の目線に立った効率的で質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、行政課題を的確に捉え、その解決に向け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の確保は極めて重要な課題である。

また、国全体で女性活躍の流れが加速している中、引き続き女性の受験者確保に取り組み、より多くの有為の女子学生等の進路選択につなげていく必要がある。

本委員会はこれまでも、一人でも多くの者に愛媛県職員を志してもらえよう、職員採用セミナーや職場見学会の開催、大学等での業務説明会の実施、インターネットを活用した情報発信等を通じ、愛媛県職員の仕事の魅力ややりがい、女性職員がその意欲や能力を十分に発揮できる職場であること等を積極的にPRするとともに、受験資格年齢の上限の引上げや民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験の創設等、多様な人材確保対策にも取り組んできたところである。

近年における県職員採用試験の申込状況を見ると、大学等卒業見込者の申込者数は増加傾向にあるなど、受験者確保に向けたこれまでの取組が一定の効果を挙げていると考えられるが、当面、職員の大量退職が続くことから、引き続き各任命権者と連携・協力し、より効果的な情報発信に努めるとともに、社会経済情勢や行政需要の変化に的確に対応し、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様で有為な人材の確保策について、幅広く検討するとともに、受験者確保により積極的に取り組む必要がある。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら主体的に考え、推進していく上で、これまで以上に複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応するためには、職員一人ひとりが公務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。

このためには、職員の意識改革の徹底を図り、研修を通じた政策立案能力、営業力や問題発見・解決能力の強化や各職場での業務を通じた実践型の人材育成に引き続き注力するとともに、管理職員が部下職員の業務遂行

状況等を適切に把握し、十分にコミュニケーションを取りながら、職員の意欲や能力・実績を適切に評価するなど、人材育成に資する人事管理を一層進めていく必要がある。

また、女性職員の活躍を進めるため、女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積むことができるような職場環境づくりに取り組むことも重要である。

(2) 高齢層職員の能力・経験の活用について（雇用と年金の接続の在り方）

国家公務員の雇用と年金の接続については、平成 25 年 3 月の閣議決定において、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望者を現行の仕組みにより再任用することとされた。これを受け総務省では、地方公務員についても、閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請を行った。

本県では各任命権者において、再任用職員の多様な勤務形態の検討が進められ、平成 14 年 4 月に短時間勤務での再任用を始めるとともに、平成 26 年 4 月には、新たにフルタイム勤務を導入するなど、その能力と経験を活用できる職務への配置が行われている。

昨年 4 月から年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられ、その影響により今後は再任用希望者の増加が見込まれることから、各任命権者においては、再任用職員の能力、経験を有効に活用できるよう、業務の運営や定員の配置を柔軟に行うほか、能力・実績に基づく人事管理に継続して取り組む必要がある。

なお、本県の職員の在職状況をみると、40～50 歳台の在職者の割合が約 7 割を占めており、長期的な視点で見ると、今後 20 年間にわたって多くの職員が定年に達することとなり、人事管理など公務運営に大きく影響すると考えられる。

再任用職員については、定年退職が一区切りとなって勤務意欲が低下するとの懸念もあるが、当面の措置として、再任用職員がこれまで以上に高い意識を持って業務に従事できるよう、再任用職員の能力及び経験を職務遂行の中で最大限活用していくことが、一層重要になってくる。

一方、政府では、本年 6 月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2017」において、高齢者の就業促進施策の一つとして公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることとし、同月、「公務員の定年の引上げに関する検討会」が設置された。

また、人事院は、当面の措置としてフルタイム中心の再任用勤務の実現を求めつつ、高齢層の能力や経験を一層活用するために定年の延長が適当として、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、鋭意検討を進めることとしている。

本委員会としては、年金の支給開始年齢の段階的な引上げに合わせて雇

用と年金の確実な接続を図るとともに、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用するため、引き続き、国や民間の定年延長の動向を見極めながら、再任用制度の運用状況を随時検証しつつ、必要な検討を進める必要がある。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進について

少子・高齢化が急速に進行している中、育児や家族の介護を行う職員に対して仕事と家庭生活の両立を支援し、バランスの取れた働き方ができる職場環境を整備することは、有為な人材を確保し、職員が持てる能力を最大限に発揮して職務を遂行する上で極めて重要である。

このため各任命権者においては、引き続き、仕事と家庭生活の両立支援制度の積極的な活用について職員に対する周知や啓発活動を一層進めるとともに、テレワークの導入を進めるなど、男女の区別なく育児や介護と仕事の両立がしやすい職場環境づくりに一層取り組む必要がある。

また、各任命権者においては、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の趣旨を踏まえ、育児・介護に従事する職員もキャリア形成ができる環境の整備、男性の育児への参加促進など、男女を問わず全ての職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場づくりに一層注力して取り組む必要がある。

なお、不妊治療への支援について、国においては、不妊治療と仕事の両立に関する民間の実態調査等を行うこととしており、本委員会としても、今後、国や他の都道府県の動向を注視していく。

(4) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等について

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に加え、魅力ある職場を実現するためにも重要な課題である。これまで、任命権者においては、部局別の超過勤務縮減目標を設定し多様かつ不断の取組が行われているところである。その結果、全体としては超過勤務の縮減に一定の効果を上げているものの、依然として特定の部署や職員において相当長時間に及ぶ勤務が見受けられるほか、学校現場においても教員の長時間に及ぶ勤務の実態が指摘され、改善が求められている。

各任命権者においては、これまでの取組を点検し、必要な改善を図りつつ、実効性の高い取組を一層推進するとともに、業務の削減・合理化や適正な人員配置にも引き続き努めていただきたい。

特に、本県教育委員会においては、昨年 10 月に、「愛媛県教職員業務改善方針」を策定し、運動部活動の休養日の適切な設定、ICT活用による校務の効率化等の業務改善の取組を行っているところであるが、引き続き、教職員の勤務実態の把握に努めるとともに、長時間勤務の是正に向けた取組を進めていく必要がある。

各所属においては、管理職員が中心となって、職員の勤務状況や健康状態を把握し、仕事の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた事務分担の見直しを行うほか、組織内の弾力的な職員配置等に継続的に取り組む必要がある。

他方で、職員一人ひとりにおいても、自らの働き方を見直し、計画的・効率的な事務処理を進めて行くことが重要である。

長時間労働の是正については、本年3月に政府の働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」に基づき、時間外労働の上限規制を始めとする労働制度の抜本改革の動きがあり、人事院は、その動向等も踏まえ、公務における長時間労働の是正のための制度等の検討を進めていくこととしていることから、今後の国における検討状況等を注視していく必要がある。

また、年次有給休暇については、管理職員が、率先して取得に努めるとともに、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに、なお一層取り組む必要がある。

(5) 職員の健康管理について

職員が心身ともに健康であることは、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上で重要である。

特にメンタルヘルスについては、予防や早期発見・早期対応に加え、円滑な職場復帰と再発防止に取り組むことが極めて重要であることから、各任命権者においては、セルフケアの周知徹底、職場における配慮及び医師、保健師等による相談体制の充実など様々な対応を実施するほか、精神疾患発症後の対応として精神科産業医等による健康相談や職場復帰支援制度の効果的な運用により、未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した取組を積極的に推進しているところである。

しかしながら、本県の精神疾患による長期の病気休暇取得者等は、依然として憂慮すべき状況にある。

このため、本県においては、引き続き管理職員が、職員との円滑なコミュニケーションを通じて日頃の勤務状況や心身の健康状態を適切に把握するとともに、昨年度から実施しているストレスチェック制度の適切な運用により職員に自らのストレス状況について気付きを促すとともに、ストレスチェックの結果を分析し、職場環境の改善に活用する必要がある。

また、職員の健康や職場環境に悪影響を及ぼすセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどについては、引き続き管理職員に対する研修や職場研修を実施するなど未然防止に努めるとともに、気軽に悩みを相談できる、風通しのよい快適な職場環境を維持することが必要である。

(6) 地方公務員法等の改正に対する取組について

本年5月、地方公務員の臨時・非常勤職員について、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、会計年度職員への期末手当の支給を可能とすることなどを内容とする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）が公布された。

各任命権者は、同法の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤職員の実態の把握や必要な検討を進めるなど、平成32年度からの新制度の円滑な施行に向けた取組が望まれる。

当委員会としても、各任命権者と連携しつつ、必要な検討を鋭意進めることとする。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与しているものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

また、公務を取り巻く環境が大きく変化する中、職員には、全体の奉仕者として高い倫理観と使命感をもって、日々、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものであるが、一部の職員による重大な非違行為が依然として続いていることは、非常に残念なことである。今後とも、職員一人ひとりが強い危機感を持って職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。