

別紙第 1

報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

第 1 給与に関する報告

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和 2 年人事・給与統計調査」によると、本年 4 月 1 日現在の職員の総数は 23,991 人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の 7 種 13 給料表があり、平均給与月額は 383,765 円（給料 350,944 円、扶養手当 8,509 円、地域手当 7,851 円、その他の手当 16,461 円）となっている。また、その平均年齢は 41.4 歳、平均経験年数は 19.0 年、男女別構成比は男 58.8%、女 41.2%、学歴別構成比は大学卒 83.6%、短大卒 5.4%、高校卒 11.0%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,356 人の本年 4 月における平均給与月額は 362,782 円（給料 327,550 円、扶養手当 9,596 円、地域手当 8,871 円、その他の手当 16,765 円）となっている。また、その平均年齢は 42.1 歳、平均経験年数は 20.2 年、男女別構成比は男 66.6%、女 33.4%、学歴別構成比は大学卒 73.4%、短大卒 9.1%、高校卒 17.5%となっている。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、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 838（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 172 の事業所を対象に、「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、県の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 5,815 人及び教育、研究関係等 32 職種の 238 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び役職段階、学歴、年齢等を調査した。

また、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について調査したほか、各民間事業所における給与改定の状況等についても調査した。

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した民間事業所の割合は 30.8%（昨年 41.8%）となっており、昨年に比べて減少している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 3.8%（昨年 0.0%）であった。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は 88.3%（昨年 94.4%）となっており、昨年に比べて減少している。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 35.7%（昨年 37.9%）、高校卒で 36.7%（同 47.1%）となっている。

そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で22.7%（同40.4%）、高校卒で24.7%（同43.6%）であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で74.7%（同57.7%）、高校卒で75.3%（同54.9%）となっている。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、月例給の比較において、「令和2年人事・給与統計調査」及び「令和2年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間従業員にあってはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素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）を行った。

その結果は、別表第3に示すとおりであり、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均85円（0.02%）上回っていた。

(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の調査結果は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）を下回っている。

4 物価及び生計費等

本年4月の岐阜市の消費者物価指数（総務省）は、前年同月比マイナス0.9%となっている。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における岐阜市の勤労者世帯の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ153,300円、173,730円及び194,150円とな

っている。

「労働マトリックス（労働市場月報）」（岐阜労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率は、昨年4月から0.57ポイント低下して1.51倍（季節調整値）となっている。また、本年4月の本県の新規求人倍率は昨年4月から0.91ポイント低下して2.07倍（季節調整値）となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年10月7日及び10月28日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与の改定等について勧告した。その概要は、次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子 (10月7日)

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ (△0.05 月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約 12,000 民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施 (完了率 80.3%)

なお、月例給に関する調査は 9 月 30 日まで実施

〈ボーナス〉 昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46 月 (公務の支給月数 4.50 月)

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50 月分→4.45 月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
令和 2 年度 期末手当	1.30 月 (支給済み)	1.25 月 (現行 1.30 月)
勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	0.975 月 (改定なし)
3 年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子（10月7日）

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画や SNS を活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年 11 月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年 6 月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

(3) 報告の骨子 (10月28日)

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差 ($\Delta 0.04\%$) 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、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約 12,000 民間事業所の約 43 万人の個人別給与を実地調査 (完了率 80.2%)

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

[行政職 (一) …現行給与 408,868 円 平均年齢 43.2 歳]

2 改定方針

民間給与と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、月例給の改定を行わない。

(参考) ボーナスの改定 (令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合 (4.46 月) との均衡を図るため引下げ 4.50 月分→4.45 月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

6 むすび

(1) 本年の職員の給与の改定

ア 改定の必要性

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要であり、本県では、これまで毎年の給料表改定等を通して、地域の民間賃金水準との較差の解消を図ってきた。

まず、月例給については、民間従業員の給与を1人あたり平均85円上回っているが、較差が極めて小さく、適切な給料表の改定を行うことが困難であることから、改定を見送ることが適切であると判断した。

一方、特別給については、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き下げることが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当

期末手当・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0.05月分引き下げて、4.45月分とすることとする。

また、教育職給料表（一）の適用を受ける職員のうち学長の職を占める職員の期末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、同様に支給月数を引き下げることとする。

支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況及び国家公務員に対してとられる措置を考慮して期末手当に反映し、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和3年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう反

映することとする。

(2) 住居手当

人事院は、昨年、国家公務員宿舎使用料や民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、住居手当について見直しを勧告したところであるが、本県においては、本年実施した民間企業の住宅手当の調査で昨年と比べ大きな変化が見られない状況であることや、他の都道府県の動向等を踏まえると、改定を行わないことが適当である。

(3) 給与勧告実施の要請

本委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。

第2 公務運営の改善等に関する報告

1 新型コロナウイルス感染症への対応

(1) 新型コロナウイルス感染症に係る取組

本委員会では、本年3月から5月までの間に実施を予定していた短大・高校卒程度試験（事務（社会人枠））、大学卒程度試験（行政Ⅱ）及び警察官A試験（大卒）をそれぞれ6月以降に延期するとともに、三密回避のため試験会場数を増やして受験者同士の間隔を確保し、さらにマスク着用の徹底及び消毒液設置など十分な感染症対策を行って実施した。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため職員の出勤が困難と認められる場合は特別休暇として取り扱うことや、新型コロナウイルス感染症により生じた事態に職員が対処した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置した。

(2) 勤務環境の整備

本県においては、職員の感染予防対策として、在宅勤務や公共交通機関を利用する職員に時差出勤を推奨するとともに、「健康状態自己チェックシート」により毎日の健康状態をチェックすることを徹底しているところである。

一方、新型コロナウイルス感染症に関連する業務に従事する職員については、時間外勤務が長時間に及ぶなど、精神的・身体的に大きく負荷がかかる状況にある。このため、管理職員は、職員の労務管理や健康管理を適切に行うことが重要である。

また、在宅勤務の推進にあたっては、勤務に必要な機器等の勤務環境の整備などとともに、勤務時間等の在り方など新たな働き方を視野に入れた検討を行う必要がある。

2 人材の確保と活用

(1) 多彩で有為な人材の確保

社会経済情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応できる、多彩で有為な人材を確保することは本県にとって重要な課題である。

本県においては、過去に行った行財政改革により職員数の削減が進んでおり、今後は、将来のあるべき職員規模や年齢別職員構成を見据えながら、優秀な人材を必要数確保していくことが極めて重要である。

本委員会としては、県庁における岐阜県職員ガイダンス、技術系職員が実際に働いている現場の見学会、県内高校での県職員説明会、東海北陸6県共催による公務研究セミナーなどの実施や、大学等の就職説明会への参加により、積極的に本県職員の仕事内容や職場等についての具体的なイメージの浸透を図っているところである。今後も任命権者と連携して受験者の動向を把握し、本県職員に関する情報提供をきめ細かく行う手法等の検討を進めて、一層の受験者確保に繋げていきたい。

また、現在本県では、いわゆる就職氷河期世代の支援に取り組んでいる。本委員会においても、今年度、就職氷河期世代を対象にした採用試験を実施したところであり、大学卒程度試験（行政Ⅱ）の受験年齢上限の引上げとともに、社会人経験を有する人材確保の取組も進めているところである。

さらに、障がい者雇用については、障がい者が、採用後能力を發揮できるよう、任命権者と連携して、障がい者に対する必要な環境整備、合理的配慮事例の情報共有などの支援を行っていく。

(2) 人事評価制度の適切な運用

地方公務員法等の改正を受け、本県では、人事評価の結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用している。

人事評価制度は職員の士気や組織活力に大きく影響を与えることから、その運用にあたっては、職員の十分な理解と納得が得ら

れる仕組みづくりが不可欠である。任命権者にあつては、引き続き、制度の周知や問題点の把握に努めるとともに、評価者、被評価者双方に対して研修を行うなど、より良い制度としていくために不断の取組が求められる。また、人事評価の結果を被評価者に的確にフィードバックすることによって、職員の能力伸長やモチベーションの向上につなげるなど、人材育成の観点からも評価制度を有効に活用することが重要である。

今年度から、勤務実績が不良な職員を対象とした「職務能力向上支援プログラム」が実施されることとなった。このプログラムは、対象職員の職務能力の向上と勤務成績の改善を図り、公務運営の確保及び公務能率の向上に加え、良好な職場環境の維持を図ることを目的としたものである。実施にあたっては対象職員に対して、プログラムの趣旨や制度など丁寧に説明し、十分な理解のうえで行う必要がある。

なお、人事評価及びその活用に対する苦情を適切に解決していくことは、公務能率の維持・増進の観点からも重要であり、職員が利用しやすい苦情相談・苦情処理体制となるよう検証を続ける必要がある。

(3) 人材の育成

社会経済情勢が大きく変化する中、職員を取り巻く環境も変化している。行政課題、組織・職員構成、職員の就業意識の変化などに対応するために体系的、長期的な人材育成が必要である。

職員の育成にあたっては、職員としての使命感・倫理観の醸成や政策立案・実行能力の向上、将来のキャリア形成を支援する研修を充実させるとともに、各々の職場においても職員を育成する風土を醸成するなど、組織全体で職員の育成に取り組む必要がある。

(4) 定年の引上げ

本年の人事院勧告でも定年の引上げを実現するための措置が早期に実現されるよう改めて要請されたところであり、本委員会としても、複雑・高度化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応でき、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用していく必要があると認識しており、本県においても、引き続き国の定年の引上げに向けた動向を注視するとともに、様々な課題について検討していく必要がある。

3 勤務環境の整備

本県では、行財政改革の一環として職員数の削減が進められた結果、少ない職員で効率的な行政運営を行うことが求められており、そうした中では障がいのある職員、再任用職員、会計年度任用職員などを含む全ての職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことが極めて重要である。

職員一人ひとりが県政を支えているとの認識のもと、質の高い行政サービスを提供するため、職員が意欲をもって業務に臨み、またその能力や可能性を更に伸ばしていくことができるよう、勤務環境の整備を進めていく必要がある。その具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 長時間労働の是正

本県では、昨年度から時間外勤務を命ずることができる上限を設定し、上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合、各任命権者は、その要因の整理、分析及び検証を行い、本委員会に報告することとした。

令和元年度分の報告によると、過労死ラインとされる月 80 時間（発症 1 ヶ月前 100 時間）、年間 720 時間を超える職員が一定数おり、その原因は豚熱防疫業務や新型コロナウイルス感染症対策

業務などが挙げられている。本委員会としては、さらに詳細な分析と検証を各任命権者に求めることとし、時間外勤務の実態把握に努め、必要な指導等を行う。

また、近年は学校現場における教員の勤務環境の改善も課題であり、本県教育委員会では、教員の時間外勤務について「教職員の働き方改革プラン 2020」で、「時間外在校等時間が月 45 時間・年 360 時間を超える教職員ゼロ」とした基本目標を掲げ、適正な勤務時間の把握、部活動休養日の設定など長時間勤務の解消に向けた取組を実施している。また、出退勤管理システム等を活用し、適切な労務管理にも取り組んでいる。

本委員会としては、こうした取組が長時間労働の是正に繋がるよう今後の状況を注視するものであり、各任命権者においては、常に実効性のある方策を探りながら進めていく必要がある。

なお、長時間労働の是正にあたり、管理職員の役割は極めて重要であるため、管理職員が率先して取り組むべく、引き続き、意識改革、マネジメント能力の向上のための研修を行う必要がある。また、時間外勤務手当については、適正な勤務時間管理を行う中で、業務の実態等に応じ必要な予算額が確保される必要がある。

次に、年次休暇等の取得の促進については、これまでも各任命権者において休暇の計画的取得や連続取得のための取組がなされており、令和元年度から労働基準法の対象となる企業職員等のみならず全ての職員が1年あたり5日間の年次休暇を確実に取得すべく取り組んでいる。

各任命権者において、引き続き、休暇取得に対する各職員の意識向上と職場の機運醸成を図るとともに、休暇を取得しやすい職場づくりを進めることが必要である。

今後も国、他の都道府県、民間企業の動向を注視しながら長時間労働の是正など勤務時間等に関する取組を進めていく必要がある。

るが、マネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

本県では、女性の活躍や男女全ての職員の仕事と生活の調和の推進に資する施策を総合的・効率的に取り組んでいくための特定事業主行動計画に沿って、男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」の職場を目指す取組が進められてきた。その結果、知事部局においては、令和元年度の男性職員の育児休業取得率は、短期以外（目標値 10%）は 30%を超えている一方で、短期（5日以内）では 20%と目標値 70%を下回っており、男性職員の家事・育児参画にはまだ課題が残されていると考える。今後も引き続き、男女とも活用できる子育て支援施策を推進することが必要である。

また、仕事と育児、介護等の両立支援制度については、育児休業等に係る職員が養育する子の範囲の拡大、介護休暇を取得できる期間の分割、介護時間の承認制度などが導入されているが、次世代育成や介護支援の制度がより一層利用しやすいものとなるよう職員に対する啓発を進めるとともに、代替職員の配置など職場環境の醸成を図っていく必要がある。

(3) 職員の健康管理

近年、メンタルヘルスを原因とする病気休暇者が増加しており、令和元年度の知事部局においては、病気休暇者全体のうちメンタルヘルスを原因とする休暇者がおよそ5割に達している。とりわけ若手職員がその半数を占めるなど、メンタルヘルスは非常に重要な課題であると認識している。

職務内容の複雑化や社会の急激な変化により、職員は様々な行政サービスの提供を迫られており、行財政改革によって少ない人数で多くの業務を担っている状況を考えると、ストレスを抱える

職員が今後ますます多くなることが懸念される。

管理職においては、日常業務や会話を通じて職員の状況を把握し、心の健康状態の変化を早期に察知して、人事管理上の対応や医療機関への受診勧奨など、早期発見・早期対応に努めなければならない。特に若手職員の心身の健康状態に対する目配りは極めて重要である。

心の健康づくりについては、ストレスチェックを活用した職場環境の改善や実効性のある対策に取り組むことが必要である。

また、本県では、過労死等防止対策について、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と位置づけ、過労死等の防止対策に取り組んでいる。一昨年度来、豚熱の防疫業務、大規模災害及び新型コロナウイルス感染症への対応など、多くの職員が関わり、緊急に処理しなければならない事案が、相次いで発生しており、対応する職員の心と体の健康管理について、各任命権者には十分な対策と配慮を求めるものである。

(4) ハラスメント防止対策

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント並びに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントを防止していくことは、職員の心の健康のみならず、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる働きやすい勤務環境を実現する上で、重要な課題である。

また、多様な価値観が広がっている中、いわゆるLGBTなどの性的マイノリティに対するハラスメントについても意識啓発等を進めていくことも必要である。

本県では、ハラスメントの実態調査を行うとともに相談窓口を設置し、その未然防止、解消に努めているところであるが、引き続き、状況調査や相談窓口の周知、職員が相談しやすい苦情相談体制の充実とともに職員への研修等による意識啓蒙を図り、その

発生防止と排除に努める必要がある。

4 公務員倫理の確立等

本県では、平成 18 年度の不正資金問題以降、「県政再生プログラム」を策定し、県政の信頼回復に努めてきたところである。

職員一人ひとりが自らの行動が公務に対する信用に影響を与えることを認識して、事務処理における法令等規定の忠実な遂行はもとより、職員倫理と服務規律の保持に努めると同時に、行政課題に果敢に取り組んでいくことで、一層の行政サービスの向上に努め、県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる。

また、事務が適切に行われていないことは、個々の職員の責任であるばかりではなく、とりわけ類似の事案が複数の職場で見受けられる場合には、そこに構造的問題のある可能性も否定できないことから、事案の背景を検証し、改善が必要な場合には適切な対応をとることが望まれる。