

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「平成 27 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 23,967 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 387,012 円（給料 357,191 円、扶養手当 9,314 円、地域手当 5,165 円、その他の手当 15,342 円）となっている。また、その平均年齢は 42.5 歳、平均経験年数は 20.2 年、男女別構成比は男 60.4%、女 39.6%、学歴別構成比は大学卒 82.8%、短大卒 6.2%、高校卒 11.1%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,152 人の本年 4 月における平均給与月額は 367,295 円（給料 334,200 円、扶養手当 11,061 円、地域手当 7,562 円、その他の手当 14,472 円）となっている。また、その平均年齢は 43.0 歳、平均経験年数は 21.1 年、男女別構成比は男 70.4%、女 29.6%、学歴別構成比は大学卒 71.7%、短大卒 9.8%、高校卒 18.5%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 810（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 171 の事業所を対象に、「平成 27 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 6,233 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 696 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、年齢等を実地に調査した。

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、各民間企業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 33.5%（昨年 33.3%）となっており、昨年に比べて 0.2 ポイント増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（昨年 2.8%）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 91.7%（昨年 91.0%）となっており、昨年に比べて 0.7 ポイント増加している。

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 42.9%

(昨年 31.6%)、高校卒で 40.8% (同 30.0%) となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は大学卒で 67.2% (同 80.3%)、高校卒で 69.0% (同 78.8%) であり、それぞれ昨年に比べ 13.1 ポイント、9.8 ポイント減少している。一方、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 32.8% (同 18.0%)、高校卒で 31.0% (同 19.6%) であり、それぞれ 14.8 ポイント、11.4 ポイント増加している。

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、「平成 27 年人事・給与統計調査」及び「平成 27 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間従業員にあつ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、民間従業員の給与が職員の給与を 1 人当たり平均 1,004 円(0.27%)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 of 4.20 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.10 月) を上回っている。

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 +1.2% 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132,150円、158,000円及び183,880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0.22ポイント上昇して1.47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0.41ポイント上昇して2.17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8月6日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与、勤務時間及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与及び勤務時間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

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

I 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 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 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

<月例給> 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、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,469円 0.36%〔行政職(一)…現行給与408,996円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給280円 地域手当1,156円 はね返し分(注)33円〕
(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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 4.21月(公務の支給月数 4.10月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.75月(支給済み)	0.85月(現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

III 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

(2) 勤務時間に関する勧告の骨子

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充
(平成 28 年 4 月実施)

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成 26 年 10 月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、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環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4 週間ごとの期間につき 1 週間当たり 38 時間 45 分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
・ コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日 5 時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を 1 週間から 4 週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を 1 日設けることができる
・ コアタイムは、毎日 2 時間以上 4 時間 30 分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成 28 年 4 月 1 日から実施

(3) 公務員人事管理に関する報告の骨子

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

6 むすび

(1) 本年の職員の給与の改定

ア 改定の必要性

前記3のとおり、本年は月例給及び特別給のいずれにおいても、民間従業員の給与が職員の給与を一定程度上回る状況が認められたところである。

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確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、本委員会としては、月例給及び特別給について、民間従業員との較差を埋める形で所要の改定を行うことが必要であると判断した。

イ 改定すべき事項

(7) 給料表

(行政職給料表)

本県においては現在、これまでの制度改正による給料表改定に伴い、新たな給料表の給料月額が改定前に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、激変を緩和するための措置として、その差額を給料として支給する経過措置を講じている。

民間従業員の給与との比較においては、従来から職員の給与にこの差額を含めた額で行っており、今回の改定においても当該差額を考慮して、民間従業員との較差を埋めることが適当であると考えます。また、給料表の改定にあたっては、本年の人事院勧告による国家公務員の俸給表の改定を参考にし、行うこととする。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、職員採用大学卒程度試験採用職員及び職員採用短大・高校卒程度試験採用職員の初任給について、民間の初任給との間に

差があることを踏まえ、2,500円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。その他については、給与制度の総合的見直し等により高齢層における給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円引き上げを基本とする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

(行政職給料表以外の給料表)

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、給料月額の引上げ改定を行うこととする。

また、教育職給料表の改定にあたっては、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関するモデル給料表の改定を参考にして行うこととする。行政職給料表以外の給料表の改定についても、本年4月に遡及して実施する。

(イ) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案して国家公務員に対してとられる措置に準拠して所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

(ウ) 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0.1月分引き上げて、4.20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及び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、同様に支給月数を引き上げることとする。

支給月数の引上げ分は、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勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成28年度以降においては、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とする。

(2) 給与制度の総合的見直し

ア 地域手当

地域手当については、昨年、人事院が地域手当の支給割合及び指定基準のほか、支給地域についても新たなデータに基づき見直しを行ったが、本委員会では、本県における地域手当の見直しについては更に検討し、できる限り速やかに結論を得ることとしたところである。

検討を行う間の暫定的な措置として、当分の間、現在の支給地域（岐阜市、大垣市、多治見市及び美濃加茂市）に対し、引き続き現行の支給割合（3%）による地域手当を支給することとし、県内各地域の民間賃金水準の反映方法について検討を行った。

(ア) 本県の状況

まず、地域における民間の賃金水準を基礎とするという地域手当の趣旨に鑑みれば、平成17年12月に本委員会が行った給与構造の見直しに係る職員の給与等に関する報告において述べたとおり、現在も本県内において民間の賃金水準については地域間の較差があることが認められ、職員給与について、こうした地域民間給与水準の較差を一定程度反映する必要がある。

本県においてはこの地域手当について、平成18年度の制度

創設当初より、国の支給地域及び支給割合（以下「国基準」という。）に準拠してきたところであるが、全国各地に官署が所在し、異動においては転居を伴うことが多いと想定される国家公務員とは異なり、生活の基盤が変化しないまま勤務地が変わることも多い本県職員にとって、たとえば隣接市への異動の結果、給与が増減することが、地域の実情のより適切な反映方法であるのかという点について、職員の理解と納得が真に得られているとは言い難い状況となっている。

また、昨年、新たに示された国基準によれば、岐阜市の支給割合が6%となり、大垣市、多治見市及び美濃加茂市が引き続き3%とされたほか、新たに各務原市、可児市及び瑞穂市が3%の支給割合である支給地域となることとなった。

しかし、本県職員は県内全域を異動することを前提に採用されており、特に教職員や警察官は県内全市町村に在勤しているが、近年の県内交通網の整備等もあり、異動において転居を伴わず、生活の基盤がほとんど変化しない例も多い。そうした中で、同様の職務内容であるにもかかわらず、勤務地によって今以上の給与差が生じることは、円滑な人事異動を困難にするなど、人事管理上支障を生ずるおそれもある。

(イ) 対応方針

先に述べたとおり、本県の地域手当については、制度創設当初より国に準拠してきたところであるが、本委員会としては、国家公務員とは異なる本県職員の勤務実態や人事管理面への配慮、そして職員の士気等といった本県の状況を勘案すると、今以上に勤務地によって給与差が拡大することは避けるべきであり、むしろ縮小させる方向で検討すべきであると考え。

まず、本県職員の異動が広く県内全域を対象に行われてい

ること、異動により転居する職員が少なく、その結果、圏域を越えた通勤をしている職員が多いこと、本委員会が調査したところによると、県内に複数の事業所を有する民間企業で、事業所所在地によって給与の地域差を設けているところはないこと等を考慮すると、支給地域の設定にあたっては、県内全域を一体的な地域として捉えることが適当であると考えます。

しかしながら、国基準が示すとおり、本県内において地域民間給与水準の較差があることも事実であることから、支給割合については県内全域を支給地域とする考え方を基本にしつつ、地域における民間の賃金水準を基礎とするという地域手当の趣旨を踏まえて設定することが適当であると考えます。

また、総務省が設置した「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が、平成26年12月に取りまとめた最終報告によると、「広域自治体である都道府県においては、管内を広く異動する職員がおり、域内の円滑な人事異動に対して配慮する必要がある。現在も、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の調整を行っている団体があるが、人事委員会勧告に基づき、一律支給ではなく地域手当の趣旨を没却しない範囲で支給割合の差の幅の調整を行うことには、一定の合理性があるものと考えられる。」と述べられている。

よって、岐阜市、大垣市、多治見市、美濃加茂市、各務原市、可児市及び瑞穂市については、支給割合が3%の支給地域とし、これら7市以外の県内のその他の地域については、支給割合が1%の支給地域とする。併せて、県外の地域の支給割合についても、所要の見直しを行う。

また、医師及び歯科医師に支給する地域手当の支給割合については、国家公務員に対してとられる措置に準拠して、16

%とする。

なお、地域手当の見直しは、平成 28 年 4 月 1 日から実施する。

イ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額について、国家公務員に対してとられる措置に準拠して、平成 28 年 4 月 1 日から、4,000 円引き上げ、30,000 円とする。

また、単身赴任手当の加算額の限度額についても、基礎額の引上げを考慮して、平成 28 年 4 月 1 日から、12,000 円引き上げ、70,000 円とする。

ウ 経過措置

本県においては現在、給与制度の総合的見直しにより、職員の生活への影響を考慮して、経過措置額を給料として支給している。

国家公務員については、この経過措置は平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの 3 年間に限ることとされているが、本県においては、昨年示した地域手当の見直しが暫定的なものであったこと等を考慮し、当該経過措置の終期については、地域手当に関する検討状況や、経過措置の対象となる職員の状況を見ながら今後改めて検討していくこととしたところである。

今回、前記アで述べたとおり地域手当の見直しを行うことから、経過措置は国家公務員に対してとられる措置に準拠して、平成 30 年 3 月 31 日までとする。

(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

平成 25 年 3 月に閣議決定された、「国家公務員の雇用と年金の接続について」では、現行の再任用の仕組みにより、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、同月の総務副大臣通知において、各都道府県知事に対し、地方公務員につい

でもこの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された。

本県においても、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度に関する早期からの職員に対する周知や希望聴取、再任用職員の能力と経験を活かせる職務への配置、再任用に関する苦情への対応等、制度の円滑な実施に向けての取組が必要である。

本委員会としては、今後の国や他県の動向を注視しながら、雇用と年金の接続のあり方について任命権者と連携し検討していくこととする。

また、再任用職員の給与については、国において、公務における人事運用の実態や民間の再雇用者に対する手当の支給状況を踏まえ、本年4月から単身赴任手当を支給すること等の措置がとられており、本県もそれに準拠したところである。

本年の「職種別民間給与実態調査」において、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について把握したところ、その給与水準は、当該民間事業所の公的年金が支給される再雇用者と同じとする事業所が大半であった。

今後ともその動向のほか、国の状況や任命権者における再任用制度の運用状況を注視しながら、本県における再任用職員の給与のあり方について必要な検討を行っていくこととする。

(4) 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 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「行財政改革アクションプラン」に沿った行財政改革の一環として職員数の削減を進め、全国的にみても相当に効率的・効果的な組織規模となったことから、今後は、将来のあるべき職員規模を見据えながら、優秀な人材を必要数確保していくことが非常に重要である。

しかしながら、年齢別人口を見ると若年層が減少していく傾向にあることや、若者の勤労観の変化、更には本県職員の仕事内容等についての具体的なイメージが十分浸透していないこと等により、民間企業や他の公務員等との人材獲得競争が激しくなっている。

本委員会としては、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の実施や大学等における就職説明会への参加などにより、積極的に受験者の増大に努めているところであるが、今後とも任命権者と連携し、受験者の動向把握や本県職員の業務紹介などもきめ細かく行うことなどにより、一層の受験者確保に繋げていきたい。

また、採用試験の方法については適宜改善を図っているところであるが、多様性のある優秀な人材を確保できる試験方法について、一層の工夫を検討していくこととする。

(2) 人事評価制度の整備

国家公務員については、平成21年4月から能力・実績に基づく新たな人事評価制度が実施されているが、地方公務員についても、平成26年5月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を

改正する法律（平成 26 年法律第 34 号）が公布され、平成 28 年 4 月 1 日に施行されることから、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する必要がある。

本県においても、多様化する行政ニーズに的確に対応するため、職員の資質・能力を伸ばし最大限に活用することができる人事管理制度を構築する必要があることから、平成 18 年度以降、その基礎となる新たな人事評価制度が試行されたところである。しかし、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や、勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に本格的に活用するには至っていなかったため、本年 4 月に一般職については業績・能力評価を平成 28 年 10 月に導入、その結果を平成 29 年 6 月支給分から勤勉手当に反映、平成 30 年 1 月昇給分から昇給に反映するなど本格運用に向けたスケジュールが示されたところである。

本委員会は、全ての職員に対する人事評価制度が本格実施されるためには、職員の十分な理解と納得が得られる仕組みづくりが重要であり、改正法の趣旨の職員への周知や、職員団体等との十分な協議を行いながら、客観的な評価基準の確立と、公正・適正な人事評価を実施するための支援体制を確立する必要があると考える。また、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・苦情処理体制を確立する必要がある。

(3) 女性職員の積極的な登用

本年 8 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）が成立し、女性はその個性と能力を発揮して職業生活において活躍することの一層の重要性が示され、その推進は採用、教育訓練、昇進等に関する機会の積極的な提供により行わなければならないとされたところである。本県におい

ては、これまでも男女共同参画社会の実現に向け、女性職員の幅広い分野への登用や職域の拡大に取り組んでいるが、近年新規採用者における女性職員の割合が増加していることも踏まえ、引き続き有能な女性職員が十分に力を発揮できるよう適材適所の人事管理や研修の拡充等の取組を行い、公務運営の活性化に努めていく必要がある。

(4) 若手職員の育成

将来の岐阜県を担う若手職員の育成が重要な課題であることから、職員としての使命感・倫理観や政策形成能力の向上、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、所属で職員を育成する職場風土を醸成しながら、組織全体で若手職員の育成に取り組む必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 家庭生活と職業生活の両立支援

本県は、子育てと仕事の両立を支援する特定事業主行動計画として平成 22 年 3 月に策定した「岐阜県職員子育て支援行動計画」の実施期間が終了したため、新たに本年 3 月に、平成 32 年 3 月 31 日までの 5 か年を実施期間とする「岐阜県職員子育て支援行動計画」を策定したところである。

本計画における平成 26 年度実績は、依然として男性職員の育児休業取得率などが低く目標に達しない状況であることから、今後も引き続き、未達成項目に対する検証を行い、子育て支援に向けた施策を更に推進することが必要である。

また、次世代育成支援の制度として、これまで育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務や家族の看護のための休暇など一定の整備がなされ、平成 26 年度には職員の子が在籍し又は在籍する予定の学校等において実施される行事に出席する場合にも看護休暇の

取得が可能となったところである。引き続き、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や職務成果が期待できるフレックスタイム制の拡充など次世代育成支援につながる制度について、公務運営への影響等を精査しつつ、検討を行う必要がある。

なお、女性職員の割合が増加していることに加え、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、次世代育成支援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成と職員に対する啓発を更に進めていく必要がある。

(2) 時間外勤務の縮減などの総実勤務時間の縮減

総実勤務時間の縮減には、時間外勤務の縮減及び年次休暇等の取得促進の取組が重要であり、職員一人ひとりが時間管理やコストに対する意識をより一層高め、計画的かつ効率的な業務遂行の徹底を図るとともに、職員が互いに支え合い協力し合う職場環境を整備することにより、こうした総実勤務時間の縮減に向けての取組を実効あるものとしなければならない。

まず、時間外勤務は本来臨時的な勤務であることから、管理職はそれが経常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令であるという本来の制度を徹底し、職員の勤務状況の把握に努め、不必要な時間外勤務を削減するとともに、常に業務と人員の配置について見直しを行う必要がある。本県では、平成23年6月から「時間外勤務縮減に向けた総合対策」を、平成24年5月から「教職員の多忙化解消アクションプラン」を実施している。また、本年5月には事前の勤務命令の徹底のために、時間外命令簿に直上の上司の確認欄を追加するなど、一層の取組の拡充を図ってきていることから、今後、こうした対策により更に成果を上げることが望まれる。併せて、時間外勤務手当については、このように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。

また、年次休暇等の取得の促進については、これまでも休暇の計画的取得や連続取得のための取組がなされているが、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り、更なる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。

(3) 職員の健康管理

本県における6日間以上の病気休暇者のうち2割を超える職員がメンタルヘルスに関わる病気休暇者であることから、職員のメンタルヘルス問題は非常に重要であると認識し、本委員会としても毎年のように言及している。

職員は、職務内容の複雑化や社会の急激な変化により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職員で多くの業務をこなしている今日、今後ますますストレスをためていく職員が多くなることが懸念される。

閉塞感にさいなまれることなく、希望をもった気持ちで職員が公務を行うためには、各個人がストレスをためない努力も必要であるが、特に管理職においては、職員が自由に意見を言えるような職場づくりと職員一人ひとりの心身の健康状態に心配りを行うことが重要である。

なお、メンタルヘルス不調者の発生防止策として、労働安全衛生法等により事業者が常時使用する労働者に対して医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に応じて本人からの申出による面接指導の実施を義務付けること等を内容とするストレスチェック制度が創設されたところであり、実施体制の整備が必要である。

また、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなど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ような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。職

場研修の充実を図るなど、職員一人ひとりの意識啓発により発生防止と排除に努める必要があるとともに、職員が相談しやすい苦情相談体制の充実を図っていく必要がある。

(4) 職員の士気の高揚

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、そうした中では再任用職員や非常勤職員を含むすべての職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことは極めて重要である。

職員一人ひとりが県政を支えているとの認識のもと、今後とも、質の高い行政サービス提供のため、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、勤務環境の整備や職員のライフステージに応じた人材育成を進めていくことが求められる。

3 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。