

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 28 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 23,873 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 389,385 円（給料 355,991 円、扶養手当 9,047 円、地域手当 7,899 円、その他の手当 16,448 円）となっている。また、その平均年齢は 42.2 歳、平均経験年数は 20.0 年、男女別構成比は男 60.0%、女 40.0%、学歴別構成比は大学卒 83.1%、短大卒 6.0%、高校卒 10.9%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,123 人の本年 4 月における平均給与月額は 368,509 円（給料 332,801 円、扶養手当 10,766 円、地域手当 8,924 円、その他の手当 16,018 円）となっている。また、その平均年齢は 42.7 歳、平均経験年数は 20.8 年、男女別構成比は男 69.8%、女 30.2%、学歴別構成比は大学卒 72.3%、短大卒 9.9%、高校卒 17.8%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 789（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 166 の事業所を対象に、「平成 28 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 5,947 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 749 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 34.9%（昨年 33.5%）となっており、昨年に比べて 1.4 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 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 94.6%（昨年 91.7%）となっており、昨年に比べて 2.9 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 41.3%

(昨年 42.9%)、高校卒で 45.8% (同 40.8%) となっている。
そのうち、初任給について、据え置いた事業所の割合は大学卒で 69.5% (同 67.2%)、高校卒で 64.9% (同 69.0%) であり、増額した事業所の割合は、大学卒で 30.5% (同 32.8%)、高校卒で 35.1% (同 31.0%) 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、「平成 28 年人事・給与統計調査」及び「平成 28 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 551 円（0.15%）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 4.30 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（4.20 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 -0.5% 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 162,940 円、188,920 円及び 214,220 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 0.29 ポイント上昇して 1.77 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 2.54 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 8 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(0.17%)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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- 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

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、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の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率87.7%)

＜月例給＞ 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17%〔行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳〕
〔俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し(注) 54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 4.32月(公務の支給月数 4.20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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ
(係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額)

(3) 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

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済み） 0.80月（支給済み）	1.375月（改定なし） 0.90月（現行0.80月）
29年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月 0.85月	1.375月 0.85月

[実施時期]

・月例給：平成28年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、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、昨年4月から3年間で、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
- 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- 本府省課長級（行（一）9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級（行（一）8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設（平成29年4月1日実施）

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- 俸給月額額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇給号俸数は1号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成 20 年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

(2) 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成 29 年 1 月実施）

- ① 介護休暇の分割（3 回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続 3 年、1 日 2 時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに 3 回以下、かつ、合計 6 月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して 6 月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する 3 年以下、1 日につき 2 時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成 29 年 4 月 1 日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成 29 年 1 月 1 日（養子縁組里親に係る改正は、平成 29 年 4 月 1 日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

(3) 公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JT の重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラの防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60 歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

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、国家公務員の給与水準を考慮した上で、本県の給料表改定に係る考え方やこれまでの経緯等を総合的に勘案すると、本年の人事院勧告による俸給表改定を参考にして給料表改定を行うことが適切であると判断した。

そして、特別給についても、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上げることが適当であると判断した。

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、1,500 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、それぞれ 400 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当たって、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することとする。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、4.30 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 29 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) 配偶者に係る扶養手当の見直し

人事院では、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、公務における扶養手当について見直しを勧告したところである。

本県では従来から、職員の給与水準については民間との均衡を念頭に、給与制度については国家公務員の制度を基本に所要の改正を行ってきた。

本委員会としては、社会情勢の変化等を踏まえ本県の事情を勘案した上で、見直しの時期や内容等について、慎重に検討する必要があると考える。

したがって、引き続き、本県の民間企業における家族手当の見直しの動向、他の地方公共団体の動向、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、必要な検討を行っていくこととする。

(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

て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。

また、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引き上げに当たって、昨年12月に国家公務員制度担当大臣から閣議において、引き続き定年退職する職員を再任用することにより対応することが適切である旨発言があり、これを受け総務大臣から、地方公務員においても国家公務員に対する方針を踏まえ、地方の実情に応じて引き続き再任用により対応することを要請する閣議発言があったところである。

本県においては、再任用職員が増加し配属先も拡大しているが、今後一層の再任用職員の増加が見込まれることを踏まえると、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、制度の円滑な運用のための取組が重要である。

また、再任用職員の給与については、これまで国の取扱いや民間の再雇用者に対する手当の支給状況を踏まえ、必要な措置をとってきたところである。

今後とも、その動向のほか、国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、過去に行った行財政改革により職員数の削減が進み、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少子化により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り、今年度においては、専門試験を課さない試験区分や勤務地を限定した試験区分の導入などを行ったが、その効果を検証しつつ、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

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）の施行を受け、地方公務員においては、

本年４月１日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こととなった。

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を主眼に置いた人事評価制度を構築すべく、各任命権者においては、今年度から人事評価制度を行うべく順次作業を進めてきたところである。

知事部局においては、今年度から能力評価と業績評価を人事評価表により実施することとしており、能力評価については翌年１月１日の昇給に、業績評価については１２月及び６月の勤勉手当に、それぞれ反映するとともに、評価内容等に対する苦情相談と苦情処理の制度も整備されたところである。

人事評価制度は職員の士気に大きな影響を与えるものである。本委員会は、これまで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、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報告を行ってきた。これらのことは、人事評価制度の導入後においても何ら変わるものでなく、不断の取組が必要である。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る。職員が利用しやすい苦情相談・苦情処理体制についても絶えず検証を行う必要がある。

(3) 女性職員の積極的な登用

昨年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、女性が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るとともに、その推進には採用、教育訓練、昇進等に関する機会の積極的な提供が必要とされたところである。これを受け本県では、

本年３月に「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」や「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を策定し、女性職員の登用について数値目標を定めたところである。

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う必要がある。

(4) 若手職員の育成

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。行政課題の変化、組織や職員構成の変化、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重要である。

本県においては、本年３月に「岐阜県人材育成基本方針」が改定されたところであるが、近年新規採用職員が増加する中、特に将来の岐阜県を担う若手職員の育成は、重要な課題である。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

本県では、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、昨年３月に「岐阜県職員子育て支援行動計画」や「岐阜県教育委員会子育て支援行動計画」を、また、前述したように本年３月には、「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための

行動計画」や「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を策定したところである。

これらの計画に掲げる目標における実績では、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。知事部局においては、男性職員が育児休業の取得時期・特別休暇の取得時期を記載する育児参加プランをあらかじめ推進責任者に提出するなど、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行われているところである。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。

次世代育成支援の制度については、これまでも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たところであるが、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引き続き検討を行う必要があるとともに、代替職員の配置を含めた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。

なお、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については、本年、本委員会において民間企業 125 事業所を対象に導入状況を調査したところ、24 事業所が導入しているものの、時間管理の難しさや実際の利用者がいないなどの課題があるとの意見もあることから、引き続き、検討を行う必要がある。

また、家族形態の変化や多様な介護の状況に柔軟に対応するための民間労働法制の見直しが行われたところであり、国においても、育児休業等に係る職員が養育する子の範囲の拡大、介護休暇を請求できる期間の分割、介護のため 1 日の勤務時間を勤務しないこと（介護時間）の承認について、人事院による意見の申出・

勧告が行われており、本県においても、今後は国の動向や他の都道府県の状況を踏まえながら検討を行っていく必要がある。

(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は、家庭生活と職業生活の両立、職員の健康保持、公務能率の向上、職員の士気等の観点から極めて重要な課題である。

任命権者においては、これまでもさまざまな取組が行われているが、職員の時間外勤務が長時間に及ぶ所属が依然として見られる。時間外勤務の根本原因が何であるかを洗い出し、組織全体として業務量の削減・合理化、人員の配置の見直しに努める必要がある。

知事部局では、今年度から人事管理連携会議や人事管理対策会議を設置し、新たな取組を行っているところであり、今後、こうした対策により成果が上がることが望まれる。

教育委員会では、平成28年4月から実施している「信頼される学校を目指して」において、新たに全職員の退校時間の把握に取り組み始め、来年度以降の時間外勤務縮減目標の設定も計画されていることから、全ての関係者が趣旨を理解し、着実な取組を進める必要がある。

時間外勤務縮減への具体的な取組においては、管理職員は、時間外勤務が本来臨時的な勤務であることから、それが恒常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令によ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る必要がある。その上で、必要性や仕事の段取りを精査し、業務配分の見直しを行う必要がある。

なお、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、年次休暇の本県における 1 人当たり取得日数は、全国的にも少ない状況が続いている（都道府県順位 33 位）。休暇取得に対する各職員の意識向上を図るとともに、休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要がある。

(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ているところである。

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、特に管理職員においては、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。

メンタルヘルス不調者の発生防止策として、ストレスチェック制度が創設され、本県においては本年 7 月以降、職員がストレスチェックを受検しているところである。今後は医師による面接指導、所属による就業上の措置や集団分析の結果を受けての職場環境改善の検討がなされるため、引き続き、職場研修を実施するなど実施体制の整備が必要である。

(4) ハラスメント防止対策

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働きやす

い勤務環境を整備する上で、重要な課題である。

本県では、これまでパワー・ハラスメントに関する研修を行ってきたところである。職員一人ひとりの意識啓発により発生防止につながるように研修の充実に努める必要がある。

また、昨年度はパワー・ハラスメントの調査、今年度はパワー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメントの調査を実施し、相談窓口の設置と合わせて、その未然防止、解消に努めているところである。本委員会に対しても、平成 27 年度におけるパワー・ハラスメントの相談件数は、平成 26 年度に比べ増加している。各任命権者においても、引き続き、ハラスメント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を図っていく必要がある。

なお、ハラスメント防止対策のひとつとして、民間においては妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による不適切な言動等の就業環境を害する行為を防止するために必要な措置を講ずることが来年 1 月から事業主に義務付けられた。国においては、同様の防止策と職場における啓発について人事院による報告が行われており、本県においても、今後は国の動向や他の都道府県の状況を踏まえながら検討を行っていく必要がある。

(5) 意欲と能力を引き出す環境の整備

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、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「岐阜県人材育成基本方針」に基づき、職員のライフステージに応じた人材育成を進めていく必要がある。

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。