

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 30 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 23,856 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 386,407 円（給料 353,464 円、扶養手当 8,814 円、地域手当 7,883 円、その他の手当 16,246 円）となっている。また、その平均年齢は 41.8 歳、平均経験年数は 19.5 年、男女別構成比は男 59.4%、女 40.6%、学歴別構成比は大学卒 83.3%、短大卒 5.7%、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 5,237 人の本年 4 月における平均給与月額は 363,764 円（給料 329,104 円、扶養手当 10,177 円、地域手当 8,850 円、その他の手当 15,633 円）となっている。また、その平均年齢は 42.4 歳、平均経験年数は 20.5 年、男女別構成比は男 68.1%、女 31.9%、学歴別構成比は大学卒 72.9%、短大卒 9.5%、高校卒 17.6%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 864（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 181 の事業所を対象に、「平成 30 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 6,330 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 528 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 44.0%（昨年 34.8%）となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（昨年 0.5%）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 98.0%（昨年 88.8%）となっており、昨年に比べて増加している。

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 35.8%（昨年 30.7%）、高校卒で 37.7%（同 31.9%）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47.1%（同27.4%）、高校卒で45.2%（同26.0%）であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で52.9%（同72.6%）、高校卒で54.8%（同74.0%）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30年人事・給与統計調査」及び「平成30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、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均576円（0.16%）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（4.40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+0.4%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164,100円、206,120円及び248,150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0.2ポイント上昇して1.97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0.21ポイント上昇して2.71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10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（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.05 月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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應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

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模 50 人以上の多くの民間企業は部長、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、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等

1 民間給与との比較

約 12,500 民間事業所の約 53 万人の個人別給与を実地調査（完了率 88.2%）

<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 655 円 0.16% [行政職(一)…現行給与 410,940 円 平均年齢 43.5 歳]
[俸給 583 円 はね返り分(注) 72 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 4.46 月（公務の支給月数 4.40 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（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を 1,500 円引上げ。若年層についても 1,000 円程度の改定。その他は 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) 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 4.40 月分→4.45 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
30 年度 期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.375 月 (改定なし)
勤勉手当	0.90 月 (支給済み)	0.95 月 (現行 0.90 月)
31 年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.925 月	0.925 月

[実施時期]

- ・月例給：平成 30 年 4 月 1 日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舎使用料の引上げも考慮して、必要な検討

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

1 国民の信頼回復に向けた取組

(1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

(2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

(3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

2 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

(2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

(3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等）と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け
- ・ 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上職員が年5日以上年次休暇を使用できるよう配慮

(2) 仕事と家庭の両立支援、心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成、心の健康づくりの推進、過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

(3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら、公務におけるパワハラ対策を検討

(4) 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は、指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ、必要な指導。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、慶弔に係る休暇について措置

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、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)

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1,000円程度の改定を行う。その他については、それぞれ400円引き上げることが基本とする。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、給料月額の上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0.05月分引き上げて、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31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。

このほか、平成 31 年度以降においては、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して、6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるよう配分する。

(I) 宿日直手当

宿日直手当については、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して、所要の改定を行う。

(2) 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、少子化により若年人口が減少し、若者の職業や勤労に関する意識が変化していく中で、景況改善により採用意欲の高まっている民間企業や国、他の地方公共団体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」や技術系職員が実際に働いている現場見学会の実施、三大都市圏を含む大学等における就職説明会への参加、県内高校での県職員説明会の実施、更には、東海北陸6県共催による関西地区での公務研究セミナーを新たに企画するなどの取組みにより、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り、受験者の増大に努め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取組みの充実を図り、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、本年度においては、資格免許職の一部で受験資格年齢の引き上げ、市町村立小中学校等事務職員を大学卒程度と短大・高校卒程度に分割、遠方の受験者の負担を軽減して受験意欲を喚起

するため、大学卒程度の第1次試験において東京会場の追加などを行ったが、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) 人事評価制度の適切な運用

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、本県では、平成28年度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している。

人事評価制度は職員の士気に大きく影響を与えることから、本委員会は制度導入前から、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るとの立場で報告を行ってきた。こうした考え方は、現在においても何ら変わるものではなく、任命権者にあっては、引き続き、制度の周知や問題点の把握に努めるとともに、評価者に対する研修を充実するといった改善を行うなど、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・苦情処理体制についても検証を続ける必要がある。

(3) 女性職員の活躍促進

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）の施行を受け、本県では、平成28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るとともに、キャリア形成支援等についての計画が設定されたところである。

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、女性職員数が増加し続け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充実した研修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、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重要である。

本県においては、平成 29 年 3 月に改定された「岐阜県人材育成基本方針」に基づき職員研修制度の見直しが図られているが、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、組織全体で若手職員の育成に取り組む必要がある。

(5) 段階的な定年の引上げ

人事院は、本年の人事院勧告と同日に「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を内閣総理大臣並びに衆参両院議長宛てに行った。その概要は、次のとおりである。

定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に 65 歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 7 割水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入により、60 歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成 23 年、人事院は、定年を段階的に 65 歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成 25 年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」（閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。
平成 30 年 2 月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成 26 年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約 7 割、勤務形態は短時間勤務の者が約 8 割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、60 歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に 65 歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に 65 歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される 65 歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60 歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額を60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要

※ 上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討
関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

意見の申出においては、国家公務員の定年を 65 歳へ段階的に引き上げることと併せ、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮して 60 歳を超える職員の給与水準を 60 歳前の 7 割水準とすること、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持すること、短時間勤務制の導入により 60 歳超の職員の多様な働き方を実現すること、等を求めている。

本委員会としても、今後、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、定年の引上げに向け、この意見申出を受けた国の今後の動向を注視するとともに、他の都道府県の動向や民間企業の状況等を踏まえながら、様々な課題について検討していく必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

人事院においては、本年 6 月に「働き方改革」関連法が成立したことを踏まえ、国家公務員が超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めることとし、原則、月 45 時間・年 360 時間、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては月 100 時間・年 720 時間等と設定し、上限の時間を超えた場合には、事後的な検証を行うこととした。

本県においても、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が重要であることを認識し、職員一人ひとりが時間管理やコストに対する意識を高め、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、総実勤務時間の縮減に向けた取組を実効あるものとしなければならない。

本来、時間外勤務は臨時的な勤務であることから、管理職はそ

れが恒常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令を徹底し、職員の勤務状況の把握に努め、不要・不急・過重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。

知事部局では、平成 28 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、同年 11 月からはパソコンのログ管理による職員の在庁状況の把握を行うなど、全庁的な時間外勤務の縮減に取り組んでおり、平成 29 年度の職員一人当たり時間外勤務時間は、前年度に比べて 9 時間 20 分減少した。また、平成 29 年 9 月にとりまとめた「事務事業見直し方針」に基づくフォローアップを通じて、今後も業務の効率化や職員の負担軽減、職場環境の一段の改善に取り組んでいくこととしている。

教育委員会では、平成 29 年 6 月に策定した「教職員の働き方改革プラン 2017」において、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つながる取組を始め、平成 30 年 3 月の「教職員の働き方改革プラン 2018」では、勤務時間を考慮した時間の設定や業務内容の不断の見直しなどを通じて、月 80 時間・年 720 時間を超える時間外勤務の根絶に取り組むこととしている。

本委員会としても、こうした取組が総実勤務時間の縮減に繋がることを期待するものであり、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、超過勤務縮減にあたり、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縮減に取り組むべく、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。

労働基準監督機関である本委員会においては、労働基準法第 36

条に基づく時間外及び休日労働に関する協定（以下、「36 協定」という。）の遵守状況などを把握するため、本年度、36 協定を締結する必要がある県機関 115 事業所のうち 23 事業所の現地調査を行った。その結果、36 協定で締結した時間外勤務時間を超えたり、本委員会への届出前に時間外勤務を命じたりする事案がみられた。管理職員は、労働基準法を遵守した時間外勤務命令を行うなど、部下職員の業務の進行管理等のマネジメントをより一層適正に行う必要がある。

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、知事部局における取得状況は平成 28 年が 10.5 日、平成 29 年が 11.5 日と取得日数が 1.0 日増加した。また、平成 30 年度からは、勤続 5 年の節目ごとに年次休暇の取得を促進する「フレッシュアップ年休」にも取り組んでいる。各任命権者においては、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に取り組んでいく必要があるが、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 27 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、平成 28 年 3 月には、女性活躍の推進のための行動計画と一体化した「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」を定めた

ところである。

こうした計画に沿って、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いるものの、男性職員の育児休業取得率が計画に掲げられた目標に達していない状況を踏まえ、今後も引き続き未達成項目に関する検証を行い、男女とも活用できる子育て支援施策を更に推進することが必要である。

また、平成 28 年に、家族形態の変化や多様な介護の状況に柔軟に対応できるよう民間労働法制の見直しが行われたことを受け、本県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、介護休暇を要求できる期間の分割、介護時間の承認制度が導入された。今後、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。

なお、本委員会では、本年度民間企業 105 事業所を対象に、フレックスタイム制、テレワーク、勤務間インターバル制の導入状況等について調査を行った。フレックスタイム制については 22 事業所が導入しており、円滑に運用されているという回答がある一方、利用者が少ないといった意見もあった。テレワークと勤務間インターバル制については、それぞれ 3 事業所と 8 事業所の導入にとどまっていた。

引き続き、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、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制度の導入に向け、国、他の都道府県、民間企業の動向も踏まえ、検討を行う必要がある。

(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、平成 29 年度においては 3 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。

閉塞感にさいなまれず、希望をもった気持ちで公務を行うには、それぞれがストレスをためない努力をすることも必要であるが、特に管理職において、職員が自由に意見を言える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することが重要である。

心の健康づくりについて本県では、平成 28 年 7 月以降、職員がストレスチェックを受検する機会を設けている。本年度も、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に基づく職場環境の改善に取り組むことになるが、一人でも多くの職員が受検し、実効ある対策が取られるよう、重要性の喚起と実施体制の整備に努めることが必要である。

なお、教育委員会では前述の「教職員の働き方改革プラン 2018」において、メンタル不調等の確実な把握や迅速な解決に取り組んでいく必要があるとしており、今後、ストレスチェックの完全実施をはじめとした同プランの着実な実行が望まれる。

また、平成 27 年に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が本年 7 月に充実変更されたところであり、本県においても、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や精神障害などの過労死等を防止するため、引き続き必要な取組を推進する必要がある。

(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。職場研修の充実を図るなど、職員一人ひとりの意識啓発を通じてその発生防止と排除に努める必要がある。

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を図っていく必要がある。

なお、教育委員会では前述の「教職員の働き方改革プラン 2018」において、ハラスメント事案の速やかな察知と解決に取り組んでいく必要があるとしており、今後、同プランの着実な実行が望まれる。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントによって当該職員の勤務環境が害されることを防止するため、引き続き職員に対する研修や意識啓蒙等を行うことが必要である。

(5) すべての職員の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、そうした中では障がいのある職員、再任用職員、非常勤職員など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。また、平成 29 年 5 月に公布された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)によって、平成 32 年 4 月 1 日から会計年度任用職員制度を導入することとなり、現在の非常勤職員の多くが同制度に移行することになると思われるが、会計年度任用職員の任用、服務、休暇及び休業などの勤務条件を整備する必要があるとともに、特別職の任用及び臨時的任用の適正な運用を行う必要がある。

引き続き、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。