

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「令和元年人事・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 23,753 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 385,485 円（給料 352,571 円、扶養手当 8,747 円、地域手当 7,884 円、その他の手当 16,283 円）となっている。また、その平均年齢は 41.6 歳、平均経験年数は 19.3 年、男女別構成比は男 59.1%、女 40.9%、学歴別構成比は大学卒 83.4%、短大卒 5.6%、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 5,286 人の本年 4 月における平均給与月額は 362,573 円（給料 327,780 円、扶養手当 9,946 円、地域手当 8,845 円、その他の手当 16,002 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 67.4%、女 32.6%、学歴別構成比は大学卒 73.0%、短大卒 9.3%、高校卒 17.7%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、「2019 年（平成 31 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 6,732 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 793 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 41.8%（昨年 44.0%）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 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 94.4%（昨年 98.0%）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 37.9%

(昨年 35.8%)、高校卒で 47.1% (同 37.7%) 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 40.4% (同 47.1%)、高校卒で 43.6% (同 45.2%) であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で 57.7% (同 52.9%)、高校卒で 54.9% (同 54.8%) 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、「令和元年人事・給与統計調査」及び「2019年(平成31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318円(0.09%)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4.49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(4.45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+0.8%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 144,470 円、188,490 円及び 232,490 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 0.12 ポイント上昇して 2.09 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 2.98 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 7 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（0.09%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- 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
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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 55 万人の個人別給与を実地調査（完了率 87.9%）

〈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 387 円 0.09% [行政職(一)…現行給与 411,123 円平均年齢 43.4 歳]
[俸給 344 円 はね返り分(注) 43 円] (注)俸給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 4.51 月（公務の支給月数 4.45 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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 1,500 円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を 2,000 円引上げ。これを踏まえ、30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率 0.1%）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引上げ（12,000 円→16,000 円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を 1,000 円引上げ（27,000 円→28,000 円）

手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間、所要の経過措置

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45 月分→4.50 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
令和元年度 期末手当	1.30 月 (支給済み)	1.30 月 (支給済み)
勤勉手当	0.925 月 (支給済み)	0.975 月 (現行 0.925 月)
2 年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

- ・月例給：平成 31 年 4 月 1 日 (住居手当については令和 2 年 4 月 1 日)
- ・ボーナス：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

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、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、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

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、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、職員採用大学卒程度試験採用職員の初任給について1,500円、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1,900円、それぞれ引き上げることとし、30歳台半ばまでの職員が在職する号給についても国家公務員に対してとられる措置に準じて引上げ改定を行う。

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、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。

(1) 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、4.50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、令和2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) 住居手当の見直し

人事院は、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。

本県では従来から、給与制度については国家公務員の制度を基本にし、さらに本県の事情を勘案した上で、所要の改正を行ってきたことを踏まえ、本県の民間企業における住宅手当の動向、他の都道府県の動向等を注視しつつ、見直しの時期や内容等について検討を行っていくこととする。

(3) 高齢層職員の給与の在り方

人事院は、昨年、国会及び内閣に対し「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」の意見の申出を行い、60歳を超える職員の年間給与は、60歳前の7割の水準に設定することとするとともに、給与水準の引下げは当分の間の措置と位置付け、60歳前の給与カーブも含めて引き続き検討していく必要があるとした。

また、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施されるよう改めて要請されたところである。

本県においても、国及び他の都道府県の動向や民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化の状況等を踏まえながら、高齢層職員の給与の在り方について検討を進めていくことが必要である。

(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。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の見学会、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、更には、東海北陸6県共催による公務研究セミナーの実施などにより、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。

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、獣医師採用選考試験では、受験者の負担軽減を目的として、昨年度から第1次試験と第2次試験を連続する2日間で実施し、さらに今年度は東京にも試験会場を設けたところである。今後、全ての職種について制度見直し等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、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、その運用に当たっては、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、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開示し、人材育成の観点から有効に活用することを通じて、職員の能力伸長や意欲の向上を図ることが重要である。

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) 女性職員の活躍促進

本県では、女性職員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、積極的に取り組んでいくための特定事業主行動計画として、令和2年3月末までを計画期限とする「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」及び「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」が策定されており、女性管理職の登用率の数値目標や、キャリア形成支援等について定められているところである。

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み、本年4月1日現在の女性管理職登用率は過去最高となったが、近年、女性職員数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。

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、重要な課題であり、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) 定年の引上げ

人事院は、昨年、国会及び内閣に対し「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」の意見の申出を行い、本年6月に内閣において「経済財政運営と改革の基本方針2019」で「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」と閣議決定された。

また、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施されるよう改めて要請されたところである。

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、国の定年の引上げに向けた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) 勤務時間等に関する取組

本県では、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による労働基準法（昭和22年法律第49号）等の改正を踏まえて人事委員会規則を改正し、本年4月から、時間外勤務を命ずることができる上限を、原則、月45時間、年360時間、他律的業務の比率が高い所属においては、月100時間、年720時間などと設定した。また、上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合には、その要因の整理、分析及び検証を行い、結果について、本委員会に報告しなければならないこととした。

長時間労働の是正のためには、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、その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、令和元年度においては、原則の上限時間を超えて時間外勤務を命ずる必要が見込まれる場合は、特例業務として

職員ごとにあらかじめ人事課へ協議することとし、人事管理対策会議で事後検証を実施している。このほか、パソコンのログ管理や鍵貸出情報の把握などを含む「時間外勤務縮減に向けた総合対策」を実施している。

教育委員会では、「教職員の働き方改革プラン 2017」で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、「同プラン 2019」では、時間外勤務時間が月 45 時間以内となることを目指しつつ、まずは、時間外勤務時間が月 80 時間を超える教職員をゼロとすることを基本目標とし、その実現に向け、出退勤管理システム等を活用した適切な労務管理や学校ごとの退勤時間の設定などに取り組んでいる。

本委員会としても、こうした取組が長時間労働の是正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、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。

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、平成 30 年度に 36 協定を締結する必要があった県機関 115 事業所のうち 28 事業所の現地調査を行った。その結果、協定で定め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。労働基準法第 36 条の改正により、時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されるとともに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回る事が出来ない上限が設けられたことから、管理

職員には、労働基準法を遵守し、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ことが求められる。

次に、年次休暇等の取得の促進状況を見ると、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いる。

知事部局では、平成 29 年が 11.5 日、平成 30 年が 11.8 日と取得日数が 0.3 日増加した。また、労働基準法改正を受け、令和元年度からは、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るべく取り組んでいる。

教育委員会においても、平成 30 年の年次休暇取得日数が 5 日未満の教職員が 356 人であったものを令和元年はゼロとする数値目標を掲げているところである。

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必要がある。

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、前記 1 (3)の「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」及び「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」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。しかし、男性職員の育児休業取得率が、目標とする短期（5 日以内）70%、短期以外 10%に達していないなど、男性の家事・育児参画

にはまだ課題が残されている。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推進することが必要である。

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、介護休暇を要求できる期間の分割、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。

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よう、国、他の都道府県、民間企業の動向を注視しつつ、検討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、平成30年度においては4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職務を行うには、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。今後も、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み、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。

また、過労死等防止対策については、平成30年7月の閣議決定により「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が充実変更されたところであり、本県においても、過重な業務負荷による脳・心臓疾患や精神疾患などの防止に取り組んでいく必要がある。特に昨年度来、豚コレラ防疫措置や大規模災害への対応など、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。

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。

(5) 障がい者雇用に関する取組

障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、地方公共団体においても合理的配慮の提供及び募集・採用時の公正な採用選考の実施が求められている。

こうした状況を踏まえ、本委員会としては、本年度から障がい

者を対象とした採用試験の受験対象者を、身体障がい者に限らず、知的障がい者と精神障がい者にも広く門戸を開くこととした。

今後、各任命権者において、障がい者の能力が十分に発揮できるよう、障がい者に対する必要な環境整備、合理的配慮の提供、並びに職員への研修等による意識啓蒙を図ることが必要である。

(6) 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、令和 2 年 4 月 1 日から会計年度任用職員制度が導入されることに伴い、常勤職員の給与との権衡を確保し、任用、服務、休暇及び休業等の勤務条件を整備するとともに、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。