

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 3 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 24,092 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 382,405 円（給料 349,781 円、扶養手当 8,445 円、地域手当 7,860 円、その他の手当 16,319 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 58.2%、女 41.8%、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 5,399 人の本年 4 月における平均給与月額は 362,262 円（給料 327,312 円、扶養手当 9,356 円、地域手当 8,880 円、その他の手当 16,714 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 20.2 年、男女別構成比は男 65.8%、女 34.2%、学歴別構成比は大学卒 73.3%、短大卒 9.1%、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 833（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 170 の事業所を対象に、「令和 3 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 6,695 人及び教育、研究関係等 32 職種の 220 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 27.9%（昨年 30.8%）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 1.6%（昨年 3.8%）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 86.7%（昨年 88.3%）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 58.8%（昨年 35.7%）、高校卒で 58.8%（同 36.7%）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32.0%（同22.7%）、高校卒32.0%（同24.7%）であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で68.0%（同74.7%）、高校卒で68.0%（同75.3%）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3年人事・給与統計調査」及び「令和3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、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均37円（0.01%）下回っていた。

(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4.31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0.2%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156,940円、168,250円及び179,570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0.17ポイント低下して1.33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0.23ポイント増加して2.25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

月例給は改定なし

ボーナスを引下げ（△0.15 月分）

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査（完了率 82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、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 △19 円（0.00%）

〔行政職俸給表（一）適用職員・・・現行給与 407,153 円、平均年齢 43.0 歳〕

<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 4.45 月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

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、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45 月分→4.30 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 3 年度	期末手当	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行 1.275 月）
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
4 年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路(あいろ)の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇(有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算)を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇(いずれも有給)を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進

評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

(3) 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする
この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

- ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮
- イ アのほか、非常勤職員について次の措置
 - ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
 - ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
 - ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化
- ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け
 - ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
 - ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
 - ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

- ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）
- イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大
- ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置
 - ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
 - ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
 - ③ 産前休暇・産後休暇の有給化
- エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

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、職員の給与が民間従業員の給与を1人あたり平均37円下回っているが、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切であると判断した。

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0.15月分引き下げて、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、再任用職員、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4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) 定年延長に伴う給与制度見直しに向けた検討について

本年6月に成立した定年を段階的に65歳に引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律」では、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を講ずることとされた。

本県においても、定年延長に伴う給与制度の在り方について、国及び他の都道府県の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) 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。

また、本県においては、過去に行財政改革で職員の採用抑制を行ったことなどにより職員構成が偏っているため、あるべき職員規模や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非常に重要である。

本委員会としては、昨年度、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などを対面やWebを活用して実施したほか、大学等の就職説明会へも参加し、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きたところである。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、社会人経験を有する人材確保に取り組んでいる。本委員会においても、就職氷河期世代を対象にした採用試験や、大学卒程度試験（行政Ⅱ）等を実施し、多様な経験を有し職務遂行能力の高い人材を確保する取り組みを進めている。

さらに、障がい者雇用については、障がい者が、採用後能力を発揮できるよう、引き続き、任命権者等と連携して、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

人事評価制度は、その結果を任用、給与、分限その他の人事管

理の基礎として活用するほか、職員の能力を適正に把握し、評価結果を基にした指導・助言を通じて意欲・動機づけを行い、職員の能力を発揮させ、成長につなげる人材育成を兼ねている。

このため、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。任命権者にあっては、引き続き、制度の周知や、評価者、被評価者双方に対して研修を行うとともに、問題点の把握に努めるなど、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、昨年度から、職務の遂行に支障を来す職員については、職務遂行能力の向上及び勤務成績改善のための支援措置として、「職務能力向上支援プログラム」を実施している。プログラムを行うにあたっては対象職員のプライバシーに配慮しつつ、プログラムの趣旨や制度などを丁寧に説明し、理解させたいうで行うことが必要である。また、トレーナーとなる職員及び周囲の職員においては、業務の負担が増える可能性があるため、十分な配慮が求められる。

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

昨年からの新型コロナウイルス感染症拡大等により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まなければならない。

また、本県では、女性の採用増に伴いその割合が増えていることを踏まえ、女性職員が更に活躍できるよう、幅広い分野への配置や登用に、より一層努める必要がある。

(4) 定年の引上げ

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が令和3年6月に成立し、令和5年4月から施行されることとなった。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。

2 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、平成31年4月から人事委員会規則により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、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ている。

昨今、本県においては、世界的に流行している新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、全職員あげて県民の生命を守るため感染拡大防止に取り組んでいる。このため、感染症対策業務に従事する職員はもとより、応援職員を派遣した所属でも職員の負担が増加している。また、教職員についても、教育現場での感染防止対策をはじめ、オンライン授業など新たな取り組みを行うことで負担も増加している。このため、各任命権者においては、まず職員一人ひとりの勤務実態を正確に把握することが必要である。そのうえで、長時間の時間外勤務を行う職員については、医師等による面接指導を徹底するなど、健康管理には十分配慮することに加えて、職員の負担軽減につながる実効性のある方策を、積極的かつ迅速に講じることを求めるものである。

本委員会としても、引き続き時間外勤務の実態把握に努め、必要な指導等を行う。

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、マネジメント能力向上のための研修を行う必要がある。

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る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

長時間の時間外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、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、在宅勤務等を推進してきており、本年2月からは公用電話番号サービスの利用開始、3月にはテレワーク用パソコンが各所属に配備されるなど、在宅勤務を行う環境が整備されつつある。コロナ収束後、在宅勤務を活用した柔軟な働き方は、育児、介護等のために時間の制約を受ける職員等にとって能力を発揮することができ、ワーク・ライフ・バランスに資するものである。しかしながら、在宅勤務の実施においては、勤務時間の管理や健康状態の把握など諸課題があるため、これらを整理・解決し、在宅勤務が定着するよう取組む必要がある。

また、少子高齢化が進むなか、男女が共に子育て、介護等の家庭生活を大切にしながら充実した職業生活を営むことができる職場環境の整備を目指し、昨年3月「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」が改定された。この行動計画には、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おり、令和2年度の男性職員の育児休業取得率は、短期以外（6日以上）目標値50%は40.3%と非常に高い状況であった。今後も引き続き、行動計画に沿った取組を着実に進めていくことを求める。

一方、昨年5月に「少子化社会対策大綱」が閣議決定、また、本年6月には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」等の改正により、民間労働者について柔軟な育児休業の枠組みの創設や育児休業が取得しやすい雇用環境の整備が行われ、国においても、育児休業の取得回数制限の緩和、育児参加のための休暇の対象期間の拡大、非常勤職員の育児

休業等の取得要件の緩和や配偶者出産休暇等の新設など、人事院による意見の申出が行われたところである。本県においても、今後の国の動向や他の都道府県の状況を踏まえ検討を行っていく必要がある。

(3) 職員の健康管理

令和2年度において、知事部局等では6日を超える病気休暇取得者のうち、約4割の職員がメンタルヘルスを原因としていることから、職員のメンタルヘルスは非常に重要な課題と認識している。

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や新型コロナウイルス感染症対策業務の性質や時間外勤務の増加等を考えると、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。そのためにも、若手職員を中心に職員の心身の健康状態に対する目配りは重要である。

心の健康づくりについては、ストレスチェック制度を活用して、職場環境の課題を把握し、その課題改善に向けた取組がなされているところである。人事院においては、制度導入から5年を経過したことを踏まえ、有識者から意見を聴取し、制度改善について検討を進めるとしており、本県としても、その動向を注視する必要がある。

さらに、近年では、豚熱や大規模災害及び新型コロナウイルス感染症といった緊急に対応しなければならない事案が毎年発生している。このため、慣れない業務への従事や時間外勤務の増加な

どによって心身への負担が増えている職員も見受けられることから、各任命権者においては、職員の心と体の健康管理について、十分な対策と配慮を求める。

(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なか、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。本委員会においても、職員を対象とした相談窓口を設置し、昨年度以降新たに会計年度任用職員からも多数の相談が寄せられている。各任命権者においては、会計年度任用職員を含めた職員に対して、引き続き相談窓口の周知、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。

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。