

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 24 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 24,042 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 392,605 円(給料 362,675 円、扶養手当 9,942 円、地域手当 5,194 円、その他の手当 14,794 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 20.8 年、男女別構成比は男 61.3%、女 38.7%、学歴別構成比は大学卒 81.2%、短大卒 6.9%、高校卒 11.9%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,165 人の本年 4 月における平均給与月額は 370,673 円(給料 337,945 円、扶養手当 11,830 円、地域手当 7,617 円、その他の手当 13,281 円)となっている。また、その平均年齢は 43.2 歳、平均経験年数は 21.5 年、男女別構成比は男 72.0%、女 28.0%、学歴別構成比は大学卒 68.3%、短大卒 10.7%、高校卒 20.9%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 775（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 160 の事業所を対象に、「平成 24 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 5,461 人及び教育、研究、医療関係等 56 職種の 642 人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年 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や、雇用調整の実施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事業所の割合は 20.3%（昨年 26.0%）となっており、昨年に比べて減少している。また、ベースダウンを実施した事業所は無かった（昨年は 1.7%が実施）。

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 90.0%（昨年 89.8%）となっており、昨年に比べてわずかながら増加している。

イ 雇用調整の実施状況

別表第 3 に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年 1 月以降に雇用調整を実施した事業所の割

合は 15.9%と、昨年（39.0%）から大幅に減少し、平成 20 年（13.1%）と同程度の水準となった。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（9.9%）、残業の規制（7.1%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（2.9%）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 24 年人事・給与統計調査」及び「平成 24 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。

なお、本県においては、岐阜県職員の給与の特例に関する条例（平成 21 年岐阜県条例第 42 号。以下「特例条例」という。）による給料の月額減額措置が行われているが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を明らかにするため、特例条例による減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行った。

その結果は、別表第 4 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 78 円（0.02%）下回っていた。

参考までに、特例条例による減額措置後の職員の給与と比較すると、民間従業員の給与が職員の給与を 1 人当たり平均 13,781 円（3.67%）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5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.96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（3.95月）とおおむね均衡している。

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、昨年4月に比べ0.3%上昇している。

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177,240円、205,280円及び233,350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0.99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0.34ポイント上昇して1.53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、国家公務員の給与及び国家公務員制度改革等について報告し、併せて給与制度の改正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、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 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報告・勧告を行うことは、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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を実地調査(完了率90.6%)

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

[行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後)372,906円]

○以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない

- ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
- ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

<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

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

(2) 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと
公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保
採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等については、中央研修機関に自律性の付与が必要
- ・ 幹部職員人事の公正確保
幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与

上の措置について検討し適切に対応

- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

Ⅲ 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ **人事評価の適正な実施及びその活用**
人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施
- ・ **幹部人材育成・研修の在り方**
幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討
- ・ **専門家の計画的育成**
職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

- ・ **超過勤務の縮減**
各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要
- ・ **男性の育児休業取得の促進**
男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施
- ・ **配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討**
配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

6 むすび

(1) 職員の給与の改定

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る。

前記のとおり、特例条例による減額措置前の本来あるべき職員の月例給を基準として比較を行うと、本年4月の時点で、民間従業員の給与が職員の月例給を1人当たり平均78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なことから、月例給については改定を見送ることが適切であると判断した。

一方、特別給についても、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合とおおむね均衡していることから、改定を見送ることが適切であると判断した。

(2) 高齢層職員の給与制度の改正等

ア 昇給・昇格制度の改正

人事院は、本年8月の人事院勧告で、官民の給与水準は、勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあるとし、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとしている。

本県においても、従来から国家公務員の給与制度を基本に職員の給与制度を改正してきているところであり、昇給・昇格制度についても、本年の人事院勧告において示された国家公務員に対してとられる措置に準拠して、改正を行うことが適切であると判断した。

(7) 昇給制度の改正

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給制度を見直すことが適当である。具体的には、55歳を超える職員（医療職給料表(一)にあつては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、特に良好の場合には1号給以上（現行は3号給以上）の昇給に抑制することが適当である。

(イ) 昇格制度の改正

50歳台後半層の給与水準の上昇を抑制するため、最高号給を含む高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減するよう昇格後の号給を設定することとし、人事委員会規則に定める昇格時号給対応表の見直しを行うこととする。行政職給料表の場合、3級以上の職務の級への昇格における号給決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号給から昇格する場合には現行より下位の号給となるよう改正する。他の給料表についても、同様の観点から改正を行うこととする。

(ウ) 改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、国が昇給・昇格制度の改正を実施した日以後、速やかに実施することが適当である。

イ 高齢期における職員の給与のあり方

本年3月に国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には任命権者は再任用を行い、再任用された職員の給与のあり方については別途検討するものとされた。また、人事院は、本年の人事院勧告時の報告で、具体的に想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえた上で、必要な給与上の措置を検討し、適切に対応することとしたいとしている。

本県においても、今後の国の動向を注視しつつ、再任用職員

の新たな給与制度の設計について、民間給与や他県の状況も踏まえながら、適切に対応することが必要である。

(3) 給与構造改革

平成 17 年 12 月、本委員会は、勧告時の報告において、国に準拠して給与構造改革の全体像を示し、これに従って、平成 18 年度から給与制度全般にわたる改革を段階的に実施してきたところである。

ア 地域手当

平成 18 年度から人事委員会規則で定めてきた地域手当の暫定的な支給割合については、平成 22 年度から条例で定められている本来の支給割合となっている。

人事院は、本年の人事院勧告時の報告において、給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものと考えるとし、今後とも適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視していくこととしたいとしている。

本県としても、国に準拠して地域手当を新設したことを勘案し、今後の国の動向を注視していくこととする。

イ 勤務実績の給与への反映

本委員会は、平成 17 年 12 月の勧告時において、勤務成績に基づく昇給制度の導入を勧告するとともに、勤勉手当への実績反映の拡大について報告した。

国においては、平成 21 年 4 月の新たな人事評価制度の導入に併せて、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活用するための基準を既に整備し終えている。

本県においても、職員がやりがいをもって生き生きと働けるよう、早期に勤務成績に基づく昇給制度の運用を開始するとと

もに、勤勉手当への実績反映の拡大の仕組みについて整備をすることが喫緊の課題であると考えます。

なお、勤務実績を的確に給与に反映させるためには、職員団体と十分協議しながら客観的で公平な人事評価制度を構築し、職員の理解と納得が真に得られるよう運用していくことが必要である。

ウ 給与構造改革における経過措置

平成 18 年度から実施した給与構造改革においては、給料表水準が平均約 5.2%（最大約 7%）の引下げになることから、その基本給としての性格を考慮し、国に準拠して、個々の職員に対しては経過措置を設けて段階的に実施してきたところである。

国は、経過措置を平成 26 年 3 月末に廃止することとしており、本県においても、経過措置額の受給者の割合が国に比べて多いなどの本県の状況に留意した上で、他県の動向等も参考にしながら、経過措置の廃止について検討していく必要がある。

(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。

なお、本県では、平成 22 年 3 月に取りまとめられた平成 22 年

度から向こう3年間の「行財政改革アクションプラン」の中で、「人件費の削減」として、臨時的措置である職員給与の抑制が盛り込まれ、給料の月額削減措置が行われているところであり、平成24年度はその最終年度となっている。本委員会としては、本県の厳しい財政状況は理解できるものの、このような措置は給与勧告制度の趣旨とは異なるもので、職員の士気や生活に影響を及ぼすことが憂慮されることから、できるだけ早期に削減措置が解消され、本委員会の給与勧告に基づく本来の適正な給与水準が確保されるよう望むものである。

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なか、複雑・高度化する行政課題に柔軟に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。

さらに、本県においては「行財政改革アクションプラン」に基づき、職員定数の削減が行われてきたが、今後、優秀な人材を必要数確保していくことは非常に重要である。

本委員会としては、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の開催、大学等における就職説明会への参加、民間就職サイトの活用などにより、積極的に受験者の増大に努めているところであるが、これらに加えて、任命権者と連携し、受験者の動向把握や、県職員の業務紹介などもきめ細かく行い、一層の受験者確保に繋げていきたい。

また、受験者の資質を見極めるための採用試験の方法について研究を行い、改善を図っているところである。

(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、この人事評価の結果は任免、給与及び人材育成に活用されるため、人事院においては、公正・適正な人事評価実施のための支援を行っている。

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、その基礎となる新たな人事評価制度が平成18年度から試行されている。

なお、新たな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作りが重要である。また、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。

(3) 女性職員の積極的な登用

国は、女性職員の採用・登用拡大については積極的に取り組むべき課題としている。本県においても、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あり、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を行い、公務運営の活性化に努めていく必要がある。

(4) 高齢期における職員の雇用問題

本年3月に、国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」では、雇用と年金の接続について、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合には、任命権者は再任用を行うものとする事とされた。

本県としても、雇用と年金の接続の重要性に留意しながら、今後の国の動向を注視し、対応を早期に検討していく必要がある。

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ための特定事業主行動計画を策定しており、平成22年3月には新たに平成26年度までの5年間を実施期間とする岐阜県職員子育て支援行動計画が策定されたところであるが、当該計画に対する平成23年度実績は、依然として男性の育児休業取得率などが低く目標に達しない状況にあることから、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さらに推進することが必要である。

次世代育成支援の制度として、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務、家族の看護のための休暇、前記の男性の育児休業など一定の整備がされているところ、昨年度から、男性職員の育児休業取得促進の一助として、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、期末手当の支給割合を減じないための措置を講じたところである。

なお、女性職員の割合が増加していることから、これらの制度が利用しやすい職場環境の醸成と職員に対する啓発を、さらに進めていくことが重要である。

(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、昨年6月から「時間外勤務縮減に向けた総合対策」を、本年5月から「教職員の多忙化解消アクションプラン」を実施しており、今後は、こうした取組により着実に成果を上げることが望まれる。

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3割超の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予測される。

閉塞感にさいなまれることなく、希望を持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。

また、いわゆる「パワー・ハラスメント」に関しても、職場研修の充実を図るなど、発生防止と排除に努める必要がある。

職場全体での士気をどのように維持あるいは向上させていくかが管理職としての重要なマネジメント能力であると考えます。

3 公務員倫理の確立

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が、昨年10月に発生した職員による収賄事件は、こうした努力が崩れてしまいかねない事件であった。

職員一人ひとりが自らの行動が公務の信用に影響を与えることを認識して、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、一層の県行政サービスの向上に努め、再び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。