

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 25 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 23,983 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 390,035 円(給料 360,149 円、扶養手当 9,715 円、地域手当 5,156 円、その他の手当 15,015 円)となっている。また、その平均年齢は 42.8 歳、平均経験年数は 20.6 年、男女別構成比は男 61.0%、女 39.0%、学歴別構成比は大学卒 81.8%、短大卒 6.7%、高校卒 11.6%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,134 人の本年 4 月における平均給与月額は 370,466 円(給料 337,209 円、扶養手当 11,498 円、地域手当 7,577 円、その他の手当 14,182 円)となっている。また、その平均年齢は 43.3 歳、平均経験年数は 21.5 年、男女別構成比は男 71.3%、女 28.7%、学歴別構成比は大学卒 69.5%、短大卒 10.5%、高校卒 20.0%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 840（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 180 の事業所を対象に、「平成 25 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 5,677 人及び教育、研究、医療関係等 56 職種の 827 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 年間に於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。

なお、職種別民間給与実態調査においては、従来、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年比去年に比べ 20 増加している。

(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 16.1%（昨年 20.3%）となっており、昨年比去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なかったが、これは昨年と同様である。

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86.4%（昨年90.0%）となっており、昨年に比べてわずかながら減少している。

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18.2%となっており、昨年（15.9%）と比べると増加したものの、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した平成21年以降では、昨年に次いで低い水準となっている。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（11.1%）、残業の規制（6.0%）、部門の整理閉鎖・部門間の配転（3.7%）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25年人事・給与統計調査」及び「平成25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18円（0.00%）上回っていた。

なお、本県においては、本年7月から、岐阜県職員の給与の臨時特例に関する条例（平成25年岐阜県条例第37号。以下「臨時

特例条例」という。)による給与の減額措置が行われているが、本年の職種別民間給与実態調査で把握した民間従業員の給与は4月分の給与であり、対比させる職員の給与も4月分としていることから、臨時特例条例による減額措置後の職員の給与と民間従業員の給与を比較することは適当ではない。参考までに、臨時特例条例の施行に伴い、給料月額が職務の級に応じ3.0～7.3%減額され、任命権者の試算によると行政職給料表適用職員の場合、平均4.26%減額されている。併せて管理職手当が一律10%減額されている。

(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0.7%下落している。

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146,900円、172,880円及び198,820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0.09ポイント上昇して1.05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ポイント上昇して1.70倍(季節調整値)となっている。

5 人事院報告の概要

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た。その概要は、次のとおりである。

(1) 給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

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
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- 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

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

- * 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<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) | 76円 | 0.02% |
| (給与減額支給措置による減額後) | 29,282円 | 7.78% |

[行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳
(減額後)376,257円]

- 官民較差が極めて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であることから、月例給の改定は行わない

- * 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

<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(減額前))は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定は行わない

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
(参考) 減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の見直しの在り方
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

(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 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 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

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。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

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、臨時特例条例施行前の本年4月時点で、民間従業員の給与が、本来の適正な水準であった職員の月例給を1人当たり平均18円上回っているが、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) 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 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伴い、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反映している。

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ている。

なお、人事院は本年の給与等に関する報告の中で、下位の評語の付与を含めた人事評価の適切な実施や昇給の効果の在り方等について今後検討を行うことを表明しており、本県が勤務実績の給与への反映を検討する場合においても、その動向に留意する必要がある。

また、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。

イ 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は国に比べてなお多いものの、受給者の割合は年々減っており、国や他県の動向等も考慮すると、これをいつまでも存置することは適当ではないと考える。

しかしながら、人事院は本年の給与等に関する報告の中で、今後、給与制度を総合的に見直していくことを表明しており、本県においても同様に見直しを行うことから、経過措置の廃止時期については、給与制度全体の在り方と併せて考えていくこととする。

(3) 給与制度の総合的見直し

人事院は本年の給与等に関する報告の中で、給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、その間、我が国の社会経済

情勢が急激な変化を続けていることから、国家公務員給与について一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきていると述べ、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を得ることとしたいと報告している。具体的な検討課題として、人事院は、民間企業の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与の四点を挙げている。

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、また、民間企業の組織のフラット化や、公務と民間での50歳台の給与カーブの違いなど、国と同じような課題も認められる。

他方、本県はこれまで、毎年の給料表改定を通して、地域の民間給与水準との較差の解消を図ってきている一方で、人事管理の違いから、国と本県とでは、職務の級別職員構成比や各級における職員分布などが異なっており、その違いは近年、拡大する傾向にある。こうした状況を踏まえ、本委員会としては、国の今後の動向を注視し、必要に応じて国に地域の実情や制度に対する意見を提示しつつ、本県の実態に基づいた本県に相応しい給与制度の在り方について検討を進めていくこととする。

(4) 雇用と年金の接続

ア 雇用と年金の確実な接続のための取組

本年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は、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。

本県においても、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いかせる職務への配置、再任用に関する苦情への対応等、制度の円滑な実施に向けての取組が必要である。本委員会としては、今後の国や他県の動向を注視しながら、雇用と年金の接続の在り方について任命権者と連携し検討していくこととする。

イ 再任用職員の給与

再任用職員の給与については、現在、各再任用職員に適用される給料表と職務の級に応じて決定されているところであるが、年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、再任用職員の職務や働き方の実情等を踏まえ、今後の給与制度上の措置について検討していく必要がある。

人事院は、国における再任用職員の給料水準や手当の見直しについては、来年の職種別民間給与実態調査において、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めるとしている。本県においても、今後の国の動向を注視しつつ、民間の実態や他県の状況も踏まえながら、再任用職員の新たな給与制度の設計について調査検討し、適切に対応することが必要である。

(5) 適正な給与の確保の要請

ア 本年の職員の給与水準等

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。

本年は、公務と民間の給与差が極めて小さく、その他の給与に関する種々の事項について慎重に検討した結果、勧告を行わないことが適当と判断したところであるが、議会及び知事におかれては、このような人事委員会制度の意義や役割に深い理解を示され、この報告の内容について適切に対応されるよう要請する。

また、昨年、本委員会が勧告及び報告した昇給・昇格制度の改正については、国の昇給制度の改正を実施するための法律が成立し、平成26年1月1日に施行されることから、いずれも速やかな改正の必要がある。

イ 勧告制度に基づかない給与の減額

本県では昨年度まで、厳しい財政状況を改善するため、4年間に及ぶ給与の減額措置が行われていた。本年4月にその減額措置が終了し、職員の給与が本来の適正な水準に戻ったばかりであるにも関わらず、前記のとおり、本年7月から新たに臨時特例条例による給与の減額措置が行われたところである。

本委員会は、本年6月に「本委員会としては、今回の給与削減をめぐる諸情勢は理解できるものの、平成21年度から4年間行われていた給与の減額措置が平成25年3月で終了し、本県職員の給与が、本来の適正な水準に戻ったばかりであるにも関わらず、新たに減額措置を行うことは誠に遺憾であります。このような措置は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、本委員会が従前から要望しているとおおり、人事委

員会勧告制度の意義や役割を真摯に受け止められ、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強く望むものであります。」と臨時特例条例に対する意見を県議会議長に対し述べたところであり、臨時特例条例による減額措置は平成26年3月31日までの特例期間終了後に確実に解消され、本来の適正な給与水準が確保されるべきであると考えます。

また、本委員会としては、人事委員会制度に基づかない給与減額の要請については二度と行われることのないよう国に強く申し入れを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、職員定員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、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、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の更なる内容の充実や、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、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、適宜改善を図ってき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、本年度、知事の事務部局等に常時勤務する課長級以上の職員を対象に本格実施されたところである。

なお、全ての職員に対する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) 若手職員の育成

将来の岐阜県を担う若手職員の育成が重要な課題であることから、職員としての基礎的知識の修得や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24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なされ、平成 23 年度には、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、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、さらに進めていくことが重要である。

また、本年 8 月に人事院において、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出が行われた。本県においては、現在、海外勤務を命ぜられた配偶者に同行する場合に、職務に専念する義務を免除する制度があるが、国や他県の状況をみながら、配偶者帯同休業制度について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、平成 23 年 6 月から「時間外勤務縮減に向けた総合対策」を、昨年 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、また、本年6月からは「早く家庭に帰る日」及び「ノー残業デー」の実施方法を見直すなど、取組の拡充を図ってきていることから、今後、こうした対策によりさらに成果を上げることが望まれる。併せて、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割弱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」及び「セクシュアル・ハラスメント」などに関しても、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。

(4) 職員の士気の高揚

本県では行財政改革の一環として職員定員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、そうした中で職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことは極めて重要である。

職員一人ひとりには県にとってかけがえのない財産であり、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さらに伸ばしていくことができるよう、勤務環境の整備や職員のライフステージに応じた人材育成を進めていくことが求められる。

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の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。