

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、沖縄県職員の給与に関する条例、沖縄県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与等

(1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「平成27年職員給与等実態調査」を行った。

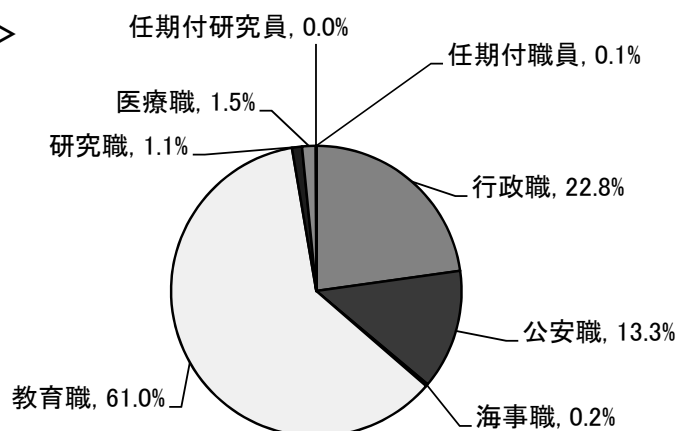
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,456人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員について8種11給料表が適用されている。

第1表 職員の状況

(単位：人)

区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	任期付研究員	任期付職員	計
職員数	4,431	2,595	47	11,860	215	298	4	6	19,456
職員の例	一般行政職員	警察官	船員	小中高 校等の 教員	農林水産 工業関係 研究員	医師 看護師 等	招へい型 任期付 研究員	一般行政職員	
給料表	行政職 給料表	公安職 給料表	海事職 給料表	教育職 給料表 (1)(2)(3)	研究職 給料表	医療職 給料表 (1)(2)(3)	第1号任期 付研究員 給料表	行政職 給料表	

<職員の職別割合>



職員の平均像は、平均年齢41.6歳、平均経験年数18.9年、平均扶養親族数1.2人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢40.2歳、平均経験年数17.3年、平均扶養親族数1.1人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計		
職員全体	10,809 (55.6)	8,647 (44.4)	19,456 (100.0)		
行政職	2,828 (63.8)	1,603 (36.2)	4,431 (100.0)		

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	15,386 (79.1)	2,224 (11.4)	1,841 (9.5)	5 (0.0)	19,456 (100.0)
行政職	3,359 (75.8)	593 (13.4)	479 (10.8)	0 (0.0)	4,431 (100.0)

(2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、382,350円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は341,874円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		382,350	341,874
内 訳	給 料	349,972	312,315
	扶 養 手 当	10,240	9,537
	そ の 他	22,138	20,022

(注) 1 内訳は、四捨五入の関係で必ずしも給与月額計とは一致しない。

(参考資料1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与等

(1) 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所を対象として、層化無作為抽出法によって139事業所を抽出のうえ、「平成27年職種別民間給与実態調査」を行った。

調査では、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、本年も引き続き、給与改定の状況等について調査を行った。

(2) 調査の結果

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 給与改定の状況等

(給与改定の状況)

第4表に示すとおり民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップ慣行のない事業所の割合が81.4%（昨年72.8%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は11.3%（同16.8%）となっている。なお、ベースアップを中止した事業所の割合は6.8%（同10.4%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は77.0%（昨年74.9%）となっている。一方で、定期昇給を停止した事業所の割合は3.1%（同0.0%）、定期昇給制度のない事業所の割合は19.9%（同25.2%）となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
一般従業員（係員）	11.3	6.8	0.5	81.4
管理職（課長級）	11.8	7.1	0.5	80.6

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	定期昇給制度あり	定期昇給実施				定期昇給停止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
一般従業員（係員）	80.1	77.0	24.7	7.4	44.9	3.1	19.9
管理職（課長級）	79.6	76.4	21.8	6.5	48.1	3.2	20.4

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

(初任給の状況)

新規学卒者の採用を行った事業所は、第6表に示すとおり、大学卒で38.7%（昨年25.1%）、高校卒で18.4%（同9.5%）となっており、そのうち大学卒で17.9%（同3.1%）、高校卒で25.9%（同14.2%）の事業所で、初任給は増額となっている。

第6表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	項 目	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
			初 任 給 の 改 定 状 況			
			増 額	据置き	減 額	
大 学 卒		38.7	(17.9)	(80.8)	(1.3)	61.3
高 校 卒		18.4	(25.9)	(74.1)	(0.0)	81.6

(注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。
2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

イ 諸手当の支給状況

(家族手当の支給状況)

家族手当の支給状況は、第7表に示すとおり、扶養家族の構成別の手当の平均支給月額、配偶者について12,139円、配偶者と子1人について16,290円、配偶者と子2人について20,092円となっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

(単位:円)

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額
配 偶 者	12,139
配 偶 者 と 子 1 人	16,290
配 偶 者 と 子 2 人	20,092

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

(特別給の支給状況)

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賞与等の特別給は、第8表に示すとおり、所定内給与月額の4.18月分となっている。

第8表 民間における特別給の支給状況

項 目	事務・技術等従業員	
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	288,017 円
	上半期 (A ₂)	287,112 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	591,128 円
	上半期 (B ₂)	610,991 円
特別給の支給割合	下半期 $\frac{B_1}{A_1}$	2.05 月分
	上半期 $\frac{B_2}{A_2}$	2.13 月分
年 間 の 平 均		4.18 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

(参考資料2 民間給与関係 参照)

3 職員給与と民間給与との比較

前記の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第9表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均707円(0.21%)下回っていた。

第9表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 $(A) - (B) \left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
344,549円	343,842円	707円 (0.21%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は次表のとおりである。

公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模 500 人以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所	企業規模 100 人未満の事業所
9 級	支店長、工場長、部長、部次長、中間職 (部長一課長間)		
8 級	課長	支店長、工場長、部長、部次長、中間職 (部長一課長間)	支店長、工場長、部長、部次長、中間職 (部長一課長間)
7 級			
6 級	課長代理、中間職 (課長一係長間)	課長	課長
5 級			
4 級	係長	課長代理、中間職 (課長一係長間)	課長代理、中間職 (課長一係長間)
3 級		係長	係長
2 級	主任、中間職 (係長一係員間)	主任、中間職 (係長一係員間)	主任、中間職 (係長一係員間)
1 級	係員	係員	係員

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第10表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で0.4%、沖縄県で0.1%、全国で0.6%いずれも上昇している。

第10表 消費者物価指数

区分	平成27年4月	平成26年4月	対前年同月比（%）
那覇市	102.9	102.5	0.4
沖縄県	103.4	103.3	0.1
全国	103.7	103.1	0.6

（注）平成22年＝100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第11表に示すとおりとなっている。

第11表 那覇市における世帯人員別標準生計費（平成27年4月分）

1人	2人	3人	4人	5人
99,500円	135,420円	155,030円	174,630円	194,250円

（参考資料3 標準生計費及び労働経済指標 参照）

5 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月6日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与に関する報告及び勧告、一般職の職員の勤務時間に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

(1) 給与に関する報告及び勧告

ア 月例給については、本年4月分の官民比較の結果、平均1,469円(0.36%)国家公務員給与が民間給与を下回っていることから、昨年にかけて引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を実施することとしている。

また、特別給(ボーナス)についても、公務が民間を0.11月下回っていることから、0.10月分引上げることとし、その引上げ分は勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分することとしている。

そのほか、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た改定を行うこととしている。

イ その他の課題については、次のことについて報告を行った。

(ア) 配偶者に係る扶養手当について、民間における支給状況を踏まえ、現時点では支給要件を見直す状況にはないものとし、引き続き民間企業の動向や税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、必要な検討を行っていくこととした。

(イ) 再任用職員の給与について、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討を行っていくこととした。

ウ 給与制度の総合的見直しについては、諸手当の見直し等について段階的に実施し、平成30年4月1日に完成させることとしているが、次のことについて所要の改定を行うこととした。

(7) 地域手当の支給割合は、前述のとおり官民較差を解消するため、平成28年度以降に予定していた支給割合の段階的引上げの一部を本年4月に遡及して実施し、平成28年4月1日から、給与法に定める支給割合とする。

(イ) 単身赴任手当について、平成28年4月1日から、基礎額を4,000円引上げ、30,000円とし、加算額の限度についても、12,000円引上げ、70,000円とする。

(2) 勤務時間に関する報告及び勧告

勤務時間については、近年のワーク・ライフ・バランスに対する意識の高まりや働き方に対するニーズの多様化の状況等を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨の勤務時間法の改正（平成28年4月1日実施）を勧告した。

適用に当たっては、公務の運営に支障がない範囲内において、職員の申告を考慮して勤務時間を4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように割り振ることとし、適切な公務運営を確保する観点から、全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）を月曜日から金曜日までの毎日5時間を設定することとした。

また、育児又は介護を行う職員については、より柔軟な勤務形態の仕組みとし、できる限り当該職員の申告通りに割り振るよう努めることとした。

(3) 公務員人事管理に関する報告

ア 多様な有為の人材確保のため、各府省と連携して、積極的に広報し、公務の魅力を発信する。

イ 女性の採用・登用の拡大のため、より多くの優秀な女性に国家公務員試験を受験してもらえるよう誘致活動を強化するとともに、女性職員や管理職員を対象とする研修等を拡充。

ウ 国民全体の奉仕者たる国家公務員の育成のため、Off-JT等各種研修の充実に向けた具体策を検討する。

- エ 能力・実績に基づく人事管理の推進のため、人事評価結果の活用について各府省に支援・指導等を行い、苦情相談体制の一層の充実を図る。
- オ テレワークの推進のため、時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、職員の勤務時間管理、サービス管理の在り方等引き続き検討。
- カ 超過勤務の縮減のため、事前の超過勤務命令等勤務時間管理の徹底を進め、管理職員の意識改革を含めた業務合理化等の取組をより一層推進する。
- キ 仕事と家庭の両立支援の促進のため、男性職員の両立支援制度の活用促進を図り、育児のための両立支援策等の拡充、介護休暇等の在り方について引き続き検討。
- ク 心の健康づくりの推進のため、ストレスチェック制度を導入し、職場環境改善の取組等を引き続き推進。
- ケ ハラスメント防止のため、苦情相談体制の充実を図るとともに、意識啓発をより一層の推進。
- コ 高齢層職員については、引き続き高齢期雇用の実情等の把握に努めつつ、各府省においては、計画的な人事管理に努めるとともに、再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるよう受入体制の整備を進める必要。

人事院の給与勧告の骨子、勤務時間に関する勧告の骨子及び公務員人事管理に関する報告の骨子については、別紙のとおりである。

む す び

職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりである。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案したところ、職員の給与等については、次のとおり措置する必要があると考える。

1 給与改定について

本委員会は、職員給与及び民間給与の実態調査の結果、月例給について、職員給与が民間給与を下回るとともに、特別給についても、職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を下回ったこと、並びに国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、諸事情を総合的に勘案し、職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう次のとおり取り扱う必要があると判断した。

(1) 給料表

給料表（教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)を除く。）については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じて改定する必要がある。また、教育職給料表(2)及び教育職給料表(3)については、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行う必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(3) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.20月分とする必要がある。

支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、平成28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。

また、再任用職員、大学の学長並びに一般職の任期付研究員及び任期付職員についても、この改定との均衡を考慮した措置を行う必要がある。

(4) 地域手当

地域手当の支給割合については、平成30年3月31日までの間は、沖縄県職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）で定める割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合としており、本年度は国に準じた支給割合に改定し、平成28年度以降は給与条例に定める支給割合とする。

(5) 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額については、平成28年4月1日から、4,000円引き上げ、30,000円とする。

また、単身赴任手当の加算額の限度額についても、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から、12,000円引き上げ、70,000円とする。

(6) その他の課題

特勤手当（これに準ずる手当を含む。）については、離島その他の生活に著しく不便な地に所在する公署（以下「特勤公署」という。）ごとにそれぞれ級地区分が定められているが、本委員会としては、社会経済情勢の変化を踏まえた上で、国や他都道府県の状況も勘案し、必要な検討を行うこととする。

2 公務運営に関する課題について

(1) 勤務環境の整備

ア 年間総実勤務時間の短縮

年間総実勤務時間の短縮については、職員の心身の健康保持、公務能率の向上及びワーク・ライフ・バランスを図るうえで重要な課題であり、本委員会では従来からその必要性を指摘してきたところ

である。

各任命権者においては、これまで様々な取組により年間総実勤務時間数の縮減に努めてきたところであるが、一部の部署では依然として長時間の時間外勤務が生じている状況が見受けられる。

このことから、各任命権者は、時間外勤務が生じる要因の調査・分析及びこれまでの取組の検証を進め、管理職員を通じて各職場における業務の更なる効率化や繁忙期における業務支援等平準化に取り組むほか、新規事業における要員の確保等業務実態に応じた適正な人員配置を行うとともに、引き続き、定時退庁の奨励等の取組及び年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

これらの取組においては、管理監督者が勤務時間管理における自らの役割を改めて強く認識し、勤務管理システム等を活用して所属職員の勤務状況の適確な把握と適時・適正な業務管理に努めるとともに、事前命令の徹底等により時間外勤務の更なる縮減に努めることが重要である。

また、各任命権者は、職員の健康管理等の見地から、出退勤（勤務）時間の正確な把握や、宿日直等の勤務体制及び休憩時間の付与等について、適切な管理に努める必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

職員一人一人が公務においてその能力を十分に発揮するためには、仕事と育児や介護の両立が図られていることが重要であり、各任命権者においてはこれまでも育児や介護に係る支援制度の整備充実に取り組んできたところである。

育児に関する支援については、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正され10年間延長されたことに伴い、各任命権者において新たに特定事業主行動計画を策定したところであるが、依然として男性職員の育児休業等の取得率は低い状況にある。

また、介護については、職員の介護休暇の取得実績はここ数年間大

きな変化は見られないものの、今後は、高齢化の進展に伴い介護休暇の取得者の増加や介護期間の長期化も見込まれるところである。

各任命権者においては、仕事と育児や介護が両立できるよう利用しやすい支援制度を拡充するとともに、育児休暇や介護休暇等が取得しやすい職場環境づくりに向け、管理監督者等の意識改革に引き続き取り組む必要がある。

ウ 心身の健康管理

職員の心身の健康管理については、健康の保持・増進の観点はもとより、公務遂行能率の維持向上という観点からも重要な課題である。

特に、心の健康づくりについては、一部の任命権者において心の健康の問題による休職者が病気休職者全体の7割を超える状況が依然として続いており、その対策が課題となっている。

各任命権者においては、「心の健康づくり計画」等に基づき、メンタルヘルスケアを推進するための教育研修や情報提供、職場の人間関係を含む職場環境等の把握と改善、メンタルヘルス不調に対する早期の対応等に取り組んできたところであるが、これまで以上に実効性が担保されるよう、体系的な取組を継続して推進する必要がある。

また、心の健康の問題により休職した職員を対象とした復職試行制度や勤務軽減措置については、これまでの取組を検証し、更なる充実を図るとともに、復職後の状況把握や職務遂行能力の回復支援等といったフォローアップや再発防止策にも取り組む必要がある。

昨年労働安全衛生法等の改正により創設されたストレスチェック制度は、メンタル不調者の発生を未然に防ぐことを趣旨とするものであり、各任命権者において導入に向けて取り組んでいるところである。

制度の運用にあたっては、ストレスに対する職員自らの気づきを促し、早期の対処を支援するとともに、職場ごとに検査結果を集計・分析し環境ストレス要因の把握と低減に取り組むことで、職場

環境の改善につなげることが期待される。

法令で義務づけられている長時間の時間外勤務を行った職員を対象とした医師の面接指導については、各任命権者において実施率が依然として低い状況にあることから、改善に取り組む必要がある。

パワー・ハラスメントについては、職場内秩序を乱し、各組織の効率的な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲の低下や心の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得ることから、各任命権者においては、研修等による意識啓発や相談窓口の周知等、引き続き、発生防止や相談体制の充実に取り組むとともに、良好な職場環境の整備に努める必要がある。

(2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

平成26年5月に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が公布され、平成28年4月1日から施行されることとなっている。

同改正法では、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、能力本位の任用制度の確立、人事評価制度の導入、分限事由の明確化及び等級別基準職務表の策定等職務給原則の徹底についての規定が整備されたほか、再就職者による依頼等の規制の導入等により退職管理の適正の確保として所要の措置を講ずることについても規定されている。

人事評価制度については、本県では、法改正前の平成18年度から知事部局において管理職層を対象に人事評価制度が導入され、平成25年度から全職員を対象に本格的に実施されたところであり、他の任命権者においても同制度の導入、試行等が行われているが、評価結果の任用、給与等への反映は一部に止まっている。

人事評価制度を公正かつ円滑に機能させるためには、評価者研修の充実等による評価能力の向上を図るとともに、評価者と被評価者との相談、指導、助言や被評価者に対する研修等を通じて、評価制度の趣旨、目的が十分に共有されるよう引き続き努めていくことが重要である。

各任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、人事評価制度の本

格実施に向けて、評価結果を適切に任用、給与及び分限等に反映させていくための所要の整備に努めるほか、職員の退職管理についても適切に対応していく必要がある。

(3) 多様な人材の確保及び育成

複雑多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、県職員として優れた資質や高い能力を有する多様な人材を確保し、育成していくことが重要である。

本委員会は、任命権者の求める多様な人材を確保するため、これまでも試験区分の新設や試験実施方法等の見直しを行ってきたところである。

一方で、平成25年度以降、一部の技術系職種の採用において、大幅な増員に伴い合格者数の確保が容易でない事態が続いている。

本委員会としても、引き続き、受験者募集の周知方法、任期付職員採用等も含めた職員採用方法について検討を行うこととするが、各任命権者にあっては、職種ごとの中長期的人員配置の考えのもと、年度ごとの職員採用数の平準化に努める必要がある。

人材育成については、各任命権者における人材育成基本方針に基づき、自己啓発を中心とした能力開発を基本に、各種職員研修による人材育成を通して職員の職務遂行能力向上に努めることが重要である。

女性職員の登用については、引き続き計画的、積極的な登用及び職域拡大等を図るとともに、働きやすい環境の整備に努め、意欲と能力のある女性を活用する必要がある。

(4) 雇用と年金の接続

人事院は、本年の報告で、国家公務員における再任用制度の諸課題を示すとともに、民間企業の運用状況等を踏まえ、再任用職員の能力及び経験の一層の活用が図られるよう取り組むとともに、雇用と年金の接続の推進のため、関連する制度を含め、適切な措置がとられるよう、引き続き必要な対応を行っていくこととしている。

本県においても、各任命権者において、雇用と年金の接続に係る諸

課題の検討がなされているところであるが、定年退職する職員の希望、意欲、能力、適性等に応じ、その職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を生かせる職務への配置に努める必要がある。

また、今後は年金支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、管理職も含め再任用希望者の増加が見込まれることから、その能力と経験の有効活用についても併せて検討する必要がある。

これらの検討にあたっては、県民福祉の向上や行政サービスの拡充に繋がるよう留意するとともに、国の動向、他の地方公共団体の取組等を注視しながら、中長期的人員配置を見据えた組織体制、給与等のあり方の諸課題を検討していく必要がある。

(5) 服務規律の徹底

職員は、県行政を推進していくにあたり、職員一人一人が県民全体の奉仕者として、勤務時間の内外を問わず自覚を持ち、県民の信頼を損ねることのないよう努める必要がある。

本委員会においては、これまでも県民の職員への信頼が県行政を推進する上での基盤になるとの認識のもと、職員の服務規律の徹底について言及してきたところであるが、一部の職員による県民の信頼を揺るがす不祥事が発生している。

各任命権者においては、服務規律の徹底を図るため、従来より注意喚起、研修の実施等に取り組んできたところであるが、改めてこれまでの取組を検証し、法令遵守、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていくことが重要である。

3 勧告実施の要請について

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するとともに、人材の確保や組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的かつ安定的な運営に寄与するものである。

近年、行政需要が増大かつ複雑化する中、職員においては、県民の安全安心の確保をはじめ、様々な分野で日々職務に精励しており、給与をはじめとする勤務条件は、そのような職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

職員におかれては、自らの行動が公務の信頼に大きな影響を与えることを認識し、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、県民の公務に寄せる期待と信頼に応えるべく、使命感と誇りをもって一層職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。