

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26年職員給与等実態調査」を行った。

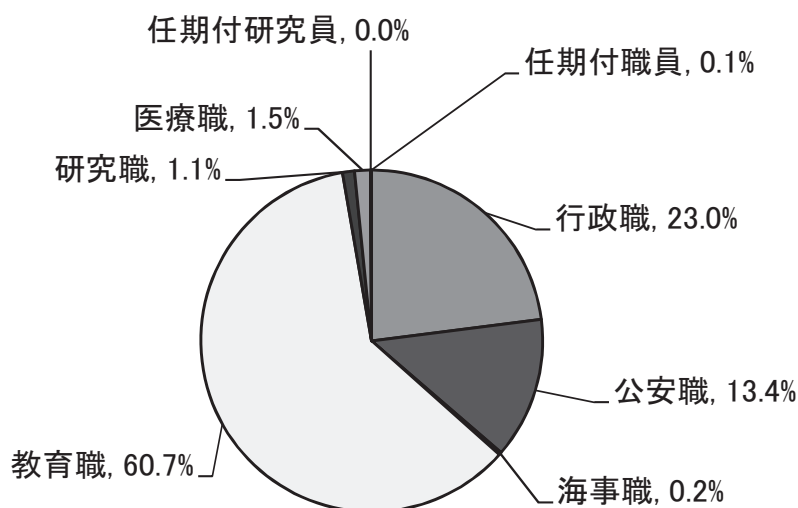
その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は19,282人であり、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員について8種12給料表が適用されている。

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	4,430	2,577	44	11,704	216	291	5	15	19,282
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	招へい型等 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 第2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40.4歳、平均経験年数17.6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	10,775 (55.9)	8,507 (44.1)	19,282 (100.0)
行政職	2,829 (63.9)	1,601 (36.1)	4,430 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	15,105 (78.3)	2,262 (11.7)	1,910 (9.9)	5 (0.0)	19,282 (100.0)
行政職	3,295 (74.4)	611 (13.8)	522 (11.8)	2 (0.0)	4,430 (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、381,500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342,714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		381,500	342,714
内 訳	給 料	349,002	312,806
	扶 養 手 当	10,376	9,731
	そ の 他	22,122	20,177

(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144事業所を抽出のうえ、「平成26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72.8%（昨年77.0%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は16.8%（同11.4%）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10.4%（同10.5%）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74.9%（昨年57.7%）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0.0%（同0.7%）、定期昇給制度のない事業所の割合は25.2%（同41.6%）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）	16.8	10.4	0.0	72.8
管理職（課長級）	15.2	7.1	0.0	77.7

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）	74.9	74.9	21.3	0.6	53.0	0.0	25.2
管理職（課長級）	69.3	69.3	21.7	0.0	47.6	0.0	30.7

(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25.1%（昨年25.6%）、高校卒で9.5%（同8.0%）となっており、そのうち大学卒で96.9%（同91.1%）、高校卒で85.8%（同86.3%）の事業所で、初任給は据置きとなっている。

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
		増 額	据 置 き	減 額	
大 学 卒	25.1	(3.1)	(96.9)	(0.0)	74.9
高 校 卒	9.5	(14.2)	(85.8)	(0.0)	90.5

(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11,208円、配偶者と子1人について15,138円、配偶者と子2人について18,559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	11,208
配 偶 者 と 子 1 人	15,138
配 偶 者 と 子 2 人	18,559

(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。

(交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況)

交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況については、距離段階別で見ると、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 交通用具使用者に係る通勤手当の状況

距離 (片道)	距離段階別定額制における支給月額						
	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額 (円)	4,826	8,473	14,696	20,057	24,668	28,085	30,630

(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9表に示すとおり、所定内給与月額 4.09 月分となっている。

第9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)	295,529 円
	上半期 (A ₂)	294,299 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	594,185 円
	上半期 (B ₂)	611,593 円
特別給の支給割合	下半期 $\frac{B_1}{A_1}$	2.01 月分
	上半期 $\frac{B_2}{A_2}$	2.08 月分
年間の平均		4.09 月分

(注) 下半期とは平成25年8月から平成26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。

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10表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均830円（0.24%）下回っていた。

第10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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
345,104円	344,274円	830円 (0.24%)

- (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－課長間）	支店長、工場長、部長、部次長、中間職（部長－課長間）	支店長、工場長、部長、部次長、中間職（部長－課長間）
8級	課長		
7級	課長代理、中間職（課長－係長間）	課長	課長
6級		課長代理、中間職（課長－係長間）	課長
5級			
4級	係長	課長代理、中間職（課長－係長間）	課長代理、中間職（課長－係長間）
3級		係長	係長
2級	主任、中間職（係長－係員間）	主任、中間職（係長－係員間）	主任、中間職（係長－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11表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で2.8%、沖縄県で2.8%、全国で3.4%いずれも上昇している。

第11表 消費者物価指数

区 分	平成26年4月	平成25年4月	対前年同月比 (%)
那 覇 市	102.5	99.7	2.8
沖 縄 県	103.3	100.5	2.8
全 国	103.1	99.7	3.4

(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12表に示すとおりとなっている。

第12表 那覇市における世帯人員別標準生計費 (平成26年4月分)

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
103,020円	147,530円	162,530円	177,530円	192,560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7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等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) 官民給与の比較

月例給については、本年4月分の官民比較の結果、平均1,090円（0.27%）国家公務員給与が民間給与を下回っていることから、平成19年以来7年ぶりに引上げを勧告し、月例給の改定については、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げることとしている。

また、特別給（ボーナス）については、公務が民間を0.17月下回っていることから、0.15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、交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ引上げを、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等を行うこととしている。

(2) 給与制度の総合的見直し

民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映させ、官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準を見直し、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しを行うため、給与制度の総合的見直しを実施することを勧告した。

俸給表については、平成27年4月から給料月額の水準を平均2%引き下げることとし、50歳台後半層の職員が多く在職する3級以上の級の高位号俸については最大で4%程度の引下げを行う一方で、初任給に係る号俸については引下げを行わないことなどとしている。

地域手当については、民間賃金の特に高い東京都特別区について現行の給与水準を上回らない範囲内で見直し、その他の地域についても支給割合の見直しを行うこととしている。

また、円滑な人事異動及び適切な人材確保のため、広域異動手当や、本府省業務調整手当を引き上げるとともに、民間の支給状況等を踏まえ、

単身赴任手当等を引き上げることとしている。

なお、俸給表等の水準の引下げに伴い、激変緩和のため3年間の現給保障等を行う経過措置を講じるとともに、諸手当見直しの改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制することとしている。

(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

年金支給開始年齢の段階的引上げに伴い、再任用希望者が増加する見込みであり、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用等人事管理について見直しを進めていく必要があるとしている。

また、再任用職員の給与について、転居を伴う異動の増加と民間の支給状況を踏まえ、平成27年4月から単身赴任手当を支給することとしている。

今後も、民間の再雇用者の動向及び各府省の再任用の運用状況や問題点の把握に努め、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組むとしている。

(4) 公務員人事管理

本年4月の国家公務員法等の一部を改正する法律により、人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担うこととされた。

人事院は、能力・実績に基づく人事管理の推進のため、政府における人事評価制度の運用改善の取組への必要な協力や、任免、給与等への適切な活用を各府省に要請するなどの取組を行っていくこととしている。

また、女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進については、総合職試験の内容等の見直しや女性職員の登用に向けた研修の拡充、育児・介護のための両立支援策の検討、男性職員の育児休業等両立支援制度の活用促進を各府省に要請していくこととしている。

そのほか、勤務環境の整備については、長時間労働慣行の見直しのための、より実効性のある超過勤務縮減策の検討や、ハラスメント防止対策、心の不調者の発生を未然に防ぐ観点からの職場環境改善の取組を推進していくこととしている。

人事院の給与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 本年の給与改定について

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0.15月分引き上げ、4.10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0.15月分引上げ、平成27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。

(4) 単身赴任手当

異動等に伴い単身赴任となった再任用職員については、人事院勧告に準じて単身赴任手当を支給する必要がある。

(5) その他の課題

船員等の給料については、他の都道府県において、海事職給料表以外の給料表を適用する都道府県や、本県と同様の給料表を用いている場合においても、船員等の職務の級への格付け方法が異なる団体もあることを踏まえ、引き続き、海事職給料表の構造、職務の級の格付け等、船員等の給与のあり方を検討していく必要がある。

その際、海事職給料表を適用している乗組員について、その適用範囲を含め検討する必要がある。

(6) 改定の実施時期

1の(1)及び(2)については、平成26年4月1日から、1の(3)については、平成26年12月1日から、1の(4)については、平成27年4月1日から実施すること。

2 給与制度の総合的見直しについて

人事院は、本年の人事院勧告において、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の課題に対応するため、給与制度の総合的見直しを勧告した。

本委員会としては、地方公務員法に定める情勢適応の原則、均衡の原則等の給与決定の諸原則に則り、従来、職員の給与制度については、国家公務員の給与制度に準ずることを基本としてきたところであることから、人事院の給与制度の総合的見直しの内容等を踏まえ、次のように取り扱うことが適当であると考えます。

なお、給与制度の総合的見直し後、職種別民間給与実態調査の結果等に基づく公民給与の較差については、給料表の水準調整等を含め所要の検討を行うこととする。

(1) 給料表等

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、人事院勧告の内容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。

行政職給料表 6 級以上及びこれに相当する職員の給料月額の見直しについては、廃止することとする。

(2) 地域手当

地域手当については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(3) 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額及び加算額については、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(4) 管理職員特別勤務手当

管理職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日以外の午前 0 時以降の深夜に勤務した場合には、人事院勧告に準じて管理職員特別勤務手当を支給する必要がある。

(5) 実施スケジュール等

今回の給与制度の総合的見直しが、給料表の水準の引き下げを伴う見直しであり、職員の生活への影響を考慮すれば、経過措置を設けて段階的に実施していく必要がある。

新たな給料表は、平成27年 4 月 1 日から施行することとし、同日にすべての職員の給料月額を新給料月額に切り替える。給料表の切替後の経過措置については、激変緩和を図るため、人事院勧告に準じて、実施することが適当である。

地域手当及び単身赴任手当については、平成27年度から段階的に実施することとし、実施の方法については人事院勧告の経過措置に準ずる必要がある。

3 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、昨年の一人当たり年間総実勤務時間数は前年度から横ばい若しくは増加している状況にあるほか、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を調査・分析した上で、これまでの取組を検証し、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。

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。

現在、運用されている勤務管理システムは、ＩＣカード等により職員の出退勤時間や休暇承認の手続き等の事務処理を行うものであるが、職員の勤務状況を把握し、時間外勤務の縮減等適正な勤務管理を行うための有効な手段となることから、未導入の所属等においても、導入に向けて検討する必要がある。

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、仕事と家庭における育児や介護の両立が図られていることが重要で

ある。

育児に関する支援については、各任命権者において特定事業主行動計画に基づき取り組んでいるところであるが、男性職員の育児休業等の取得率は十分とは言えない状況にある。

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。

各任命権者にあつては、仕事と育児や介護が両立できるよう、支援制度の周知徹底を図り、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積極的に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、一部の任命権者においては、心の健康の問題による休職者が病気休職者全体の7割を超える等、心の健康づくり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、引き続き、組織的かつ計画的に取り組んでいく必要がある。

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、再発防止策にも取り組む必要がある。

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、職権などを背景にして、本来

の業務の範ちゅうを超えて職員の人格や尊厳を侵害する行為であり、勤務意欲の低下や職場環境の悪化等の要因となり得るだけでなく、職員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) 人事評価制度の整備

人事評価制度は、職員の業務実績及び能力を的確に把握した上で、その評価を行うことにより、人事管理の厳正かつ公正な実施を図り、もって職員の人材育成及び組織の活性化に資することを目的としている。

本県では、知事部局において平成18年度に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。

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努めていくことが重要である。

また、平成26年5月の地方公務員法の一部改正により人事評価を任用、給与及び分限の基礎とすることが明確化されたところであるが、本県では、法改正前から人事評価制度を導入してきたところであるものの、評価結果の任用、給与等への反映は一部に止まっている。

各任命権者においては、これらの経緯を踏まえ速やかに人事評価制度の整備を図るとともに、その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の確保に向け、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発生している。

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毎の中長期的人員配置の考えのもと年度毎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、高い問題意識をもち、問題解決に向けて責任を持って仕事をやり遂げられる職員の育成が求められていることから、各任命権者においては、人材育成基本方針に基づき、自己啓発による人材育成を基本に、職場研修、部局研修、研修所研修及び派遣研修など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。

また、女性職員の登用については、第4次沖縄県男女共同参画プランの目標である平成28年度までに管理職を10%とする目標の実現などに取り組み、女性が活躍できるよう、計画的、積極的な登用及び職域拡大等による育成を図る必要がある。

(4) 雇用と年金の接続

人事院は、今年度の報告で、平成28年度からの年金支給開始年齢の62歳引き上げに伴う諸課題を示すとともに、民間企業の退職管理等の実情、定年前も含めた人事管理全体の取組状況等を詳細に把握のうえ、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組むとしている。

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の自覚を持ち、県民の信頼を失墜し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。

今般、管理職にある者が不祥事を惹起し、県行政や県民の信頼を揺るがす事態となった。

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、あらためてこれまでの取組みを検証し、法令遵守、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼の回復に努めていくことが重要である。

4 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始め、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。

一方で、一部職員の不祥事により県民の信頼を損なう事態が生じたことは極めて遺憾である。

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。