

人事委員会委員長談話

平成28年10月19日

本日、人事委員会は、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、所要の措置をとられることを要請しました。

職員給与は、民間給与や国家公務員給与等との均衡を図って決定することとされていますので、勧告に当たり、本年の民間給与実態調査の結果や人事院勧告の内容等を勘案して慎重な検討を行いました。その結果、本年は、職員給与が民間給与を下回っていたことから、給料表の引上げ改定を行うとともに、民間の特別給（ボーナス）の支給割合との均衡を図るため、勤勉手当の支給割合を0.10月分引き上げることがを勧告しました。

しかし、おおむね半数の職員が昨年4月から実施している「給与制度の総合的見直し」の経過措置額を受けており、給料表の改定効果がこれらの職員に及びにくいいため、職員の扶養手当の受給状況等を考慮し、給料表の引上げと併せて、子に係る扶養手当額を引き上げることがを勧告しました。

職員の勤務環境については、公務を取り巻く環境が大きく変化する中で、職員の健康を維持し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けた取組を着実に進めていくことが重要です。このため、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進などによる総実勤務時間の短縮、健康管理対策やメンタルヘルス対策、更には育児や介護を行う職員等の働きやすい勤務環境の整備に積極的に取り組むとともに、柔軟で多様な勤務形態の導入については、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら検討する必要があると考えます。

人事行政の運営については、年金の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられる中、再任用制度におけるフルタイム勤務の活用により、職員が安心して職務に専念できる環境の整備を進めるため、中・長期的な視点に立って、計画的な人事管理を行うことが重要です。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等に基づき、本県においても、女性の受験者の増加や女性職員の登用に努めるとともに、職業生活と家庭生活の両立支援の一層の充実に向けて、働き方改革を進める必要があると考えます。

公務員倫理については、常に厳正な規律意識と高い倫理観を持って綱紀の保持に努めるとともに、県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えていくことが必要と考えます。

県民の皆様におかれましては、人事委員会が行う勧告制度の意義と職員の適正な処遇の確保について、深い御理解をいただきたいと思っております。