

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和 6 (2024) 年 10 月

栃木県人事委員会



人委第102号

令和6(2024)年10月16日

栃木県議会議長 日向野 義幸 様

栃木県知事 福田 富一 様

栃木県人事委員会

委員長 井澤 晃太郎

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

# 目 次

## 別紙第1 報告

1 給与勧告制度の基本的な考え方 -----	1
2 職員給与と民間給与の状況と給与改定 -----	2
3 人事院勧告等の概要 -----	5
4 むすび -----	8
【職員の給与】 -----	8
【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)】 -----	11
【公務運営に関する課題】 -----	20
【給与勧告実施の要請】 -----	32
別紙第2 勧告 -----	33

## 別紙第1

# 報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）及び栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたところであり、その概要を次のとおり報告する。

### 1 給与勧告制度の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。また、職員の給与は、地方公務員法の規定により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

本委員会では、職員の給与制度について、社会経済情勢全般の動向などを踏まえ、他の地方公共団体における状況も勘案しつつ、人事行政の専門機関である人事院によって設計された国家公務員の給与制度に準じることを基本として、勧告を行ってきたところである。

また、職員と民間の給与を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本として勧告を行い、職員に対する適正な給与の確保に努めてきた。

本委員会が民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること、職員も勤労者であり、

適正な給与の確保が必要であることなどから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であると考えるからである。

このような給与勧告を実施し、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定に資するものであるとともに、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考える。

## 2 職員給与と民間給与の状況と給与改定

### (1) 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日時点では在職する職員について実施した「令和6(2024)年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は20,532人であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、事務職、研究職、医療職、技術職、公安職及び教育職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表の適用者（国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び本年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。以下「行政職員」という。）は4,670人であって、その平均年齢は42.2歳、平均経験年数は20.1年、男女別構成は男61.8%、女38.2%、学歴別構成は大学卒77.3%、短大卒7.5%、高校卒15.2%となっており、本年4月におけるその平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く給料、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は364,291円となっている。

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は41.7歳、平均経験年数は19.4年、男女別構成は男56.8%、女43.2%、学歴別構成は大学卒84.5%、短大卒6.1%、高校卒9.4%、中学卒0.0%となっており、本

年4月におけるその平均給与月額は385,410円となっている。

## (2) 民間給与の状況

### ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、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922（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178の事業所を対象に、「令和6（2024）年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約5,500人及び研究員、教員等54職種の約700人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の月額等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

調査の完了率は、民間事業所からの理解と協力を得て、84.1%と高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

### イ 調査の実施結果等

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）初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で16.8%（昨年31.2%）、高校卒で18.8%（同24.8%）となっている。

そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で72.0%（同36.5%）、高校卒で64.1%（同57.1%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で28.0%（同63.5%）、高校卒で35.9%（同42.9%）となっている。

#### (イ) 紙与改定の状況

民間事業所においては、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59.9%（昨年56.9%）となっている。他方、ベースダウンを実施した事業所はなかった。

また、一般の従業員（係員）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91.0%（昨年94.5%）となっている。そのうち、昇給額が昨年に比べて増額となった事業所の割合は41.1%（同38.6%）、減額となった事業所の割合は2.5%（同4.2%）となっている。

#### (3) 本年の職員給与と民間給与との比較

##### ア 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては一般の行政事務を行っている行政職員、民間においては行政職員と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、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあっては比較給与の月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）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、職員給与が民間給与を9,348円（2.57%）下回っていた。

#### 職員給与と民間給与との較差

民 間 紙 与 ①	職 員 紙 与 ②	較 差 $\left( \frac{\frac{① - ②}{②}}{① - ②} \times 100 (\%) \right)$
3 7 3, 6 3 9 円	3 6 4, 2 9 1 円	9, 3 4 8 円 (2. 5 7 %)

(注) 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。

## イ 特別給（ボーナス）

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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の支給額は、年間で所定内給与月額の4.60月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給を0.10月分下回っていた。

## （4）物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国で2.5%、宇都宮市で2.1%上昇した。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎に算定した本年4月における宇都宮市の2人世帯から4人世帯までの標準生計費はそれぞれ133,769円、165,870円及び197,992円となっている。

## （5）国及び他の都道府県との比較

「令和5年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年4月1日現在における国家公務員の行政職俸給表（一）適用者とこれに相当する本県職員との俸給（給料）を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、99.6となっている。

## 3 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理について報告し、国家公務員の一般職の職員の給与について報告及び勧告を行うとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申

出を行った。その内容は、参考資料5「人事院勧告等の概要」のとおりである。

### (1) 給与改定（月例給・特別給）

本年4月分の国家公務員給与と民間給与との較差は、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均11,183円（2.76%）下回っていた。

民間給与との較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行う必要があるとし、人材確保の観点等を踏まえ、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表の引上げ改定が行われた。

また、特別給（ボーナス）については、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数（4.50月）が、民間の特別給の支給割合を0.10月分下回っていたことから、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.05月分ずつ引き上げ、計4.60月分にするとされている。

以上は、令和6（2024）年4月から実施することとされた。

### (2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

人事院は、国家公務員の人材確保の現状は、依然として危機的な状況にあるとし、その要因として、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化等を挙げている。そうした中、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-beingの実現に向けた環境整備」という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートとして、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図るとし、給与面では次のような対応が求められるとの認識が示されている。

- ・ 人材確保を待遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇も含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。

- ・ 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与待遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ・ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

こうした認識の下、6つの観点（「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」、「その他環境の変化への対応」）で給与制度を整備することとされており、新卒初任給・若年層の水準引上げや本府省課室長級職員の職責重視の俸給体系への見直し、地域手当の大くり化、扶養手当の見直し等が示された。

これらの措置のうち、給与改定として措置された新卒初任給・若年層の水準引上げ以外は、令和7(2025)年4月から実施することとされた。

## 4 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

### 【職員の給与】

本委員会は、職員給与と民間給与の較差に加え、民間における給与改定等の状況、物価及び生計費の状況、国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与について次のとおり判断した。

#### (1) 本年の給与の改定

##### ア 月例給

2 (3) アのとおり、本年4月時点で、本県の職員給与が民間給与を9,348円（2.57%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、人事院勧告に準じ、若年層に重点を置いて、給料表の引上げ改定を行うこととする。

##### イ 特別給

2 (3) イのとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間の特別給の支給割合を0.10月分下回っていた。このため、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図り、期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数を0.10月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、人事

院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手當に均等に配分する。

## (2) 改定すべき事項

### ア 給料表

#### (ア) 行政職給料表

平均2.7%の引上げ改定を行う。

民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給は、後記「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」に係る措置も前倒しで講じることにより、大幅に引き上げる。具体的には、職員採用試験（高卒程度）に係る初任給を13.8%（23,600円）引き上げて194,500円、職員採用試験（大卒程度）に係る初任給を11.5%（23,200円）引き上げて225,600円とする。

また、これを踏まえ、若年層が在職する号給に特に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号給にも重点を置いた引上げ改定を行う。その他の職員が在籍する号給については、改定率を遞減させつつ引上げ改定を行う。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定を行う。

#### (イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に所要の引上げ改定を行う。

### イ 期末手当及び勤勉手当

昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手當に均等に配分し、本年度は、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和7（2025）年度以降は、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定

める。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当も、同様に支給月数を引き上げる。

## ウ その他

### (ア) 初任給調整手当

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、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

### (イ) 寒冷地手当

人事院勧告に準じて、寒冷地手当の月額を引き上げる。

なお、本県の寒冷地手当については、平成26(2014)年の人事院勧告により、県内の市町が全て支給地域から除外となったことを受け、平成27(2015)年度以降、事務所の所在する地域の寒冷及び積雪の度が寒冷地の指定基準を満たす場合は、人事委員会規則により当該事務所の指定を行い、支給対象としているところである。

前回の見直しから9年が経過し、人事院は、気象庁から新たな気象データ（平成3(1991)年から令和2(2020)年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2020」）が提供されたことから、地域の区分の指定基準にこのデータを当てはめて、支給地域の改定を行うこととし、改定に伴い、支給地域に該当しないこととなる地域に改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずることとしている。

改定後も引き続き、県内の市町は、全て支給地域から除外されているものの、国の動向に留意しながら、寒冷地手当の支給対象となる事務所等について、検討を進めていく。

#### (ウ) 在宅勤務に伴う費用負担の在り方

令和5(2023)年の人事院勧告において、人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設(月額3,000円)する旨勧告した。

これを受け、国家公務員においては、本年4月1日から在宅勤務等手当が支給されるようになるとともに、地方自治法(昭和22年法律第67号)が改正され、地方公務員においても、在宅勤務等手当の支給が可能となっている。

本県においても、国や他の都道府県の動向に留意しながら、本県における在宅勤務等の働き方の実態を踏まえ、引き続き、在宅勤務等に伴う費用負担の在り方について検討していくこととする。

#### 【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)】

人事院においては、3(2)のとおり、人材確保等現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、国家公務員の給与制度について、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)を行うこととしている。

本県においても、国と同様の課題を抱えており、これらの課題に対応するため、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備する必要がある。

給与制度の整備の検討に当たっては、何よりも県民の理解を得ることが不可欠であり、そのためには、地方公務員法に定める「情勢適応の原則(同法第14条第1項)」、「職務給の原則(同法第24条第1項)」、「均衡の原則(同法第24条第2項)」のもと、公務としての類似性・近似性を有する国家公務員の給与制度の整備に係る内容や考え方を十分考慮する必要があることから、令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、

対応の具体的な方向性について、検討する。

### (1) 給料

#### ア 新卒初任給の引上げ等（行政職給料表 1級～7級）

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、新卒初任給・若年層（行政職俸給表(一) 1級・2級）の俸給月額の大幅な引上げや係長級から本府省課長補佐級まで（行政職俸給表(一) 3級～7級）の初号近辺の号俸カットによる俸給月額の最低水準の引上げ等の措置内容が示された。これらのうち、新卒初任給・若年層の水準引上げについては、公務における人材確保の困難性を踏まえ、令和6（2024）年の給与改定において先行して措置することとしている。

民間企業や国家公務員における採用状況、給与面での取組状況を踏まえると、本県においても、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、人事院勧告に準じて、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げ、若手・中堅職員が早期に昇格した場合のメリットを拡大するとともに民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることとする。

その際、新卒初任給・若年層の水準引上げについては、本県における人材確保の困難性を踏まえ、人事院勧告に準じて、令和6（2024）年4月に遡及して実施することとする。

#### イ 職責重視の給料体系への見直し（行政職給料表 8級・9級）

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、管理職員に適用される行政職俸給表(一) 8～10級について、隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消し、役割の上昇に見合った給与体系を確保するとともに、現行の号俸を大きくくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とする措置内容が示された。

あわせて、新たな俸給表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた俸給月額と同額又は

直近上位の額の新たな号俸に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行うこととしている。

管理職員について、職務や職責に基づき、適正な給与上の処遇を行うことは、働く上でのモチベーションを高めることにつながるとともに、管理職以外の職員が管理職を志す上でのインセンティブを与えることにもなる。

このため、本県においても、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、部長級に適用される行政職給料表8級・9級について、人事院勧告に準じて、隣接する職務の級間での重なりを解消する等、職務や職責をより重視した給料体系に見直すこととする。

#### ウ その他（行政職給料表以外の給料表）

既に職務に応じた簡素な給料体系となっている特定任期付職員給料表及び任期付研究員給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に前記ア及びイに相当する見直しを行う。この場合において、前記イの措置の導入対象となる給料表及び職務の級は、下表のとおりとする。

給料表	職務の級
公安職給料表	9級
研究職給料表	5級
医療職給料表(1)	4級

#### (2) 諸手当

##### ア 地域手当

###### （ア）支給地域の設定等

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、地域手当について、全国各地に官署を有する公務では、各地域の給与水準やその差は人事配置にも影響し得るため、最新の民間賃金データ（現行：平成15（2003）年～平成24（2012）年、令和6年人事院勧告・

報告：平成25（2013）年～令和4（2022）年）を反映するとともに、調整方法についても、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう見直しが行われた。

具体的には、現行、市町村単位で支給割合を定めていること等により、隣接する市町村との関係で不均衡が生じていること等の意見があることを踏まえ、級地区分・支給割合を7級地区分（3%～20%）から5級地区分（4%～20%）に再編するととともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本としつつ、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて、個別に設定することとされた。

その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、給与水準が低下することを考慮し、激変緩和のための措置として、見直し後の級地区分については、現行の支給割合からの低下幅が4ポイントを超えない級地区分とされ、また、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市のうち、見直し後の級地区分が現行よりも引き上がり、道府県を上回る級地区分となる場合は、道府県の級地区分よりも1段階上位の級地区分とするとされている。また、この見直しは段階的に実施することとされている。

令和6年人事院勧告・報告によると、令和7（2025）年4月以降、栃木県の区域を単位とする支給地域の級地区分・支給割合は、県庁所在地である宇都宮市の区域を含め5級地（4%）に区分されることとなっている。

本県における地域手当については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当であるとの見地に立ち、東京都特別区等県外の支給地域の支給割合については、国家公務員の取扱いに準じたものとする

一方、栃木県を支給地域とする地域手当については、県内を一体的に捉えた職員の採用や人事異動が行われており、職員も異動に際して住居の移転をすることがほとんどないことから、勤務地域による格差は設けず、国家公務員の級地区分及び支給割合を基礎として、本県職員の在職実態をもとに算出した支給割合（本年4月現在3.5%）を一律に支給することしてきたところである。

このように栃木県を支給地域とする地域手当については、都道府県単位の広域化を実現しているものの、現行の支給割合を維持した場合、国家公務員や民間企業との間での人材獲得競争が激化する中、採用市場における競争力を喪失する可能性があることから、国家公務員の取扱いに準じて、栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合の上限を4%に設定することが適当である。

なお、人事院が、国家公務員の地域手当の支給割合の引上げ等を段階的に行うとしていること、地方公務員の地域手当について総務省に設置されている「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」において検討が進められていることを踏まえ、栃木県を支給地域とする地域手当の令和7(2025)年度における具体的な支給割合については、国や他の都道府県の動向に留意しながら、引き続き検討を進めていくこととする。

#### (イ) 異動保障

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、現在2年間としている地域手当の異動保障の期間を1年間延長し異動等から3年間とすること、異動保障による地域手当の支給割合については、1年目及び2年目は現在と同様とし、3年目は異動等前の支給割合の60%の割合とする措置内容が示された。

本県における異動保障は、国と異なる制度で運用を行ってきた

ところであるが、人事院勧告を踏まえ、これまでの本県の制度を基本としつつも、在勤期間を考慮した上で、異動保障の期間を1年間延長することとする。

#### **イ 扶養手当**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額する措置内容が示された。その際、配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当額の引上げとともに、廃止による受給者への影響や原資の状況に照らし、2年かけて段階的に実施することとしている。

近年、共働き世帯は増加傾向にあり、また、社会の実情が大きく変化している中で、政府全体として、配偶者の働き方に中立的な制度とする取組が進められていること、そして、少子化対策が進められていることを踏まえ、本県においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額することとし、見直しに当たっては、人事院勧告に準じ、2年かけて段階的に実施することとする。

#### **(3) その他の諸手当**

その他の諸手当については、国家公務員の給与制度のアップデートにおいて、次の措置内容が示された。

いずれの措置内容も、関係する職員の給与処遇が向上するとともに、仕事に対するモチベーションの向上や、働き方、ライフスタイルの変化への対応に資するものであり、ひいては、人材確保につながるものとなっている。

#### **ア 通勤手当の支給限度額の設定及び支給限度額内における特別料金等の全額支給**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、民間の状況を踏まえ、通勤手当の支給限度額※1を、新幹線等※2の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げ、この支給限度額の範囲

内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給する措置内容が示された。

※1 現在、国家公務員が交通機関等を利用する場合の支給限度額は、1か月当たり55,000円である。このほか、1か月当たり20,000円を限度に、特別料金等の額の2分の1の額が支給される。

※2 新幹線のほか、在来線の特急、高速旅客船、高速自動車国道なども含まれる。

新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減していくことは、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることにつながり、離職防止にも資することから、本県においても、人事院勧告に準じて、通勤手当の支給限度額を設定し、その範囲内で特別料金等を全額支給することとする。

#### **イ 新幹線等に係る通勤手当の支給要件の見直し**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止する措置内容が示された。

本県においても、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続が可能となることから、人事院勧告に準じて、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すこととする。

#### **ウ 単身赴任手当の支給要件の拡大**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、近年、民間人材等の採用促進等の取組が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から単身赴任を余儀なくされる職員が生じていることに対応するため、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても、手当を支給する措置内容が示された。

本県においても、人材確保の観点から、人事院勧告に準じて、単身

赴任手当の支給要件を拡大することとする。

## **エ 管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯の拡大**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大（現行：午前0時から午前5時まで→見直し後：午後10時から午前5時まで）する措置内容が示された。

本県においても、管理職員に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、人事院勧告に準じて、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大することとする。

## **オ 特定期付職員のボーナス拡充**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、特定任期付職員のボーナスについて、特定任期付職員業績手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編する措置内容が示された。この結果、成績標準者にあっては見直し前の期末手当と同水準のボーナスが、成績優秀者にあっては見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準のボーナスが、それぞれ支給されることとなる。

公務全体として能力・実績に基づく人事管理が進められる中、特定任期付職員についても勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であり、勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは、民間人材を誘致する上で非常に有効であることから、本県においても、人事院勧告に準じて、特定任期付職員のボーナスを拡充することとする。

## **カ 再任用された職員への手当支給の拡大**

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給することとし、具体的

には、地域手当（異動保障など特例的に支給されるもの）、住居手当、特地勤務手当（同手當に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を支給する措置内容が示された。

本県においても、再任用された職員の処遇改善のため、人事院勧告に準じて、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員への手当支給を拡大することとする。

## 【公務運営に関する課題】

社会経済や国際情勢など環境が激しく変化する時代において、多様で優秀な人材が公務に集まり、職員一人一人が日々の職務に意欲と志を高く持ち、磨いた能力を最大限に発揮できることが重要であることから、国では、制度改革や運用改善に注力しているところである。

しかしながら、総合職試験の申込者数は微増傾向に転じたものの、若年層の離職は増加傾向にあるほか、一般職試験の申込者数は減少が続くなど、国家公務員の人材確保の現状は依然として厳しい状況にあるとしている。

本県においても、採用試験の受験者数は減少傾向にあり、特に知事部局等における一部の技術系職種は採用予定者数を確保できず、追加募集を行っている状況である。また、若年層の離職についても近年増加しており、国と同様の課題を抱えている。このため、ＨＰやＳＮＳを活用した情報発信、就職情報サイトの積極的な活用等に加え、受験者にとってより利便性の高い試験方法を一部の採用試験において導入し、その効果は見られるものの、全体としては減少傾向に歯止めがかかる状況にある。

県民ニーズが多様化する中、県民満足度の高い行政サービスを提供し続けていくには、多様で有為な人材から「選ばれる栃木県」となることが必要であり、その実現のためには、受験者の確保対策に加え、人材の育成・活用、勤務環境の整備等、各種取組を総合的に進めていく必要がある。

### (1) 人材の確保及び育成・活用

#### ア 多様で有為な人材確保への取組

複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、高い資質や多様な能力・経験を有し、使命感と責任感にあふれる人材の確保を強化することが重要である。

しかし、若年人口の減少や若者の就業意識の変化等により、県職員及び警察官採用試験等の受験者数の減少に歯止めがかからず、特に、技術職においては採用予定者数を確保できない職種が増加している。

国・他の都道府県や民間企業等との人材獲得競争が激化する中、本県における多様で有為な人材の確保はより一層困難となり、複雑・多様化する県民ニーズに対応できなくなることが懸念される。

本県ではこれまで、最終合格発表日の前倒しや受験に要する日数の削減などを行い、受験者の利便性向上を図るとともに、専門試験を課さない早期枠（特別枠から名称変更）試験、社会人対象試験の募集職種拡充など、多様な人材の確保に努めてきたところである。今年度は受験者の利便性や受験機会の拡大を図ることを目的とした「テストセンター方式※」を導入したことで、早期枠試験、社会人対象試験について、申込者数が増加に転じ、一定の効果が得られているほか、さらに社会人対象試験において、募集職種を4職種から7職種に拡充し、人材の確保を図っているところである。また、警察官採用試験においては、業務に有用な資格等に加点する制度について、言語区分の拡充やスポーツ経歴区分の新設を行うなど多様な人材の確保に努めたところである。

今後は、多様で有為な人材をより一層確保するため、従来の新規学卒の公務員志望者層に加え、民間企業志望者層や民間企業等で培った専門的知識を持つ社会人経験者、理系人材の誘致などを積極的に図っていくほか、民間企業等の採用活動に対応した早期の人材確保策の拡充を検討するなど、あらゆる方策を講じていく必要がある。

※ テストセンター方式：2～3週間程度の指定された期間中に全国にあるテストセンター会場（約350か所程度）において、受験者が選択した日時にPCで受験できる試験実施方法

一方、本県職員志望者の拡大に向けて、これまで、採用試験説明会の開催や、大学ガイダンス・企業合同説明会への参加に加え、採用専用ＨＰの開設やＳＮＳを活用した情報発信、若手の県職員とフリートークを行う座談会「トークカフェ」の開催、学生向け及び転職者向

け就職情報サイトの活用などに取り組んできたほか、任命権者においても、インターンシップや現場見学会の開催、出身学校等へのリクルート活動などを実施してきたところである。

今年度の大学卒業程度採用試験申込者を対象に実施したアンケートの結果（以下「アンケート結果」という。）によれば、就職活動の情報収集手段としては、「自治体のＨＰ」が最も多く、次いで「就職（転職）情報サイト」、「ＳＮＳ」であったため、今後ともＨＰ・ＳＮＳの更なる充実や就職情報サイトの効果的な活用等に積極的に取り組んでいく。また、採用試験説明会や「トークカフェ」参加者の中には、より詳しく個別に相談等がしたい受験希望者も多くいるため、利便性・柔軟性が高いオーダーメードの相談対応制度の創設について、任命権者とも連携を図りながら取り組んでいく。

高校卒業程度採用試験においても、受験者数は減少傾向であるため、試験日程の見直しを検討するほか、今後、将来の就職先の選択肢の一つとして選ばれるよう、高校生向けの説明会開催を各高校向けに依頼したところであり、引き続き受験者確保に努めていく。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等の趣旨を踏まえ、職員の募集・採用時や採用後の職場における合理的配慮の円滑な提供に努めることとされている。

本県では、任命権者において障害者対象のオープンゼミを行っているほか、採用専用ＨＰ等において障害者対象選考考查で採用した職員を紹介する等募集活動を行っており、選考考查の実施に当たっては、障害の特性に応じた受験上の配慮に努めている。

採用後は、任命権者において障害者職業生活相談員を配置し、相談対応等を行っており、引き続き、障害者個々の特性に配慮した措置に努めていく必要がある。

また、今年度から法定雇用率が段階的に引き上げられているため、

より一層障害者雇用の促進を図っていく必要がある。

#### イ 職員の成長を支援する人事管理の推進

本県においては、定年引上げにより60歳以降の職員が増えていくと同時に若手職員の割合も増えていく状況にある中、組織の執行力の維持向上を図るために、職員個々の成長を促進するとともに、組織全体の力を高めていくことが重要である。

また、アンケート結果によると、働く上で就職先に求めるものとして、「社会貢献性が高い」に次いで「仕事を通じて自己の成長ができる」が高く、就職先の選択に当たり、自己のスキルアップやキャリア形成を重視する傾向にあることから、人材確保のためにも職員の成長を支援する環境をしっかりと整えていくことが求められている。

任命権者においては、新規採用職員のサポートを行うメンター制度の実施のほか、20歳台から30歳台を対象とした民間派遣研修や海外研修等を通じ、若手職員のモチベーション向上、スキルアップ等を図ってきたほか、それぞれの職位に必要とされる能力を開発するための階層別研修等を行ってきた。さらに、昨年度からは、栃木県庁デジタル人材育成方針に基づき、自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材「デジタルスキップ※」の育成を推進しているところである。

今後とも、若年層が就職先に求めるニーズに対応できるよう、職員の主体的なスキルアップやキャリア形成を支援する方策を積極的に検討していく必要がある。

※ デジタルスキップ：スキップは、スキッパー（Skipper）の略称。小型船の船長、舵を握る者の意味。所属内でデジタル活用を一緒に考えながら導いていく存在を想定。

また、人事評価システムは、職員の士気を高め、組織のパフォーマンスを向上させる上で重要であるため、任命権者においては、より公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるよう努めるととも

に、面談等で職員の強みや弱み、期待する能力を丁寧にフィードバックするなど、人材育成のツールとしてより一層活用することが求められる。

さらに、新たに労働生産性を高める取組等を人事評価へ適切に反映する方針が示されたほか、再任用職員への勤勉手当への上乗せが導入されたことも踏まえ、所属長は、職員の成長を支援し、職員の個々の力を組織運営の原動力とするため、マネジメント力の更なる向上が必要である。

また、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっている中、国が地方公共団体の人材育成・確保や環境整備を戦略的に進めるための新たな指針として「人材育成・確保基本方針策定指針」を策定したことを踏まえ「栃木県人材育成基本方針」の改定について今後検討していく必要がある。

#### ウ 女性職員の活躍の推進

男女共同参画社会の実現や多様化する県民ニーズに対応した政策立案・事業推進を図るためには、女性職員の活躍を推進していくことが重要である。

知事部局等及び教育委員会においては、「子育て応援・女性活躍推進行動計画」を策定し、管理職等に占める女性職員割合目標を定め、年代に応じた能力開発・能力活用と配置の推進、女性職員の積極的な登用、能力開発及びキャリアプラン形成の支援等を実施している。また、警察本部では、「栃木県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、女性警察官の採用・登用の拡大に取り組んでいるところである。

今後とも、女性職員の育成を図るとともに全ての職員が活躍できる職場環境づくりをより一層進めていく必要がある。

(参考) 知事部局等における女性職員の登用状況

区分	課長級以上	課長補佐級
目標値	16%	30%
実績値(本年4月1日現在)	14.1%	32.4%

**エ 60歳以降の職員の経験や能力の活用**

令和5(2023)年4月1日、地方公務員法が改正され地方公務員の定年が段階的に引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)や定年前再任用短時間勤務制等が導入されたところであります。

今後、段階的な定年引上げにより職員の10人に1人が60歳を超えることが想定されており、60歳以降の職員が持つ豊富な知識、技術等の経験や能力を最大限に活用していくことが組織の執行力確保には不可欠である。任命権者においては、働き方改革をより一層推進するとともに誰もが「働きがい」と「働きやすさ」をともに実感できる魅力的な職場環境を整備していく必要がある

**(2) 柔軟で働きやすい環境の整備**

職員が、能力を最大限発揮し、公務員としての責務を果たしていくためには、個々の職員が心身ともに充実した状態で職務に取り組むことのできる柔軟で働きやすい環境を整備することが重要である。

今後職員となり得る若い世代に選ばれる職場としての魅力を向上させるためにも、以下の点を喫緊の課題として引き続き取り組んでいく必要がある。

**ア 柔軟で効率的な働き方の推進**

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している状況において、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟で効率的な働き方を推進する取組が求められている。

本県においては、「栃木県庁働き方改革プロジェクト2024」等に基づき、職員にとって魅力的な職場であり続けることを目指し、職員が働きやすい環境を整え、労働生産性を高めていくために、各種取組を進めているところであり、これまで、育児や介護を行う職員や障害を有する職員を対象としたフレックスタイム制、テレワーク（1週間当たり原則として2日まで）、時差出勤や学校閉庁日の設定等柔軟な働き方が推進されてきた。

今年度から、夏季休暇の取得をより柔軟にするため、取得可能期間を2か月拡大し、6月から10月までの間に取得できるよう改正したところである。

国においては、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバルの確保など、柔軟な働き方を一層推進するための制度改革が順次行われてきている。

任命権者においては、まずは、現行のテレワーク、フレックスタイム制及び時差出勤等の制度の周知を積極的に行い、利用しやすい職場環境づくりを図るとともに、人材確保の観点からも、引き続き国や他の都道府県等の動向を注視しながら制度の拡充について検討を行っていく必要がある。

#### イ 仕事と生活の両立支援

本県では、職員の仕事と生活の両立を支援するため、職員それぞれのライフスタイルに合った多様な働き方が可能となるよう、各種取組を実施してきたところである。

国は、令和5(2023)年6月13日、「こども未来戦略方針」を策定し、地方公務員を含めた男性公務員（一般行政部門）の1週間以上の育児休業取得率の政府目標30%（令和7(2025)年）を一般行政部門は85%に、教育・警察部門は50%に引き上げた。これを踏まえ、知事部局等においては、令和5(2023)年9月29日に男性職員の育児休業取得率の

目標を100%に引き上げ、教育委員会においても、同年12月19日に50%に引き上げたところである。

その結果、知事部局における昨年度の男性職員の育児休業取得率は、85.0%（前年度40.6%）と、大幅に上昇したほか、妻の出産時の休暇の取得率は92.8%（同92.3%）、妻の出産時の子の養育休暇の取得率は67.5%（同65.4%）と、取得率は上昇傾向にあり、不妊治療のための出生サポート休暇の利用も進んでいる。

今後は、取得率の向上のみならず、職員が真に希望する期間の取得が当然に可能となるように取り組む必要がある。

任命権者においては、管理職員をはじめ職場全体で子育てを推進していくための意識をより一層醸成し、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組むとともに、引き続きハンドブック等による職員への周知・啓発の徹底が求められる。

なお、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するため、本年8月、人事院は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正について、国会及び内閣に対して意見の申出を行い、併せて、人事院規則の改正等により、育児時間休暇の新たな取得パターンの創設、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大や子の看護休暇の取得事由の拡大等の措置を講じることとした。本県においても、法改正の動向等を踏まえて、適切な措置を講じる必要がある。

また、本県においては、家事分担や家事時間削減を目的とした「とも家事」を推進することとし、11月22日を本県独自の「とも家事の日」に制定したところである。性別による役割分担意識をなくし、「とも家事・とも育て」の機運を醸成していくことは、仕事と生活を両立していくうえで大変有効な取組であるため、今後も継続して推進していくことが望まれる。

さらに、介護については、高齢化の進展により介護休暇をはじめ、短期介護休暇や介護時間等の各種支援制度が整備されてきたところであるが、定年の引上げに伴い60歳以降の職員が増え、介護ニーズの増大が見込まれることから、任命権者は、引き続きこれらの支援制度を周知するとともに、育児同様、職場全体で支援できる環境づくりに取り組んでいく必要がある。

#### ウ 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することは、事務効率の向上はもとより、職員の心身の健康保持や人材確保の観点からも、重要な課題である。

本年4月から、知事部局等において「労働生産性を高める取組」の全庁試行が実施されている。管理職員は、客観的な記録による適切な時間外勤務の管理を毎日行うことができるようになり、マネジメント力の発揮が期待されるとともに、職員一人一人の意識改革が求められる庁内ルールができるなど、働き方を改善していくための実践的な取組が確実に進められているところである。今後の本格実施に向けて、試行結果の課題を検証し、引き続き総実勤務時間の短縮に向け、取組を継続していく必要がある。

また、令和9(2027)年度までに、最大900名のデジタルスキップが育成される計画であり、希望した職員が、オンライン学習を行い、研修を受講したうえで所属内のデジタル技術活用の助言やデジタル技術を活用した自らの業務の見直し等を担う役割が求められている。今後は、デジタルスキップを十分に活用するとともに、全ての職員がデジタル基礎知識を底上げし、より効果的に働き、業務改善を行っていくことが求められる。

これらの取組を行ってもなお、恒常に長時間の時間外勤務が継続する場合には、その要因の整理、分析及び検証を行い、必要に応じて、

組織体制や人員配置も含めた対策を検討する必要がある。

教育委員会においては、県立学校における働き方改革をさらに推進するため、令和4(2022)年度から「学校における働き方改革推進プラン（第2期）」に基づき、勤退管理システムによる勤務時間管理の徹底や全校長対象の働き方改革マネジメント研修を実施するなど、様々な取組を行っており、加えて市町教育委員会に対しても、本プランを参考とした取組を促し、学校における働き方改革を全県的に推進しているところである。

過労死等防止大綱（令和6(2024)年8月2日閣議決定）においては、教職員について、過労死等防止の観点から、これまでの働き方を見直し、長時間となっている在校等時間を是正するため、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底等を推進するとしていることも踏まえ、引き続き、教職員が、心身とともに健康で、本来の業務に着実に取り組むことができる環境を整備し、時間外在校等時間を削減できるよう、教員業務支援員や部活動指導員等の外部人材の配置拡充や、ICTを活用した一層の業務の効率化等の取組を更に推進していく必要がある。このような環境改善に向けた取組は、本県で教員として働く魅力を一層高め、優秀な人材の確保にも資するものである。

今後とも、国の動向を注視しつつ、市町教育委員会と連携しながら全県的に取り組んでいくことが求められる。

警察本部においては、「栃木県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」に基づき、年次休暇の取得促進や超過勤務の縮減対策など、総労働時間の短縮に向けた各種取組を推進しているところである。

今後とも、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するほか、不斷に業務の検討・見直しを行い、合理化・効率化の更なる推進に取り

組んでいく必要がある。

なお、本委員会においては、引き続き職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権を適切に行使していく。

## エ ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに代表される職場におけるハラスメントは、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがある。

任命権者においては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）の改正によりパワー・ハラスメント防止対策等が義務付けられるようになったこと等を踏まえ、令和2（2020）年度に職員によるハラスメント撲滅のための基本方針や職員の懲戒処分の基準を改正し、ハラスメントの防止に努めてきたところである。

知事部局等では、全ての階層別研修の中でハラスメントに関する講義を実施するなど、ハラスメント防止に積極的に取り組んでいる。

しかしながら、本委員会が対応する苦情相談件数のうち、ハラスメント等に関する相談はパワー・ハラスメント防止対策等を義務付ける法改正が行われて以降、増加傾向にある。

任命権者においては、引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりにより一層努めていく必要がある。

また、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）を踏まえ、公務職場においても多様な性的指向や性自認に関し配慮することが求められている。

なお、本年5月に公表された、人事院が主催し各界有識者で構成さ

れる人事行政諮問会議の中間報告において、組織外からのハラスメント、いわゆるカスタマー・ハラスメントについては、業務において対峙する関係者からの質問や苦情への対応の場面では職員に大きな負担がかかってくることも多く、組織として職員を保護する取組を進める必要があると述べられた。

このため、任命権者には、国の動向等を踏まえて、カスタマー・ハラスメントに対して組織として対応する環境整備が求められる。

#### **才 職員の健康増進**

職員の心身の健康を増進し、個々の事情に配慮しながら、やりがいを持って生き生きと働くことができる環境を整備していくことは、組織の活性化や公務職場の魅力向上を図る上で、極めて重要である。

任命権者においては、予防のためのメンタルヘルスに関する情報の提供、早期発見・早期対応のための体制整備、円滑な職場復帰と再発防止に向けた取組の実施等、体系的なメンタルヘルス対策を実施してきたところである。

しかしながら、本県では、昨年度、精神疾患を原因とする傷病休暇取得者（1月以上）及び休職者は、過去10年間で最も多く初めて350名を超え、また、ストレス相談を利用する職員は高止まり傾向にある。周囲の職員の変調に早期に気づくためには、管理職員及び職員においても、心と体の健康づくりの重要性について理解を深めるとともに、日頃からコミュニケーションが取りやすい職場の環境づくりを心がける必要がある。

今後は、職員の心身の疲労回復や健康維持のために年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減に努めるほか、ストレスチェック制度を活用した職員の心の健康づくりや働きやすい職場づくりに一層取り組む必要がある。

また、任命権者においては、職員の疾病予防・健康障害の早期発見

を図るための各種健康診断の実施、診断後の指導を中心とした健康相談等を行っている。

今後も、健康診断を適切に実施するとともに、その結果を十分に活用するなど、健康管理対策により一層努める必要がある。

### (3) 公務員倫理の徹底

多くの職員が県民の行政に対する信頼と期待に応えるべく、日々、職務に精励している中で、一部の職員による不祥事が依然として続いている状況にある。こうした行為は、職員個人に対する非難だけでなく、公務員全体に対する県民の信頼を損ない、公務の遂行に多大な影響を及ぼすものである。

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、様々な機会を通じて職員の服務規律の遵守について、より一層の徹底を図ることが重要である。また、職員一人一人においても、県民からの信頼を回復できるよう、公務員としての自覚と高い倫理観を持って、公私を問わず、自らの行動を厳しく律する必要がある。

### 【給与勧告実施の要請】

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている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。

なお、本委員会においては、本県職員の給与がその時々の社会一般の情勢に適応したものとなるよう、引き続き公正中立な立場から十分な検証を行っていくものとする。