

# 報 告

本委員会は、職員の給与及び民間事業従事者の給与、生計費その他の職員の給与等勤務条件を決定する諸条件について調査、検討を行ったので、その結果を報告する。

## 第1 給与について

### 1 職員の給与

本委員会が本年4月1日現在で実施した「平成28年職員給与実態調査」によると、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「一般職に属する学校職員の給与に関する条例」等の適用を受け、本委員会の給与勧告の対象とされている職員（以下「職員」という。）の総数は19,021人であって、これらの職員は従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、研究職、医療職、教育職及び特定任期付職員の給料表の適用を受けている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者4,760人の平均給与月額365,757円であり、その平均年齢は43.3歳、男女別構成は男性71.1%、女性28.9%、学歴別構成は大学卒65.4%、短大卒7.1%、高校卒27.4%、中学卒0.1%となっている。

また、警察官、教員等を含めた職員全体の平均給与月額は391,421円である。

### 2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の541の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した200の事業所について、「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の22職種7,981人及び研究員、医師等の54職種1,341人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

また、民間事業所における家族手当、住宅手当、特別給等の支給状況や給与改定の状況等について調査を行った。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の度合い、学歴及び年齢が同等であると認められる者の相互の給与をラスパイレ方式により比較したところ、次表に示すとおり、1人当たり平均にして職員給与が民間給与を943円(0.25%)下回っている。

#### 民間給与と職員給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
371,603円	370,660円	943円 (0.25%)

- (注) 1 民間給与は、その責任の度合い、学歴及び年齢別の平均給与月額を算定し、これに対応する公務の職員数により加重平均したものである(ラスパイレ方式)。  
2 民間にあっては本年度の新規学卒の採用者を、公務にあっては本年度の新規採用者、公益的法人等派遣職員、専従休職者等を除いている。  
3 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。  
4 職員給与は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤勤務手当(これに準ずる手当を含む。)及びへき地手当(これに準ずる手当を含む。)を合計した額である。

#### (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賞与等の特別給及びその月の平均所定内給与は、次表に示すとおりであって、特別給の支給額は、平均所定内給与月額の4.32月分に相当している。

民間における特別給の支給状況

特別給の支給額	下半期 (A1)	676,902 円
	上半期 (A2)	684,500 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	315,515 円
	上半期 (B2)	315,518 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.15 月分
	上半期 (A2/B2)	2.17 月分
	年間計	4.32 月分

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28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。

備考 職員の場合、現行の年間支給割合は、4.20月分である。

#### 4 職員給与と国家公務員給与との比較

##### (1) ラスパイレス指数

職員のうち行政職給料表適用者と、国家公務員のうち行政職俸給表(一)適用者の平成27年4月1日現在の給料を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100としたときの職員のラスパイレス指数は100.7となっている。

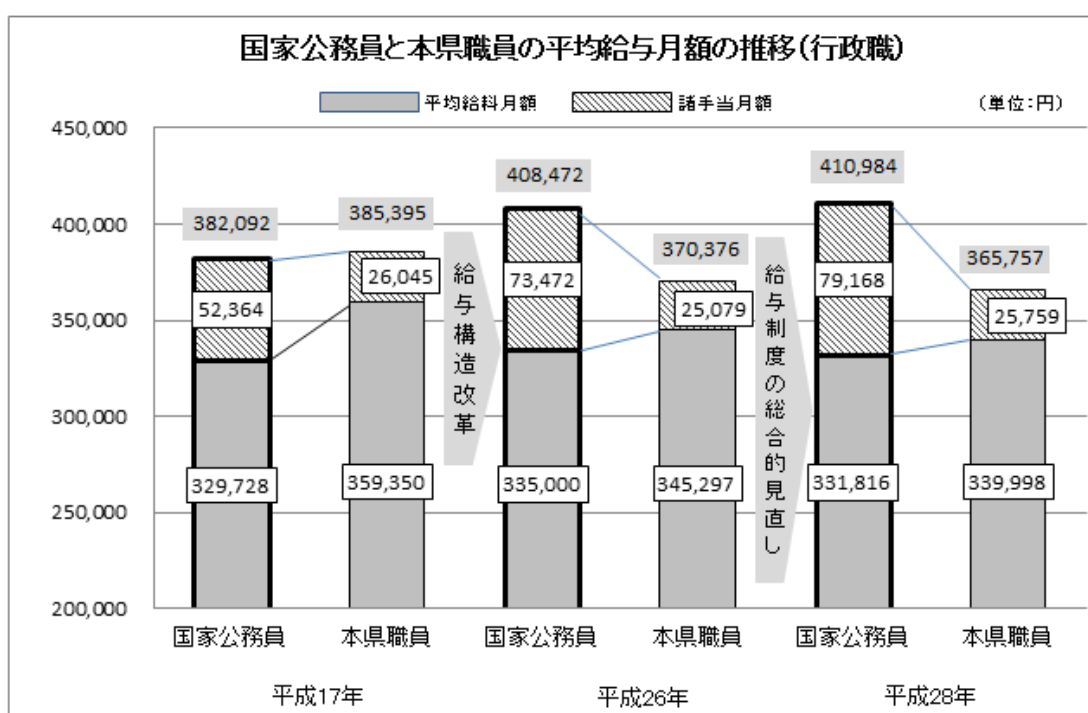
##### (2) 平均給与月額

職員のうち行政職給料表適用者と、国家公務員のうち行政職俸給表(一)適用者の本年4月における平均給与月額を比較すると、次表に示すとおり、国家公務員は410,984円(平均年齢43.6歳)、職員は365,757円(平均年齢43.3歳)となっている。

この国家公務員の数値は、地域手当の支給割合の高い大都市圏に勤務する職員を含む全国平均であり、単純に本県職員と比較することはできないが、「平均給料月額」は、職員が国家公務員を8,182円上回っており、諸手当を加えた「平均給与月額」は、職員が国家公務員を45,227円下回っている。

国家公務員と本県職員の平均給与月額（行政職）

区 分	平均給与月額	平均給料月額	諸手当月額
国家公務員（A）	410,984円	331,816円	79,168円
本県職員（B）	365,757円	339,998円	25,759円
（B）－（A）	△45,227円	8,182円	△53,409円
（B）／（A）	89.0%	102.5%	－



- (注) 1 国家公務員の平均給与月額等は、「国家公務員給与等実態調査」による。  
 2 諸手当月額は、地域手当（国家公務員については異動保障を含む。）、管理職手当、扶養手当及び住居手当等である。  
 また、国家公務員については、広域異動手当及び本府省業務調整手当を含み、これらは、地域手当とともに、平成18年度から実施された給与構造改革により新設された。

(3) 本委員会の見解

本県のラスパイレス指数は100.7となっているが、この指数は「給料月額」のみで比較され、地域手当や広域異動手当等の諸手当が比較の対象外とされている。一方、職員給与と民間給与との比較においては、単に給料月額ではなく、毎月支給

される手当を含めた「給与月額」で比較している。

こうした中、人事院の平成28年国家公務員給与等実態調査（全俸給表）によると、地域手当の非支給地に勤務する国家公務員の「異動保障による地域手当」の平均支給月額が6,933円（給料月額の約2%）、広域異動手当の平均支給月額は1,884円で、合計は8,817円となっている。

この「異動保障による地域手当」と広域異動手当は、本県の職員には適用されない手当であるが、本県に勤務する国家公務員には平均的に支給されているものと推察されることを踏まえると、職員と地域における国家公務員の「給与水準」はおおむね均衡していると思料される。

## 5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国は0.3%下落しているが、山口市は変動していない。

また、本委員会が、総務省による家計調査を基礎として算定した山口市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、本年4月において、それぞれ151,435円、171,295円、191,170円となっている。

## 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月、月例給について国家公務員給与が民間給与を708円(0.17%)下回っていることから、俸給表の水準を引き上げる勧告を行うとともに、「給与制度の総合的見直し」において平成29年度以降に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとした。

また、民間事業所で支払われた特別給は所定内給与月額の4.32月分に相当し、国家公務員の期末手当・勤勉手当の支給割合4.20月分が民間事業所の特別給の支給割合を下回っていることから、勤勉手当を0.10月分引き上げる勧告を行った。

扶養手当について、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引き上げる等の見直しを行うこととした。

人事院の給与勧告等の概要については、49ページから52ページまでのとおりである。

## 7 給与の改定

職員の給与決定に関係のある基礎的な諸条件は、これまで述べてきたとおりであり、本委員会は、公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

### (1) 本年の給与改定

#### ア 給料表

本年4月時点で、職員給与と民間給与を比較した結果、前述のとおり職員給与が民間給与を943円(0.25%)下回っているため、給料表について、所要の改定を行う必要がある。

なお、本年も、昨年4月に実施した「給与制度の総合的見直し」における給料表水準の引下げに伴う経過措置額をおおむね半数の職員が受けている。これらの職員は、給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、民間給与との較差がなお残ることとなる。

人事院勧告においては、こうした較差を解消するため、「給与制度の総合的見直し」において平成29年度以降に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしている。

しかしながら、本府省業務調整手当は、地方公務員には適用されない手当であり、国と同様の方法により較差解消を図ることはできないことから、本県においては、本年の公民較差の状況を踏まえ、ウのとおり所要の措置を講ずる必要がある。

#### イ 期末手当及び勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、人事院勧告の内容に準じて、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分引き上げる必要がある。

また、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、所要の引

上げを行う必要がある。

#### ウ 扶養手当

アで述べたとおり、昨年4月に実施した「給与制度の総合的見直し」における給料表水準の引下げに伴う経過措置額をおおむね半数の職員が受けているため、給料表の引上げ改定を行っても、民間給与との較差がなお残る状況にある。

この較差については、民間給与との較差が諸手当を含む給与で比較したものであることを踏まえ、手当により較差を解消することとし、その際には、「できるだけ多くの職員に改定効果が及ぶようにすること」、特に「給料表の改定効果が及びにくい中高年齢層の職員にも改定効果が及ぶようにすること」を考慮することが望ましいと考える。

こうした中、人事院は、本年、配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を引き上げるよう勧告を行ったところであり、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、子に係る扶養手当を充実させることが適当であるとしている。

このため、本年の較差の解消に当たり、給料表の引上げと併せて、扶養親族である子に係る支給月額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を1人につき600円引き上げる必要がある。

#### エ 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容に準じて、最高支給限度額を引き上げる必要がある。

### (2) 改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。

## 8 その他

### (1) 扶養手当

人事院は、本年、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額13,000円を他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円に減額し、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮して、子に係る手当額6,500円を10,000円に引き上げる勧告を行った。

本県における扶養手当は国に準拠して、配偶者に係る手当額を13,000円、子に係る手当額を6,500円としているが、国や他の都道府県との均衡を図る必要があることから、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定の取扱いや他の都道府県の扶養手当の見直し状況等を見極めながら、扶養手当の見直しについて、検討を行う必要がある。

### (2) 通勤手当

職員の通勤に係る状況の変化や他の都道府県の支給状況等を勘案し、検討を行う必要がある。

### (3) 再任用職員の給与

人事院は、本年の報告において、民間企業の再雇用者の給与の動向、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、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行うこととしている。

本県においても、国の動向等を注視しながら、再任用職員の給与について、引き続き検討を行う必要がある。

### (4) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

人事院は、本年の勧告において、仕事と家庭の両立支援制度の充実を図るため、介護時間の新設等を行うこととした。

給与の取扱いについては、社会全体として育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっていることを踏まえ、昇給区分の決定に当たっては、



介護時間を承認され勤務しなかったことにより、自動的に下位の昇給区分に決定されることがないように、当該勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、介護時間を承認され勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととしている。

あわせて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いとなるよう所要の措置を講ずることとしている。

本県においても、育児や介護と仕事の両立を支援していくことが重要課題となっている中で、こうした制度の活用が進むよう、国と同様に所要の措置を講ずる必要がある。

## 9 給与勧告制度の意義と役割

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権の制約に対する代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間の給与水準や国家公務員の給与制度との均衡を図ることにより、職員の適正な給与を確保する機能を有するものである。

こうした職員給与の決定方法は、長年の経緯を経て定着しており、職員を取り巻く諸情勢が変化する中であっても、適正な給与水準を保障し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものであり、また、県民の理解と信頼を得る上でも重要であると考えられる。

## 第2 勤務環境の整備について

### 1 総実勤務時間の短縮

職員の総実勤務時間の短縮については、職員の健康の維持や、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)等の観点から、全庁的に取り組むべき重要な課題であり、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に向けた積極的な取組を進めるよう、従来から要請してきたところである。

時間外勤務の縮減については、これまでも様々な取組が行われているが、長時間の時間外勤務が、職員の心身両面の健康に与える影響の大きさにかんがみ、知事部局、教育庁や学校現場、警察などあらゆる職場において、引き続き、時間外勤務の要因の把握に努め、業務負担の平準化等の業務処理体制の見直しや庁内会議の改善等をはじめとする事務の簡素・効率化の徹底など、それぞれの実情に即した実効性のある時間外勤務の縮減に、一層取り組む必要がある。

特に、国において、長時間労働の是正など「働き方改革」の取組が本格化している中で、関係省庁の取組や今後の議論の動向を踏まえ、組織を挙げて時間外勤務の縮減に努めていく必要がある。

また、管理職員をはじめ職員一人ひとりにおいても、時間外勤務の縮減を共通の課題として常に意識し、計画的かつ効率的な業務遂行に努める必要がある。特に、管理職員は、職員の業務処理の「マネジメント」が最も重要な職務の一つであることを改めて自覚した上で、職員の業務量や業務の進捗状況、勤務実態を的確に把握し、業務の進め方の再点検や業務配分の見直しを行うなど、時間外勤務の縮減につながる有効な勤務時間の管理及び業務の進行管理に、自ら率先して取り組むことが重要である。こうした中、新たに、任命権者においては、管理職員を対象とした研修において、「組織のタイムマネジメント」として、時間外勤務の縮減に向けた研修に取り組んでいるところであり、今後とも、このようなマネジメント力の向上を図る必要がある。

さらに、年次有給休暇の取得については、職員の心身のリフレッシュやワーク・ライフ・バランスの実現のためにも重要であることから、業務の繁閑を踏まえた計画的・連続的な休暇の取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

## 2 心身両面の健康管理対策

職員が、心身ともに健康な状態で職務に従事することは、職員本人や家族にとってだけでなく、公務能率の向上の観点からも重要であり、引き続き、心身両面からの健康管理対策を推進していく必要がある。

## (1) 身体健康管理対策

職員の健康の増進を図るためには、職員の健康状態を的確に把握し、病気の早期発見、早期治療などにつなげるとともに、生活習慣の改善など、病気の予防を図ることが必要である。各任命権者においては、定期健康診断、精密検査の受診勧奨、特定保健指導、健康相談、保健講座など様々な事業を実施しているものの、長期病休者（31日以上）のうち、悪性新生物や循環器系等の病気を原因とする職員の割合は依然として高い状況にあることから、特に、要精密検査者への早期受診の徹底や特定保健指導対象者の生活習慣の改善などの取組を更に進めていく必要がある。

## (2) メンタルヘルス対策等

近年、職員の長期病休者のうち、精神疾患を原因とする者が4割程度で推移する状況が依然として続いており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。各任命権者においては、これまでも、専門医等による相談事業や管理職員等に対する研修事業など、様々な対策を充実させてきたところであるが、引き続き、原因の分析・把握を進め、心の健康の保持増進から、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまで、組織的に総合的な対策に取り組むことが必要である。

とりわけ、予防及び早期発見がより重要と考えられることから、職員がメンタルヘルスに関する理解を一層深め、ストレスを自覚した場合等に適切に対応することが可能となるよう今後とも効果的な対策に努める必要がある。

このため、新たに義務付けられたストレスチェックを着実に実施することにより、医師による面接指導につなげることで、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、職場においては、ストレスチェックの結果を踏まえ、勤務環境の改善に取り組むことが重要である。

また、メンタルヘルス不調は、職場における人間関係や長時間労働と深いかわりを持つ場合もあることから、各職場においては、日頃から職員間でコミュニケーションを図って相互理解を深めるとともに、職場全体で協力し、助け合うことができるような良好な職場環境づくりに努める必要がある。特に、管理職員は、

自らがメンタルヘルス対策におけるキーパーソンであるとの認識を持ち、職員の健康状況等の把握や職場のストレス要因の軽減・除去について、より主体的に取り組むことが重要である。

職員に大きなストレスを与え、心身を害する要因となり得るセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等については、職員個人の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものでもあると指摘されている。これまでも各任命権者において、これらを防止するための指針の策定や相談窓口の設置などの対策がなされているところであるが、引き続き、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進める必要がある。

### 3 職業生活と家庭生活の両立支援

育児や介護をしている職員等が安心して仕事に取り組むためには、職業生活と家庭生活の両立を可能とする勤務環境の整備が重要であることから、これまで短期の介護休暇の新設、子の看護休暇の拡充、短期間の育児休業取得者の期末手当に関する改善や子育て支援部分休暇の新設など、様々な対策に取り組んでいるところであるが、引き続き、職員に対し、制度の周知や啓発活動を積極的に行うなど活用促進に向けた取組を進め、両立支援を更に推進していく必要がある。

とりわけ、育児については、男性職員の育児休業取得率が低い状況にあり、女性の活躍推進の観点からも男性職員の育児休業の取得向上を図ることが重要であることから、引き続き、各職場における取組を徹底する必要がある。特に、各任命権者においては、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」に掲げた目標の達成に向け、管理職員に対し、男性職員の育児休業の取得向上についての意識啓発をより一層図るとともに、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、具体的な取組を着実に進めていくことが重要である。

こうした中、人事院は、本年、仕事と育児や介護との両立を支援していくことが我が国の重要な課題となっているとして、家族形態の変化や様々な介護の状況に柔軟に対応できるよう民間労働法制の見直しが行われていることを踏まえ、その改正内容に即して、介護休暇の分割、介護時間の新設及び育児休業等に係る子の範囲の拡大について意見の申出及び勧告を行っている。

本県においても、これらの施策について、関係法律の改正や国及び他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の措置を講ずる必要がある。

また、国家公務員に本年4月から導入されたフレックスタイム制について、本県においては導入には至っていないが、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度の弾力化や夏期の朝型勤務制度等の取組が行われているところである。今後、育児や介護など職業生活と家庭生活の両立支援の充実に向けて、フレックスタイム制などの柔軟で多様な勤務形態の導入について、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、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。

### 第3 人事行政の運営について

国においては、少子高齢化という構造的な問題に直面する中、活力ある社会を維持・発展させるため、誰もがその能力を発揮して活躍できる社会の実現に向けて、本年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、働き方改革をはじめとする様々な取組が推進されるなど、公務を取り巻く環境は大きく変化してきている。このような状況の中で、職員の志気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくためには、採用、人事評価、人事配置、昇任等の人事行政の運営全般にわたり、人材の確保や人材育成、職員の能力発揮に留意した総合的な取組を行うことが重要である。

#### 1 雇用と年金の接続のための取組

国においては、平成25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」によって、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則としてフルタイム勤務で再任用するものとされ、また、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、平成23年に行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を踏まえつつ、段階的な定年引上げも含め、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととされている。

本県においては、高齢期における職員の雇用に対する取組として平成13年度から

現行の再任用制度を導入し、近年、再任用職員について、短時間勤務中心の運用から、職員の希望を踏まえ、フルタイム勤務を拡大するなど、定年退職者等の働く環境づくりに努めてきたところである。

今後においても、年金支給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられる中、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、職員の定員事情や年齢構成の特性を踏まえ、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ある。具体的には、計画的な新規採用による組織活力と公務能率の確保に努めるとともに、配置先の検討や職場における適切な受入体制の整備など、再任用職員の能力と経験を活かせる制度となるよう留意する必要がある。

## 2 人材の確保・育成等

### (1) 人材の確保・育成

社会経済情勢の変化、新たな政策課題や複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応するためには、多様かつ優秀な人材の確保が重要となっている中、近年、若年人口の減少や若者の就業意識の変化、民間企業における高い採用意欲等を背景に、採用試験の応募者数の減少傾向が続いており、特に技術系職種において、その傾向が顕著となっている。このため、応募者の確保に向けて、採用説明会や職場見学会等の開催をはじめ、各種広報活動を積極的に行うなど、引き続き公務の魅力直接伝えるための取組等に努めるとともに、有効かつ適切な試験制度の見直しに不断に取り組むことが重要である。

職員の育成については、職員がそれぞれの職場で自信と誇りを持って県民のために職務に従事し、行政目的を実現することができるよう、キャリア形成の促進に向けた計画的な人材育成に取り組んでいくことが重要である。そのためには、職員の専門的能力やマネジメント能力等の開発はもとより、職員の志気を高める多様な研修を実施するとともに、人事評価を通じて個々の能力・適性を把握しながら、長期的な人材育成の視点に立った人事管理等に努める必要がある。

## (2) 女性の採用・登用等

国においては、本年4月に完全施行され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、女性職員の採用・登用の拡大に向けた取組が積極的に進められる中、本県においても、同様に女性職員の採用・登用等の推進に努める必要がある。

こうした中、採用については、女性受験者向け情報サイトを開設するなど、女性の受験者の増加を図るとともに、登用については、これまでも政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大などに継続的に取り組んできた結果、管理職に占める女性職員の割合は着実に上昇しており、今後とも、これらの取組をより一層推進する必要がある。また、登用に向けては人材育成も重要であることから、引き続き、女性職員のキャリア形成等を支援する研修の充実を図る必要がある。

これらの取組に当たっては、女性職員の職業生活と家庭生活の両立支援の一層の充実に向けて、育児や介護に係る制度の充実や制度を利用しやすい勤務環境の整備など、働き方改革を進めることが重要である。

## 3 人事評価制度

国家公務員については、人事評価の結果が任免、給与及び人材育成に活用されるなど、能力・実績に基づく人事管理が進められている中、地方公務員についても、本年4月に改正地方公務員法が施行され、人事評価制度が本格実施となり、人事評価を任用その他人事管理の基礎として活用するものとされている。

本県では、既に知事部局において人事評価制度を導入し、能力や実績をより適切に反映した人事・給与制度の確立に向けて取り組んでいる。また、教育委員会においても本年4月から、すべての教員について教職員評価を実施するなど、人事評価制度の整備が進められている。

職員の能力・実績に基づいた人事管理は、組織の活性化や公務能率の向上を図るためにも重要であることから、引き続き、公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまで実施してきた人事評価やその試行の結果を十分に検証するとともに、評価の精度向上に資する評価者への研修や職員からの苦情に対処する仕組みが充実されるよう、更に取組を進める必要がある。なお、取組の推進に当たっては、

理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要である。

#### 4 公務員倫理

職員の非行により、県民の信頼を損なう不祥事が依然として跡を絶たず、公務員倫理の確立が強く求められていることから、職場における指導や職員研修を通じた継続的な取組を一層進めていく必要がある。

特に、公金等の会計事務においては、不適正な事務処理事案が発生しないよう定期的に会計処理の点検を実施するなど、組織内部でのチェック機能の徹底を図る必要がある。

公務員倫理の確立に向け、職員一人ひとりが、公務内はもとより公務外においても、自らの行動が公務への信頼に影響を及ぼすことを自覚し、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ることが必要である。