

報 告

本委員会は、職員の給与、民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与並びに生計費等について調査、研究するとともに、あわせて職員の人事管理に関して取り組むべき課題について検討しました。その概要は、次のとおりです。

第 1 職員の給与

1 職員の給与等の状況

本年 4 月現在の職員の給与等の実態を明らかにするため、「令和 5 年職員給与等実態調査」を実施しました。

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第 1 表～第 14 表のとおりです。

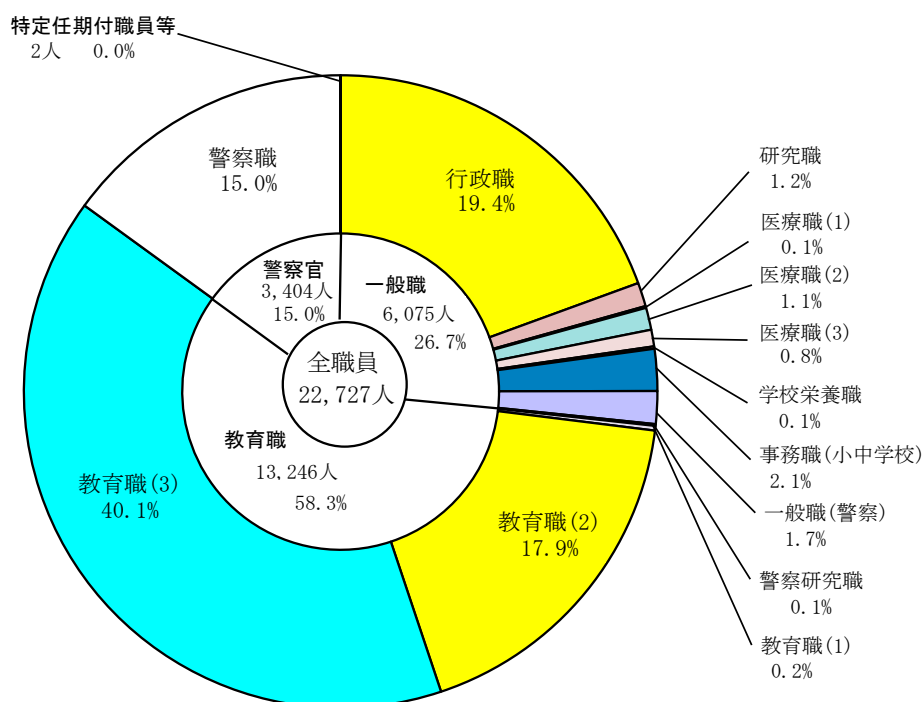
(1) 職員構成等

職員数は 22,727 人で、その内訳は、一般職員 6,075 人、教育職員 13,246 人、警察官 3,404 人及び特定任期付職員等 2 人です。

職員の平均年齢は 43.1 歳、平均経験年数は 20.5 年です。

また、男女別構成では、男性 61.2%、女性 38.8%です。

(第 1 表、第 4 表)



(2) 平均給与月額

ア 職員の平均給与月額（給料、教職調整額、扶養手当、地域手当、住居手当等の合計額）は、下表のとおり 392,699 円で、昨年と比べて 93 円減少しています。

（第 1 表、第 3 表）

区 分	全職員	一般職員	教育職員	警察官	特定任期付職員等
平均給与月額	392,699 円	367,254 円	412,514 円	360,805 円	737,630 円

（注）平均給与月額は、給料（給料の調整額を含む。）、教職調整額、給料の特別調整額、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、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び義務教育等教員特別手当の合計額です。

イ 扶養手当

扶養手当の受給職員数は 9,572 人（全職員の 42.1%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 21,329 円（昨年と比べて 113 円の増加）、職員 1 人当たりでは 8,983 円（同 15 円の減少）となっています。

（第 9 表）

ウ 住居手当

住居手当の受給職員数は 6,019 人（全職員の 26.5 %）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 25,684 円（昨年と比べて 211 円の増加）、職員 1 人当たりでは 6,802 円（同 135 円の増加）となっています。

（第 11 表）

2 民間給与の調査

本年 4 月現在の民間従業員の給与等の実態を把握するため、「令和 5 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、人事院と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 961 事業所のうちから無作為に抽出した 188 事業所を対象に調査を実施しました。この調査では、民間給与との比較を行っている行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（以下「比較職員」という。）と類似すると認められ

る事務・技術関係職種等に該当する従業員 5,661 人について、本年 4 月分として支払われた給与月額等を調査しました。また、給与改定の状況等についても調査しました。

民間事業所からの格段の御理解と御協力をいただき、職種別民間給与実態調査の調査完了率は 85.6% と非常に高いものとなり、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ます。

(2) 調査結果の概要

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第 15 表～第 27 表のとおりであり、このうち主な内容は、次のとおりです。

ア 給与改定の状況

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は 50.8%（昨年 47.3%）、ベースアップを中止した事業所は 2.2%（同 5.1%）となっています。

なお、ベースアップの慣行のない事業所は 47.0%（同 47.6%）となっています。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所は 96.9%（昨年 91.0%）、定期昇給を中止した事業所はありませんでした。

（第 16 表、第 17 表）

イ 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 66.4%（昨年 61.0%）、高校卒で 57.8%（同 42.9%）となっています。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 73.8%（同 42.6%）、高校卒で 73.2%（同 56.2%）となっています。一方、初任給を据置きとした事業所の割合は、大学卒で 26.2%（同 57.4%）、高校卒で 26.8%（同 43.8%）となっています。

なお、初任給を減額した事業所は、大学卒、高校卒ともにありませんでした。

（第 18 表）

3 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

職員給与を民間給与と比較するに当たっては、民間給与を精確に職員給与に反映させるため、単純な平均給与額の比較でなく、職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士で、その給与額を対比する方法（ラスパイレス方式）が適当であると考えます。

本委員会では、「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員については一般の行政事務を行っている常勤の比較職員、民間従業員については比較職員に相当する職種にある者のうち、役職、年齢、学歴が対応すると認められるものを比較の対象として本年4月分の給与額を精緻に比較しました。

比較した結果、下表のとおり比較職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均2,880円（0.77%）下回っていました。

民間従業員の給与 (A)	比較職員の給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) (C/B×100)
375,748 円	372,868 円	2,880 円 (0.77%)

- (注) 1 民間従業員及び比較職員ともに本年度の新規採用者は含まれていません。
2 民間従業員の給与の額には、通勤手当及び時間外手当は含まれていません。
3 比較職員の給与の額には、給料（給料の調整額を含む。）、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当が含まれます。

(2) 特別給

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給（ボーナス）は、下表のとおり所定内給与月額額の4.49月分に相当しており、職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていました。

(第22表)

民間従業員の特別給の年間支給割合		職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数	
下半期	2.23月	下半期	2.20月
上半期	2.26月	上半期	2.20月
計	4.49月	計	4.40月

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間です。

4 国家公務員等の給与との比較

昨年4月現在における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額と、これに相当する職員の給料月額とを、学歴別、経験年数別に国家公務員を基準とするラスパイレス方式により比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は100.4で、0.4ポイント高い状況となっています。

上記指数の都道府県の平均は99.8であり、この数値と比べると、0.6ポイント高い状況となっています。

また、民間給与との比較を行っている本年4月の国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員（139,522人、平均年齢42.4歳）の給与が404,015円であるのに対し、本県の比較職員（5,081人、平均年齢44.1歳）の給与は372,868円となっています。

5 物価、生計費等

(1) 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ長野市では4.2%（全国は3.5%）上昇しています。

また、本委員会が総務省の家計調査を基に算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の長野市における本年4月の標準生計費は、それぞれ115,270円、158,330円及び201,370円となっています。

(第28表、第29表)

(2) 民間賃金の動向

厚生労働省の毎月勤労統計調査報告によると、民間事業所（規模30人以上、パー

トタイム労働者を含む。)における本年4月の所定内給与は、本県では256,783円で昨年4月(252,923円)に比べ増加しています。

(第29表)

(3) 雇用情勢

長野労働局によると、本年4月の有効求人倍率は、本県では1.48倍で昨年4月(1.51倍)に比べ低下しています。

(第29表)

6 本年の給与に係る改定

(1) 基本的な考え方

人事委員会による給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるものです。

本委員会では、従来から、職員の給与について、社会一般の情勢に適応するよう地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図るとともに、生計費も考慮し、改定を行ってきました。このうち、給与の制度的側面(給料表の構造や手当の種類・内容等)については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の給与制度に準じることを基本とし、一方、給与水準については、国、他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域の民間給与水準を重視し、これら全体として、民間、国、他の都道府県等との均衡を図ることとしています。

(2) 給与の改定

職員給与と民間給与とを比較したところ、月例給については、前記のとおり、比較職員の給与が民間従業員の給与を2,880円(0.77%)下回っており、特別給については、職員の支給月数が民間従業員の支給割合を0.09月分下回っています。

次に国の情勢をみると、人事院においては、本年8月、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告及び勧告を行いました。その中で、月例給について

は、民間給与との比較の結果、国家公務員給与が民間給与を3,869円(0.96%)下回っていることから、行政職俸給表(一)について、平均1.1%の引上げ改定を行うこととし、具体的には、民間企業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、一般職試験(高卒者)に係る初任給を7.8%(12,000円)、一般職試験(大卒程度)に係る初任給を5.9%(11,000円)引き上げることとしました。これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行うこととしています。また、俸給表の改定に伴い、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当についても引上げ改定を行うこととしています。

期末手当及び勤勉手当については、国家公務員の年間の平均支給月数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、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とすることとしました。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしています。

また、在宅勤務等手当を新設することとしています。

他の都道府県人事委員会の給与勧告においても、公民較差を踏まえ、おおむね同様の方針により報告及び勧告がなされています。

本委員会は、これら諸事情を総合的に勘案した結果、本年の給与に係る改定については、次のとおり判断します。

ア 月例給

行政職給料表については、公務と民間との給与の均衡を図るため、平均0.84%の引上げ改定を行うこととします。

改定に当たっては、初任給を始め若年層の給与に重点を置いた引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準拠することを基本としつつ、本県における民間給与水準を重視し、これに一律の水準調整を行うことにより、全ての級・号俸の給料月額を引き上げることとします。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に

所要の改定を行うこととします。

なお、この改定は、本年4月の比較に基づいて公務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ります。

イ 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、国家公務員との均衡等を考慮し、引上げ改定することとします。

ウ 期末手当及び勤勉手当

本年の調査では、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.09月分下回っていました。

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と比較し、0.05月単位で改定を行ってきており、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を踏まえ、支給月数を0.10月分引き上げることとします。

なお、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、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6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当それぞれの支給月数の引上げ分が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとします。

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についても、同様に支給月数を引き上げることとします。

7 給与に関する課題

(1) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、令和4年の報告において、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けた人事管理上の様々な取組を進める中で、給与制度についても課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとし、令和5年に

骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示すこととしました。

本年の報告において、三つの課題（「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」、「働き方やライフスタイルの多様化への対応」）に言及し、給与制度について、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格を示したところです。

本県においてはこれまでも、給与の制度的側面については、国家公務員の給与制度に準じることを基本としていることを踏まえ、今後示される国の成案や他の都道府県の動向を注視し、本県の実情に留意しながら、対応を検討していくこととします。

(2) 在宅勤務等手当

人事院は、本年の勧告において、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、在宅勤務等手当を新設することとしました。

本県においても在宅勤務等を行う環境が整備されてきていることから、今後、国の法改正の状況や他の都道府県の動向を注視し、本県の在宅勤務の実施状況に留意しながら、手当の支給について検討していくことが必要です。

(3) 会計年度任用職員の給与

地方自治法の一部改正により、令和6年度から会計年度任用職員への勤勉手当の支給が可能となったところです。また、会計年度任用職員の給与について、総務省から、改定の実施時期を含め、常勤の職員の給与の改定に準じて改定することを基本とするよう通知されています。

任命権者においては、こうした状況を踏まえ、会計年度任用職員への勤勉手当の支給及び給与改定について、適切に取り扱うことが必要です。

8 実施の要請

人事委員会では、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう地方公務員法の規定に基づき勧告を行っています。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請します。

第2 人事管理に関する課題と取組

1 人材の確保・育成・活用

人口減少が進む中、社会のデジタル化、災害の頻発化等、多様化・複雑化する行政課題に対応し、質の高い県民サービスを継続的に提供していくためには、職員の年齢構成の適正化を考慮しながら、将来を見据えて計画的に職員を採用していく必要があります。

民間企業や国・他自治体との人材獲得競争がし烈になる中、本県においても、行政職員、教員及び警察官の採用試験受験者数はいずれも減少傾向にあり、人材確保の状況は厳しさが増えています。特に県職員採用試験の技術職においては、受験者数が募集人数を下回る職種もあるなど、深刻な状況となっています。

こうした状況に対応するため、本委員会では、より多くの方に受験していただけるよう試験制度の見直しを重ねてきています。本年度においても、特に採用が困難となっている総合土木職の試験制度を全面的に改正し、SPI3（基礎能力検査）や択一式の専門試験を課さない代わりに、専門性を確認するため、専門性アピール試験（記述式）を課すなど、受験者の負担軽減を図りつつ、多様で有為な人材を確保するための取組を進めています。

もとより、人材確保につなげるためには、県職員の仕事の魅力を知ってもらうことが重要であり、そのための広報活動に一層積極的に取り組む必要があります。本委員会では、新たにソーシャルメディアの一つである「note」により、どんなところに仕事のやりがいを感じているかなど、若手職員の本音を記事にして発信する取組を始めているところです。オンラインと対面を併用したガイダンスや説明会の開催に加えて、こうしたソーシャルメディアを効果的に活用した広報活動を積極的に実施していきます。

あわせて、人材確保に当たっては、均衡の原則に基づいた適切な給与水準の確保も必要です。このため、本委員会では、昨年報告において、現在近隣県と比較して低

い水準にあるへき地手当や特地勤務手当の支給率について、近隣県との均衡を考慮して検討することが必要である旨言及したところです。本県の教員採用選考の受験者数が減少傾向にあることや人員配置に苦慮している状況を踏まえて、へき地地域の教育振興並びに地域で活躍する職員を支援するため、引き続き検討していくことが必要です。

質の高い行政サービスを将来にわたり安定的に提供するため、職員の年齢構成や、定年の段階的引上げを加味した退職者数等の見通しを踏まえ、中長期的な観点からの定員管理を行う必要があります。

また、職員が仕事と生活の両立ができる支援策を安心して活用していく上で、自身の職場内や他の職員への負担を考えると、育児休業中の代替職員の確保の有無は大きな影響があります。若手職員に占める女性比率の向上や男性職員の育児休業取得促進といった取組が進み、毎年一定の休業者が見込まれること、技術職員の代替については臨時的任用による対応が困難な場合があることを考慮すれば、退職者数だけでなく育児休業者数も採用計画に織り込んで、業務量に応じた必要人員の配置を行うことが望まれます。

限られた人員の中で、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、最高品質の行政サービスを提供していくため、執務や研修、自己研鑽を通じて、職員の能力を最大限に伸ばしていくことが重要です。そのためには、職員自身が目標を持って主体的に能力向上に取り組むよう、自分のキャリアの方向性や各種業務において有用なスキル・経験等を日ごろから意識することが必要です。任命権者においては、職員が目指す方向性を明確にするキャリア形成支援を行うほか、主体的に学び、スキルアップできる環境を整備することや、部下職員の成長を支援する管理監督職員のマネジメント力向上に取り組むことが必要です。知事部局では「長野県職員育成基本方針」に基づいた取組が進められていますが、実施に当たっては、これら一連の取組の目指すところを職員全体で共有することが必要です。

また、職員個々の成長を効果的に活用し、組織としての力を高めていくためにも、能力・実績に基づく人事管理を適切に実施することが重要です。具体的には、職員個々の能力や実績を的確に把握し、公正な人事評価を実施した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映することが必要です。また、引き続き目標達成に向けた面談等を人材育成の機会として活用するほか、職員と評価者のコミュニケーションを通じて、職員の納得感を向上させることが望まれます。

本年度から定年の段階的な引上げが始まっており、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、60歳を超える職員の給料月額の7割水準の措置等の実質的な運用が令和6年4月から始まります。任命権者においては、定年引上げの対象となる職員に対して、任用や給与制度等、適時に丁寧な情報提供を行うことが必要です。また、職員が培った知識や経験を活かし、高いモチベーションを維持して働いていけるような人事管理や高齢期までを見据えたキャリア形成支援を行うことが望まれます。さらに、定年引上げ期間中においては、定年退職者が生じない年度があることを踏まえた計画的な職員採用を含めて、円滑な制度運用を行うことが重要です。

女性職員の活躍推進については、研修の実施など、自身のキャリアプランを主体的に考える機会を提供しながら、能力に応じた登用を進めるとともに、全ての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねられる職場環境づくりに一層取り組むことが重要です。

また、障がい者の採用や活躍の場の拡大も重要な課題です。法定雇用率が来年度から段階的に引き上げられることも見据えて、県組織においても計画的に採用を進めるとともに、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮されるよう、合理的配慮により職場への定着や活躍の場の拡大に努めることが必要です。

会計年度任用職員の勤務条件のうち、給与については、類似の職務に従事する常勤職員の給与との均衡を図り、休暇については国の状況等を踏まえて必要な措置を講じるよう任命権者において取り組んでいるところです。引き続き国や他の都道府県の動向を注視しながら、多様な人材が活躍できる勤務条件を整備していくことが必要です。

2 良好な勤務環境の整備等

能率的で活力ある組織を維持するためには、職員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮し、活躍できる勤務環境の整備が不可欠です。こうした取組は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであり、ひいては公務の魅力を高め、多様で有為な人材を確保することにもつながります。

職員の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現のため、時間外勤務の縮減により一層取り組む必要があります。管理監督職員が、部下職員の業務管理等を適正に行うことや、時間外勤務の事前命令の徹底等を通じて、職員の勤務時間を的確に把握し、管理することが必要です。

知事部局では、「かえるプロジェクト」により、しごと改革などの取組を進めているところですが、業務の優先順位の明確化やプロセスの改善、デジタル技術の活用等により業務の削減、合理化に取り組み、それでもなお恒常的に長時間勤務が生じる場合には、業務量に応じた適正な人員配置に努めることが必要です。これらの取組を通じて、時間外勤務及び在校等時間の縮減につなげ、職員の多忙感の軽減を図り、ひいては職員のやりがいや充実感を増やし、業務の質の向上につなげていくことが望まれます。

特に、長時間労働の是正については、人事委員会規則において時間外勤務の上限を定めており、任命権者が上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合は、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行うこととしています。

令和4年度において、任命権者が行った当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及

び検証についての報告を本委員会で取りまとめたところ、上限時間を超える時間外勤務の主な要因として、新型コロナウイルス感染症に係る業務が挙げられており、必要な人員配置や応援体制の構築に努めたものの、想定を上回る感染者の急増により業務量が増加したことなどが理由として整理されています。

任命権者においては、やむを得ず上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合であっても、可能な限り時間外勤務を縮減し、過重労働を防止することが重要です。また、長時間勤務を行った職員の健康を確保するため、医師による面接指導が確実に行われることが必要です。

本委員会は労働基準監督機関として、引き続き上限時間を超えた時間外勤務の状況を把握しながら、対象事業所に対する指導に一層努めていきます。

教員について、学校における課題が多様化・複雑化する中、業務の多忙化による長時間労働が問題となっています。教育委員会では、教職員としての専門性や創造性を高めて、子どもたちへの質の高い教育を実現することを目的とした「学校における働き方改革推進のための方策」に基づき、学校業務の協業化・分業化・外部化・システム化による業務削減、家庭・地域・関係機関・企業等との連携・協働体制の構築などによる働き方改革の取組を行っているところです。

教育委員会においては、在校等時間や時間外の在校理由等、勤務状況を的確に把握・分析しながら、業務のさらなる効率化や合理化を行うなど、長時間労働の是正に向けた取組を一層進めていく必要があります。

柔軟な働き方の推進について、職員の働き方のニーズやライフスタイルが多様化している中で、より個々の希望や事情に応じた働き方を可能とする環境整備が必要になってきています。テレワークや時差勤務など、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方が可能となる環境が整備されてきているところですが、本年の人事院勧告によれば、国家公務員においてはフレックスタイム制の更なる拡充や勤務間インターバルの確保について努力義務の規定を設けること、夏季休暇の取得可能期間の拡大など、

より仕事と生活を調和させ、柔軟な働き方を可能とする環境を整備することとしています。こうした状況を踏まえ、本県においても、職員のニーズや勤務の実情に考慮しながら検討を進める必要があります。

仕事と生活の両立支援については、男性職員による育児参加や女性職員の活躍を促進するため、地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部改正による育児休業の取得回数制限の緩和や不妊治療のための休暇の新設など、これまで累次の措置が講じられてきたところです。

職員がこうした両立支援制度を気兼ねなく活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備、業務の割振りや代替職員の確保に努めるとともに、制度を活用する職員を職場全体でサポートする意識の醸成を図っていくことが重要です。

「こども未来戦略方針」（令和5年6月閣議決定）により、公務員の男性の育児休業の取得率の政府目標が引き上げられ、本県においても一層の取組が必要とされています。知事部局においては、本年9月に「長野県職員いきいき活躍推進プラン」を改定し、男性職員の育児休業等取得率について、令和7年度において1か月以上100%を目標に掲げたところです。男性職員の育児参加について、当たり前に必要な期間の育児休業等を取得し、子育てを主体的に行っていける環境を整備していくことが必要です。

任命権者から報告のあった令和4年度の休職処分を集計したところ、病気・事故等による休職者数は143名で、令和3年度の155名から減少しているものの、このうち心の健康の問題による者は113名（病気・事故等による休職者に占める割合79.0%）で、令和3年度の105名（同67.7%）から増加しています。任命権者においては、引き続きストレスチェックの結果を活用して職場環境の改善を行うなどメンタルヘルス不調の未然防止や不調者の早期発見・早期対処、長期療養者の職場復帰支援・再発防止の取組を進めていくことが必要です。

県民の信頼や期待に応えるためには、職員が高い倫理観を持って職務に取り組むことが求められます。しかしながら、依然として飲酒運転、わいせつ行為などの不祥事や不適切な事務など、県政への信用を損なう事案が発生しています。任命権者においては、再発防止の取組の実施、法令遵守と服務規律の確保の徹底に努め、コンプライアンスを一層推進する必要があります。

職場等におけるハラスメントは、個人の人格や尊厳を害するとともに、公務能率の低下を招くものです。任命権者においてはハラスメントの防止要綱に基づき、相談窓口の設置や研修等の対策を実施しているところですが、引き続き、職員への意識啓発による未然防止、相談しやすい環境の確保に取り組み、ハラスメントのない明るく働きやすい職場環境づくりに努めることが重要です。