

令和5年人事委員会報告及び勧告に当たって

新潟県人事委員会

委員長 氏家信彦

- 1 職員の皆様には、県政の様々な行政課題に真摯に取り組むとともに、度重なる緊急事態等に迅速に対応していただき、心から敬意を表します。

一方で、公金の私的流用等、県民の信頼を揺るがす事案が発生したことは誠に遺憾であり、今後も、高い倫理観と全体の奉仕者であることの自覚を保持しながら職務に当たることを要望します。

- 2 本年の給与勧告は、公民較差の状況や人事院の給与勧告等を踏まえ、給料表については、民間企業における初任給の動向や人材確保の観点から、初任給をはじめ若年層に重点を置いた上で、全年齢層の引上げ改定を行うこととしました。また、期末・勤勉手当については、支給月数を引き上げることとしました。

- 3 社会情勢が大きく変化する中、複雑化・高度化する県政の様々な課題に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、有為な人材を確保しつつ、職員一人ひとりが能力を発揮し、組織全体の力を高めていくことが求められております。

こうした中、近年、採用試験受験者数は、民間企業等の雇用情勢をはじめ、少子化に伴う受験年齢人口減少等の影響から、減少傾向が続いております。このような状態が続けば、行政サービスの安定的な提供に影響を及ぼし、ひいては県行政の持続的な発展に支障をきたすことも懸念されるところです。

また、それぞれの職場では、DXによる業務の効率化や柔軟な働き方が可能な環境整備など働き方改革が進められる一方で、依然として多くの職員が長時間勤務を行っている状況です。このことは、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス及び有為な人材の確保等の観点からも、改善が望まれるところです。

4 こうしたことを踏まえ、次のとおり報告を行いました。

第一は、県行政を支える多様で有為な人材の確保です。職員採用試験の受験者数の減少に対応するためには、これまで以上に任命権者と連携し、試験方法等の見直しや、県職員の仕事の魅力等を伝える広報活動の強化を図る必要があります。さらに、民間企業等で培われた専門的な知識や経験を有する人材を確保した上で、そうした人材が公務へ円滑に適応し、その能力を存分に発揮できるような取組が必要です。

第二は、職員がやりがいを持ち、個々の力を最大限発揮できる人材育成と人事管理です。職員の意欲と能力の向上を図り、組織全体の力を高めていくためには、若手職員の成長を促す取組や管理職員のマネジメント能力向上に向けた取組等に加えて、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めることが必要です。

第三は、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備です。新潟県が魅力があり選ばれる職場であるためにも、長時間勤務の是正はもとより、テレワーク等の柔軟な働き方への対応や、仕事と生活の両立支援等を進めることで、職員が健康を保持しながら安心して働くことのできる環境を整備することが必要です。

5 人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている職員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保することを目的とするものであり、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着してきたものです。

県議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義や役割を御理解いただき、勧告どおり実施されますよう要請いたします。

また、県民の皆様には、本委員会が行う給与勧告の意義及び職員の適正な処遇を確保することの必要性について、御理解をいただきたいと思っております。