

別紙第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。

その結果は次のとおりである。

1 職員給与と民間給与の実態

(1) 職員給与の状況

本委員会が、本年4月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

ア 職員構成

職員は、第1表に示すとおり総数14,482人、平均年齢40.6歳で、年齢階層別構成は30歳以上35歳未満が最も多く17.8%、男女別構成は男性59.3%、女性40.7%、学歴別構成は大学卒82.2%、短大卒5.0%、高校卒12.8%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付研究員の7種10給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は3,441人、平均年齢は42.2歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く15.9%、男女別構成は男性64.3%、女性35.7%、学歴別構成は大学卒72.8%、短大卒7.3%、高校卒19.6%、中学卒0.3%となっている。（職員給与関係資料第1表、第2表及び第3表参照）

イ 平均給与

職員の平均給与月額、第1表に示すとおり、給料335,664円、扶養手当8,770円、管理職手当5,759円、地域手当22,328円、住居手当5,303円、その他手当3,608円、計381,432円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料321,204円、扶養手当8,768円、管理職手当10,463円、地域手当22,977円、住居手当5,681円、その他手当510円、計369,603円である。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成15年3月奈良県条例第42号。以下「特例条例」という。）による管理職に対する減額措置が講ぜられており、当該減額措置がないものとした場合の職員の平均給与月額は、給料336,156円、扶養手当8,770円、管理職手当5,844円、地域手当22,328円、住居手当5,303円、その他手当3,608円、計382,009円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料322,170円、扶養手当8,768円、管理職手当10,652円、地域手当22,977円、住居手当5,681円、その他手当510円、計370,758円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
全職種	人 14,482	歳 40.6	年 17.9	円 381,432 (382,009)	円 335,664 (336,156)	円 8,770	円 5,759 (5,844)	円 22,328	円 5,303	円 3,608
行政職	3,441	42.2	19.7	369,603 (370,758)	321,204 (322,170)	8,768	10,463 (10,652)	22,977	5,681	510
公安職	2,460	37.8	16.6	357,003 (357,362)	314,407 (314,707)	13,018	2,737 (2,796)	21,388	4,397	1,056
教育職(二)	2,212	44.2	21.0	418,853 (419,061)	373,201 (373,382)	8,146	2,981 (3,008)	23,839	5,104	5,582
教育職(三)	5,947	39.4	16.2	383,810 (384,283)	338,705 (339,122)	7,354	5,040 (5,096)	21,664	5,507	5,540
研究職	195	42.2	17.8	386,549 (387,114)	336,866 (337,342)	8,582	11,341 (11,430)	20,832	8,215	713
医療職(一)	20	39.8	11.9	638,613 (642,735)	411,467 (414,875)	8,225	31,251 (31,965)	72,810	6,200	108,660
医療職(二)	98	45.0	20.4	382,937 (383,141)	340,192 (340,367)	6,306	7,610 (7,639)	22,209	3,684	2,936
医療職(三)	66	41.0	18.1	347,313 (347,313)	314,959 (314,959)	2,712	7,334 (7,334)	20,331	1,977	0
福祉職	42	39.9	17.4	376,746 (376,961)	336,670 (336,862)	10,012	1,117 (1,140)	24,709	4,238	0
第一号任期 付 研究員	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- (注) 1 再任用職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員は含まれていない。
 2 全職種欄の平均経験年数には、第一号任期付研究員は含まれていない。
 3 給料には、給料の調整額、教職調整額を含む。
 4 その他は、初任給調整手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。
 5 ()内は、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合の額である。
 6 第一号任期付研究員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。
 7 第一号任期付研究員は、適用人員が1名であるため記載しない。

(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290のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した102事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、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調査するとともに、民間企業における給与改定の状況、高齢者雇用施策の状況等を調査した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査している。

イ 給与改定の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における給与改定の状況は、第2表に示すとおり、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は19.8%（昨年34.7%）で、昨年に比べて減少している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は16.0%（昨年6.4%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.6%（同0.0%）、ベース改定の慣行がない事業所の割合は62.6%（同58.9%）となっており、いずれも昨年に比べて増加している。

また、第3表に示すとおり、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89.4%（昨年96.7%）で、昨年に比べて減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は15.7%（昨年25.3%）、減額となっている事業所の割合は21.0%（同7.5%）となっている。定期昇給を中止した事業所の割合は2.7%（昨年0.0%）、定期昇給制度がない事業所の割合は10.6%（同3.3%）となっており、いずれも昨年に比べて増加している。

第2表 民間における給与改定の状況

（令和2年職種別民間給与実態調査）
（単位：％）

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
係員	19.8	16.0	1.6	62.6
課長級	15.9	12.0	1.6	70.5

（注）ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(令和2年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	89.4	86.7	15.7	21.0	50.0	2.7	10.6
課長級	84.3	81.6	16.7	19.3	45.6	2.7	15.7

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 特別給

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特別給は、第4表に示すとおり、年間で所定内給与月額4.38月分に相当しており、職員の期末手当・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の支給割合を0.12月分上回っていた。

第4表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	363,518 円
	上半期 (A2)	364,302 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	766,284 円
	上半期 (B2)	827,258 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.11 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.27 月分
年間の平均		4.38 月分

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2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、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

(2) 月例給

前記の「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、公務においては行政職、民間においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、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月分の給与額を対比させ、ラスパイレ方式による比較を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

3 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の「平成31年地方公務員給与実態調査」の結果に基づき、本県の行政職給料表の適用者と国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したラスパイレ指数は、平成31年4月1日現在で国家公務員を100としたときに本県職員は99.4で、地域手当を含めた補正後のラスパイレ指数は97.8となっており、両指数ともに国家公務員の水準を下回っている。

4 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、奈良市において昨年4月に比べ0.3%上昇（令和元年度平均では前年度比0.6%上昇）している。また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ189,180円、211,480円及び233,780円となっている。（生計費・労働経済関係資料第1表及び第2表）

5 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて公務員人事管理に関する報告を行った。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給（ボーナス）等に関する調査を実地によらない方法により先行して実施しており、調査の結果、公務の期末手当・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の支給割合（4.46月）を0.04月分上回っていることが明らかとなった。このことから、特別給については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当の支給月数を0.05月分引き下げることとしており、実施時期については、この勧告を実施するための法律の公布の日からとしている。また月例給に関する調査については、8月17日から9月30日までの期間に実施した調査の結果に基づき、必要な報告及び勧告を行うとしている。

公務員人事管理については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進する方針を示しており、長時間労働の是正やハラスメント防止対策、非常勤職員の適切な処遇の確保等の勤務環境の整備に取り組むこととしている。また、定年の引上げについては、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に引き上げるための措置が早期に実施されるよう引き続き要請している。

人事院の報告及び勧告の概要

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30 月（支給済み）	1.25 月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職（一）…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〔対前年 △2,255円、△0.2歳〕

(2) 公務員人事管理に関する報告

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の人事院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る人事院の取組

- 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導

- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

6 給与の改定

職員給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年に本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して制定された特例条例による給与の減額措置については、管理職に対して本年度も継続されている。特例条例の目的・趣旨を勘案すると、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく給与水準を示すことが勧告制度の趣旨に沿うものと考えるので、今回の勧告においても、給与の減額措置がないものとした場合の職員給与をもって、民間給与と比較することが適当であると考えます。

職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に、本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義を踏まえながら職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員給与の改定について、次のとおり報告する。

(1) 給与改定の方針

ア 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第4表に示すとおり、年間で所定内給与月額4.38月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)を0.12月分下回っていることから、年間の平均支給月数の改定を行い、その配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引下げ分を期末手当から差し引くことが適当であると判断した。

イ 月例給

前記2(2)の方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(2) 期末手当・勤勉手当の改定の内容

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き下げ、4.40月分とする必要がある。

なお、支給月数の引下げ分は、期末手当から差し引く。本年度については、12月期の期末手当を0.10月分引き下げることとし、令和3年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員、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改定する必要がある。

(3) 会計年度任用職員の給与改定

会計年度任用職員の給与改定については、原則として任期の定めのない常勤職員の給与改定の内容に係る取扱いを踏まえて改定し、実情に応じて適切に実施時期を判断する必要がある。

7 人事管理

(1) 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

先の新型コロナウイルス感染症の感染が拡大したことによる危機的状況（以下、「コロナ禍」という。）により、従前の働き方や業務の在り方を根本から見直すという行動変容が急務となった。今後も感染症のまん延を防止するための持続的な対策が必要であることを踏まえると、感染予防対策として人との接触を低減する勤務形態等を率先して進めていくことが求められている。

また、社会・経済情勢が大きく変化する中、限られた労働力により行政サービスを維持するため、事務効率の飛躍的な向上や住民、企業等の利便性を高める方策として、行政のデジタル化が喫緊の課題となっており、コロナ禍によりその重要性がますます顕在化している。

本県では、総実労働時間の短縮や柔軟な勤務制度の推進などの働き方改革に取り組まれているところであるが、前述の新しい課題も踏まえた人事管理を行うために、業務執行の在り方を再構築した上でデジタル化を推進するとともに、場所や時間を選ばずに業務に取り組めるようなICT環境等の整備を行いつつ、ワーク・ライフ・バランスや個人の事情に応じた多様で柔軟な働き方を推進することが必要である。

なお、新しい課題を踏まえた人事管理を推進することは、職員間を含めた人との接触を低減させながら誰もが働きやすい環境を充実させるとともに、連絡調整にかかる時間の短縮や移動時間の削減による業務の効率化、大規模災害時における迅速な対応等にも資するものである。

(2) パワー・ハラスメント等の防止の徹底

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の行為は、職員を萎縮させたり、不快感を与えたりすることによって、勤務する意欲と能力の低下を引き起こし、職員の心身に支障を及ぼすとともに、職場環境が悪化することで、職場の生産性の低下につながるものである。

パワー・ハラスメントに関しては、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の改正により、本年6月から事業主にパワー・ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務付けられたところである。また、人事院においては、パワー・ハラスメントの防止のための措置及びパワー・ハラスメントが行われた場合に適切に対応するための措置に関する規則を定め、懲戒処分の方針においては、パワー・ハラスメントに係る代表的な事例及びその標準的な懲戒処分の種類を新たに掲げており、セクシュアル・ハラスメント等に係る人事院規則についても、これまでの注意義務を禁止規定に改めた。

任命権者においても、パワー・ハラスメントに対して厳正に対処する旨の懲戒処分方針を改正しているが、ハラスメントの防止に関する方針についても各ハラスメント行為を明確な禁止規定に改めることが求められる。また、現在の職場環境等を把握し、適時の対策を行うため、ハラスメント等の悩みがないか職場環境等に関する申告書を各職員から人事担当課に提出できる旨を定期的に通知しているが、今後もハラスメント防止は勿論のこと、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組を進めることが必要である。

なお、国では多面観察（いわゆる360度評価）が導入されており、令和2年度における人事管理運営方針においても、より適切なフィードバックの在り方や自己観察の導入について検討するなど、多面観察をより効果的なものとするための取組を行うこととしている。パワー・ハラスメ

ントを行う職員は、自らの行為がパワー・ハラスメントに該当すると認識していない場合も多くあると考えられ、多面的に観察又は評価されることによって、自らの行為を振り返るきっかけとなり、マネジメント能力の向上及びハラスメント防止としての効果が期待できるため、本県においても導入することが望まれる。

(3) 総実労働時間の短縮

総実労働時間の短縮に向けた超過勤務の縮減のための全庁的な取組としては、特定の曜日等を定時退庁日に設定し、任命権者は県職員労働組合と協同して、超過勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認を行っているほか、管理職の人事評価に業務・勤務時間管理に関する数値目標の設定を必須とすることや、管理職が月毎に各職員の超過勤務時間の目標を立てた上で、事前命令を徹底することなどの取組が行われている。しかし、昨年度の職員の超過勤務時間が年間300時間を超える職員の割合は12.6%であり、女性活躍推進法及び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で設定した目標値である8%以下の達成まで未だ隔たりがある状況である。

本年度は、更にコロナ禍への対策業務が超過勤務に影響を及ぼすことが考えられ、臨機応変な人員配置が重要であるとともに、恒常的に長時間の超過勤務を命じることが避けられない業務領域については、業務量に応じた人員を確保する必要がある。

また、任命権者においては業務の削減・合理化や業務自動化ツール等を利用した効率化に取り組んでいるところであるが、各部局の責任者が先導して事業効果の低い業務、各所属単独では見直すことが難しい業務や慣行等の廃止・合理化を強力に推進することが重要である。

各所属においても、労働安全衛生法の改正により昨年4月から事業主が客観的な方法で労働者の労働時間の状況を把握することが法律上明文化された趣旨を踏まえて、週休日等も含めた勤怠管理はもとより、単に職員に超過勤務時間の縮減を求めるのではなく、管理職自らが業務を命ずる必要性を十分に勘案した上で、超過勤務時間の縮減に繋がる指導や助言をすることが不可欠である。職員一人一人にも、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、常に計画的・効率的な職務の遂行に努めることが求められる。

本委員会は労働基準監督機関として、超過勤務を命ずることができる上限時間等の制度の運用状況も確認しながら、総実労働時間の短縮に向けた取組を注視し、必要に応じて意見をしていくこととする。

教員については、昨年12月に「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律」が公布され、1年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとした。これに関連して、本県教育委員会では、教員の在校等時間から正規の勤務時間を除いた時間に上限を定め、教員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るための教育委員会規則及び方針と働き方改革に関する具体的な取組内容を示した「学校における働き方改革推進プラン」を本年3月に定めている。1年単位の変形労働時間制についても、次年度の法施行に向けて検討することとなる。

本県教育委員会は、コロナ禍による勤務環境の変化に留意しつつ、前述のプランの確実な実施のため、市町村教育委員会とも連携して現場である学校を支援しながら、働き方改革を進め、1

年単位の変形労働時間制を実施する場合は、教員の業務の縮減を図った上で法改正等の趣旨に沿った適切な措置を講じる必要がある。

また、文部科学省の学校の働き方改革のための取組状況調査（令和元年12月）によると、本県でICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法での勤務実態を把握している市町村教育委員会の割合は28.2%にとどまっている。各学校においては、管理職は教職員の業務状況の把握及び客観的な方法による勤務時間の適切な管理を行い、保護者、地域関係者等の理解を得ながら、教職員の負担軽減を進めることが重要である。

(4) 心身両面の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとってかけがえのないことであることは勿論、職務遂行において職員の能力を十分に発揮させるためにも必要不可欠である。

しかしながら、30日以上病気休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者の割合は、依然として高い割合を示しており、特に職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

任命権者等においては、その対策として、従前からメンタルヘルスに関する様々な相談窓口を設けている。また、昨年より、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師による面接指導の義務化、精神疾患等により長期療養中の職員の円滑な職場復帰に向けた試し通勤制度等も開始している。今後もメンタル不調の予防及び早期対応に引き続き努めるとともに、職場復帰を目指す職員の支援体制など丁寧なフォローアップが重要である。

職員は、各種制度を積極的に活用することに加えて、ストレスチェックにより自らの心身の健康状態を客観的に把握することや、他の職員の異変に気づいた場合には、その職員への声かけなどにより健康状態を確認することでその不調を未然に防ぐことが大切である。管理職は、職員の心身の健康状態を日常から把握し、異常が感じられた場合は、職員に相談窓口の利用、産業医等への面談又は専門医への受診を促すことや、早めに業務量の調整をすることなどにより、適切に対処することが求められる。

なお、任命権者においては、昨年の労働安全衛生法の改正を受けて、産業医が産業医学の専門的な立場から、職員の健康確保のためにより実効性のある活動ができるよう、産業医の独立性・中立性を強化するとともに、産業医の権限や業務の明確化、長時間勤務の職員に対する通知等についての制度運用を適切に行う必要がある。

併せて、各所属で発生する個別の安全衛生に関する事例について、労働安全衛生法に規定する事業場単位で確実に解決を図るため、産業医とともに、総括安全衛生管理者、衛生管理者及び衛生推進者の役割を強化し、定期的開催される衛生委員会において個別の安全衛生に関する事例についての検討や報告が適切に行われるように、安全衛生管理体制の充実を図ることも重要である。

また、今般のコロナ禍について、各事業場に感染症のまん延を防止していくための継続的な取組が求められている。任命権者においては、職員に向けた予防対策等をまとめた通知を各職場に行っており、今後も適切な対策を徹底していくことが必要である。

学校においても、長時間労働やコロナ禍への対応等により、教職員に負担がかかっている状況が危惧されることから、管理職は各教職員の健康状態を適切に把握し、一人で問題を抱え込まな

いような支援体制の確保に努めることが必要である。教職員の労働安全衛生に関して、教育委員会は衛生委員会の毎月の開催等に努めているところであるが、労働安全衛生管理体制の整備や市町村立を含めた全ての学校におけるストレスチェックの実施に向けた助言や支援等も含め取組を強化する必要がある。

(5) 女性活躍と両立支援の推進

県職員における女性の割合は、全職員において、20歳台や40歳台では40%超を占めるに至っており（職員給与関係資料第3表参照）、今後も高い割合で推移が見込まれている。これら女性職員の活躍の推進には、仕事と家庭生活の両立支援の推進及び労働生産性の向上による総実労働時間の短縮を目指す働き方改革の実現が必要不可欠である。

ア 女性職員の活躍の推進

本県では任命権者が、前述の特定事業主行動計画において、令和3年4月時点で本庁課長級以上は10%、本庁課長補佐級以上は15%という女性管理職比率の目標を設定しており、本年4月時点で本庁課長補佐級以上は15.1%で昨年と比べ1.6ポイント上昇しており、1年前倒しで目標値の15%を上回った。本庁課長級以上は8.9%で昨年と比べ0.2ポイントの上昇にとどまっている。

引き続きその目標達成のために、当該行動計画において掲げた女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施などの意識改革策、そして種々の両立支援策を進めることは勿論のこと、これまで女性が少なかった分野・ポストへの配置をより一層積極的に実施する必要がある。また、特に男性管理職が、組織運営のためには女性職員の活躍が必須であることの意識を高め、女性活躍社会に向けた職場風土を醸成していくことが重要である。

イ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

本県では、弾力的な育児のための部分休業制度、子の看護休暇の拡充、育児のための休暇・休業等の制度の整備及び育児休業代替任期付職員の任用が進められている。任命権者においては、引き続き両立支援に関する制度の周知の徹底や職員の実情等の把握に努め、様々な事情を抱える職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。

本県においては、昨年度における男性職員の育児休業の取得率は19.7%と平成30年度の3.1%より大幅に上昇しており、前述の特定事業主行動計画で設定した目標値である13%を上回った。男性職員が育児休業や育児のための休暇等を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であり、組織にとっても多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土を形成する観点から重要である。引き続き育児休業等の取得を促進するため、職員全体への意識の啓発を行うなど育児休業を取得しやすい環境整備に継続的に努める必要がある。

そして、限られた人的資源である職員には、勤務時間の減少が伴う制度を利用しても、十分に活躍してもらわなければならない。限られた勤務時間で成果を挙げる働き方についての研修や、制度を利用する職員の適性を特段に配慮した人事配置など、制度を利用しながら活躍できるようにするための取組を引き続き講じる必要がある。

(6) 多様な人材の確保

複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、効果的・効率的な行政運営を行うとともに、公務への意欲、使命感、高い能力を併せ持つ、多様で優秀な人材を確保することが必要である。

少子化による採用試験の受験年齢人口が減少する中、大学卒業程度の職員採用試験の受験者数は4年連続で前年を下回る憂慮すべき状況であり、職員採用試験における受験者の確保が大きな課題となっている。

本委員会はこれまで、学生等が県職員の仕事に対する理解を深められるよう、採用説明会のほか、大学等における業務説明会、職場見学会、技術系職員が活躍する現場視察ツアーなどの取組により、受験者の確保を図ってきたところである。現在はコロナ禍により、従前のような集合型の説明会等の開催が困難な状況にあるが、ウェブ会議や動画配信を活用するなどして、県の施策や県職員の仕事の魅力・やりがい、ワーク・ライフ・バランスの実践例などについて、臨機応変に情報を発信していく。また、事務系・技術系の学生や社会人など受験者層ごとに求められている情報を把握し、よりわかりやすく、きめ細かい広報活動に積極的に取り組む。

技術系職員については、特に職員の確保が困難な状況が続いていることから、社会人経験者採用試験において、引き続き土木建築分野の試験を実施するとともに、県・市町村土木職員採用共同試験について、関係市町村の意見等を踏まえ試験制度の充実を図りながら実施している。昨年度からは、職員採用I種試験で技術系職員の追加募集を行い、更なる受験者確保に努めているところである。技術系職員の確保は喫緊の課題であり、国や他の都道府県はもとより、民間企業における採用選考活動の動向等に留意し、魅力的なキャリアパスの検討など任命権者と連携しながら採用活動を行っていく。

なお、障害者の雇用については、県は率先して障害者を雇用するように努める責務があり、障害者の法定雇用率を継続的に満たすとともに、本委員会及び任命権者は連携して、合理的配慮の下で、意欲と能力を有する障害者の採用を行い、障害の特性に応じた人事管理のための取組を進めていく必要がある。

(7) 高齢層職員の能力及び経験の活用

本県では、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引上げに対応するため、希望する定年退職者を当該年齢に達するまで原則再任用している。豊富な経験及び知識を持つ高齢層職員は貴重な人的資源であり、その能力と経験を最大限に生かすためには、高齢層職員が意欲的に職務に取り組むためのマネジメントが重要である。

平成30年に人事院が国会及び内閣に対して行った定年引上げに関する意見の申出を受け、本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となったが、人事院は、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請している。

定年の引上げについては地方も国と同一の歩調で対応する必要があるとあり、任命権者においては、その開始を見据えて60歳を超える職員の能力及び経験を生かせる執行体制を検討するとともに、国の動向を注視して遅滞なく進められるよう準備する必要がある。

(8) 人材育成と人事評価制度

限られた人的資源である職員一人一人の能力を組織において最大限に活用するためには、職員の意欲を高めつつ、各職制上の段階において求められる資質・能力を有する職員の育成を強化し、帰属意識を高めていくことが必要である。

任命権者において、従前から各所属の新規採用職員の指導については、日常の業務の中で、上司や先輩が職務に関する知識やスキルを教える指導担当者制度を設け、新規採用職員の早期戦力化と職場への円滑な適応を図るとともに、各種研修を実施している。一方で、若手職員の離職も生じており、キャリア形成支援、各種ハラスメントの防止等を通じて、職場環境改善や職員の意欲向上に努めていく必要がある。

研修については、時代の変化及び職員のニーズを的確に反映することが求められるが、職員が多忙なときでも受講時間の確保が可能なeラーニングやオンライン研修などを実施することで、効率的・効果的に職員の能力を向上させることは重要であるとする。また、職員の自発的なキャリア形成を支援するため、各所属の管理職とは別に、地方公務員の職務全般に詳しいキャリアカウンセラーとなる相談者を配置し、職員の潜在能力を生かせる県政の分野を新たに見出すことも考えられる。

人事評価については、評価の公平性、透明性及び納得性の高い制度であることは勿論のこと、例えば、職員に人事評価を契機として自らの成長を実感してもらうことやキャリア形成を考えてもらうこと、また、評価者は人材育成を重視し、職員同士が互いの成長を認め合う風土を醸成することで、職員のモチベーションを高め、人材育成に有効に活用することが必要である。

そして一方で、勤務成績が不良な職員への対応に関する内閣人事局から発出された通知にもあるように、任命権者においては、公務能率の維持及び能力・実績主義に基づく人事管理の徹底の観点から、勤務成績が不良な職員に対して改善措置等を行い、当該職員の能力と熱意の向上を図ることが求められる。

なお、県政を円滑に運営する上で県民の県政への信頼は不可欠であるが、一部の職員による不祥事は県民の信頼を失うと同時に、日々の職務に精励する他の職員の士気に大きな影響を及ぼすこととなる。任命権者は、行動規範の遵守のために研修、啓発等を適切に実施するとともに、各所属において行動規範の共通認識を持つため、日常の職員間の意思疎通を活性化させることが重要である。そして、職員一人一人には公務員に対する社会の期待や信頼に応えられるように、高い倫理感・使命感を持って職務に精励することが求められる。

(9) 会計年度任用職員の勤務条件

行政需要が多様化する中で、任期の定めのない常勤職員以外の職員は、公務の円滑な推進に寄与する存在である。

本年度から会計年度任用職員制度が開始され、臨時的任用職員と併せて適正な任用及び勤務条件の確保が図られたところである。

今後も会計年度任用職員の給与、休暇等の勤務条件に関して、地方自治法、地方公務員法等の規定に基づき、任期の定めのない常勤職員や国の非常勤職員との権衡に留意していく必要がある。

8 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。

職員においては、コロナ禍に立ち向かい、県民の安全・安心を確保するために、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。公務の役割の重要性が増す中で、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件の整備に配慮することは、組織力の向上、有為な人材の確保及び安定した行政運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

なお、平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、平成23年3月末に一般職員については廃止されたが、平成25年7月から平成26年3月末までは、国の要請により管理職・一般職員いずれも対象とする給与減額措置が実施され、その終了後も管理職については引き続き実施されたままである。このような措置は、本県の厳しい財政状況等に鑑み実施された経緯があるものの、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるものであり、適正な給与が確保されるよう望むものである。