

報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した令和3年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）によると、本年4月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の数は14,085人であり、従事する職務の種類に応じ8種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額が377,555円（平均年齢40.8歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は3,561人であり、その平均給与月額は354,917円（平均年齢40.9歳）となる。

2 民間給与の調査

(1) 民間給与実態調査

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、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所555のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した154の事業所について令和3年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 87.2%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

(2) 調査の実施結果等

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は、大学卒で39.7%（昨年40.5%）、高校卒で19.7%（同15.8%）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昨年に比べ増加し、大学卒で40.7%（同31.2%）、高校卒で54.8%（同49.1%）となっている。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で59.3%（同68.8%）、高校卒で45.2%（同50.9%）といずれも昨年に比べ減少している（参考資料2第6表）。

イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で36.6%（昨年38.6%）、課長級で28.0%（同29.9%）といずれも昨年に比べ減少している。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で23.0%（同11.2%）、課長級で22.0%（同12.5%）といずれも昨年に比べ増加している。なお、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）ではなく（同1.9%）、課長級（同1.2%）もなかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年に比べ増加し、一般の従業員（係員）で97.0%（昨年93.8%）、課長級で81.4%（同77.3%）となっている。定期昇給の額を昨年に比べ増額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で21.0%（同18.7%）、課長級で17.4%（同17.2%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、定期昇給の額を昨年に比べ減額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で3.3%（同14.0%）、課長級で4.1%（同12.4%）といずれも昨年に比べ減少している。なお、定期昇給の額が昨年に比べ変化なしとした事業所の割合は昨年に比べ増加し、一般の従業員（係員）で72.7%（同61.1%）、課長級で59.9%（同47.7%）となっている（参考資料2第8表）。

3 職員の給与と民間給与の比較

(1) 給与の較差

本委員会は、職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職の職員、民間事業所の従事者にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均0.01%（33円）下回っていることが明らかになった（第1表）。

第1表 職員の給与と民間給与の較差

区 分		較 差
民間給与	職員の給与	
360,307円	360,340円	△0.01%（△33円）

- (注) 1 民間従事者・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。
2 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員3,561人のうち、3,429人（平均年齢41.6歳）である。

(2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

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は、所定内給与月額4.31月分に相当しており、職員の期末・

勤勉手当の年間の平均支給割合（4.45月分）を下回っている（第2表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	年間支給割合
特別給の支給割合	下半期	2.13月分
	上半期	2.18月分
	計	4.31月分

(注) 「下半期」とは令和2年8月から令和3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。

4 物価及び生計費

本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、0.1%減となっている。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基に算定した本年4月の金沢市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ190,700円、204,380円及び218,070円である。

5 国家公務員の給与等

人事院は、8月10日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告及び国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行ったが、その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △19円(0.00%)
〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<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 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30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3年度 期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

1 職員の給与改定等

(1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を0.01%（33円）下回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

本委員会としては、本県の公民較差が、改定を見送った国と同様に極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないことが適切であると判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き下げることが適切であると判断した。

(2) 本年の給与改定

期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合4.45月分を0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。支給割合の引下げ分は、本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給割合を定める必要がある。

また、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給割合を引き下げることが必要である。

2 今後の検討課題

(1) 人材の確保及び育成等

近年、国家公務員採用試験をはじめ、本県を含む多くの都道府県の職員採用試験の申込者数が減少し、職員採用をめぐる環境は厳しさを増している。こうした中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止やこれを契機とした社会全体のデジタル化の推進といった複雑で高度な行政課題に的確に対応するためには、高い能力と意欲を持った人材の確保及び育成がますます重要となっている。

本委員会においては、これまでも大学の就職ガイダンスへの参加や保護者説明会の開催、SNS 等による情報発信に取り組んできたところであるが、昨年度は、職員採用ポータルサイトの開設や職員採用説明会のオンライン開催といったインターネットを活用した職員募集活動を強化したところである。本年度からは、職務経験者採用試験に「行政（情報）」の試験区分を新設し、専門的な知識や経験を十分に備えたデジタル人材を確保することとしている。また、県職員採用試験の申込者数の増加に繋げるため、県職員に興味がある学生等に若手職員が県庁の仕事内容ややりがいを個別面談で PR する「石川県庁ナビゲータ制度」を新たに実施することとし、本年10月から受付を開始したところであり、今後とも、任命権者と連携しながら、高い能力と意欲を持った人材の確保に向けた職員募集活動の充実に取り組んでいく。

なお、獣医師については、これまで受験年齢の引上げや追加募集による受験機会の拡大、修学資金貸与制度の創設や初任給調整手当の導入といった処遇改善策を講じてきたにもかかわらず、長年、採用者数が採用予定者数を下回る状況が続いていることから、更なる人材確保策について検討する必要がある。

人材の育成については、任命権者において、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員のキャリア形成を支援する研修等を実施するとともに、人事評価制度を活用した職員の意欲と能力の向上に努めている。本年度は、働き方改革やデジタル社会の実現といった環境の変化を踏まえ、本ビジョンを見直すこととしており、職員一人ひとりが様々な行政課題に柔軟に対応できるよう、実効性あるアクションプランとする必要がある。

女性職員の活躍の推進については、任命権者において、これまで職域の拡大やキャリア形成・育児支援研修の実施、意欲と能力のある女性職員の積極登用に取り組み、管理職に占める女性職員の割合は年々着実に増加している。本年4月には、特定事業主行動計画を見直して女性管理職比率の数値目標を引き上げたところであり、後記の仕事と生活の両立支援制度の拡充等を通じて、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備に取り組む必要がある。

会計年度任用職員については、地方公務員法その他の関係規定に基づき、常勤職員との権衡を踏まえ、国や他の都道府県の動向にも留意しながら、引き続き適正な任用や勤務条件の確保に努める必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護等を行う職員が安心して働き続けられる職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、本年4月に見直した特定事業主行動計画で年次有給休暇の平均取得日数や男性職員の育児休業取得率等の数値目標を引き上げ、年5日以上確実に年次有給休暇を取得する計画表の進捗管理の徹底や子育て経験のある職員の実体験を取りまとめた事例集の作成、管理職員による男性職員の育児休業等の取得に資する取組や実績の人事評価への適切な反映といった取組を実施することとしている。

知事部局においては、昨年の年次有給休暇の平均取得日数は数値目標を達成できなかつ

たものの、年次有給休暇の取得日数が年5日未満であった職員数は減少するとともに、昨年度の男性職員の育児休業取得率は2割目前まで向上するなど、一定の成果を上げている。新たな数値目標の達成に向け、管理職員がより一層リーダーシップを発揮し、職場全体で休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

本年8月、人事院は、民間労働者に係る男性の育児休業の取得促進等を内容とした育児・介護休業法の改正を受けて、国家公務員についても、男性職員による育児及び女性職員の活躍を更に促進するため、育児休業の取得回数制限を緩和する立法措置を講じるよう意見の申出を行うとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、不妊治療のための休暇の新設、育児参加のための休暇の対象期間の拡大、非常勤職員の配偶者出産休暇の新設等の措置を一体的に講じることとした。

本県の常勤職員や会計年度任用職員等についても、今後の国の関係法令の改正動向を踏まえ、所要の措置を講じる必要がある。

多様で柔軟な働き方の推進については、本年7月、任命権者において、テレワークシステムを利用した在宅勤務励行期間を設けるなど、昨年に続きその実用性について検証を進めているところであり、育児や介護等のため時間的制約がある職員の能力発揮に資するものとして、着実に取り組む必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、近年、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は病気休職者全体の7割を占めており、メンタルヘルス対策は依然として重要な課題である。

任命権者においては、これまでも各種メンタルヘルス相談窓口の設置や管理職員等を対象とした研修の実施、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に取り組むとともに、本年度からは、長期にわたる時間外勤務をしている職員に対して、臨床心理士によるカウンセリングの受診勧奨を行うほか、月100時間を超える時間外勤務を行った職員に対しては、本人からの申出の有無にかかわらず医師による面接指導を行うこととするなど、職員のメンタルヘルス対策を強化している。管理職員においては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、心身の不調の早期発見と適切な対応に努めることが重要である。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、職員の能力の発揮を妨げるとともに職場環境にも支障をもたらす許されない行為である。

昨年6月に施行された改正労働施策総合推進法により、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置が義務化されるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されている。

任命権者においては、改正法の趣旨を踏まえ、「パワー・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」等を改正して職員向けパンフレットにより周知するとともに、ハラスメント相談専用のメールアドレスの新設など、ハラスメント防止対策

を充実しており、引き続き快適な職場環境の整備に取り組む必要がある。

本委員会においても、ハラスメントに関する職員の迅速な救済という観点から、勤務条件に関する職員からの苦情相談窓口の活用について周知しているところであり、公平審査制度による早期解決も含め、引き続きハラスメント防止対策に取り組んでいく。

(4) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、人材の確保や仕事と生活の両立にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

民間労働法制による時間外労働の上限が適用されない職員については、平成31年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においては720時間等と設定するとともに、大規模災害への対処等の重要な業務に従事させるために上限を超えて時間外勤務を命ずる場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

知事部局においては、定時退庁日や時間外勤務縮減強化月間・強化ウィークの設定、県民育児の日におけるイクボス庁内巡回の実施、職員のパソコン画面に定時退庁を促すメッセージの表示などの従来の取組に加え、昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大を受けた感染症対策室の体制強化や業務が著しく増加した職場への応援職員の配置といった柔軟で機動的な対応に努めたほか、AIを活用した議事録作成の自動化、Web会議に必要な機器や無線LAN環境の整備といったICTの積極活用による業務効率化に取り組んでいる。

こうした努力にもかかわらず、新型コロナウイルス感染拡大への対処や自然災害に備えた待機業務に対応するため、時間外勤務を命じざるを得ない状況が続いたことにより、昨年度の一人当たりの時間外勤務は前年度に比べ増加しており、本年4月に見直した特定事業主行動計画で新設した数値目標の達成に向け、不断の努力を続けていく必要がある。

また、特定事業主行動計画では、現在は職員からの申告によって把握している勤務時間を、パソコンの使用時間を記録する等により客観的かつ正確に把握することとしており、管理職員においても、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、職員に明確で適切な指示を与えながら的確な進行管理を行い、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すことのほか、内部資料を可能な限り簡素化しつつ迅速に決断できるよう、判断能力の向上に努めることが肝要である。ただし、こうした業務の合理化やリーダーシップの発揮に努めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務に従事せざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を配置して対応する必要がある。

教育委員会においては、平成29年8月、「教職員多忙化改善推進協議会」を立ち上げ、平成30年3月には「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、これまで、定時退校日や夏季休業期間中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休養日を設定するとともに、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置・増員による業務の縮減、ICTを活用した業務の効率化に取り組んできた。この結果、小学校、中学校及び全日制高等学校の教職員の時間外勤務時間の月平均は年々着実に減少したものの、昨年度までに時間外勤務時間が月80時間を超える教職員をゼロとする目標は達成できなかった。

本年8月には、「教職員多忙化改善推進協議会」において、3年間の取組の総括と今後の対応について審議し、今後とも、月80時間を超える教職員ゼロを目指すとともに、中長期的な目標として、国が定めた「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」において示されている月45時間、年360時間の上限時間の範囲内を目指すとしたところである。他の多くの都道府県では、上限規制の実効性を高めるため、条例や教育委員会規則で定める等の措置が講じられていることから、教育委員会においては、引き続き国や他の都道府県の動向にも留意しながら、適切に対応する必要がある。

また、本年6月に実施された教職員の意識調査では、これまでの多忙化改善の取組や教職員の意識改革を評価する一方で、業務の平準化が進んでいないといった意見も寄せられている。校長等の管理職員においては、率先して業務の縮減や効率化を図りつつ、引き続き教職員の勤務状況の的確な把握と適正管理に努めるなど、更なる教職員の負担軽減に取り組むことが重要である。

本委員会においても、職員の勤務条件に関する調査や指導の実施等、引き続き労働基準監督機関としての職権を適切に行使していく。

(5) 高齢期の雇用問題

本年6月、国家公務員法等の一部を改正する法律及び地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、令和5年度から定年を段階的に引き上げるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活の設計支援のため、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制を導入することとされた。

本県においても、改正法の趣旨を踏まえ、国から示される運用通知等を参考に、条例改正その他必要な準備を着実に進める必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、本県の公民較差が、改定を見送った国と同様に極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。