

職員の給与等に関する報告および勧告

令和3年10月

滋賀県人事委員会



滋 人 委 第 2 8 1 号
令和 3 年 (2021 年) 10 月 11 日

滋賀県議会議長 富 田 博 明 様

滋 賀 県 知 事 三 日 月 大 造 様

滋賀県人事委員会
委員長 曾 根 寛

職 員 の 給 与 等 に つ い て

本委員会は、地方公務員法第 8 条第 1 項、第 14 条第 2 項および第 26 条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について別記第 1 のとおり報告し、併せて給与の改定について別記第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため速やかに所要の措置を執られるよう要請します。

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨にのっとり、昨年 10 月および 11 月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかを検討してきたが、その概要は次のとおりである。併せて、任命権者から昨年の報告以降の取組状況等について聴取した内容も踏まえ、人事管理についても報告を行うものである。

1 給与勧告制度の基本的考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされるとともに、給与については、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされている。

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、給与勧告を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、給与勧告に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。この理由としては、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないこと等から、その給与水準は、労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

職員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素である職種、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、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、人事院および全国の人事委員会と共同で実施しているもので、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を調査対象としており、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行って

いる。このような比較方法および調査対象については、国家公務員および地方公務員全体の問題として、国において様々な議論・研究がなされた結果、最も適切な方式であるとされているものである。なお、これまでに、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させる観点から、調査対象企業規模の引下げや調査対象産業の拡大などの見直しが行われてきたところである。

2 職員の給与

本委員会が、令和3年4月1日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 8,963 人、県費負担市町立学校教職員 7,122 人、合計 16,085 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そのうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は 3,432 人で、その平均給与月額は 351,573 円（給料 321,880 円、扶養手当 8,653 円、地域手当 21,040 円）であり、平均年齢は 41.3 歳（男性 42.5 歳、女性 38.9 歳）、性別構成は男性 66.2%、女性 33.8%、学歴別構成は大学卒 73.7%、短大卒 11.7%、高校卒 14.6%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 380,083 円（給料 349,288 円、扶養手当 8,638 円、地域手当 22,157 円）であり、その平均年齢は 40.8 歳（男性 41.3 歳、女性 40.2 歳）、性別構成は男性 59.2%、女性 40.8%、学歴別構成は大学卒 84.0%、短大卒 6.1%、高校卒 9.7%、中学卒 0.2%である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

3 民間の給与

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 634 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 130 の事業所について、「令和 3 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、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。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、90.0%と極めて高いものとなり、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いえる。

その主な調査結果は、次の(1)～(4)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年 4 月の事務・技術関係職種等に該当する従業員 6,357 人の

給与について調査した。

(参考資料第 15 表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年 4 月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	209,813 円
	短 大 卒	189,403 円
	高 校 卒	169,747 円

注 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

(参考資料第 16 表参照)

(3) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況について調査したところ、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の割合は 32.9% (昨年 37.1%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は 1.8% (同 0.0%) となっている。

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 %	ベースアップの 慣 行 な し %
係 員	32.9	26.0	1.8	39.3
課 長 級	26.8	21.2	1.9	50.1

注 ベースアップ慣行の有無が不明およびベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

(参考資料第 21 表参照)

また、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 82.1% (昨年 79.2%) となっている。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 18.9% (同 21.6%)、減額となっている事業所の割合は 9.7% (同 13.1%) となっている。

項 目 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	84.4	82.1	18.9	9.7	53.5	2.3	15.6
課 長 級	80.5	78.2	19.4	10.1	48.7	2.3	19.5

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およびベースアップ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。

(参考資料第 22 表参照)

(4) 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の年間支給割合は、平均給与月額の4.30月分となっている。

項目	区分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
			円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A1)		378,161	278,158
	上半期 (A2)		381,061	276,298
特別給の支給額	下半期 (B1)		838,465	524,898
	上半期 (B2)		791,492	473,494
特別給の支給割合			月分	月分
	下半期 (B1/A1)		2.22	1.89
	上半期 (B2/A2)		2.08	1.71
	年間計		4.30	3.60
年間の平均			4.30	

注1 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。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

(参考資料第19表参照)

4 職員の給与と民間従業員の給与の比較

(1) 月例給

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員（新規採用者等を除く。平均年齢42.0歳）と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者等を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして8円（0.00%）上回っていることが明らかとなった。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員 の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差 (A - B) (円) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
375,568円	375,576円	△ 8円 (0.00%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

(2) 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、年間で所定内給与月額の4.30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（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.15月分上回っていた。

5 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給（給料）の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は100.8であったが、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するための地域手当補正後のラスパイレス指数では99.2であり、国家公務員の水準を下回っている。

なお、地域手当補正前の同年の47都道府県の平均は100.0、近畿6府県は99.4～100.8であった。

6 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ全国で0.4%、大津市で0.9%の低下となっている。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ173,630円、188,030円および202,400円となった。

（参考資料第27表および第28表その2参照）

7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月10日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告および勧告を行うとともに、公務員人事管理について報告を行った。また、併せて、「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。

これらの概要は別紙のとおりである。

8 むすび

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

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0.15月分引き下げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、

再任用職員の期末手当・勤勉手当ならびに特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様とする。

なお、月例給については、民間事業所従業員との給与較差が極めて小さく、適切な改定が困難であることから、本年は給料表、諸手当とも改定を行う必要はないものと認める。

(2) 人材の確保、育成等

ア 優秀で多様な人材の確保

近年、少子高齢化や民間企業の高い採用意欲の影響により、上級試験（行政職）の競争倍率は低下傾向である。昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響による民間企業等における雇用情勢の悪化の懸念等により公務員志向が高まり、6.9倍と好転したところであるが、民間企業の新規卒業者に対する採用意欲は依然として高く、本年度の同倍率は6.0倍と昨年度を下回る結果となった。特に、人材獲得競争が激しい一部の技術系職種については、必要人員を確保できていない状況となっている。

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、Webを利用した説明会やセミナーの実施、動画の充実を図るなど、コロナ禍においても滋賀県職員として働くことの魅力発信に努めてきたところであり、今後も引き続き効果的なWebの活用に取り組むとともに、感染症対策を講じた上での現場見学会や対面での説明会の実施など、社会情勢および志望者のニーズに柔軟に対応していく。

また、複雑多様化する行政課題に対応できる人材を確保するため、民間企業等の経験者を対象とした採用試験や就職氷河期世代を対象とした採用試験など、多様な試験を年間通じて実施しており、志望者によりわかりやすく訴求できるよう、試験制度全般について広報に努めていく。

任命権者においても、受験者の確保に向け、人材確保が困難な職種等を中心に各職種の魅力ややりがいを含め、今まで以上に強くアピールしていくことが必要であり、本委員会としても任命権者とより一層連携を強化していく。

イ 組織を挙げた人材育成

近年、職員採用数の増加により、職員構成から見て若手職員をはじめとした行政経験の浅い職員の割合が大きくなっている。

これらの職員の育成に当たっては、職員としての基礎的な知識等を習得するための研修や、職員が個性や強みを生かし能力を十分に発揮できるようにするための、職場におけるきめ細やかな助言、指導が必要である。

こうした職員への助言、指導や係のマネジメントなど、係長の負担は大きく、任命権者においては係長のマネジメント能力を強化するための研修や、係長を補佐する職員の育成などの取組を行っているところであり、こうした取組を今後も更に進めていく必要がある。

昨年3月に改定された知事部局等の「次世代育成支援対策推進法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画」（以下「特定事業主行動計画」という。）で数値目標を掲げる「将来、現在の担当職務からレベルアップした仕事にチャレンジしたいと考える割合」は、男性が69.5%、女性が57.3%と、男女とも目標値の95%以上に達しておらず、また、男性と女性の差が12.2ポイント生じている。男女のポイント差の解消を図りながら、全職員が自身のキャリアプランについて早期から考えられるよう、一層研修の充実、強化に努めていくことが重要である。

さらに、公務を担う人材を育て生かすためには、人事評価制度を活用し、コミュニケーションを通じて職員の強みや弱み、業務の進捗状況を的確に把握し適切なフィードバックを行うなど、人材育成およびキャリア形成支援に生かしていくことが必要である。

県庁力の最大化を図るためには、若手職員から管理職員まで切れ目のない人材育成が必要である。管理職員の果たす役割は重要であることから、管理職員のリーダーシップやマネジメント力を向上させるとともに、地方公務員の定年が引き上げられることから、高齢層職員がこれまで培ってきた知識や経験を後進の育成に活用するなど、組織を挙げて人材育成に取り組む必要がある。

ウ 障害者雇用の推進

障害者雇用については、任命権者において本年6月1日現在で法定雇用率は達成されており、引き続き確実に達成していくことが求められる。

障害者を対象とした採用試験については、令和元年度から身体障害者のほか、精神・知的障害者も対象に加えて実施しており、令和元年度と昨年度で精神障害者10名と身体障害者2名が採用されたところである。

任命権者においては、令和2年3月に策定された障害者活躍推進計画において、ワーク・エンゲージメント¹に関する目標を掲げ、障害者の雇用推進に取り組んでいる

¹ 「2021年版経営労働政策特別委員会報告－エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society5.0の実現を目指す－」（一般社団法人日本経済団体連合会）によれば、「エンゲージメントとは、働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、「働きがい」や「働きやすさ」を感じる職場環境の中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」とされている。

ところである。また、庁内の人的サポート体制の整備や組織外の関係機関との連携体制の構築を進めるとともに、障害者の働きやすい職場環境を実現するためのオフィスサポートセンターを庁内に立ち上げるなど、様々な取組をしているところである。

今後も、採用された職員がその能力を十分に発揮し、やりがいをもって働き続けられるよう、更に職場環境を整備し支援していく必要がある。

エ 女性職員の活躍推進

採用試験（競争試験）の受験者に占める女性の割合は、令和元年度は32.6%、昨年度は33.8%と着実に増加しており、特定事業主行動計画に掲げる令和4年度目標値である「3分の1以上」を達成しているところであり、今後も女性職員の割合は増加することが見込まれる。

また、今年度の参事級以上に占める女性職員の割合は11.1%となっており、目標値の10%を達成しているところであるが、係長職に占める女性職員の割合については18.7%と目標値の20%に達しておらず、引き続き女性職員の登用を推進する必要がある。

任命権者においては、特定事業主行動計画の目標達成に向け、早期から幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置を行うほか、中堅層職員および管理職員を対象にリーダーシップの向上や経験不足を補うための研修を実施するなど、様々な取組を進めているところである。今後も、後述の「仕事と家庭生活の両立支援の推進」に係る取組や、人事配置や仕事の配分において機会を与え、やりがいを高めることなどの女性職員のキャリア形成支援を着実に進めていくことが重要である。

オ コンプライアンス意識の一層の向上

県政の円滑な運営には県民の信頼が不可欠であり、全体の奉仕者として高い規範意識を持って職務に当たらなければならない。

「滋賀県職員コンプライアンス指針」において、コンプライアンスは、法令等の遵守に加え、県政の目標達成のためにどのように行動すべきかという意識を常に持ちながら業務を遂行することも含まれるとされている。

しかしながら、本年においても不祥事や不適切な事務処理が断続的に発生し、県政に対する県民の信頼を著しく損なうとともに公務の遂行に多大な影響を及ぼしているところである。

職員のコンプライアンス意識の向上を図るため、昨年度には「滋賀県コンプライアンス指針」が改訂され、研修やコンプライアンス指針チェックシートによる自己チェッ

クなどの取組が行われているが、不祥事等の発生状況を見れば十分とは言い難く、職員一人一人がコンプライアンスを自分事と考え、行動できるよう更に意識を高めていく必要がある。

職員が県民の信頼を得て、やりがいを感じ、誇りを持って働く組織であり続けるため、「滋賀県職員コンプライアンス指針」に沿って適正に職務を遂行することを徹底し、所属長をはじめとした管理監督者が職責を自覚し、率先垂範するとともに、業務を行う中で部下職員に対し適切に助言、指導を行うなど、組織を挙げてより一層、職員のコンプライアンス意識の向上に努める必要がある。

(3) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

ア 「新しい日常」に対応した多様で柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、昨年度以降、テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方の一層の推進が求められている。

こうした状況を背景に、知事部局等においては、在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の実施者数が令和元年度は134人であったところ、昨年度は上半期に2,256人、下半期に1,011人と、また、早出・遅出勤務の実施者数が令和元年度は38人であったところ、昨年度は上半期に3,111人、下半期に1,289人と、いずれも大幅に増加した。

テレワーク等は災害時における行政機能の維持のための有効な手段の一つであり、引き続きコロナ禍における「新しい日常」²に対応した働き方を推進する必要がある。

また、多様で柔軟な働き方の推進は、育児や介護等の時間的制約を抱える職員、障害を有する職員や高齢層職員など多様な人材がそれぞれの状況に合った働き方を実現するダイバーシティの観点からも必要な取組であり、誰もが使いやすい制度となるよう改善を重ねていくことが求められる。

一方で、在宅で勤務を行う場合には、仕事と休息や生活との境界が曖昧になりやすく、また、上司や同僚とのコミュニケーション不足により職員が孤立しやすいことから、長時間労働による生活時間の侵害や業務能率の低下が生じることのないよう留意する必要がある。

併せて、これらの懸念がテレワーク等の推進を妨げることのないよう、その実施を個々の職員に委ねるだけでなく、場面に応じたテレワーク等の利活用の有効性について、組織的な方針を周知し、職員間で共有することも必要である。

昨年12月には総務省において「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)

² 本文では、新型コロナウイルス感染症を契機として広まった、暮らしや働く場での感染拡大を防止するための移動の回避や身体的距離の確保などの行動様式が定着した日常を示す言葉として使用している。

推進計画」が策定され、デジタル社会の実現に向けて、自治体においてもデジタル・トランスフォーメーション（DX）を推進し、業務の効率化を図るとともに、行政サービスの向上につなげることが求められている。任命権者は、行政の仕事の進め方に変革が求められていることを強く認識し、テレワークや業務の見直し等に係る課題や改善策を繰り返し検証することにより、行政機能の維持・向上に取り組む必要がある。

イ 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持や公務能率の観点のみならず、人材の確保や全ての職員が活躍できる職場環境づくりを進める上で極めて重要な課題である。

本県では、平成31年4月から本委員会規則により時間外勤務命令に上限時間を設定しており、健康経営³の取組とも相まって、令和元年度には時間外勤務に減少の兆しが見えたところである。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症対策に伴う業務の長期化等により、昨年度の知事部局における1人当たり月平均の時間外勤務は19.4時間と前年度を1.4時間上回り、今年度に入ってから増加傾向にある。

時間外勤務の縮減に向けては、単に平均的な従事時間を減少させることだけでなく、特に長時間労働を行った職員に着目し、個別にその要因を踏まえ、具体的な対策を行うことが重要である。

本県では、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認める業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対して上限を超えて時間外勤務命令を命ずる場合には、任命権者は、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析および検証を行わなければならないこととしており、本委員会としても任命権者から報告を求め、制度運用の適正化に努める。

昨年度の任命権者の報告によると、令和元年度に特例業務に従事した知事部局の職員は22人で、うち1箇月100時間を超えた職員が6人、1年720時間を超えた職員が1人、2箇月から6箇月の平均で80時間を超えた職員が7人、1箇月において45時間を超える月数が6箇月を超えた職員が12人であった。

主たる要因としては、新型コロナウイルス感染症対策業務、児童虐待事案対応業務等であり、業務の重要性、緊急性等から回避できなかったものとされているが、当該

³ 「健康経営」とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しており、NPO法人健康経営研究会の登録商標である。本県では、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないと考え方にに基づき、職員が健康でいきいきとやりがいをもって働くことができる職場づくりに取り組むことで、組織としての力を高め、県民サービスの向上を目指すことを県における「健康経営」と位置付け、その実践に向けて取り組んでいる。

業務は今後も継続的に発生し得るものであり、引き続き検証結果に基づき適切に対応する必要がある。

本委員会では、監督権限を有する全ての事業所に対し、労働基準法（以下「労基法」という。）第36条第1項に規定する時間外労働・休日労働に関する協定（以下「三六協定」という。）の遵守状況を調査した結果、限度時間を超えて勤務を命じていた事業所があったため、本年8月に是正勧告を行い、法令の遵守および改善に向けた措置を求めたところであり、是正状況を注視していく。

加えて、労基法第33条第1項に規定する災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に該当するものとして本委員会に届け出のあった事業所の該当職員については、三六協定の限度時間は適用されないものの、実態として新型コロナウイルス感染症対策業務に伴う恒常的な時間外勤務となっていることから、改善を要請していく。

また、本委員会が実施した時間外勤務実態調査では、共通事務支援端末のログオン・ログオフデータによる在庁時間と時間外勤務命令簿とのかい離が大きい職員が多数ある部署や特定の職員に時間外勤務が著しく偏っている部署が見受けられたことから、所属長等はリーダーシップを発揮し、適正な勤務時間管理と併せて、業務分担の見直しや応援体制の構築が柔軟になされるよう積極的なマネジメントに努める必要がある。

知事部局においては、増大する行政需要に対応するため、5年連続で職員定数が増員されてきたが、部局を超えて新型コロナウイルス感染症対策業務への対応に当たっている中、なお長時間の時間外勤務を命じざるを得ない状況もあることから、職場全体の協力が得られるよう業務の更なる見直しとともに業務量と人員配置の適正化に不断に取り組む必要がある。

本委員会としても、各職場において労働関係法令等が周知徹底され、適正な勤務時間の管理等が行われるよう、勤務条件実態調査や勤務条件適正化講習会等の機会を通じて指導・啓発を図っていく。

ウ 学校における働き方改革の推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、身体的距離の確保やICT環境の急速な整備など、学校現場において対応すべき新たな課題も浮き彫りとなったところであり、これまでの学力向上に向けた取組に加え、これらの課題を踏まえた学びの実践が求められている。

学校教育の充実のため、有為な人材の確保は極めて重要であり、こうした状況も踏まえ、働き方改革を通じて教職の魅力を高めることが不可欠である。

県教育委員会においては、滋賀県義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特

別措置条例の改正を受けて、昨年3月に時間外在校等時間の上限を規則で定めるとともに、「県立学校の教育職員の業務量の管理等に関する方針」を策定し、業務量の適切な管理等に取り組んでいるところである。

県立学校における1人当たり月平均の時間外在校等時間（残業時間）は、平成30年度に29.1時間、令和元年度に27.6時間、昨年度には23.5時間と減少傾向が認められるものの、昨年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のための臨時休校の期間が含まれる等の特殊な状況下における数値であり、また、特別の事情がある場合の上限時間である月100時間を超えた教員が34人となっていることから、引き続き勤務実態の把握に努めるとともに、勤務時間の適切な管理の下、「学校における働き方改革取組計画」（令和2年3月改定）に掲げた取組を着実に推進し、教員の多忙化解消を図る必要がある。

学校運営には、教員に加えて、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー等の専門職員のほか、スクール・サポート・スタッフや部活動指導員の配置も進められていることから、校長をはじめとした管理職員の下、多様な職種が専門性を発揮し、協働して運営に携わることにより、教員の負担軽減につなげることが重要である。

(4) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援の推進

ワーク・ライフ・バランスの充実は、ワーク・エンゲージメントを高める重要な要素であり、心身の健康が維持できる雇用環境を提供するとともに、職員の意欲や満足度を高め、キャリア形成を進めるためにも極めて重要な取組である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいるが、総務部が実施した職員アンケート（以下「任命権者の職員アンケート」という。）によれば、ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合は、昨年度の時点で66.3%にとどまっている。

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指していく中で、とりわけ育児等については、性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が個人の問題であることはもちろん、組織にも根強く存在し、家庭での負担が女性に偏りがちであることから、仕事や家庭生活への関わり方に対する前向きな変化が強く求められている。

こうした中、昨年度の知事部局等の男性職員の育児休業取得率は27.6%と、総務省が公表した令和元年度の地方公務員（首長部局等）の平均である14.7%を大きく上回り、これまでの取組の成果が現れているものと考えられるが、現時点では特定事業主

行動計画に定める目標値である 40%とは未だかい離がある。

男性職員も当然に育児休業を取得する前提に立った組織運営は、働き方を見直す大きな契機となるため、男性職員の家事・育児参画の促進および女性職員の活躍の推進に向け、実効性のある取組を進める必要がある。

本年 6 月には、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）が改正され、民間労働者については、育児休業の分割取得のほか、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、労働者に対する育児休業取得の個別の意向確認の義務付け等の措置が講じられた。

加えて、本年 8 月には、人事院においても「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」が行われたところであり、本県においても遅滞なく同様の処遇が図られるよう、国家公務員の育児休業等に関する法律や地方公務員の育児休業等に関する法律の動向に留意して対応する必要がある。

また、不妊治療と仕事の両立については、本県では、一定の要件に該当する場合に私傷病による特別休暇の取得が可能とされているが、今般、国家公務員に対して不妊治療のための休暇を新設することとされたことから、他の自治体の例も踏まえ、均衡のとれた制度とすることについて検討する必要がある。

なお、妊娠、出産、育児等と仕事との両立支援は、非常勤職員についても常勤職員と同様に配慮されるべき事情が認められることから、育児・介護休業法の改正内容や非常勤の国家公務員に係る休暇等の改善内容を踏まえた措置を講じる必要がある。

一方で、仕事と家庭生活の両立への理解が深まることは重要であるが、業務量や人員体制が変わらない中でこれらの制度を押し進めるだけでは、上司や職場環境により制度利用のしやすさが異なったり、カバーする周囲の職員の負担が更に増したりするおそれがあることから、職場のマネジメントを担う管理職員に対する研修や管理職員からの相談に応じる仕組みなど、育児休業等を取得しやすい環境も併せて整備する必要がある。

イ 職員の健康確保

本年 5 月に I L O（国際労働機関）と W H O（世界保健機関）から、週 55 時間を超える長時間労働により心疾患や脳卒中による死亡リスクが高まるとの研究結果が発表されるとともに、新型コロナウイルス感染症の流行による事態の更なる悪化についても懸念が示されたところである。

また、本年 7 月には、新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議

決定され、地方公務員も含め、長時間労働の削減に向けた取組の徹底を求める機運が一層高まっている。

昨年度の知事部局等における長時間労働を行った職員に対する産業医の面接指導の対象者は延べ167人と令和元年度の4倍を超えており、慢性的な疲労の蓄積による健康への影響が憂慮されることから、面接指導の結果を踏まえ、必要な事後措置や改善策を講じていくことが重要である。

その際、管理職員が部下職員の過重労働に留意することはもちろんのこと、労働安全衛生法に定める医師による面接指導は管理監督者も対象とされており、上位の役職者は、時間外勤務手当が支給されない管理職員の健康管理も疎かにならないよう、労働安全衛生を所管する部署と連携して対応する必要がある。

さらに、本年9月には、心・血管疾患および脳血管疾患に係る公務災害の認定基準が改正され、業務の過重性を判断するに当たり、長時間労働に加えて勤務間インターバルが短い勤務も評価対象とするなど、いわゆる「過労死ライン」を超えない水準の業務量であっても、業務内容や不規則な勤務実態を考慮して総合的に判断することが明確化されたところである。

こうした動向も踏まえ、やむを得ず長時間の時間外勤務を命じた場合であっても、勤務間インターバルの確保は職員が十分な睡眠時間や生活時間を確保するために重要であることから、その周知と取組が徹底されるよう一層の働きかけが必要である。

心の健康に関しては、精神疾患により30日以上勤務を離れて療養した職員の数が、知事部局等で平成30年度に41人、令和元年度に56人、昨年度には64人と顕著に増加傾向が表れている。

このうち、昨年度に新たに療養を開始した職員30人のうち20歳代が最も多く10人、次いで30歳代が8人と若手職員の割合が高くなっている。

療養に至った要因として、業務の不適応のほか、人事異動や職場の人間関係が多く挙げられているが、療養に至らないまでも、新型コロナウイルス感染症対策等の通常とは異なる業務による精神的な緊張や過度な負担のほか、テレワークの実施等に伴う周囲の職員からの支援の不足による影響も懸念されることから、日頃からストレスや心の健康状態に関心を持って対処する必要がある。

特に、業務に不慣れな若手職員や異動等により職場環境が大きく変わった職員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐため、1次予防であるセルフケアの推進や直属の上司等によるラインケアの充実など職場におけるメンタルヘルスケアの理解促進が重要である。

併せて、ストレスチェックの集団分析結果を通じ、職場におけるストレスの状況お

よびその原因の把握に努め、衛生委員会の場も積極的に活用して関係者が幅広く議論を行い、勤務環境の改善につなげていく必要がある。

また、本委員会が昨年実施した職員アンケート（以下「職員アンケート」という。）および任命権者の職員アンケートの結果からは、特に係長職にある職員が業務量を負担に感じたり、仕事の困難度等により精神的なストレスを感じたりする傾向が強く見られたことから、係長を補佐する役割を係内の他の職員に担わせるなど、係長の業務負担の軽減につながる支援体制や仕組みの構築が求められる。

ウ ハラスメントの防止

職員アンケートでは、24.1%の職員が過去3年以内に県の職場においてハラスメント行為を受けたことがあると回答している。

また、任命権者の職員アンケートでは、前年から微減となっているものの、8.3%の職員が現にハラスメント行為を受けていると回答している。

加えて、昨年、教育委員会が初めて実施した公立小中学校を含む全教職員を対象としたアンケートでも、16.5%の教職員がハラスメントを受けたことがあると回答しており、いずれの組織においてもハラスメントが起こり得る構造が内在していると言える。

このように、顕在化していないハラスメントも多くあると考えられる中、幹部職員によるパワー・ハラスメント行為をはじめ、ハラスメントを理由とした懲戒処分が相次いでおり、ハラスメントが生じた場合の職場環境に及ぼす影響は甚大である。

こうした中、任命権者においては、関係法令の改正等を踏まえ、昨年11月にハラスメントの防止等に関する指針を改定し、所属長をはじめとする管理監督者や職員の責務、ハラスメントになり得る言動例が整理されたところである。

今年度からは、人事評価やイクボス宣言の重点取組項目にハラスメント防止に関する項目を追加するなど、ハラスメントゼロに向けた新たな取組も進められているが、職員の意識改革にはトップ層からの根気強い働きかけが必要であり、ハラスメントを許さない組織風土への変革はまだ緒に就いたばかりと言える。

特に、被害を受けたとする回答者の割合が高いパワー・ハラスメントについては、職務に関する優越的な関係を背景とするものであり、当事者間の認識の相違も生じやすいことから、再発防止に向けて、ハラスメント事案の発生要因を踏まえた課題を全ての職員が共有し、併せて職階に応じたハラスメント防止研修を充実させるなど、当事者の視点に立った対策を講じるとともに、ハラスメントが生じていると判断した場合には、被害職員の救済および加害職員への対応について、組織的な措置を迅速に講

じる必要がある。

なお、知事部局においては、昨年度から一部の所属で多面観察が試行されているが、対象を拡大するに当たっては、評価の客観性や納得性を確保するとともに、評価結果から適切なフィードバックが得られるよう、実施する上での課題を整理し、管理職員のマネジメント能力の向上につながる仕組みとする必要がある。

(5) 定年の引上げ

本年6月に地方公務員法が改正され、令和5年度から段階的に定年を引き上げることと併せて、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制度を導入することとされた。

本県においても高齢層職員の能力および経験の本格的な活用を図るため、これらの制度を円滑に導入できるよう、関係部局が連携し、例規や運用体制の整備を図る必要がある。

なお、職員の給与制度については、公務としての近似性・類似性から国家公務員に適用される制度を基本としてきたところであり、定年の引上げが行われた場合の60歳に達した職員の給与等についても、国家公務員における取扱いに準じて定めることが適当である。

また、平成16年の同法改正により制度化された高齢者部分休業について、本県では現時点で実施に必要な条例が制定されていないが、定年の引上げに際し、高齢層職員の多様で柔軟な働き方のニーズ等を踏まえ、改めて導入の是非を検討する必要がある。

質の高い行政サービスの提供体制を確保するためには、高齢層職員が引き続き意欲を持って能力を発揮するとともに、併せて知識や技能の継承など後進の育成においても積極的にその役割を果たし、若手職員を含む組織全体の活力を維持することが重要であることから、任命権者においては、高齢層職員のみならず若年・中堅層職員も含めた適切な人員配置や組織マネジメントに意を用いる必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するための特別給の引下げを行う内容の報告および勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、職員の適正な処遇が確保されるよう要請する。

(別紙)

人事院「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

人事院「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かん養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

人事院「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

別記第2

勸告

本委員会は、別記第1における報告および諸資料に基づき、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

1 改定の内容

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期の支給割合

ア イおよびウ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分とすること。再任用職員については、期末手当の支給割合を0.625月分とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を0.925月分とすること。再任用職員については、期末手当の支給割合を0.525月分とすること。

ウ 特定任期付職員または任期付研究員

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降の支給割合

ア イおよびウ以外の職員

6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2月分とすること。再任用職員については、6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分とすること。

イ 特定幹部職員

6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0月分とすること。再任用職員については、6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.575月分とすること。

ウ 特定任期付職員または任期付研究員

6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1(2)については令和4年4月1日から実施すること。