

報 告

本委員会は、一般職の職員（技能職員及び企業職員を除く。以下「職員」という。）の給与の実態を把握するとともに、職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行ってきたが、その結果の概要は、次のとおりである。

I 民間給与との較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が令和 5 年 4 月 1 日現在で実施した「職員給与実態調査」によると、職員数は12,464人であり、その平均年齢は41.5歳、平均経験年数は18.9年、男女別構成は男性53.5%、女性46.5%、学歴別構成は大学卒86.8%、短大卒3.5%、高校卒9.6%、中学卒0.1%となっている。 (参考資料第 1 表・第 2 表)

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職及び教育職の 5 種 9 給料表の適用を受けており、これら職員の平均給与月額は376,447円、このうち、行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料324,478円、地域手当11,321円、給料の特別調整額7,478円、扶養手当8,037円、住居手当5,611円、その他260円、計357,185円となっている。 (参考資料第 3 表)

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所458事業所のうちから、層化無作為抽出法によって147事業所を抽出し、「令和 5 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査の一環として、民間事業所における家族手当及び在宅勤務手当の支給状況、賞与等の特別給の支給状況について調査した。また、給与改定の状況や高齢者雇用施策の状況等についても調査を実施した。

(2) 給与改定の状況

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果のうち、まず、新規学卒者（事務員と技術者に限る。）の採用を行った事業所の割合は、大学卒で34.0%（昨年35.1%）、高校卒で26.8%（同26.5%）となっており、そのうち大学卒で64.6%（同39.3%）、高校卒で63.8%（同40.2%）の事業所において、初任給が増額となっている。（参考資料第15表）

給与改定の状況は、一般の従業員でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は57.4%（昨年33.7%）、ベースアップを中止した事業所の割合は1.2%（同7.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっており、ベア慣行がない事業所の割合は41.4%（同58.7%）となっている。同じく一般の従業員でみると、定期昇給を実施した事業所の割合は91.8%（昨年92.4%）、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%（同1.0%）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27.7%（昨年27.4%）、減額となっている事業所の割合は2.2%（同5.9%）となっている。（参考資料第25表）

3 本年の職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、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、公務にあっては行政職、民間にあってはベースアップの中止等を行った企業も含め公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の職務に従事する者について、役職段階、学歴及び年齢が対応すると認められる者の本年4月分の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、民間給与との比較対象である県職員の平均給与月額が360,942円、民間従業員の平均給与月額が363,998円となり、職員の給与が民間給与を3,056円（0.85%）下回っている。（参考資料第26表）

(2) 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

等の特別給は、所定内給与月額 4.49 月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数 (4.40) 月を 0.09 月分上回っている。

(参考資料第20表)

4 物価及び生計費

総務省による本年4月における高松市の消費者物価指数は、昨年4月に比べ 2.4% 上昇している。(参考資料第28表)

また、本委員会が総務省の家計調査を基礎に算定した本年4月における高松市の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 $110,460$ 円、 $152,775$ 円及び $195,092$ 円となっている。(参考資料第27表)

5 職員の給与と国及び他の都道府県職員の給与との比較

令和4年4月1日現在における国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給とこれに相当する本県の行政職給料表適用職員の給料を、学歴別、経験年数別に比較すると、国家公務員の俸給月額を 100 とした場合の本県職員のラスパイレス指数は 98.9 、全都道府県職員の平均指数は 99.8 となっている。本県職員の給与水準は 47 都道府県中 38 位であり、全国平均を下回っている。

(総務省「令和4年地方公務員給与実態調査」)

6 本年の給与の改定等

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

本年の職種別民間給与実態調査においては、初任給の増額やベースアップを実施した事業所の割合が昨年より増加している。また、ベースダウンを実施した事業所はなく、定期昇給を実施した事業所の割合が高いことが明らかとなった。

3の(1)のとおり、本年の民間給与との較差について、職員の給与と民間給与とを比較したところ、職員の給与が民間給与を $3,056$ 円 (0.85%) 下回っていることが判明した。

また、3の(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数 (4.40) 月が、民間の特別給の年間支給割合(月数)を 0.09 月分下回っていることが判明した。

本委員会は、給与に関する諸事情を慎重かつ総合的に検討した結果、職員の給与について次のように改定等を行うことが必要であると認める。

(1) 給料表

行政職給料表については、本県においても、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院勧告における俸給表に準じて、若年層が在職する号給に重点を置き、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する。

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引上げ改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 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は、医療職給料表(一)の改定状況を踏まえ、人事院勧告に準じて改定することとする。

また、獣医師については、採用者数が採用予定人数に達しない状況が続いている中、高病原性鳥インフルエンザが頻繁に発生するなど、その必要性は一層高まっている。

このため、人材確保の観点及び他の都道府県の状況を踏まえ、獣医師に対する初任給調整手当の引上げを行うこととする。

(3) 特殊勤務手当

国においては、令和5年5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類に変更されることに伴い、特殊勤務手当の特例を定めた人事院規則を一部改正し、同感染症対策業務に係る防疫等作業手当の特例を廃止するとともに、今後、同感染症の変異株が新型インフルエンザ等に該当し、再び同様の手当を措置する必要性が生じた場合に適用できる特例を整備したところである。

本県においても、これまで国に準じて当該業務に係る特殊勤務手当を措置し

ており、国及び他の都道府県との均衡を図る観点からも、見直しを検討する必要がある。

(4) 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、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との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする。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のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。また、特定任期付職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する。

(5) 在宅勤務等手当

本年の人事院勧告において、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、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員を対象に在宅勤務等手当を新設し、通勤手当に関して所要の措置を講ずるよう勧告がなされた。

本年の「職種別民間給与実態調査」によると、在宅勤務を実施する事業所のうち、在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は40.5%で、調査を開始した令和3年(25.3%)に比べると15.2ポイント増加しており、県内民間企業において在宅勤務関連手当の導入が進んでいる状況にある。

こうした状況を踏まえ、引き続き、職員の柔軟な働き方を推進していくためにも、国の動向を注視しながら、本県においても在宅勤務等手当の新設等について検討する必要がある。

(6) その他

今後の給与制度について、昨年的人事院報告では、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、「俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、給与制度について様々な側面から一体的に取り組を進めていくこ

とし、令和5年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進める」旨、言及がなされた。

これを受け、本年の人事院報告においては、初任給や係員級の俸給額の引上げ、扶養手当等の見直しなど、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案が示されるとともに、それらの措置が講じられるよう、関係者と意見交換を行いつつ、一体的に検討作業を進めることとされている。

一方、本県の給与制度は、これまでも国に準じた制度を基本としており、国及び他の都道府県との均衡を図る観点からも、今後の国の検討状況や他の都道府県の動向等を注視しつつ検討を進める必要がある。

II 人事管理

1 多様で有為な人材の確保と組織パフォーマンスの向上に向けた人材の育成

(1) 優秀で多彩な人材の確保

少子化が進み、我が国の人口が減少していく中、大都市圏、地方を問わず、人材の確保は喫緊の課題となっている。これまでは、官民ともに、新卒一括採用、終身雇用という雇用慣行であったものが、現在は、公務職場においても中途採用が一般的に行われている。さらに、都市部の大企業を中心に、テレワークとフレックスタイム制を活用した「時間と場所」に囚われない柔軟な働き方や、副業・兼業により勤務先が複数あるといった働き方が広がってきている。また、離職者を貴重な人材リソースと捉えて良好な関係を構築し、再雇用する「アルムナイ制度」や、自社の従業員から、求める人材に見合った友人や知人を紹介してもらい、採用選考を行う「リファラル採用」を導入するなど、いわゆる「人材の流動化」に、より適応した動きも見られるところである。

こうした中、地方においては、少子化に加え、大都市圏への人口流出も続いており、県勢を将来にわたって発展させるためには、民間企業の先進的な取組についても意を用い、研究に努めながら、あらゆる手法を使って組織を支える多様で有為な人材を広く県内外から確保するとともに、人材育成を進めていくことが肝要である。

本県においては、任命権者と連携し、インターンシップの実施のほか、採用説明会や学校訪問等の募集活動、ソーシャルメディアをはじめ様々な広報媒体

を活用した情報発信、東京での採用試験の実施、採用試験のスケジュールや実施方法の見直し等の取組を行ってきているところである。

しかしながら、若年層の人口減少が進み、人材の確保に向けた競争が、官民の間はもちろん、国や地方公共団体の間においても激化していることなどから、近年、採用試験の受験者は減少傾向にある。

そのような中、次代の県政を担う優秀で多彩な人材の確保に向けて、募集活動や広報活動の一層の充実・強化を図る必要がある。近年、学生の側では就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりが見られるなど、新卒者の採用を巡る状況が変化していることも踏まえ、本県の行政に携わることの魅力ややりがいについて、これまで以上にイメージ戦略を重視しながら積極的に情報発信を行うとともに、職員に対するキャリア形成支援や働き方改革への取組についても情報発信を行うなど、より訴求力を高めるための創意工夫が求められる。

とりわけ、技術系職員については、民間企業や国家公務員との間で人材獲得が競合する中、人材を確保することが困難な状況が継続しているため、本県の施策や技術系の仕事の魅力等を学生等に伝えられるようリクルーター制度を構築するなど、採用広報活動の一層の充実を図るほか、多様なキャリアパスの在り方の研究にも取り組んでいく必要がある。また、任命権者においては、これまでも民間経験者等の採用試験の内容を随時見直し、令和元年度からは、「職務経験者型採用選考試験」として実施してきており、人事委員会においても、令和2年度から、県職員等採用試験（大学卒業程度・一般行政事務）については、より幅広い層から優秀で多彩な人材を確保するため、主として民間企業との併願を考えている学生など、特別な公務員試験対策を行っていない者も受験しやすい試験内容とする採用枠を設けたほか、昨年度からは、県職員採用候補者の辞退への対応として、追加合格の制度を導入したところである。

今後とも、優秀な人材を確保するため、少子化や人材獲得競争の激化に伴う受験者の減少など社会情勢の変化を踏まえ、採用試験の実施方法等について、任命権者と連携して、国の有識者会議における今後の議論の状況や他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいくことが必要である。

また、県において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保し、

組織の活力維持を図るためには、定年延長に伴う定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保する等、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的観点からの定員管理にも努める必要がある。

なお、採用に関する広報・啓発活動については、状況に応じ、対面方式での実施に加え、参加者にとって移動の費用や時間がかからない等のメリットがあるオンライン方式の活用など、引き続き、より効果的な開催方法を検討の上、実施していく必要がある。

(2) 人材の育成

組織のパフォーマンスを向上させるためには、職員の主体的な成長を促進するための取組が重要である。

任命権者においては、これまで人事評価を通じて職員の能力や適性を把握し、長期的な人材育成を視野に入れながら計画的な人事配置を行うとともに、職員研修の受講機会の確保や職員育成面談の推奨など、人材育成の着実な実施に取り組んできたところである。

今後、社会経済情勢の変化等により県政を取り巻く環境が一層厳しくなる中、複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、職員のキャリア形成の支援が重要であり、任命権者において、これまで以上に多様な業務を経験する機会の付与を通じた人材育成を行う必要がある。また、豊富な経験や知識を有する職員から若手職員への技術継承を一層推進するとともに、職員研修の受講機会の拡充や資格取得の支援を行うことにより、職員の専門能力を向上させるほか、職員が自身のキャリア形成について考え、自らが身につけるべき能力を把握し、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備をさらに進めることが求められる。さらに、部下職員のキャリア形成・成長を支援する幹部・管理職員等のマネジメント力の向上が不可欠である。

研修においては、テレワークにも対応したオンライン方式を活用するなど、より柔軟性のある手法についても、さらに拡充していく必要がある。加えて、行政機関のデジタル化の推進の担い手となるデジタル人材の確保・育成といった課題にも、本県の実情に応じて、取り組んでいく必要がある。

また、本県においては、新規採用職員に占める女性の割合が他の都道府県に

比べて高い状況にあることから、性別を問わず、職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、性別を問わず管理職の候補となる職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

(3) 人事評価の適切な実施と活用

組織がパフォーマンスを最大限に発揮するためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理が重要になる。

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる客観性・透明性の高い制度として法定化され、人事評価の結果については、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされている。

本県においては、平成12年度から現行の人事評価制度を運用しており、任命権者において、勤務実績の給与への反映等に活用するとともに、実施状況を検証し、必要に応じて見直しを行ってきたところである。

今後も、人事評価制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要である。制度の運用に当たっては、評価者である上司は、在宅勤務のケースも含め、日頃から部下の勤務状況等を十分に把握し、個々の職員の公務への貢献に応じた評語を付与するとともに、より綿密で丁寧な面談やフィードバック等を行うなど、風通しのよい職場環境づくりを進める中で、上司と部下が信頼関係を深め、この制度を双方にとって実りのあるものとする必要がある。

また、人事評価制度を通じて、より高い意欲と能力を持った人材を育成するとともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上につなげられるよう実施状況を検証するとともに、必要に応じて、制度を改善していくことも重要である。

2 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、職員がやりがいを持

って生き生きと働くことができる環境を作るためには、柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進や仕事と生活の両立支援の取組が重要となる。また、働く場としての公務職場の魅力向上のためには、柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進や仕事と生活の両立支援の取組のほか、総実勤務時間の短縮や職員の健康管理対策の推進も含め、Well-beingの土台となる職場環境の整備を図る必要がある。

(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進及び仕事と生活の両立支援

個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする環境を整備するためには、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進や仕事と生活の両立支援の取組を進めることが極めて重要である。

本年の人事院報告では、民間・公務ともに、若年層ほど上司や人事担当者に対して一人ひとりのキャリア志向や業務上の成果への注目・配慮を求める傾向が見られ、職員一人ひとりの状況を踏まえたきめ細かな人事上の対応へのニーズの高まりがある一方で、国家公務員は民間企業従業員に比べて、自らに対する人事評価や人員配置について肯定的に捉える割合が低く、マネジメントへの納得感が低い傾向が見られることから、若年層職員の意識を踏まえたマネジメントの改善が喫緊の課題であるとしている。また、公務における人材マネジメントに係る課題解決の鍵は、Well-beingが実現される環境を整備することにあるとし、より一層柔軟な働き方として、フレックスタイム制の活用により、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる職員の範囲の拡大や職員の勤務間のインターバル確保、在宅勤務等手当の新設などを行うこととしている。

一方、本県では、『人生100年時代のフロンティア県』の実現に向けて、職員一人ひとりが、自律的かつ主体的に様々な政策立案やその実行に挑戦することが求められる中、公務職場の在り方を考えるときに、働き方や働くことに対する価値観もライフスタイルの状況を反映して多様化してきていることにも目を向ける必要がある。とりわけ、テレワークやフレックスタイム制といった柔軟な働き方を進めていくことで、「時間と場所」に囚われない、職員一人ひとりの状況を踏まえたきめ細かな対応を可能とすることが極めて重要である。本県

においては、平成27年度から早出勤務・遅出勤務といった勤務時間の弾力的運用を、平成30年度から在宅勤務・モバイルワークといったテレワークを、それぞれ開始し、その後、対象職員を拡大するなど、任命権者において柔軟な働き方の環境整備に取り組んでいるところであるが、フレックスタイム制については導入されていない状況である。本年3月、知事部局では「新しい働き方の推進に関する若手職員の提言」が取りまとめられたが、その中では「フルフレックスタイム制の導入」の提言もなされており、職員一人ひとりの状況を踏まえた柔軟な働き方については、特に中堅・若手の若年層、すなわち子育て中の世代にその要望が強いと考えられる。前述の国における、より一層柔軟な働き方の導入についても、フレックスタイム制の活用によるところが大きいこともあり、本県においても、フレックスタイム制の導入も含めた、より柔軟な働き方を実装するための制度改革について検討を進める必要がある。なお、フレックスタイム制については、職員が極力利用しやすい形態での試行等により、その制度導入に向けた課題やその解決策を精査することが必要である。

職員の仕事と生活の両立支援について、本県ではこれまで、休暇・休業や給与に関する各種制度の整備拡充を実施してきており、男性職員の育児休業についても、任命権者における取組の結果、その取得者数は増加傾向にある。しかしながら、男性職員の育児休業の取得期間は、女性職員と比べ、大半が2か月以下と短期間であることから、引き続き利用促進を図るとともに、利用者が希望する期間を実際に取得できるよう働きかけを行っていく必要がある。

このほか、夏季休暇について、人事院報告では、使用可能期間が業務上繁忙期に当たり、当該期間内に休暇を使用することが困難な職員について、使用可能期間を拡大することとしている。夏季休暇については、国の制度と本県の制度では異なる部分もあるが、国の見直しの趣旨を踏まえ、本県においても、使用可能期間の拡大が必要であると考えられる。

(2) 総実勤務時間の短縮

長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、職員の心身の健康の保持増進はもちろんのこと、公務の能率的な運営の確保、労働意欲や活力の向上、人材の確保など、様々な観点から、県として優先的に取り組

むべき重要な課題である。

超過勤務については、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による労働基準法等の改正や、国家公務員の超過勤務命令の上限規制に係る人事院規則の改正を踏まえ、本県においても、人事委員会規則により、平成31年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限時間等を設定している。

しかしながら、実際には超過勤務の上限を超えるケースが見られ、部局全体における人数割合は、令和4年度においては、前年度と比較するとわずかに減少しているものの、8%弱となっており、特定の所属・職員に超過勤務が集中している状況もある。

任命権者においては、これまでも超過勤務の縮減を図るため、様々な取組を行っているが、こうした状況を踏まえ、引き続き総実勤務時間の短縮に向けた強い取組姿勢を持って、超過勤務の要因分析を行い、その結果に基づいて、業務改善や事務事業の見直しに取り組むとともに、必要な人員の確保や適正な人員配置に努めるなど、総実勤務時間の短縮に向けた取組をより一層進めていくほか、職員が命令を受けずに超過勤務を行うことや、休憩時間を取らずに勤務することがないように、引き続き適切な勤務時間管理を行う必要がある。

また、大規模災害への対処等、重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務については、任命権者において「特例業務」として認めることにより、上限を超える超過勤務を命ずることができるものの、特例業務に係る超過勤務については、上限を超えた部分を必要最小限とすること、職員の健康の確保に最大限の配慮をすること、事後に要因の整理、分析及び検証を行うことが人事委員会規則上求められている。総実勤務時間の短縮については、超過勤務が上限を超えるか否かだけでなく、特例業務による超過勤務も含めた、勤務時間の総量を見据えた取組を進めていく必要がある。本委員会としても、労働基準監督機関としての役割を担っていることを踏まえ、超過勤務命令の上限規制を定めた規則を所管する立場から、引き続き規則の遵守状況の把握に努め、必要に応じて任命権者に対し指導・助言等を行っていく。

年次休暇については、任命権者における積極的な取組の効果もあって、職員一人当たり取得日数は、増加傾向にあり、また、1年間の取得が5日未満の人数の割合も、令和4年は、令和2年と比較すると半分程度にまで減少している。

しかしながら、今なお部局全体で1割程度の職員は、年次休暇の取得日数が5日未満となっている。民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年5日の年次休暇の確実な取得が求められるところであり、任命権者においては、引き続き計画的な年次休暇取得を促進するための取組を進める必要がある。

管理職員においては、総実勤務時間の短縮が重要課題の一つであるという認識のもと、リーダーシップを発揮し、定時退庁や年次休暇の取得がしやすい職場環境の整備に取り組むことはもとより、超過勤務の適正な管理と縮減や年次休暇の取得促進に向け、職場における適切な業務配分と計画的な執行に努めるなどマネジメント能力を一層向上させることが重要である。職員一人ひとりにおいても、強いコスト意識を持って、自発的に業務の改善や効率化に取り組むとともに、常に計画的で効率的な業務遂行に努めることが必要である。

とりわけ、教育職員については、その職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されているが、近年、教育職員に求められる役割が拡大し、これに伴って学校現場における長時間勤務が常態化するなど、その厳しい勤務実態が顕在化している。教育委員会においては、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」として勤務時間管理の対象とするため、条例・規則の整備等を行い、令和2年4月に県立学校教育職員の「時間外在校等時間」の上限を原則月45時間としたところである。

しかしながら、昨年度の状況を確認したところ、月によって、その人数割合には変動があるものの、時間外在校等時間が月45時間を超える者が恒常的に見られ、県立高等学校（県立中学校を含む。以下同じ。）、市町立学校等（小・中学校。以下同じ。）のいずれにおいても、特に4月から6月までの期間は連続して、その人数割合が5割を超えている状況である。また、そのうち最も多い月では、県立高等学校で6割弱、市町立学校等では8割超えとなる月もあった。

文部科学省の「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」にも示されているように、学校における働き方改革は、業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教育職員の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間

や児童生徒に接する時間を十分確保することにより、効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出すことを目指すものであり、次世代を担う子どもの教育の質にも影響を与える重要な課題である。このことを踏まえ、時間外在校等時間が長時間となる教育職員について、その要因の整理、分析及び検証を行い、業務量及び勤務時間・休憩時間の適切な管理をはじめ、教育職員の心身の健康及び福祉の確保のための取組について、引き続き着実に進めていくことが重要である。

(3) 職員の健康管理対策の推進

職員の心身両面にわたる健康管理は、職員本人とその家族にとってはもちろんのこと、公務の能率的な運営の確保や県民に対する質の高いサービスの提供の観点からも重要な課題である。

任命権者においては、これまでも各種健康診断、健康診断事後指導、カウンセリング、セミナー等の事業を実施し、その内容の充実を図ってきたところであるが、病気休職者の減少には至っておらず、定期健康診断における有所見者の割合は依然として高い水準で推移している。病気休職や在職死亡を未然に防ぐためにも、引き続き、各種診断結果についての適切な指導の機会や職員が相談しやすい環境を充実させることにより、職員自らの健康管理意識を向上させていく必要がある。

とりわけ、メンタルヘルスについては、病気休職者のうち心の病気が原因である者が依然として半数以上を占めていることから、心の不調者の発生防止、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが重要である。

任命権者においては、これまでも個別相談や研修、長期病休者の円滑な職場復帰支援等の対策を行ってきたところであるが、ストレスチェックを適切に実施し、職員自身のストレスへの気付きやその対処の支援、集計・分析結果の職場環境改善への活用等を通じて、職員が心の不調になることを未然に防ぐとともに、管理職員による部下の健康状態の的確な把握と早期対応を促進する必要がある。

また、長時間労働は、職員の心身の疲労を蓄積させ、心と身体の病気を引き

起こす要因にもなり得ることから、引き続き、超過勤務の縮減に向けた取組を着実に進めるとともに、やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、その健康を確保するため、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努める必要がある。

さらに、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどのハラスメントについては、心の病気を引き起こす要因となり得るだけでなく、各職場の円滑な業務運営に支障を及ぼすことから、任命権者が定めたハラスメントの防止等に関する方針、要綱等に基づき、ハラスメントの発生を防止するとともにハラスメントが潜在化しないよう、今後とも、意識啓発に取り組み、相談体制を一層充実させるなど、ハラスメントを根絶する強い意志を持って対策を推進していく必要がある。本委員会としても、地方公務員法に基づき、職員からの苦情相談等に引き続き適切に対応していく。

3 高齢層職員の能力と経験の活用

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用することが不可欠である。

こうした中、定年を段階的に65歳に引き上げるための地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月に可決・成立したことを受け、本県においても関係条例等を整備したところである。

今後、職員構成の高齢化や職員の在職期間の長期化が進行する中、公務の能率的運営を確保するため、また、高齢期における多様な職業生活設計の支援を図る観点からも、職員の気力及び体力の個人差や働き方に対する多様なニーズも考慮しつつ、業務内容や配置、モチベーションの向上施策のほか、給与・任用形態等を含めた高齢期雇用の在り方について、国や他の都道府県、民間の動向等を注視しながら、引き続き検討を行っていく必要がある。

4 公務員倫理の徹底

公務員は、全体の奉仕者として、率先して法令を遵守することはもちろんのこ

と、厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が強く求められている。

多くの職員は、県民の信頼に応えるべく真摯に日々の職務に精励しているところであるが、一部の職員による公務員としての倫理観を問われるような不祥事の発生は、県民の公務に対する信頼を失墜させるだけでなく、職員全体の士気の低下を招きかねない。

任命権者においては、これまでも不祥事の未然防止に向けた取組が行われているところであるが、引き続き、職場での指導や研修等あらゆる機会を通じて、コンプライアンス（法令や服務規律の遵守）の一層の徹底を図るとともに、職員においては、一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

Ⅲ 給与勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本としつつ、国や他の地方公共団体の職員との均衡等も考慮し、職員の適正な処遇を確保するために設けられたものである。

本勧告においては、職員の給与と民間の給与との較差を解消し、国や他の都道府県との均衡を図る観点から、給料表の改定と期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定等について、所要の措置を講じていくこととした。

議会及び知事におかれては、給与等に関する報告・勧告制度の意義や役割を御理解いただき、速やかに勧告どおり実施されるよう要請する。