

別紙第 1

報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

第 1 給与に関する報告

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和 4 年人事・給与統計調査」によると、本年 4 月 1 日現在の職員の総数は 23,958 人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の 7 種 13 給料表があり、平均給与月額は 381,484 円（給料 348,999 円、扶養手当 8,363 円、地域手当 7,833 円、その他の手当 16,289 円）となっている。また、その平均年齢は 41.1 歳、平均経験年数は 18.7 年、男女別構成比は男 57.6%、女 42.4%、学歴別構成比は大学卒 83.8%、短大卒 5.3%、高校卒 10.9%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,417 人の本年 4 月における平均給与月額は 361,648 円（給料 327,272 円、扶養手当 8,978 円、地域手当 8,837 円、その他の手当 16,561 円）となっている。また、その平均年齢は 42.3 歳、平均経験年数は 20.3 年、男女別構成比は男 64.9%、女 35.1%、学歴別構成比は大学卒 73.5%、短大卒 9.1%、高校卒 17.4%となっている。

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、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、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 840（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 165 の事業所を対象に、「令和 4 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、県の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 6,054 人及び教育、研究関係等 32 職種の 203 人について、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役職段階、学歴、年齢等を調査した。

また、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について調査したほか、各民間事業所における給与改定の状況等についても調査した。

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した民間事業所の割合は 41.8%（昨年 27.9%）となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 0.0%（同 1.6%）となっており、昨年に比べて減少している。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は 90.2%（昨年 86.7%）となっており、昨年に比べて増加している。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 36.4%

(昨年 58.8%)、高校卒で 36.0% (同 58.8%) となっている。
そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒
で 47.4% (同 32.0%)、高校卒 52.4% (同 32.0%) であり、
据え置いた事業所の割合は大学卒で 52.6% (同 68.0%)、高校
卒で 47.6% (同 68.0%) となっている。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、月例給の比較において、「令和 4 年人事・給与統
計調査」及び「令和 4 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づ
き、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間従業員にあつて
はこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者
について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年
4 月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を
行った。

その結果は、別表第 3 に示すとおりであり、民間従業員の給与
が職員の給与を 1 人当たり平均 852 円 (0.23%) 上回っていた。

(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
払われた特別給の調査結果は、別表第 4 に示すとおり、年間で所
定内給与月額 of 4.39 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 (4.30 月) を上回っている。

4 物価及び生計費等

本年 4 月の岐阜市の消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で
プラス 2.3% となっている。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年 4 月に
おける岐阜市の勤労者世帯の 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 158,450 円、183,240 円及び 208,050 円となっている。

「労働マトリックス（労働市場月報）」（岐阜労働局）によると、本年 4 月の本県の有効求人倍率は、昨年 4 月から 0.26 ポイント増加して 1.61 倍（季節調整値）となっている。また、本年 4 月の本県の新規求人倍率は昨年 4 月から 0.49 ポイント増加して 2.80 倍（季節調整値）となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、本年 4 月の完全失業率は、昨年 4 月から 0.3 ポイント減少して 2.5%（季節調整値）となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年 8 月 8 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与の改定等について勧告した。その概要は、次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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 83.2%)

<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 921 円 (0.23%)

[行政職俸給表(一) 適用職員・・・現行給与 405,049 円、平均年齢 42.7 歳]

[改定の内訳：俸給 818 円 はね返し分(注)103 円] (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

<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)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41 月 [公務の平均支給月数 4.30 月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3%[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

<実施時期>

月例給：令和4年4月1日

ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4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3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

6 むすび

(1) 本年の職員の給与の改定

ア 改定の必要性

前記3のとおり、本年は月例給及び特別給のいずれにおいても、民間従業員の給与が職員の給与を一定程度上回る状況が認められたところである。

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から、民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要であり、本県では、これまで毎年の給料表改定等を通して、地域の民間賃金水準との較差の解消を図ってきた。

まず、月例給については、国家公務員の給与水準を考慮した上で、本県の給料表改定に係る考え方やこれまでの経緯等を総合的に勘案すると、本年の人事院勧告による俸給表改定を参考にして給料表改定を行うことが適切であると判断した。

そして、特別給についても、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き上げることが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(7) 給料表

(行政職給料表)

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、大学卒程度試験採用職員に係る初任給については3,000円、短大・高校卒程度試験採用職員に係る初任給については4,000円、それぞれ引き上げることとし、20歳台半ばに重点を置き、若手職員に対し一定の改善が及ぶよう国家公務員に対してとられる措置に準じて引上げ改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

(行政職給料表以外の給料表)

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考慮して、改定を行うこととする。

また、教育職給料表の改定に当たって、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関するモデル給料表の改定を参考にして行うこととする。行政職給料表以外の給料表の改定についても、本年4月に遡及して実施する。

(1) 期末手当・勤勉手当

期末手当・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月分引き上げて、4.40月分とすることとする。

また、教育職給料表(一)の適用を受ける職員のうち学長の職を占める職員及び再任用職員の勤勉手当並びに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、同様に支給月数を引き上げることとする。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況及び国家公務員に対してとられる措置を考慮して勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

(2) 定年引上げに伴う給与制度見直しに向けた検討

令和3年6月に「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から定年年齢が65歳まで段階的に引き上げら

れる。このような中、人事院は本年の人事院勧告時の報告において、給与制度についても各種課題に対応できるようアップデートを図ることが必要とし、人員構成の変化や人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、様々な側面から一体的に取り組を進め、令和5年夏に具体的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ていくとした。

本県においても令和5年4月からの段階的な定年引上げに係る各種整備を進めているところであるが、公務員制度は大きな変革期を迎えており、今後もより一層、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる。加えて給与制度については、定年の引上げが完成する令和13年3月までに、60歳前後で給与水準を連続的なものとする必要があるため、引き続き国及び他の都道府県の動向を注視するとともに、職員の能力・実績・職責を的確に反映する制度となるよう総合的に検討を進めていく必要がある。

(3) 給与勧告実施の要請

本委員会の給与勧告制度は、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、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。

第2 公務運営の改善等に関する報告

1 人材の確保と活用

(1) 多彩で有為な人材の確保

社会情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応できる、多彩で有為な人材を確保することは本県にとって重要な課題である。

本県においては、過去に行財政改革で職員の採用抑制を行ったことなどにより30代～40代が他の年代に比べて少ない職員構成となっており、特に技術職では、若い世代の職員が極端に少ない職種がある。このため、今後の行政サービスのあり方を踏まえ、あるべき職員規模や職員構成を見据えながら、優秀な人材を必要数確保していくことが非常に重要である。

本委員会としては、職員の年齢構成の是正等を目的として、社会人経験を有する人材確保に取り組んでいる。大学卒程度試験(行政Ⅱ)の受験可能年齢を令和2年度から39歳までに引き上げるとともに、就職氷河期世代や社会人経験者を対象とした採用試験を実施し、多様な経験を有し職務遂行能力の高い人材を確保する取組を進めている。

また、県職員ガイダンス、技術系職員が働く現場の見学会、県内高校での県職員説明会等を実施しているほか、大学等の就職セミナーにも参加している。新たな試みとして、昨年度からは動画配信サイトで職員採用PR動画を配信して、積極的に本県職員の仕事内容や職場等についての具体的なイメージの浸透を図っている。

本委員会では、引き続き、任命権者と連携して受験者の動向を把握するとともに、本県職員に関するきめ細かい情報発信、採用試験時期の前倒し、試験内容の見直しなど、一層の受験者確保に繋げる手法の検討を進め、優秀な人材の確保を図っていく。

さらに、障がい者雇用については、職員として採用した障がい者が、より一層能力を発揮できるよう、障がい者に対する必要な環境整備、合理的配慮事例の情報共有等の支援を行っていく。

(2) 人材の育成

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により社会経済情勢が大きく変化する中、職員を取り巻く環境も変化している。行政課題、組織・職員構成、職員の就業意識の変化やテレワーク等の柔軟な働き方に対応した体系的、長期的な人材育成が求められる。

職員の育成に当たっては、職員としての使命感・倫理観の涵養や政策立案・実行能力の向上、将来のキャリア形成を支援する研修を充実させるとともに、職員が計画的に受講できる仕組みが重要である。加えて、各々の職場においても職員を育成する風土を醸成するなど、組織全体で職員の育成に取り組む必要がある。

特に管理職員は、日常業務や職員面談等の機会を活用して、職員の今後のキャリアに資するような指導・助言を行うなど、コミュニケーションを十分に図ることが求められる。とりわけ、新規採用職員が配属された職場では、担当係長やOJTトレーナーをはじめ、所属職員全員によるOJTを適切に実施し、新規採用職員が早期に環境や仕事に適応し能力を発揮できるよう努める必要がある。

また、本県では、近年、女性職員の割合が増えていることを踏まえ、管理職員を対象とした研修等を通じて、性別や家庭の事情等に係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとられない意識改革を進め、女性職員の幅広い分野への配置や登用に、より一層努める必要がある。

(3) 人事評価制度の適切な運用

人事評価制度は、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するほか、職員の能力を適正に把握し、評価

結果を基にした人材育成やマネジメント強化の役割を兼ねている。

このため、その運用に当たっては、職員の十分な理解と納得を得ることが不可欠である。任命権者にあつては、引き続き、客観的で公正な評価が徹底されるよう、評価者に対する研修の充実に努める必要がある。また、評価結果を適切に開示するよう評価者に徹底するとともに、被評価者からの苦情に対しては適切に対応していく必要がある。

さらに、職員面談等を通じて、業務目標の共有や職員の能力向上に向けた指導・助言を行うなど、人材育成やマネジメントの観点からも制度を有効活用するとともに、在宅勤務等の多様な働き方も踏まえ、制度の問題点の把握と改善に努めるなど、より良い制度としていくために不断の取組が求められる。

令和2年度からは、人事評価の結果に基づき、職務の遂行に支障を来す職員を対象とした支援措置として「職務能力向上支援プログラム」が実施されている。プログラムを行うに当たっては、対象職員にその趣旨等を丁寧に説明するとともに、職務遂行能力の向上が図られるよう効果的な実施に努める必要がある。

(4) 定年の引上げに伴う課題の検討

令和5年度からの定年の引上げに伴い、高齢期の職員が、その知識・経験を存分に発揮し、行政サービスの向上、若年層を含む全ての職員の働き方改革につながるよう、人事管理、職場環境の整備等、様々な課題について検討していく必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

職員の健康保持、効率的な行政運営等の観点から、長時間労働の是正は極めて重要な課題である。

本県では、平成31年4月から、人事委員会規則により時間外勤

務を命ずることができる上限時間を設定し、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところである。

昨今、新型コロナウイルス感染症により、感染拡大防止、社会経済活動の維持等の業務が著しく増加しており、関連業務に直接従事する職員はもとより、応援職員を派遣した所属においても職員の負担が増している。

知事部局では、令和3年度に時間外勤務が上限時間(月45時間)を超過した職員は延べ4,132人、このうち月100時間以上となった職員は延べ520人と、多数の職員が長時間の時間外勤務を行っている。

こうした状況を受け、知事部局では、従来の対策に加え、時間外勤務の月45時間超過は連続2か月以内とすることを目標とするとともに、月100時間を超過した職員については管理職員が面談等により速やかに健康状態を確認することとしている。

また、教育現場では、教職員の多忙化、長時間勤務の常態化が課題となっており、特に近年は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策やオンライン授業の導入等により教職員の負担が増えている状況にある。

長時間労働の是正に向けて、各任命権者においては、まず職員一人ひとりの勤務実態を客観的な記録等により、正確に把握することが必要である。その上で、長時間の時間外勤務を行った職員に対しては、管理職員による健康状態の把握、医師による面接指導を徹底するなど、その健康管理に十分配慮することが求められる。さらに、業務の合理化、事務事業の抜本的な見直し、職員間の業務負担の平準化、適正な人員配置等、職員の負担軽減につながる実効性のある方策を積極的かつ迅速に講じる必要がある。

また、長時間労働の是正には、管理職員の役割が極めて重要であるため、管理職員が率先して取り組むべく、マネジメント能力

向上、意識改革を進めるとともに、その役割を十分に果たせるよう管理職員自身の負担軽減にも配慮する必要がある。

特に、教育委員会においては、平成29年度から毎年度策定している「教職員の働き方改革プラン」に基づき、学校業務の効率化、教職員の意識改革、部活動改革等、実効性のある取組を着実に進めていくことが必要であり、市町村立学校の教職員についても同様に取組が進められるよう、市町村教育委員会に対して働きかけていくことが求められる。

本委員会としても、引き続き長時間労働の実態把握に努め、時間外勤務の上限規制の運用状況や、健康管理措置の状況、長時間労働の是正対策等を把握するとともに、任命権者と連携し、必要な指導等を行っていく。

上記のとおり、長時間労働の是正に向け、実効性のある対策を早急に進めていく必要があるが、マネジメント強化、業務の合理化等の対策を進めてもなお、職員が恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた人員が確保される必要がある。

次に、年次休暇等の取得の促進については、各任命権者において、取得日数の目標を設定し、職員に計画的な取得や連続取得を促すなどの取組が進められている。

知事部局における令和3年の年次休暇の一人当たり平均取得日数は11.3日となっており、更なる取得促進が求められる。引き続き、休暇取得に対する各職員の意識向上、休暇を取得しやすい環境づくりを着実に進めていくことが求められる。

(2) 職員の健康管理

職員がその能力を十分に発揮し、職務を遂行していくためには、心身ともに健康であることがその土台となる。

本県では、令和3年度の休職者のうち約7割が精神系疾患を原

困としており、職員のメンタルヘルス対策は特に重要な課題である。

しかしながら、職務内容の複雑化や社会の急激な変化により、様々な行政課題への対応を迫られている状況、特に新型コロナウイルス感染症や大規模災害等、緊急に対応しなければならない業務に係る職員の負担増加といった状況を考えると、様々なストレスによって、心身に不調をきたす職員の増加が懸念される。

管理職員は、日常業務や会話を通じて職員の状況を把握し、ストレスの有無や心の健康状態の変化を早期に察知し、相談窓口の紹介や医療機関への受診勧奨等、早期発見・早期対応に努める必要がある。また、業務量、人間関係等にも目配りし、ストレス要因の発生防止に努めることが望ましい。

心の健康づくりについては、ストレスチェックの実施により、職員自身にストレスへの気づきを促すとともに、部署ごとの職場環境の課題を把握し、その改善を図る取組が進められている。令和3年度の職員のストレスチェック実施率は90%を超えている状況にあり、今後もストレスチェック制度の更なる活用により、職場環境の改善や健康管理体制の充実を図ることが求められる。

各任命権者においては、職員の健康状態を十分に把握するとともに、(1)で述べた長時間労働を行った職員に対する医師の面接指導を確実に実施するなど、必要な措置を迅速に講じる必要がある。

(3) ハラスメント防止対策

「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」など、職場におけるハラスメントを防止していくことは、職員の心の健康のみならず、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる働きやすい勤務環境を実現する上で、重要な課題で

ある。

また、近年社会的関心が高まっているLGBTなどの性的マイノリティについて、ハラスメントや差別が生じないように意識啓発等を進めていくことも必要である。

各任命権者においては、研修等を通じた意識啓発、相談窓口の設置、職員からの情報提供等により、ハラスメントの防止と早期対応に努めているところであるが、令和3年度においても、パワー・ハラスメントによる懲戒処分事案が発生しており、その根絶には至っていない。

ハラスメント防止には、管理職員の意識や役割が極めて重要であることから、研修をより実効性のあるものとするなど、管理職員のハラスメント防止意識や初期対応能力を一層高めていくことが必要である。また、事案の早期発見、早期対応のため、複数の相談窓口を設けるなど、職員が利用しやすい相談体制を構築していくことが求められる。

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 多様な働き方の推進

本県では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として在宅勤務を推進しており、テレワーク用パソコンの各所属への配備、オンライン会議システムや公用電話番号サービスの導入等、在宅勤務を行う環境が着実に整備されている。

在宅勤務は、育児、介護等のために時間の制約を受ける職員が仕事との両立を図るうえで非常に有効であるほか、その他の職員においても、公務能率の向上や健康確保に資するものであり、これからの新しい働き方として、各々の職場の特性に応じた活用が求められる。

現在、本県では、「デジタル・トランスフォーメーション推進計

画」に基づき、行政手続のオンライン化や業務プロセスの最適化が進められており、令和5年1月に開庁予定の新県庁舎では、デジタル技術を活用し、業務の効率化、行政サービスの向上に配慮された新しい執務環境が整備される。

こうした執務環境等の変化を受けて、すでに実施されている朝型勤務、勤務時間のスライド、サテライトオフィスでの勤務等の活用も含め、職員のライフスタイルに配慮した多様な働き方を推進していくことが求められる。

(2) 子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立支援

少子高齢化が進む中、男女を問わず、職員が子育て、介護等の家庭生活と仕事を両立し、その能力を発揮できる勤務環境を整備していくことは重要な課題である。

子育てに関しては、各任命権者において「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」が策定され、仕事との両立支援の取組が進められている。

この行動計画では、男性職員の育児休業取得率が指標として掲げられており、令和3年度の男性職員の育児休業（6日以上）取得率は、知事部局は46.7%と高い水準にある一方で、教育委員会は9.0%（市町村立学校の教職員を含む。）と低い水準にとどまっている。

また、令和4年1月には人事委員会規則の改正により不妊治療休暇の取得可能日数が拡大されるとともに、同年10月からは地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により育児休業の取得上限回数が2回（男性職員は4回）に拡大されるなど、両立支援制度の拡充が図られているところである。

各任命権者においては、拡充された制度の周知や、制度を利用しやすい環境の整備等、行動計画に基づく取組を着実に推進していくことが求められる。特に、教育委員会においては、教職員が

安心して制度を利用できるよう、制度の周知徹底、教職員の意識改革、代替職員の配置等に取り組むとともに、市町村立学校の教職員についても同様に取組が進められるよう、市町村教育委員会に働きかけていくことが求められる。

また、高齢化社会の進展を受け、親等の介護に直面する職員は今後も増加すると見込まれる。

現在、介護休暇、介護時間（時短勤務）、早出遅出勤務等の両立支援制度が設けられているが、各任命権者においては、子育て支援と同様に介護支援制度の周知、制度を利用しやすい環境整備に努めることが求められる。

なお、子育て、介護等に関する両立支援制度については、国や他の都道府県の状況等も参考に、制度の充実へ向けた検討を続けていく必要がある。

4 公務員倫理の確立等

本県では、平成 18 年度の不正資金問題以降、「県政再生プログラム」を策定し、県政の信頼回復に努めてきたところである。

職員一人ひとりが自らの行動が公務に対する信用に影響を与えることを認識して、事務処理における法令等規定の忠実な遂行はもとより、職員倫理と服務規律の保持に努めると同時に、行政課題に果敢に取り組んでいくことで、一層の行政サービスの向上に努め、県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる。

また、事務が適切に行われていないことは、個々の職員の責任であるばかりではなく、とりわけ類似の事案が複数の職場で見受けられる場合には、そこに構造的問題のある可能性も否定できないことから、事案の背景を検証し、改善が必要な場合には適切な対応をとることが望まれる。