

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4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13,983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、その平均給与月額は376,867円（平均年齢40.5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3,543人であり、その平均給与月額は355,385円（平均年齢41.1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563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4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 90.1%）。

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33.1%（昨年39.7%）、高校卒で12.8%（同19.7%）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大学卒で45.4%（同40.7%）と増加し、高校卒で31.9%（同54.8%）と減少している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で54.6%（同59.3%）と減少し、高校卒で68.1%（同45.2%）と増加している（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49.8%（昨年36.6%）、課長級で38.6%（同28.0%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）、課長級ともに昨年同様なかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所のうち、定期昇給の額を増額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で22.9%（同21.0%）と昨年に比べ増加し、課長級で15.5%（同17.4%）と減少している。一方、定期昇給の額を減額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で1.2%（同3.3%）、課長級で1.2%（同4.1%）といずれも昨年に比べ減少している（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0.24%（848円）上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	
361,284円	360,436円	0.24%（848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3,543人のうち、3,366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4.42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（4.30月分）を上回っている（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	2.25月分
	上半期	2.17月分
	計	4.42月分

(注) 「下半期」とは令和3年8月から令和4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、2.0%増となっている。

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188,870円、211,690円及び234,490円である。

5 国家公務員の給与等

人事院は、8月8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

～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 はね返り分(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

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。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

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0.24%（848円）上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、こうしたことを総合的に判断し、給料表について、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、若年層の給料月額を引き上げる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）についても、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

(2) 本年の給与改定

ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.24）を乗じて改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

イ 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4.30月分を0.10月分引き上げ、4.40月分とする必要がある。支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、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必要がある。

また、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割合を引き上げる必要がある。

2 今後の検討課題

(1) 人材の確保及び育成等

少子高齢化を背景にますます多様化する県民ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、高い能力と意欲を持った人材の確保及び育成が極めて重要であるが、本年度の県職員採用試験（大学卒程度）の申込者数は、新型コロナウイルス感染症により停滞していた民間企業の採用意欲の回復傾向が影響し、本県を含む多くの都道府県で前年度よりも減少するなど、職員採用をめぐる環境は厳しさを増している。

本委員会においては、県職員採用試験の申込者数の増加に繋げるため、学生・保護者向けの職員採用説明会の開催や大学の就職ガイダンスへの参加、SNS や令和2年度に開設した職員採用ポータルサイトによる情報発信といった職員募集活動に取り組んでいる。昨年10月からは、任命権者と連携し、県職員に興味がある学生等を対象に、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」を新たに実施したほか、本年度は、2年振りに県外での就職セミナーに参加しているところであり、引き続き様々な機会を捉え、積極的に職員募集活動を展開していく。

県職員採用試験については、これまで、スマートフォンでの申込みや県職員採用試験（大学卒程度）の第1次試験会場の追加といった志望者の利便性向上をはじめ、技術職採用試験（大学卒程度）の受験上限年齢の引上げや特別（追加）募集の実施といった受験機会の拡大に加え、就職氷河期世代を対象とした職員採用試験の実施や職務経験者採用試験における「行政（情報）」区分の新設による社会人経験や専門知識を十分に備えた人材の確保など、社会情勢の変化に応じて見直してきた。本年の人事院勧告において、人事院は、民間企業における採用活動の早期化への対応、幅広い人材が受験しやすい試験の実現、第二新卒や理系学生の確保のための取組など、申込者数の増加に向けた国家公務員採用試験の見直しについて検討を進める旨報告しており、本県においても、任命権者と連携しながら、県職員採用試験の見直しについて、今後の国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していく必要がある。

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ICT利活用などの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、特定事業主行動計画に基づき、職域拡大による多様な職務機会の付与、キャリア形成・育児支援研修の実施、キャリアパスモデルの紹介、部下や業務のマネジメントを担うグループリーダーへの積極登用に取り組み、本年4月における管理職に占める女性職員の割合は過去最高を更新した。他方、本年度の県職員採用試験（大学卒程度）では、女性の申込者の割合が過去最高を更新するとともに、行政職では初めて5割を超えたところであり、今後とも女性職員の活躍を支援するための研修を実施するとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の整備、ハラスメント防止対策の徹底などを通じて、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。

会計年度任用職員制度の運用については、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、引き続き国や他の都道府県の動向に留意しながら、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、特定事業主行動計画に基づき、年次有給休暇の取得や男性職員の育児参加を促進するため、年次有給休暇を年5日以上確実に取得する計画表の進捗管理の強化、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・周知に取り組み、昨年の年次有給休暇の平均取得日数、育児休業取得率はいずれも増加した。特に知事部局においては、年次有給休暇取得日数が5日未満であった職員の割合は昨年を大きく下回り、男性職員の育児休業取得率は初めて3割を超えるなど、取組の成果は着実に現れている。

また、昨年12月に改正された人事院規則や本年5月に改正された地方公務員の育児休業等に関する法律を踏まえ、本県においても、男性職員による育児の促進及び女性職員の活躍促進並びに妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための出生サポート休暇の新設、男性職員の育児参加休暇の対象期間の拡大のほか、会計年度任用職員にあっては、育児休業の取得要件の緩和、男性職員の育児参加休暇や配偶者出産休暇の新設、女性職員の産前・産後休暇の有給化といった措置を講じたところである。管理職員においては、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。

多様で柔軟な働き方の推進については、任命権者において、昨年度、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、テレワークシステムの利用可能環境を整備するとともに、在宅勤務での活用を促進するなど、育児や介護等により時間的制約がある職員が能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいる。本年の人事院勧告において、人事院は、柔軟な働き方を一層推進するため、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するとともに、テレワークや勤務間インターバル確保の方策等について引き続き検討を行う旨報告しており、本県においても、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度について、今後の国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討していく必要がある。

(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、昨年度からは、月100時間を超える時間外勤務を行った職員に対して産業医による面接指導を義務化したほか、人事異動1年目の20歳台の職員にセルフチェック票を配付して自身のメンタルの状態を確認することとするなど、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に努めるとともに、面接指導を実施した職員に対しては、産業医の意見を踏まえ適切に対応す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。

任命権者においては、令和2年6月に施行された改正労働施策総合推進法を踏まえ、「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、職員向けパンフレットの配布やハラスメント相談専用のメールアドレスの開設といった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、原則として月45時間、年360時間、他律的業務の比重が高い部署においては月100時間、年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、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み、昨年度の一人当たりの時間外勤務は前年度に比べて減少するなど、一定の成果を上げている。他方、保健所をはじめとする新型コロナウイルス感染症への対応業務は増加しており、引き続き業務が著しく増加した職場への全部局からの応援職員の配置といった柔軟で機動的な対応、デジタル技術の積極活用による事務の効率化、民間委託の推進による事務負担の軽減に取り組むなど、特定事業主行動計画で掲げ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、本年4月から、職員の健康管理のため、パソコンの使用時間の記録等を利用した勤務時間管理を開始しており、管理職員においては、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さ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30年3月、「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業日を設定するとともに、教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）や部活動指導員の配置による業務の縮減、ICTを活用した業務の効率化に取り組んできた。この結果、昨年度の教職員一人当たりの時間外勤務時間は、小学校、中学校及び全日制高等学校いずれの校種においても、一斉臨時休校といった新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受ける前の令和元年度に比べて減少したものの、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の達成には至らず、特に中学校においては、教職員の1割が月80時間を超えている。

本年3月には、国の「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服務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」を踏まえ、県立学校の教育職員の時間外勤務時間の上限を、原則として月45時間、年360時間、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合には月100時間、年720時間等と設定し、その範囲内となるよう業務量の適切な管理を行うとする教育委員会規則を制定し、本年度は、部活動指導員の増員、ICT支援員の県立学校への新規配置といった外部人材の積極活用、AIを活用した採点業務省力化ソフトの全日制高等学校への導入といった校務のICT化の推進に取り組んでいる。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。

また、国においては、本年度、全国の小学校、中学校及び全日制高等学校を対象とした教員勤務実態調査を実施し、その結果を踏まえて給与制度の法的な枠組みも含めた教員の処遇の在り方を検討することとしており、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

本委員会としても、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) 定年の引上げ

昨年6月に成立した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を踏まえ、本県においても、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、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し、当分の間の措置として、60歳を超える職員の給料月額を60歳前の7割水準の設定とする条例改正が行われたところである。

本委員会においては、改正条例の施行に関し必要な事項を定める人事委員会規則の整備に向け、定年の引上げが円滑に行われるよう、国から示されている運用通知等を参考に、任命権者の意見も聴きながら検討を進めている。

任命権者においては、60歳以後の勤務条件に関する情報提供を丁寧に行うとともに、職員の60歳以後の勤務の意思確認に努め、定年の引上げ期間中においては、職員の年齢構成に偏りが生じることのないよう、中長期的な観点から定員管理を行っていく必要がある。

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、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、若年層の給料月額を引き上げることを内容とするものである。

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。