

別記第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年 10 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について検討を行ったことから、人事管理に関することと併せて、次のとおり報告する。

I 給与に関する事項

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を経済・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4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 8,908 人、県費負担市町立学校教職員 7,139 人、合計 16,047 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 3,444 人で、その平均給与月額 は 349,192 円（給料 319,851 円、扶養手当 8,434 円、地域手当 20,907 円）であり、平均年齢は 41.1 歳（男性 42.3 歳、女性 38.9 歳）、性別構成は男性 65.7%、女性 34.3%、学歴別構成は大学卒 73.9%、短大卒 11.3%、高校卒 14.8%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 378,661 円（給料 347,870 円、扶養手当 8,691 円、地域手当 22,100 円）であり、その平均年齢は 40.6 歳（男性 41.0 歳、女性 40.0 歳）、性別構成は男性 59.0%、女性 41.0%、学歴別構成は大学卒 84.5%、短大卒 5.7%、高校卒 9.6%、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 648 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 133 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。なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 5,942 人および研究員、教員等 32 職種の 608 人について、本年 4 月分として個々の従業員に支払われた給与月額および当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績についても調査した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、95.5%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6,102人の給与について調査したところ、参考資料第15表のとおりとなっている。

(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 (規模計)
新卒事務員・技術者計	大 学 卒	210,219
	短 大 卒	190,770
	高 校 卒	171,061

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49.0%(昨年32.9%)、ベースダウンを実施した事業所はなかった(同1.8%)。

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	ベース改定の慣行なし
	%	%	%	%
係 員	49.0	9.5	-	41.5
課 長 級	39.3	9.3	-	51.4

注 ベース改定の慣行の有無が不明およびベース改定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89.8%(昨年82.1%)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28.5%(同18.9%)、減額となっている事業所の割合は3.8%(同9.7%)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	90.7	89.8	28.5	3.8	57.5	0.9
課 長 級	80.7	79.7	24.1	3.0	52.6	1.0

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改定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4.41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
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	386,667	293,889
	上半期 (A2)	387,176	287,482
特別給の支給額	下半期 (B1)	864,513	554,550
	上半期 (B2)	841,819	520,700
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.24	1.89
	上半期 (B2/A2)	2.17	1.81
	年間計	4.41	3.70
年間の平均		4.41	

注1 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。

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41.7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1,051円（0.28%）下回っていた。

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) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
374,723円	373,672円	1,051円 (0.28%)

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4.41月分に

相当しており、職員の期末手当および勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。

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100.7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99.0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99.9、近畿6府県は99.4～100.9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）は、昨年4月に比べ全国で2.5%、大津市で2.2%上昇している。

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163,210円、183,170円および203,110円となっている。

（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8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。

これらの概要は別紙のとおりである。

8 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。

現行の各給料表については、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。

なお、行政職以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとと

もに、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。

諸手当のうち扶養手当については、子に係る扶養手当は、本年4月1日現在、9,700円であるが、本年の公民較差および給料表の改定を考慮し、9,900円に引き上げることが適当である。

期末手当および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0.10月分引き上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に支給月数を引き上げることとする。

II 人事管理に関する事項

1 人材の確保

近年、少子高齢化や民間企業の高い採用意欲、就職活動の早期化等の影響により、上級試験の受験者数が減少傾向にある一方、本県においては一定の退職者数が見込まれるとともに、2025年開催予定の国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会など今後本県で開催予定の行事に向けて必要な人員を確保するため、採用予定人員は増加傾向にある。

このような中、優秀な人材の確保に向けて、本年度は「滋賀県版通年採用」を導入し、最終合格者の希望を踏まえた採用時期の柔軟化を打ち出すとともに、行政職（アピール試験型）において、面接試験に加え筆記試験でも各受験者の実績や強みを評価することとし、より人物重視の試験とする見直しを行ったが、本年度の上級試験の受験者数は547人、競争倍率は3.6倍と、いずれも過去10年間で最低となった。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が続いている。

国においては、国家公務員採用試験の見直しが進められているところであり、本県においても国の動向を注視しつつ、特に技術系職種については民間企業の内々定解禁日（6月1日）を見据えた採用試験制度の見直しを検討する必要がある。

また、就職先として選ばれるために、長時間労働の是正をはじめとした働きやすい職場環境づくりに向けた取組を強化し、職場としての魅力を高めることが重要である。

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今まで以上に強くアピールしていくことが必要であり、引き続

き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。

2 全ての職員の活躍推進

人口減少や少子高齢化、第4次産業革命と呼ばれる飛躍的な技術革新など、本県を取り巻く環境は日々変化するとともに、近年若手職員や女性職員が増加し、今後は定年引上げに伴い高齢期職員の増加が想定されるなど、職員構成も変化してきている。

このような中、複雑化・多様化する行政需要に的確に対応するためには、性別、年齢、障害の有無を問わず、多様な経験や価値観を有する全ての職員が互いの差異を多様性として認め合い、個性や強みを活かして能力を十分に発揮し、県庁力を最大化させる必要がある。

そのためには、職場におけるOJTを通じて職員の意欲と能力を向上させるとともに、日頃の職場内での活発なコミュニケーションを通じて、早期に課題を発見し、創造力と柔軟性をもって課題解決に取り組んでいくことが求められる。

具体的には、組織の基礎的単位である係においてOJTやマネジメントを係長のみが担うのではなく、係員も積極的に係運営に参画するとともに、管理職員が適時適切に係長を支援し、職員同士が互いに学び育ち合う組織風土を醸成することが重要である。任命権者においては、引き続き中堅・若手職員向けのフォロワーシップや後輩指導に関する研修、管理職員のマネジメント力を強化するための研修等を充実させていく必要がある。

さらに、人事評価については、管理職員が部下職員との積極的な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、人事評価制度のねらいである人材育成やキャリア形成支援等に生かしていく必要がある。

また、障害者雇用や女性職員の活躍推進については、昨年の本委員会の報告で言及しているとおり、職員が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、引き続き職場環境を整備し支援していくなど、取組を進める必要がある。

3 働き方改革の推進と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

本県では、令和元年度から時間外勤務を命ずることができる時間の上限を設定した上で、その例外的な取扱いとして、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は、上限時間を超えて時間外勤務を命ずること

ができることとしている。

任命権者からの報告によれば、知事部局で特例業務に従事し、他律的業務の比重が高い部署における上限時間である月 100 時間等の規制を超えて時間外勤務を命じられた職員は令和 2 年度に 102 人（対前年度+80 人）と前年から大きく増加している。その主な要因は、前年に引き続き、新型コロナウイルス感染症対策に係る調査等の業務であり、同業務に係る対応の長期化による職員の疲弊が危惧される。

災害等に伴う臨時・応急的な対応として、法令等に定める手続きに基づいて処理されているとはいえ、職員の健康確保には最大限配慮しなければならない、本委員会としては、特定の職員にいわゆる過労死ラインを超える長時間労働を強いるような勤務実態を強く懸念するところである。

また、上限時間の導入にもかかわらず、昨年度の 1 人当たり月平均の時間外勤務は知事部局で前年度から 1.9 時間の増加となり、令和 2 年度以降増加に転じていることから、新型コロナウイルス感染症対応を担う保健所等の業務への全庁的な応援体制が敷かれている中、並行して本来の業務を行わざるを得ない事情があったものの、長時間労働の縮減効果が表れているとは言い難い。

本委員会の報告では、これまでから再三にわたり業務量と人員配置の適正化に言及してきたところであり、この間、任命権者においても増大する行政需要の対応を踏まえ、職員定数の増や全庁的な応援体制の構築に取り組まれてきた。

しかしながら、上述の長時間労働の実態に加え、昨年度に知事部局で実施された職員アンケートからも「過大な業務量」を負担と感じる職員の声が顕著に表れており、ワーク・エンゲージメントの観点からも早急に状況の打開が求められる。

任命権者においては、より効率的な業務執行を目指して、業務の見直しが推進されているが、仕事と家庭生活の両立支援制度の充実などに伴い、現状の労働力の確保自体も課題となる中、業務を適切に遂行できる体制を維持するとともに、災害等の緊急事態に臨機応変に対応できる柔軟性を確保するため、必要な部署において適切な人員増強が図られるよう実効性のある取組が必要である。

(2) 学校における働き方改革の推進

教員の長時間労働については、公立の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法（昭和 46 年法律第 77 号。以下「給特法」という。）の適用をめぐる判決や教員の不足と関連付けて大きく報道されており、近年、社会的な関心も高まっていることから、教員免許状の授与件数が大きく減少するなど教職の魅力にも影響があると言われている。

本県では、「学校における働き方改革取組計画」において、教職員の超過勤務時間を原則月 45 時間とするなどの目標を掲げ、教育委員会を挙げて取り組まれているところであるが、昨年度、時間外在校等時間が 45 時間を超えた教職員は県立学校全体で 20.2%（対前年度+2.1 ポイント）と、未だ十分な成果には至っていない。

県立学校では、本年度から統合型校務支援システムの導入に伴い、ICカードを利用した在校等時間の管理ができるよう改善されたところであり、引き続き「県立学校の教育職員の業務量の管理等に関する方針」に基づき、業務量を適切に管理し、教員の健康確保等に取り組む必要がある。

教員が担う業務のうち、教員以外の職種との連携、協力により負担軽減が可能な業務については、引き続きスクール・サポート・スタッフの配置など多様な人材の活用を図るとともに、教育的意義に係る議論も踏まえ、必ずしも教員や学校が担う必要のないとされた業務については、保護者や地域の理解と協力の下で、組織的に外部への移行を進めていく必要がある。その際、調整に当たる教員のみならず改革に伴う負担が集中しないよう、教育委員会や管理職員等の支援が得られる体制を確保する必要がある。

教員の長時間労働に対する懸念や教員免許取得者の減少等を背景として、教員採用試験の競争率は全国的に低下傾向にあり、年度途中の産前・産後休暇や病気休暇等による欠員の補充も容易でないなど、絶対的な人的不足により多忙化が解消されにくい側面がある。

国においては、令和元年の給特法改正時の附帯決議において、「給特法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討」が求められていることも踏まえ、現在、教育職員の勤務実態調査が行われているところであり、任命権者においては、こうした国の動向も注視しつつ、各学校と相互に連携し、引き続き学校における働き方改革と適切な教員数の確保の両面から取組を推進する必要がある。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

昨年度の知事部局の男性職員の育児休業取得率は 46.5%（対前年度+18.9 ポイント）と、特定事業主行動計画に掲げる目標値 40.0%を初めて達成した。

さらに、本年度からは知事が「男性職員の育児休業 100%宣言」を行い、希望する全ての男性職員が育児有業を取得できるよう取組を進めることとされたところである。

加えて、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）等の改正により、本年 10 月 1 日から育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休

暇の対象期間の拡大等が図られたことから、今後、一層の育児休業等取得者の増加が見込まれる。

育児休業その他の休暇等（以下「育児休業等」という。）により職員が一時的に欠ける場合の対応が適切に行われることは、日頃から特定の職員に業務が偏ることがなく、突発的な事態にもチームとして機能する働きやすい職場を築き上げるための試金石となるものである。

任命権者においては、職員が育児休業等を取得した場合の業務分担の見直し等が適切になされるよう管理職員への支援を行うとともに、全ての職場で業務遂行に必要な体制が維持できるよう組織全体の人員体制の見直しを行うなど、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に一層取り組む必要がある。

また、多様で柔軟な働き方は、育児や介護等の時間的制約を抱える職員の働きやすさやワーク・ライフ・バランスの推進のみならず、業務の効率化や非常時における業務継続の観点からも重要な取組である。

本年、人事院は「公務員人事管理に関する報告」において、フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化に向けて必要な措置を講じる旨、言及した。一方、本県においては、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づくフレックスタイム制としては実施されていないが、任命権者の定める服務規程に基づき、時差出勤や在宅勤務における勤務時間の割振り変更が実施されているところである。

柔軟な働き方に対応した勤務時間制度は、行政サービスの低下を招かないことは勿論、勤務時間や業務の進捗等が適切に管理されることも考慮して実施する必要があるため、更なる柔軟化を検討するに当たっては職場実態を十分に踏まえることが肝要である。

(4) 職員の健康確保

新型コロナウイルス感染症への対応など、平時の業務と並行して、臨時・緊急的な対応や人員に比して過大な業務量が求められる実態があり、先述したとおり、こうした業務が職員に与える心身の負担は大きく、健康障害の発症や公務能率の低下が懸念される。

任命権者においては、長時間労働により健康が損なわれるおそれの高い状況にある職員を見逃さず、医師による面接指導等の必要な措置が確実に実施されるよう、管理職員等に対する支援や指導を徹底する必要がある。

勤務間インターバル制度は、働く者の生活や睡眠のための時間の確保に効果的な取組として、政府の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」でも、その導入

促進が重点対策として掲げられている。本県では、知事部局において、午後 10 時以降の時間外勤務を原則として行わない等の取組が行われているが、実際に遅出勤務等によりインターバルが確保されているかについては必ずしもその把握が十分ではない。

国家公務員の勤務間インターバル確保の方策については、人事院の学識経験者による研究会において検討することされており、そこでの議論も参考に、職員の健康確保に資するよう運用を工夫する必要がある。

また、知事部局では、精神疾患により 30 日以上勤務を離れて療養した職員のうち、昨年度に新たに療養を開始したものが 54 人（対前年度+24 人）と大きく増加し、中でも 20 代から 30 代までの若手職員において増加傾向が顕著に表れており、「人こそが最大の経営資源」と考える本県にとって、その対策は重要な課題である。

メンタル不調の要因は様々であり、その対策も多岐にわたることから、不調を訴えた職員に直接対応する職員だけでなく、業務を管理する職員や職員の健康管理を所管する部署と連携し、初期段階から健康リスクの高い職員に対するサポートを丁寧に進める必要がある。

(5) ハラスメントの防止

近年、職場におけるハラスメントに関して、企業トップが謝罪に追い込まれる事態が相次いで報道されている。このことは、ハラスメントが加害者個人の問題ではなく、組織全体の責任が問われるという認識が社会に広まってきたことの証左でもある。

こうした中、本県においても、範を示すべき立場にある管理職員によるパワー・ハラスメントを理由とした懲戒処分事案が一昨年、昨年に引き続き発生しており、被害を受けた職員の心身に及ぼす影響は勿論のこと、職場全体の士気や生産性の低下など勤務環境の悪化が懸念される。

本県では令和 2 年に各種ハラスメントの防止等に関する指針を改定し、苦情相談等の対策が講じられているが、日頃から任命権者をはじめ幹部職員がハラスメントを職場からなくすという強い意志とメッセージを示し、ハラスメントを許さない組織風土の確立に向け、継続して取り組む必要がある。

なお、パワー・ハラスメントと非難されることを過度に恐れて必要な指導等を躊躇^{ちゅうちよ}する場面が多くなれば、人材の育成が十分に行われず、行政サービスの質の低下につながることも考えられる。重要なことは、職場での適切なコミュニケーションを土台として、研修等を通じた意識啓発を繰り返し、ハラスメントの防止につい

て全ての職員の理解を深めることである。

4 定年の引上げ

令和5年度から、職員の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および定年前再任用短時間勤務制を導入することと併せて、本県においても高齢者部分休業を実施することとされた。

任命権者においては、少子高齢化が進行する中、複雑化・高度化する行政課題への的確な対応等の観点から、能力と意欲のある高齢期職員を活用するという制度の趣旨に沿って適切な人事管理に取り組む必要がある。

また、定年の引上げと併せて60歳を超える職員の多様な働き方が導入されることから、毎年の退職者数を正確に見通すことが困難になるが、職員に任用や給与等に係る情報を十分に提供し、併せて60歳以降の働き方に係る職員の意向を的確に把握することをはじめ、中長期的な視点から採用予定人員を検討することにより、将来にわたり安定的に行政サービスを提供できる体制を確保する必要がある。

なお、60歳を超える職員の給与について、国においては、60歳の前後で連続的な給与水準となるよう、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずるものとされていることから、引き続き動向を注視していく。

5 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として、自らの行為が県政に対する県民の信頼に影響を与えることを強く認識し、法令を遵守することは勿論のこと、高い倫理観を持って公務を遂行しなければならない。

特に管理職員は、その立場を自覚し、率先垂範して厳正な態度を示すとともに、部下職員に対する指導監督に努めるべきである。

本年に入ってから管理職員による飲酒後の自家用車運転によるひき逃げ事故や教職員による勤務校の生徒に対する不適切な行為など、公務員倫理に著しく欠ける事案が発生しており、県政に対する信頼の低下、ひいては今後の公務の遂行に与える影響が危惧される。

任命権者においては、「滋賀県職員倫理規程」や「滋賀県職員コンプライアンス指針」等を策定し、職員としての判断や行動のあり方を示すとともに、研修や折々の通知により綱紀粛正が図られてきたところであり、今後も引き続き再発防止に取り組む必要がある。

しかしながら、依然として不祥事が後を絶たない状況を鑑みれば、他者からの行動

の促しによる効果は限定的と言わざるを得ず、職員が自分事として己を省みる姿勢が何よりも求められる。

本委員会としては、職員一人一人が相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することを強く望むものである。

Ⅲ 給与勧告実施の要請

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、月例給および特別給の引上げを行う内容の報告および別記第2の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。