

# 別紙第1

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。

その結果は次のとおりである。

### 1 職員給与と民間給与の実態

#### (1) 職員給与の状況

本委員会が、本年4月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

##### ア 職員構成

職員は、第1表に示すとおり総数14,371人、平均年齢40.3歳で、年齢階層別構成は30歳以上35歳未満が最も多く18.5%、男女別構成は男性58.8%、女性41.2%、学歴別構成は大学卒82.4%、短大卒4.8%、高校卒12.7%、中学卒0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付研究員の7種10給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は3,418人、平均年齢は41.8歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く15.7%、男女別構成は男性63.1%、女性36.9%、学歴別構成は大学卒73.1%、短大卒7.2%、高校卒19.4%、中学卒0.3%となっている。（職員給与関係資料第1表、第2表及び第3表参照）

##### イ 平均給与

職員の平均給与月額、第1表に示すとおり、給料334,052円、扶養手当8,771円、管理職手当5,734円、地域手当22,204円、住居手当5,547円、その他手当3,634円、計379,942円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料317,755円、扶養手当8,436円、管理職手当10,167円、地域手当22,679円、住居手当6,043円、その他手当576円、計365,656円である。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成15年3月奈良県条例第42号。以下「特例条例」という。）による管理職に対する減額措置が講ぜられており、当該減額措置がないものとした場合の職員の平均給与月額は、給料334,516円、扶養手当8,771円、管理職手当5,815円、地域手当22,204円、住居手当5,547円、その他手当3,634円、計380,487円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料318,593円、扶養手当8,436円、管理職手当10,334円、地域手当22,679円、住居手当6,043円、その他手当576円、計366,661円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
全職種	人 14,371	歳 40.3	年 17.5	円 379,942 (380,487)	円 334,052 (334,516)	円 8,771	円 5,734 (5,815)	円 22,204	円 5,547	円 3,634
行政職	3,418	41.8	19.2	365,656 (366,661)	317,755 (318,593)	8,436	10,167 (10,334)	22,679	6,043	576
公安職	2,474	37.9	16.7	358,918 (359,306)	315,468 (315,793)	13,347	2,960 (3,023)	21,503	4,621	1,019
教育職(二)	2,143	43.4	20.1	414,685 (414,899)	368,953 (369,139)	8,036	3,063 (3,091)	23,538	5,633	5,462
教育職(三)	5,918	39.2	16.0	383,725 (384,192)	338,591 (339,003)	7,393	5,021 (5,076)	21,631	5,568	5,521
研究職	192	42.5	18.0	387,489 (388,077)	336,545 (337,040)	8,924	11,888 (11,981)	20,899	8,264	969
医療職(一)	20	37.8	9.5	645,343 (648,289)	395,594 (398,030)	5,900	24,775 (25,285)	68,674	6,750	143,650
医療職(二)	94	44.4	19.6	381,580 (381,792)	337,179 (337,362)	7,532	7,934 (7,963)	22,169	3,606	3,160
医療職(三)	63	39.0	16.1	341,236 (341,236)	306,810 (306,810)	3,841	7,683 (7,683)	20,172	2,730	0
福祉職	48	39.5	16.6	369,281 (369,469)	327,230 (327,398)	9,146	977 (997)	23,965	7,963	0
第一号任期 付 研究員	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- (注) 1 再任用職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員は含まれていない。  
2 全職種欄の平均経験年数には、第一号任期付研究員は含まれていない。  
3 給料には、給料の調整額、教職調整額を含む。  
4 その他は、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。  
5 ( )内は、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合の額である。  
6 第一号任期付研究員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。  
7 第一号任期付研究員は、適用人員が1名であるため記載しない。

## (2) 民間給与の状況

### ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所283のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した99事業所を対象に、「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。

この調査では、公務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4,263人及び研究員、教員等32職種506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を実施した。

### イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

#### (7) 初任給の状況

民間事業所において、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で29.8%（昨年32.8%）、高校卒で22.0%（同18.9%）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20.5%（昨年43.0%）、高校卒で22.4%（同45.6%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で79.5%（同57.0%）、高校卒で77.6%（同54.4%）となっている。（民間給与関係資料第4表参照）

#### (イ) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、第2表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年と同様に19.8%、ベースアップを中止した事業所の割合は26.0%（昨年16.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同1.6%）となっている。

また、第3表に示すとおり、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94.6%（昨年86.7%）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19.7%（昨年15.7%）、減額となっている事業所の割合は15.7%（同21.0%）となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

（令和3年職種別民間給与実態調査）  
（単位：％）

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	19.8	26.0	0.0	54.2
課 長 級	16.1	19.0	0.0	64.9

（注）ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(令和3年職種別民間給与実態調査)  
(単位：%)

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	97.2	94.6	19.7	15.7	59.2	2.6	2.8
課長級	90.2	87.5	17.8	15.3	54.4	2.7	9.8

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及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。

## 2 職員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、公務においては行政職、民間においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、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、ラスパイレス方式による比較を行ってきている。

本年4月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、第4表に示すとおり、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合の職員給与は民間給与を一人当たり平均39円(0.01%)上回り、当該減額措置がある状況においては、職員給与が民間給与を一人当たり平均966円(0.26%)下回っていた。

第4表 職員給与と民間給与との較差

職種	民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	366,622円	366,661円	△39円	△0.01%
		365,656円	966円	0.26%

- (注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。  
 2 職員給与には、給料(給料の調整額を含む。)の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当及び単身赴任手当(基礎額)を含む。  
 3 職員給与・公民較差欄の上段は、特例条例による管理職に対する減額前の職員給与に基づき算定したものであり、同欄の下段は、特例条例による管理職に対する減額後の職員給与に基づき算定したものである。

## (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、第5表に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.14月分上回っていた。

第5表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	365,899 円
	上半期 (A2)	372,410 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	754,811 円
	上半期 (B2)	819,783 円
特別給の支給割合	下半期 $\left( \frac{B1}{A1} \right)$	2.06 月分
	上半期 $\left( \frac{B2}{A2} \right)$	2.20 月分
年間の平均		4.26 月分
(注) 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。 備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40月である。		

## 3 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の「令和2年地方公務員給与実態調査」の結果に基づき、本県の行政職給料表の適用者と国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したラスパイレス指数は、令和2年4月1日現在で国家公務員を100としたときに本県職員は99.7で、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数は98.2となっており、両指数ともに国家公務員の水準を下回っている。

## 4 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、奈良市において昨年4月に比べ0.3%下落（令和2年度平均では前年度比0.1%下落）している。また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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207,680円、225,640円及び243,620円となっている。（生計費・労働経済関係資料第1表及び第2表参照）

## 5 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて公務員人事管理に関する報告を行った。

本年の公務と民間との給与比較において、月例給は、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均19円(0.00%)上回り、特別給(ボーナス)は、国家公務員の期末手当及び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0.13月分上回っていることが明らかとなった。月例給については、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改定を行わないこととし、特別給については、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数を0.15月分引き下げることとしており、実施時期については、この勧告を実施するための法律の公布の日からとしている。

公務員人事管理については、①人材の確保及び育成、②妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援、③良好な勤務環境の整備、④定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進、の4つの課題を認識し、その対応策を示している。

また、報告及び勧告に併せて、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の緩和に係る国家公務員の育児休業等に関する法律の改正に関する意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設など、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を講じるとした。

# 人事院の報告及び勧告等の概要

## (1) 職員の給与に関する報告及び勧告

### 民間給与との較差に基づく給与改定等

#### 1 民間給与との比較

〈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(一)…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 勤勉手当	1.275 月（支給済み） 0.95 月（支給済み）	1.125 月（現行1.275月） 0.95 月（改定なし）
4年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.20 月 0.95 月	1.20 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

## (2) 公務員人事管理に関する報告

### 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、個人個人の結婚や出産、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对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

## (3) 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

### 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

## 6 給与の改定

職員給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年に本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して制定された特例条例による給与の減額措置については、管理職に対して本年度も継続されている。特例条例の目的・趣旨を勘案すると、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく給与水準を示すことが勧告制度の趣旨に沿うものと考えるので、今回の勧告においても、給与の減額措置がないものとした場合の職員給与をもって、民間給与と比較することが適当であると考えます。

本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、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を踏まえながら、職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員給与の改定について、次のとおり報告する。

### (1) 月例給

前記2(1)のとおり、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合における本年の公民較差は△39円(△0.01%)であり、職員給与が民間給与をわずかに上回る結果となったものの、給与水準はほぼ均衡していることから、給料表及び諸手当については、改定を行わないこととする。

### (2) 期末手当・勤勉手当

前記2(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が県内民間事業所の特別給の支給割合を0.14月分上回っていた。

このため、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0.15月分引き下げ、4.25月分とする必要がある。

なお、支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を0.15月分引き下げ、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

### (3) 会計年度任用職員の給与改定

会計年度任用職員の給与改定については、原則として任期の定めのない常勤職員の給与改定の内容に係る取扱いを踏まえて改定し、実情に応じて適切に実施時期を判断する必要がある。

## 7 人事管理

### (1) 人材の確保及び育成

複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、公務への意欲、使命感、高い能力を併せ持つ、多様で優秀な人材の確保と採用後の人材育成を一体的に進め、性別、年齢、障害の有無を問わず、全ての職員が個々の能力を最大限に発揮し、意欲を持って働くことができる環境を実現することが重要である。

#### ア 人材の確保

少子化の影響により採用試験の受験年齢人口が減少する中、国家公務員においては、採用応募者の減少傾向が続いている。今年度は、近畿の各府県でも、試験日程が他府県と異なる大阪府を除き減少傾向となっている。特に、技術系職員の確保は、全国的に課題となっている。

当県においても、採用予定数は増加しているにもかかわらず、大学卒業程度の受験者数は5年連続で前年を下回っており、行政職の受験者数は5年前の半分以上となっている。また、技術系職員では、採用予定数に受験者数が満たない分野もあるという憂慮すべき状況にあり、職員採用試験における受験者の確保が大きな課題となっている。

全国的に公務員採用の厳しさが増す中、本委員会では、リクルート活動について、これまで、学生等が県職員の仕事に対する理解を深められるよう、採用説明会のほか、大学等における業務説明会、職場見学会、技術系職員が活躍する現場視察ツアーなどの取組を進めてきたところである。

現在は新型コロナウイルス感染症対策のため、ウェブ会議や動画配信を活用し、県の施策や仕事の魅力、ワーク・ライフ・バランスの実践例などの情報発信に努めているが、今後も引き続き、就活サイトの活用やホームページの改善などを通じて学生や社会人など受験者層ごとに求められる情報をよりわかりやすく伝えていくとともに、任命権者と連携したきめ細かい広報活動に取り組み、志望者の拡大を図っていく。

採用試験については、課題となっている技術系職員について、職員採用I種試験での追加募集や県・市町村土木職員採用共同試験を行うなど、受験機会の拡大に努めているところである。また、今年度新たに、職員数の少ない層の補完をするとともに、管理職として活躍する意欲と能力がある人材の採用をねらいとして、対象年齢を45歳までとする社会人採用試験を実施したところである。

人材の確保は喫緊の課題であり、これまでになく困難な局面を迎えていることから、採用のあり方を根本から見直すことも必要となっている。国や他の都道府県はもとより、民間企業における採用選考活動の動向等に留意し、より効果的な試験制度や多様な採用形態について検討を行い、任命権者と連携しながら取組を進めていく。

#### イ 多様な人材の活躍推進

##### (7) 人材育成と人事評価制度

限られた人的資源である職員一人一人の能力を最大限に活用し、組織全体としての力を高めるためには、職場における執務を通じた人材育成や様々な研修機会を通じて、職員の意欲と能

力を向上させていくことが必要である。

特に新規採用職員に対しては、やりがいをもって働けるよう、丁寧なサポートが求められる。任命権者においては、日常の業務の中で上司や先輩が職務に関する知識やスキルを教える指導担当者制度を設け、新規採用職員の早期戦力化と職場への円滑な適応を図っているが、一方で若手職員の離職も生じている。このため、各所属においては日頃の職場内でのコミュニケーションを充実させ、課題の早期発見と適切な対応により、離職を未然に防止するよう努める必要がある。

また、昨年9月に任命権者が知事部局等の職員に対して実施した「職員の働き方に関する意識調査」では、男女ともに昇進に対して前向きな意向を持つ職員が平成27年度調査時に比べて減少しており、その理由としては、「管理職という仕事に魅力を感じないから」や「自分の能力の範囲内で仕事をしたいから」との回答が多くを占めている。任命権者は、これを非常に深刻な問題と捉え、課題を分析するとともに、男女ともに管理職の仕事に魅力を感じ、自身のキャリア形成に前向きになれるよう環境整備と人材育成を総合的に行うことが必要である。

加えて、近年、豊富な経験や知識を有する職員が定年退職等により大量に退職していく中、高度で専門的な行政ニーズに対応するためには、専門知識や技術を共有・承継し、特定分野の実務に精通した職員を育成することが重要である。特に、不足している技術系職員については、長期的な人材育成を視野に入れ、技術力の確保や技術の承継に取り組む必要がある。

人事評価については、評価の公平性、透明性及び納得性の高い制度であることは勿論のこと、職員のモチベーションを高め、人材育成に有効に活用することが必要である。人事評価を通じて職員が自らの成長を実感することやキャリア形成を考えること、また、評価者が人材育成を重視し、職員同士が互いの成長を認め合う風土を醸成することのきっかけとなることが望まれる。国においては、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語区分の細分化など、人事評価制度の改正に向けて検討が行われているところであり、本県においても、現在の人事評価が導入されて5年以上が経過していることから、制度についてより効果的なものとなるよう検証することが求められる。

なお、県政を円滑に運営する上で県民の県政への信頼は不可欠であるが、一部の職員による不祥事は県民の信頼を失うと同時に、日々の職務に精励する他の職員の士気に大きな影響を及ぼすこととなる。任命権者は、行動規範の遵守のために研修、啓発等を適切に実施するとともに、各所属において行動規範の共通認識を持つため、日常の職員間の意思疎通を活性化させることが重要である。そして、職員一人一人には公務員に対する社会の期待や信頼に応えられるように、高い倫理感・使命感を持って職務に精励することが求められる。

#### (イ) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

本県では、育児のための休暇・休業等の制度の整備及び育児休業代替任期付職員の任用が進められている。任命権者においては、引き続き両立支援に関する制度の周知徹底や職員の実情等の把握に努め、様々な事情を抱える職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、知事部局等の男性職員の育児休業の取得率について、昨年度は19.5%と令和元年度の19.7%から横ばいで推移しており、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び

「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で設定した目標値である50%の達成に向けた取組の推進が求められる。男性職員が育児休業や育児のための休暇等を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であり、組織にとっても多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土を形成する観点から重要である。男性職員の育児休業等の取得を促進するため、引き続き、職員全体への意識啓発を行うとともに、育児休業を取得しやすい環境整備に努める必要がある。

人事院では、本年8月に、国会及び内閣に対して育児休業の取得回数制限の緩和に係る「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正に関する意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設など、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を講じるとしていることから、任命権者においては、本県の実情を勘案しながら、実効性のある支援のあり方について検討する必要がある。

#### (ウ) 女性職員の活躍の推進

本県においては、これまでも女性活躍の推進の観点から、様々な取組が進められてきたが、前述の意識調査においては、女性の管理職への昇進の妨げとなる要因について、「出産・育児等によるキャリアの断絶が男性と比べて多い」や「長時間勤務等、女性が働きにくい風土がある」との回答が多くを占めている。

また、本県では、前述の特定事業主行動計画において、令和8年4月時点で本庁課長級以上は17%、本庁課長補佐級以上は22%という女性管理職比率の目標を設定しているが、本年4月時点で本庁課長補佐級以上は16.9%で昨年と比べ1.8ポイント上昇しているものの、本庁課長級以上は9.8%で昨年と比べ0.9ポイントの上昇にとどまっている。

女性が活躍できる職場づくりと目標達成のためには、前述した仕事と家庭生活の両立支援の推進や後述する超過勤務の縮減に向けた取組は勿論のこと、女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施など、人材育成の強化を図ることが必要である。また、女性の登用については、これまで女性が少なかった分野・ポストへの配置が進められているところではあるが、より一層積極的に推進していく必要がある。

#### (エ) 定年の引上げ

本県では、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引上げに対応するため、希望する定年退職者を当該年齢に達するまで原則再任用している。豊富な経験及び知識を持つ高齢層職員は貴重な人的資源であり、その能力と経験を最大限に生かすためには、高齢層職員が意欲的に職務に取り組むためのマネジメントが重要である。

国家公務員の定年については、「国家公務員法等の一部を改正する法律」が本年6月に成立し、令和5年4月から、段階的に65歳に引き上げることとなった。地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めることが「地方公務員法」に規定されており、その引上げについては地方も国と同一の歩調で対応する必要がある。このため、任命権者においては、定年の段階的な引上げに伴う職員の採用計画、管理監督職員を対象とした役職定年制、新たに導入される定年前の再任用短時間勤務制のあり方など様々な課題について検討の上、60歳を超える職員が意欲を持って働くことのできる制度の導入を遅滞なく進める必要がある。

## (イ) 障害者の活躍の推進

障害者を対象とした採用選考については、令和元年度から、身体障害者に加え、知的障害者や精神障害者も対象に行うとともに、任命権者においても、昨年度から、会計年度任用職員の採用において、障害者採用枠を設け、積極的な採用に取り組んでいるところである。

県は率先して障害者を雇用するように努める責務があり、障害者の法定雇用率を今後も継続的に満たすことはもとより、本委員会と任命権者が連携し、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫しながら、積極的な採用に努めていく。

また、任命権者においては、障害のある職員が安心して働くことができ、能力を最大限に発揮できるよう、障害特性や合理的配慮への理解を深め、職場環境の整備や支援体制等に取り組んでいく必要がある。

## (ロ) 会計年度任用職員の勤務条件

会計年度任用職員制度については、昨年度から開始され、臨時的任用職員と併せて適正な任用及び勤務条件の確保が図られたところである。国は、非常勤職員に対して、配偶者出産休暇等の新設や産前及び産後の期間に係る休暇を有給とするなど、休暇・休業等に関する措置を講じるとしているため、本県においても、会計年度任用職員の給与、休暇等の勤務条件に関して、国の動向を注視し、任期の定めのない常勤職員や国の非常勤職員との均衡に留意していく必要がある。

## (2) 働き方改革

働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることは、職員の心身の維持向上や働く意欲の醸成に繋がり、活力ある組織づくりに欠かせないものであるだけでなく、今後、本県職員として働きたいと思う人材の確保の観点からも極めて重要である。

### ア 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が、社会や経済に甚大な影響を及ぼす中、行政サービスのデジタル化などデジタルトランスフォーメーションの推進が喫緊の課題となっている。行政手続のオンライン化やデジタルサービスの充実を図ることは、県民サービスの向上に寄与するものであり、感染予防対策や大規模災害などの非常時における業務継続にとっても重要であるため、職員の意識改革を行い、業務のあり方や職員の働き方を根本的に見直すことが必要である。

また、デジタルトランスフォーメーションの推進に対応した柔軟な働き方を進めることは、職員のライフステージに合った多様な働き方を実現するために不可欠である。在宅勤務制度は、ICTを活用して時間や場所を有効に活用できる働き方として、昨年3月から新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため暫定的に実施していたが、本年4月より、職員の生活状況に応じた自律的で多様な働き方の選択肢を広げる取組の一つとして試行導入された。今後は、職員が使用する端末のモバイル化など、在宅勤務に対応する環境整備を進め、より一層、在宅勤務制度の利用を促進する必要がある。その際、情報セキュリティの強化とともに、職員の長時間労働を招かぬよう業務マネジメントのあり方や勤務時間の管理、在宅勤務に伴う経費負担などの諸課題について検討していくことが必要である。

なお、事務効率の飛躍的な向上や住民、企業等の利便性を高めるためには、AI技術の活用、音声認識ソフトの導入等のICTの活用を進めることが必要であり、任命権者においては、現在、定型業務の自動化を行うRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）を運用し、業務効率化につなげている。今後もこうした取組を積極的に行うことにより業務の更なる効率化や業務量の削減を図ることが求められる。

## イ 総実労働時間の短縮

### (7) 超過勤務の縮減

超過勤務時間が年間300時間を超える知事部局等の職員の割合について、昨年度は17.2%と、深刻な状況であり、前述の特定事業主行動計画で設定した目標値である8%以下の達成まで相当隔たりがある。

任命権者においては、総実労働時間の短縮に向けた超過勤務の縮減のための全庁的な取組として、特定の曜日等を定時退庁日に設定し、県職員労働組合と協同して、超過勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認を行っているほか、管理職の人事評価に業務・勤務時間管理に関する数値目標の設定を必須とすることや、管理職が月毎に各職員の超過勤務時間の目標を立てた上で、事前命令を徹底することなどの取組を既に行っているところであるが、十分な縮減効果を出していくために更なる工夫と徹底が必要である。

また、定型的業務の外部委託化や、BPR（ビジネス・プロセス・リエンジニアリング）による業務管理・改善等を行っているが、今後も、「業務を減らす」及び「仕事の生産性を上げる」の観点から、これらの取組の拡充及び着実な実施により総実労働時間の短縮に一層努めていく必要がある。

本年度も、昨年度に続き、新型コロナウイルス感染症への対策等に伴い、超過勤務の増加が懸念される。職員の健康を確保し、良好な勤務環境を維持するためには、各所属の管理職の役割が極めて重要であり、管理職は、職員の業務量や進捗状況を把握し、超過勤務が必要最小限となるよう常に意識をしなければならない。さらに、管理職が率先して業務の優先順位を付けて不要不急の業務を廃止するなど、業務の合理化を強力に推進することが求められる。

また、任命権者においては、超過勤務の縮減に向けた強い取組姿勢を持ち、前述の業務・勤務時間管理や業務の合理化が出来ていない所属に対して改善指導を徹底する必要がある。加えて、臨機応変な人員配置に努めるとともに、恒常的に長時間の超過勤務を命ずることが避けられない業務領域については、業務量に応じた人員を確保することが求められる。

### (イ) 学校の働き方改革

学校現場においては、新型コロナウイルス感染症の影響によりこれまで以上に教職員の負担が増大している。そのような状況の中、本県教育委員会は、昨年7月より勤務時間管理システムを稼働し、教職員の出退勤時刻の把握や在校等時間に基づく過重労働対策のための面接指導の実施を行うとともに、スクール・サポート・スタッフ、学習指導員、部活指導員等の外部人材の活用など、様々な取組を行い、教員の負担軽減に積極的に取り組んでいるところである。

しかし、文部科学省の「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査(令和2年12月)」によると、教員の負担を軽減するための取組を既に実施している県内の市町村教育



委員会の割合は、スクール・サポート・スタッフ等の活用については、全国の市区町村の平均78.1%に対し51.3%、学習指導員等の活用については、全国の市区町村の平均60.2%に対し43.6%となるなど、働き方改革の取組について、全国平均に比べて実施率が低いものが見受けられる。

今後、本県教育委員会においては、市町村教育委員会とも連携して現場である学校を支援するとともに、県立学校においては、勤務時間管理システムで把握した教員の勤務実態を分析し、改善、効果を図り、PDCAサイクルで更なる改善に向けた取組を実施するなど、昨年3月に策定した「学校における働き方改革推進プラン」を着実に推進する必要がある。

#### (ウ) 本委員会の取組

本委員会は、超過勤務の状況、前述の特定事業主行動計画に基づく総実労働時間の短縮に向けた取組及び「学校における働き方改革推進プラン」の進捗状況について確認し、必要に応じて、任命権者に対し意見をしていく。

### ウ 心身両面の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとってかけがえのないことであることは勿論、職務遂行において職員の能力を十分に発揮させるためにも必要不可欠である。しかしながら、30日以上病気休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者の割合は依然として高い割合を示しており、特に職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

任命権者においては、その対策として、従前からメンタルヘルスに関する様々な相談窓口を設けているが、メンタル不調の予防及び早期対応を図るため、本年度中に予定されているオンラインによる職員の健康相談の実施を進めるとともに、今後も職場復帰を目指す職員の支援体制など丁寧なフォローアップに努める必要がある。

また、本年7月に変更が閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、勤務間インターバル制度の導入企業割合等の数値目標が改定され、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進することとされた。勤務終了後、一定時間の休息を確保することは、職員の生活の質の向上につながることから、当該大綱の趣旨を踏まえ、必要な取組を検討する必要がある。

学校現場を含め、新型コロナウイルス感染症への対応のため負担が増大する中、長時間の超過勤務により職員の心身両面の健康が害されることが懸念されており、業務量の調整など、超過勤務の縮減に向けた取組を徹底させるとともに、健康診断やストレスチェックの結果を踏まえた適切な対応を進めることが求められる。やむを得ず長時間の超過勤務を行った面接指導の対象者に対しては、医師の意見を勘案して必要な措置を講ずることにより、職員の健康障害の防止に取り組んでいく必要がある。

また、任命権者においては、労働安全衛生法等に基づき、安全衛生管理体制を確立・充実させるとともに、職場巡視等を厳格に行う中で、労働安全衛生上の課題を把握し、適切に対処していく必要がある。本委員会においても、労働関係法令で定められている事項が的確に行われるよう、当該法令の適用状況や報告、申請等の手続について、事務の手引の作成を進め、周知を図っていく。

## エ ハラスメントの防止の徹底

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の行為は、職員を萎縮させたり、不快感を与えたりすることによって、勤務する意欲と能力の低下を引き起こし、職員の心身に支障を及ぼすとともに、職場環境が悪化することで、職場の生産性の低下につながるものである。

任命権者においては、現在の職場環境等を把握し、適時の対策を行うため、ハラスメント等の悩みがないか職場環境等に関する申告書を各職員から人事担当課に提出できる旨を定期的に通知しているが、より利用しやすいものにしていく必要がある。また、本委員会が設置する、勤務条件等に関する苦情相談窓口にも、ハラスメントに関する相談が多く寄せられているが、更なる利用促進に向けて、その周知を図っていく。

特に、パワー・ハラスメントに関しては、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の改正により、事業主に雇用管理上の措置が義務づけられたことに伴い、任命権者においては、パワー・ハラスメントに対して厳正に対処する旨の「懲戒処分指針」を昨年6月に改正しているが、「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」についてもパワー・ハラスメント行為を明確に禁止する旨の規定に改めることが求められる。

パワー・ハラスメントは、どの職場でも起こりうる問題であり、管理職は、自らの言動が職場に与える影響の大きさを認識した上で、業務の適正な範囲内における指導等であるか否かを再認識することが求められる。このため、任命権者においては、パワー・ハラスメント防止の重要性について職員の理解を深めるための研修を継続的に実施することが必要である。職場でパワー・ハラスメントが生じた場合には、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組を進めるとともに、再発防止のため、加害者の意識改善を図ることが重要である。

## 8 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。本委員会では、報告及び勧告を行うにあたり、職員団体の意見を聴取するなど様々な方法により、職員が置かれている現場の状況を把握するため尽力している。

職員においては、本年も、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中で、県民の安全・安心を確保するために、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。公務の役割の重要性が増す中で、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件の整備に配慮することは、組織力の向上、有為な人材の確保及び安定した行政運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

なお、特例条例による給与の減額措置は、管理職については平成15年4月から引き続き実施されたままである。このような措置は、本県の厳しい財政状況等に鑑み実施された経緯があるものの、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるものであり、早期に解消すべきであると考えらる。