

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14,281人、平均年齢40.1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58.3%、女性41.7%、学歴別構成は大学卒82.4%、短大卒4.7%、高校卒12.8%、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3,429人、平均年齢は41.5歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く15.3%、男女別構成は男性62.4%、女性37.6%、学歴別構成は大学卒74.0%、短大卒6.8%、高校卒18.9%、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333,270円、扶養手当8,824円、管理職手当5,634円、地域手当22,168円、住居手当5,683円、その他手当3,656円、計379,235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315,502円、扶養手当8,308円、管理職手当9,926円、地域手当22,550円、住居手当6,336円、その他手当659円、計363,281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333,722円、扶養手当8,824円、管理職手当5,712円、地域手当22,168円、住居手当5,683円、その他手当3,656円、計379,765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316,315円、扶養手当8,308円、管理職手当10,089円、地域手当22,550円、住居手当6,336円、その他手当659円、計364,257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 14,281	歳 40.1	年 17.3	円 379,235 (379,765)	円 333,270 (333,722)	円 8,824	円 5,634 (5,712)	円 22,168	円 5,683	円 3,656
行政職	3,429	41.5	18.8	363,281 (364,257)	315,502 (316,315)	8,308	9,926 (10,089)	22,550	6,336	659
公安職	2,482	37.8	16.6	358,260 (358,605)	315,060 (315,348)	13,382	2,648 (2,705)	21,450	4,715	1,005
教育職(二)	2,087	42.9	19.5	412,042 (412,269)	366,057 (366,254)	7,905	3,160 (3,190)	23,377	6,032	5,511
教育職(三)	5,839	39.2	15.9	385,616 (386,072)	340,071 (340,473)	7,640	4,978 (5,032)	21,735	5,539	5,653
研究職	202	42.2	17.7	382,345 (382,991)	332,014 (332,559)	8,874	11,710 (11,811)	20,534	8,118	1,095
医療職(一)	19	39.9	10.1	650,262 (654,183)	407,127 (410,384)	4,105	31,811 (32,475)	71,514	7,105	128,600
医療職(二)	96	44.4	19.4	377,113 (377,320)	333,503 (333,680)	6,557	7,769 (7,799)	22,156	4,128	3,000
医療職(三)	75	36.5	13.4	324,921 (324,921)	293,500 (293,500)	3,893	5,809 (5,809)	19,066	2,653	0
福祉職	51	39.0	16.4	369,287 (369,464)	327,913 (328,071)	8,049	919 (938)	23,931	8,475	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308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、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の2,917人及び研究員、教員等32職種366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29.7%（昨年29.8%）、高校卒で14.6%（同22.0%）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37.8%（昨年20.5%）、高校卒で28.8%（同22.4%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で62.2%（同79.5%）、高校卒で71.2%（同77.6%）となっている。（民間給与関係資料第4表参照）

(1) 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30.3%（昨年19.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は15.9%（同26.0%）、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92.2%（昨年94.6%）となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は38.3%（昨年19.7%）、減額となっている事業所の割合は3.4%（同15.7%）となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

（令和4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	30.3	15.9	0.0	53.8
課長級	24.8	16.7	0.0	58.5

（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4年職種別民間給与実態調査)
(単位：%)

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	92.2	92.2	38.3	3.4	50.5	0.0	7.8
課長級	92.2	92.2	39.6	3.5	49.1	0.0	7.8

(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937円(0.26%)下回り、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1,913円(0.53%)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	365,194円	364,257円	937円	0.26%
		363,281円	1,913円	0.53%

(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、特勤手当、特勤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との4.34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（4.25月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。

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)	367,689 円
	上半期 (A2)	373,213 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	746,965 円
	上半期 (B2)	862,200 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.03 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.31 月分
年間の平均		4.34 月分
<p>(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。</p> <p>備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.25月である。</p>		

3 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の「令和3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ルズ指数は、令和3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99.4で、地域手当を含めた補正後のラスパイルズ指数は97.9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月の奈良市の消費者物価指数は、昨年4月に比べ2.7%上昇（令和3年度平均では前年度比0.2%上昇）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179,950円、197,960円及び215,970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の概要

人事院は、本年8月8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、特別給（ボーナス）のいずれも公務が民間を下回っていることが明らかとなった。このことから、月例給については、官民較差（0.23%、921円）を埋めるため、俸給表の水準を上げるとともに、特別給についても、0.10月分引上げることとしている。実施時期について、月例給の改定は令和4年4月1日から、特別給の改定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、②人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等、③勤務環境の整備、の3つの課題を認識し、その対応策を示している。

人事院の報告及び勧告の概要

(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 921円 0.23% [行政職(一)…現行給与 405,049円 平均年齢 42.7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 4.41月(公務の支給月数 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

【取組事例】

- ・ 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

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 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4月時点の公民較差は937円(0.26%)であり、職員給与が民間給与を下回る結果となった。職員給与と民間給与を均衡させるため、次の要素を考慮して、職員の月例給の改定については、給料表を本年4月に遡及して引上げる必要がある。

- a 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引上げ改定を行うことが適切であると考えられること。
- b 国家公務員の月例給については0.23%の官民較差を解消するため、人事院においても引上げの勧告がなされたこと。その際、月例給の改定は、若年層の俸給の引上げにより行われたこと。
- c 公立学校教員の給与に関して、都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

<行政職給料表>

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、それぞれ引上げるなど、20歳台半ばまでの職員に重点を置き、30歳台半ばまでの職員の給与改定を行うこととした国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

<行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表(教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。)についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表に準じて改定する必要がある。

(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0.09月分下回っていた。

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0.10月分引上げ、4.35月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引上げ、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。

また、再任用職員の勤勉手当並びに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検討し、実情に応じて適切に実施時期を含めた判断をする必要がある。

7 人事管理

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、高い能力を併せ持ち、それらを公務遂行に生かすことのできる職員が求められる。このような職員を確保するためには、多様で優秀な人材の採用と採用後の人材育成や適正な人事評価を一体的に進めることはもちろんのこと、業務の見直し改善、デジタル化、勤務時間管理、健康管理などの取組を積極的に行い、働き方改革を推進することにより、職員の能力を十分に引き出し、意欲を持って働くことができる環境を実現させていくことが重要である。

以上を踏まえ、人事管理上の諸課題について、次のとおり報告する。

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

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さなければならない。「リクルート」「採用活動」「人材育成」は複数の部署にまたがっているが、一体のものとして捉え、活躍できる人材を育てていく体制を整えることが必要である。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、本委員会と任命権者が連携しながら取組を進めていく必要がある。

(7) 採用試験に関する状況

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。また、今年度は、都道府県が実施する試験（大卒・大学院修了程度）のうち、32道府県で応募者が前年度を下回っており、特に、技術系職員の確保は、全国的に課題となっている。

本県においても、採用予定数は10年前の2倍近くとなっているが、応募者数はほぼ半減しており、昨年度の行政職の競争倍率は3倍を下回っている状況である。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り憂慮すべき状況であり、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。

(イ) 応募者の増加のための取組

全国的に公務員採用の厳しさが増す中、課題となっている技術系職員の応募者を確保するため、本委員会は、今年度から新たにI種試験（技術系チャレンジ型）を実施した。この試験では受験者の利便性向上を図るため、これまでより早い時期に試験を実施すること、1次試験を多くの民間企業でも導入しているSPI3のみとするなどの工夫を図った。また、県・市町村土木職員採用共同試験では、年々応募者の確保が難しくなっていることから、市町村の意見も反映し、今年度は実施時期を2ヶ月程度早めて実施することとしている。

昨年度から実施している45歳までを対象とした社会人試験では、行政職の応募者数は昨年度の約2倍と大きく増加した。人材の流動化が広がっており、再就職先として奈良県への関心が高まるよう、任命権者においては、中途採用の目的と求める人物像を明確化することが重要である。

I種試験の行政職についても応募者の減少傾向が続いていることから、技術系職員だけでなく行政職においても、次年度の試験にむけ、本委員会と任命権者とで協力しながらより効果的な実施方法について日々検討している。

リクルート活動について、本委員会ではこれまで、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。また、新型コロナウイルス感染症対策のため一時中断していた県庁ナビについて、昨年11月から再開した。

任命権者や各担当部局においては、インターンシップの拡充に取り組まれているところである。採用活動におけるインターンシップの位置づけが変化している中で、非常に重要性が増している。

県庁ナビ、インターンシップについては、県職員と直に接する機会を通じて、県の業務内容の理解を深めるために有効な取組であり、志望度向上にも寄与していることから、今後も継続的にかつ効果的な実施に努めるべき取組である。また技術系分野の人材確保は喫緊の課題であり、大学や専門学校への働きかけをより一層強めていくことが必要である。

加えて、本委員会では今年度、県の採用に関する情報を一元化するポータルサイトの作成に取り組んでいる。多様な職種・任用形態があり、採用担当部署も複数にまたがっている等県職員の採用情報へのアクセスは不便なため、複数の採用担当部署が協力し、ホームページ上の入口を一本化する。ホームページでは、「地域の自立を図り、くらしやすい奈良を創る」施策や、ライフスタイルに合わせた多様な働き方、また研修などのフォローアップ制度など奈良県庁で働くことの良さを伝えることで、県の仕事が「奈良を支える」やりがいを感じられる仕事であることをPRし、志望者の拡大を図っていく。

(ウ) 障害者の採用促進

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とするとともに、任命権者においても、令和2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採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。

障害者の採用を促進するためには、職場環境の改善や業務の平準化、単純化、指示の明確化など、労働環境や仕事のやり方の改革が必要である。このことは、誰もが働きやすい職場環境づくりにもつながるものである。

イ 多様な人材の活躍推進

全ての職員が活躍できる職場であることは、質の高い行政サービスの提供につながることから、一人一人が尊重され、多様性が受容される奈良県を実現する必要がある。性別、年齢、障害の有無、性自認にかかわらず、全ての職員が安心して働くことができ、能力を最大限に発揮して職務に従事することは、多様な人材が活躍する職場を構築する上で重要であることから、任命権者は、個人の特性や事情への理解を深め、職場環境や支援体制等の整備に取り組んでいく必要がある。

(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。一方で若手・中堅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、近年、豊富な経験や知識を有する職員が定年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、少子高齢化が進む中、多くの優秀な職員の採用が難しくなることから、入庁後の早期の育成に力を入れることが必要である。

加えて、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、現在の自分の仕事にやりがいを感じている職員の割合が60.7%、効率よく仕事を行っている職員の割合が44.7%となっている。任命権者は、課題を分析するとともに、職員が自分の仕事にやりがいを感じ、仕事の見直しや業務改善ができ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。

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、高い倫理観・使命感を持って職務に精励することが求められる。

さらに、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。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、所期の目的が十分に達成されているか等について、評価者や被評価者の意見を聞くことなどにより、詳しく検証することが求められる。

(イ) 女性活躍と家庭生活の両立支援の推進

本県では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等に基づき、任命権者が「特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の更なる活躍に向けた取組を進めている。こ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おり、本年4月時点で本庁課長級以上は11.8%、本庁課長補佐級以上は18.4%とこれまでに比べ着実に増加しているものの、女性職員の更なる登用が求められることから、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。一方で、管理職に登用された女性職員の中には、家庭事情による時間的制約により負担を感じる者がいることから、女性が活躍できる職場づくりのためには、仕事と家庭生活の両立支援の推進や長時間勤務の削減に向けた取組が必要不可欠である。

また、仕事と家庭生活の両立は、男女問わず全ての職員に必要なことであるが、昨年度の男性職員の育児休業の取得率について、知事部局等は39.6%、県教育委員会は20.7%（取得期間2週間超に限る。）、県警察は2.6%であった。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図るための方策のひとつとして、本年10月より育児休業が原則2回まで取得可能となるなど、育児休業制度が改正されたことを踏まえ、任命権者は、各特定事業主行動計画で設定した目標値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。任命権者は、育児休業等の両立支援に関する制度の周知に努め、引き続き、職員全体への意識啓発を行うとともに、休暇を取得しやすい環境整備に努める必要がある。

(ウ) 定年の引上げ

令和5年4月1日から定年年齢を段階的に引上げて65歳とするとともに、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制の導入が予定されている。豊富な経験及び知識を持つ高齢期職員は貴重な人的資源であることから、その能力と経験を最大限に生かした配置を行う必要がある。一方で、介

護等の家庭の事情などにより勤務継続に不安をおぼえる職員も一定程度いることから、高齢期職員が担う業務や役割を検討するにあたり、多様な働き方に対するニーズや希望を考慮する必要がある。

また、定年引上げによる制度変更は、職員の重要な関心事であることから、職員が新たな制度の内容を十分に理解した上で勤務の意思を決定できるよう、早期に情報提供することが求められる。

(I) 会計年度任用職員の活用

令和2年度から会計年度任用職員制度が導入され、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。新型コロナウイルス感染症の感染拡大により増大する業務に迅速、機動的に対応するため、会計年度任用職員を活用する場面が増えており、その役割が十分に果たされてきたところであり、今後も会計年度任用職員が高い意欲を持ち能力を十分に発揮できるよう、給与、休暇等の勤務条件に関して、国の動向を注視しながら、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配慮していく必要がある。

(2) 働き方改革

ア 総実労働時間の短縮

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、労働基準監督機関として、昨年度も労働基準に関する調査を実施したが、職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間規則」という。）に規定する上限時間を超えて超過勤務を行う職員が依然として存在していることを深刻に受け止め、任命権者に対し業務の合理化や臨機応変な人材配置による超過勤務の縮減を求めた。今後も、本委員会は、労働基準に関する法令等の遵守状況や超過勤務の状況を調査の上、特に改善が必要と認められる所属への実地調査など、職員の適正な労働条件及び安全衛生を確保するための取組を積極的に行っていく。また、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。

(7) 超過勤務の縮減

働き方改革を進めることは、職員の健康面や活力ある組織づくりに欠かせないものであることから、これまでも本県における重要な課題としてきた。特に職員の健康に重大な影響を与える超過勤務については、従来から縮減するよう求めてきたところである。

任命権者は、職員の働き方改革については、事務事業の優先順位づけ、デジタル技術を活用した業務の見直しや勤務時間管理など様々な取組を進めており、特に、勤務時間管理については、職員自らの判断によるのではなく、管理職が真に超過勤務が必要な職員に対して適切に超過勤務を命じることを基本として、退勤管理の徹底を図っている。しかし、昨年度の超過勤務時間が月30時間を超える知事部局等の職員の割合は18.5%と深刻な状況であり、令和元年度の11.1%、令和2年度の15.7%と比べ増加している。長時間労働は職員の心身への影響が大きいことから、早急にその是正が図られなければならない。任命権者においては、長時間労働をやむを得ないとする風土になっていないか点検するとともに、超過勤務の縮減に向けた強い取組姿勢を持ち、パソ

コンのログオン・ログオフによる管理など実効性のある取組により、週休日及び休日も含めた勤務時間管理の適正化を徹底する必要がある。なお、恒常的に長時間の超過勤務を命じ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とともに、業務量や緊急性の高さに応じて、柔軟で機動的な職員配置を行う必要がある。また、勤務時間規則の上限時間を超えて超過勤務を命じることができる特例業務（災害への対処、防疫措置等）に従事する職員が存在していることから、勤務時間規則の上限時間を超えて超過勤務を命じる場合においては、特例業務の判断基準を明確にした上で、適切に運用する必要がある。

加えて、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。任命権者においては、こうした取組の実行性を高めるための支援も必要である。

本年5月31日の自死職員損害賠償請求事件判決を受け、任命権者は、再発防止に向けた取組を早急に行うため、労働安全衛生に関する有識者会議を立ち上げている。任命権者は、有識者の意見を踏まえ、県職員の勤務時間管理や健康管理などの一層の改善に向けたより踏み込んだ対策を着実に実行する必要がある。

(イ) 教職員の長時間労働の解消

学校現場においては、新型コロナウイルス感染症やICT教育推進の業務等により教職員の負担が依然として増大している。本県教育委員会は、令和元年度に「学校における働き方改革推進プラン」を策定し、スクール・サポート・スタッフ、学習指導員、部活動指導員等の外部人材の活用など、教職員の負担軽減に積極的に取り組んでいるところである。県立学校では、令和2年7月より勤務時間管理システムを稼働し、教職員の出退勤の把握を行っているが、昨年度本委員会が実施した労働基準に関する調査の結果、長時間労働の教職員が見受けられた。教職員の長時間労働の是正は教育活動の維持向上に不可欠であることから、学校の管理職及び本県教育委員会は、把握した教職員の在校等時間を踏まえ、長時間労働の原因を調査・分析するとともに、さらなる外部人材の活用など教職員の負担となっている業務の合理化等を着実に推し進めていく必要がある。

また、市町村立学校による働き方改革も喫緊の課題であるが、文部科学省の「学校の働き方改革のための取組状況調査（令和3年12月）」によれば、全国の市区町村の平均に対し、県内の市町村教育委員会が低位となっている取組項目もあるなど、教職員の働き方改革に遅れが見られる面もある。

学校における働き方改革の取組は、教育の質の確保のためにも市町村立学校も含めた学校全体で進める必要があるため、本県教育委員会においては、市町村教育委員会と連携して取組を推進することが重要であり、現場である学校を支援することにより、働き方改革を推進し、実効性を確保することが求められる。

イ 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

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。こうした中、任命権者においては、その対策として、ストレスチェックの実施やメンタルヘルスに関する様々な相談窓口を設けメンタル不調の予防及び早期対応を図っているが、近年、ストレスチェック受検者のうち高ストレス者の割合が高くなっている。高ストレス者が多い職場は、職場環境に課題がある場合もあり、メンタル不調を事前に防止し、職員が安全で健康に働き続けるためには、職員個人に対する対応はもちろんのこと、職場環境の改善に取り組む必要がある。そのために職場に対する丁寧なフォローアップを行うことも重要である。

また、メンタルヘルスカケア体制（セルフケア、ラインケア）の充実も必要であり、メンタルヘルスカケアが機能するよう、職員や管理職への研修等も確実に行っていくべきである。

学校現場を含め、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、業務の合理化など、超過勤務の縮減に向けた取組を徹底させるとともに、やむを得ず長時間の超過勤務となり面接指導を行った者に対しては、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、職員の健康管理を充実させるため、健康的で生産性の高いオフィス環境の整備を進めることが望まれる。加えて、定期的な衛生委員会の開催及び産業医の職場巡視による月次ごとのチェックの実施など、労働安全衛生法等を遵守し、産業医はじめ各種管理者等の配置等、安全衛生管理体制を確立・充実するとともに、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。

ウ 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し申告できる制度を設けているが、昨年度の申告件数は令和2年度よりも増加している。そのため、本年5月に自治研修所内に新たにハラスメント相談窓口を設置するなど、取組を進めている。

また、本委員会にも、勤務条件等に関する苦情相談窓口を設けているが、ハラスメントに関する相談が依然として寄せられている状況にある。ハラスメントの発生は職場環境や職員にとって深刻な問題であり、ハラスメントの防止に関する意識啓発や相談窓口の周知などを強化し、職員が安心して働くことのできる職場環境づくりを推進していく必要がある。本委員会においても、苦情相談窓口の更なる利用促進に向けて、その周知を図るとともに、相談事案の丁寧な解決に努めていく。

特にパワー・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とともに、職場内のコミュニケーションが十分に図られた風通しのよい職場づくりに

努めなければならない。任命権者は、パワー・ハラスメントは断じて許されないという意思の下、実態把握に努めるとともに、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積極的に実施することが必要である。また、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。

エ 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る。また公務運営においても、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。デジタルトランスフォーメーションを推進していくためには、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。

そのような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。本年1月より、業務や生活状況に応じたより柔軟な働き方が実現できるよう在宅勤務制度が本格導入され、本年1月から3月までの延べ利用職員数は1,056人であった。在宅勤務は、私生活と仕事の両立に有効であり、幅広く利用されることが望ましい。そのため、文書管理システムの早期導入やWeb会議を積極的に利用するなど、勤務公署と同様に業務が遂行できる環境の整備、職員の長時間労働を招かないようにするための業務マネジメントのあり方、勤務時間の管理などについて検討していくことが必要である。

人事院では、本年1月から「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に関する研究会」を開催し、本年7月には、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告が取りまとめられた。任命権者においては、国の制度見直し内容も参考にし、職員のニーズに配慮し、本県の実情を勘案しながら、実効性のある勤務時間制度等について検討する必要がある。

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技術やICTの活用を進めることが必要である。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）や音声認識ツール、AI-OCR（AI技術を用いた光化学的文字認識）等を運用し、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。

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月から継続されている。このように約20年近くにわたり繰り返し延長されている一般職の職員の給与の減額措置は、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なることから、本委員会としてはこれまでも解消について要請しているところであり、早期に解消すべきであると考えます。