

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

岩手県人事委員会



人委職第154号
令和3年10月12日

岩手県議会議長 五日市 王 様
岩手県知事 達増 拓也 様

岩手県人事委員会
委員長 熊谷 隆司

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

目 次

別紙第1 報告	1
I はじめに	1
II 職員の給与に関する事項	1
1 職員の給与決定に関する基礎的諸条件	1
(1) 職員の給与等の状況	1
(2) 民間給与の調査	5
(3) 物価及び生計費	7
2 職員の給与水準	7
(1) 職員給与と民間給与との比較	7
(2) 本県と国及び他の都道府県との給与比較	9
3 人事院の給与等に関する報告及び勧告	9
4 本年の給与改定	14
(1) 給料表	14
(2) 期末手当・勤勉手当	14
5 給与制度の改正等	14
III 公務運営に関する事項	15
1 人材の確保及び育成	15
(1) 有為な人材の確保	15
(2) 人材育成	18
2 勤務環境の整備	20
(1) 長時間勤務の解消	20
(2) 両立支援の推進	22
(3) 心身の健康管理	23
(4) ハラスメント対策	24
3 定年の引上げへの対応	25
IV おわりに	26
別紙第2 勧告	27
附属資料	

報 告

I はじめに

人事委員会は、地方公務員法に基づき、中立かつ専門的な人事機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

この勧告は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した、適正な職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を確保する機能を有するものである。

このため、本委員会は職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所従業員の給与、生計費などを調査研究し、必要な検討を行ったので、その結果を報告する。

II 職員の給与に関する事項

1 職員の給与決定に関する基礎的諸条件

本委員会は、例年、職員（一般職の職員の給与に関する条例、市町村立学校職員の給与等に関する条例、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員をいう。）の給与についてその実態を把握するとともに、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所における従業員の給与並びに物価及び生計費等職員の給与を決定するために必要な基礎的諸条件について調査研究を行っているが、本年の概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与等の状況

本年4月1日現在における「職員給与実態調査」によると、職員の給与等は、次のとおりとなっている。

ア 職員数及び平均年齢等

職員の総数は17,263人であり、昨年17,375人に比べ112人（0.6%）の減少となっている。給料表別に主なものをみると、教育職給料表(2)適用者（小中学校等の教育職員）で123人の減少となっている。

給 料 表 別 職 員 数

区 分	令和3年 4月	令和2年 4月	比 較 増 減	区 分	令和3年 4月	令和2年 4月	比 較 増 減
全 給 料 表	17,263人	17,375人	△112人	研 究 職 給 料 表	187人	194人	△7人
行 政 職 給 料 表	4,711	4,655	56	医 療 職 給 料 表 (1)	26	23	3
公 安 職 給 料 表	2,084	2,080	4	医 療 職 給 料 表 (2)	120	126	△6
教 育 職 給 料 表 (1)	3,273	3,319	△46	医 療 職 給 料 表 (3)	100	93	7
教 育 職 給 料 表 (2)	6,762	6,885	△123				

(注) 1 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（再任用職員）並びに一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により採用された職員（任期付研究員）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条から第4条までの規定により採用された職員（任期付職員）は、含まれない（以下同じ）。

2 市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員にあつては、同条例における教育職給料表は教育職給料表(2)に、医療職給料表は医療職給料表(2)にそれぞれ読み替えている。

次に、職員の平均年齢は43.2歳で、昨年に比べ0.1歳低くなっており、最も高いのは医療職給料表(1)適用者（医師等）の46.3歳、最も低いのは公安職給料表適用者の37.7歳である。

給 料 表 別 平 均 年 齢

区 分	令和3年 4月	令和2年 4月	比 較 増 減	区 分	令和3年 4月	令和2年 4月	比 較 増 減
全 給 料 表	43.2歳	43.3歳	△0.1歳	研 究 職 給 料 表	43.4歳	43.1歳	0.3歳
行 政 職 給 料 表	40.9	40.9	0.0	医 療 職 給 料 表 (1)	46.3	45.1	1.2
公 安 職 給 料 表	37.7	37.7	0.0	医 療 職 給 料 表 (2)	43.0	42.8	0.2
教 育 職 給 料 表 (1)	44.8	44.6	0.2	医 療 職 給 料 表 (3)	40.3	40.5	△0.2
教 育 職 給 料 表 (2)	45.7	46.0	△0.3				

また、年齢階層別にみると、職員数が最も多いのは50歳から54歳までの3,284人、次いで多いのは55歳以上の3,256人である。

年 齢 階 層 別 職 員 数 及 び 構 成 比

区 分	令和 3 年 4 月		令和 2 年 4 月		比較増減	
	人 員	構成比	人 員	構成比	人 員	構成比
計	17,263人	100.0%	17,375人	100.0%	△112人	－%
19歳以下	101	0.6	117	0.7	△16	△0.1
20歳～24歳	1,262	7.3	1,199	6.9	63	0.4
25歳～29歳	1,801	10.4	1,707	9.8	94	0.6
30歳～34歳	1,438	8.4	1,367	7.9	71	0.5
35歳～39歳	1,455	8.4	1,535	8.8	△80	△0.4
40歳～44歳	1,955	11.3	2,064	11.9	△109	△0.6
45歳～49歳	2,711	15.7	2,884	16.6	△173	△0.9
50歳～54歳	3,284	19.0	3,343	19.2	△59	△0.2
55歳以上	3,256	18.9	3,159	18.2	97	0.7

イ 平均給与月額

行政職給料表適用者の本年4月における平均給与月額は、349,132円となっており、また、警察官、教員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、389,215円であり、昨年に比べ行政職給料表適用者では1,880円（0.5%）、職員全体では1,664円（0.4%）の減少となっている。

給 料 表 別 平 均 給 与 月 額

区 分	令和 3 年 4 月 (A)	令和 2 年 4 月 (B)	比較増減 (A-B)	比率 (A-B) / B × 100
全 給 料 表	389,215円	390,879円	△1,664円	△0.4%
行政職給料表	349,132	351,012	△1,880	△0.5
公安職給料表	349,509	348,571	938	0.3
教育職給料表(1)	416,484	416,070	414	0.1
教育職給料表(2)	415,789	418,524	△2,735	△0.7
研究職給料表	384,814	381,267	3,547	0.9
医療職給料表(1)	830,667	803,398	27,269	3.4
医療職給料表(2)	367,732	365,909	1,823	0.5
医療職給料表(3)	335,478	338,947	△3,469	△1.0

(注) 給与月額は、給料月額に給料の調整額、教職調整額等、扶養手当、給料の特別調整額、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特地勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

ウ 平均経験年数

職員の平均経験年数は21.3年で、昨年に比べ0.1年短くなっており、最も長いのは教育職給料表(2)適用者（小中学校等の教育職員）の23.3年、最も短いのは公安職給料表適用者の17.1年である。

給料表別平均経験年数

区分	令和3年	令和2年	比較 増減	区分	令和3年	令和2年	比較 増減
	4月	4月			4月	4月	
全給料表	21.3年	21.4年	△0.1年	研究職給料表	20.7年	20.2年	0.5年
行政職給料表	19.9	20.0	△0.1	医療職給料表(1)	21.0	20.2	0.8
公安職給料表	17.1	17.2	△0.1	医療職給料表(2)	20.0	19.8	0.2
教育職給料表(1)	22.2	22.0	0.2	医療職給料表(3)	17.9	18.3	△0.4
教育職給料表(2)	23.3	23.5	△0.2				

エ 性別構成

職員の性別構成比は、男性59.2%、女性40.8%であり、昨年に比べ女性の割合は0.4ポイントの増加となっている。

給料表別性別職員数及び構成比

区分	令和3年4月				令和2年4月				比較増減			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比
全給料表	10,221	59.2	7,042	40.8	10,364	59.6	7,011	40.4	△143	△0.4	31	0.4
行政職給料表	3,259	69.2	1,452	30.8	3,267	70.2	1,388	29.8	△8	△1.0	64	1.0
公安職給料表	1,878	90.1	206	9.9	1,885	90.6	195	9.4	△7	△0.5	11	0.5
教育職給料表(1)	1,863	56.9	1,410	43.1	1,911	57.6	1,408	42.4	△48	△0.7	2	0.7
教育職給料表(2)	2,991	44.2	3,771	55.8	3,067	44.5	3,818	55.5	△76	△0.3	△47	0.3
研究職給料表	140	74.9	47	25.1	139	71.6	55	28.4	1	3.3	△8	△3.3
医療職給料表(1)	19	73.1	7	26.9	19	82.6	4	17.4	0	△9.5	3	9.5
医療職給料表(2)	62	51.7	58	48.3	69	54.8	57	45.2	△7	△3.1	1	3.1
医療職給料表(3)	9	9.0	91	91.0	7	7.5	86	92.5	2	1.5	5	△1.5

オ 学歴別構成及び修学年数

職員の学歴別構成比は、大学卒77.5%、短大卒4.5%、高校卒18.0%、中学卒0.0%（0.02%）であり、昨年の学歴別構成比に比べ大学卒は増加、短大卒は減少、高校卒及び中学卒は横ばいとなっている。

また、平均修学年数は、15.2年となっている。

学 歴 別 構 成 及 び 平 均 修 学 年 数

区 分	令和3年4月		令和2年4月		比較増減	
	人 員	構成比	人 員	構成比	人 員	構成比
大 学 卒	13,373人	77.5%	13,441人	77.4%	△68人	0.1%
短 大 卒	776	4.5	797	4.6	△21	△0.1
高 校 卒	3,111	18.0	3,134	18.0	△23	0.0
中 学 卒	3	0.0	3	0.0	0	0.0
平均修学年数	15.2年		15.2年		0.0年	

(2) 民間給与の調査

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所458（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149の事業所を対象に、「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、公務の職種と類似すると認められる事務・技術関係、教育関係等54職種の2,698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等を実地に調査した。また、各企業における給与改定の状況等について、調査を実施した。

「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、90.3%と極めて高く、調査結果は、県内民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

【参考】

本県における層化無作為抽出法による調査対象事業所の抽出について

- 1 県内に所在する事業所を組織、規模、産業により8層のグループに区分する。（層化）
- 2 層の中から無作為に事業所を抽出する。（無作為抽出）

ア 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18.8%、高校卒で21.6%となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で58.8%、高校卒で62.0%となっており、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で190,021円、高校卒で155,550円となっている。

(附属資料 第17表及び第18表 参照)

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で23.8%、課長級では21.1%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は一般の従業員で18.6%、課長級では11.2%、ベースアップの慣行のない事業所の割合は一般の従業員で56.1%、課長級では66.2%となっている。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員で81.8%、課長級では72.6%となっている。

給 与 改 定 の 状 況

項目 役職段階	給 与 改 定 の 状 況			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係 員	23.8%	18.6%	1.5%	56.1%
課 長 級	21.1%	11.2%	1.5%	66.2%

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものである。

定 期 昇 給 の 実 施 状 況

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
	定期昇給実施	定期昇給			定期昇給 中 止		
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	85.4%	81.8%	15.5%	6.6%	59.7%	3.6%	14.6%
課 長 級	76.3%	72.6%	13.3%	5.9%	53.5%	3.6%	23.7%

(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アップ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ものである。

(3) 物価及び生計費

総務省統計局の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べて盛岡市では0.1%増加し、全国では0.4%減少している。

総務省統計局の家計調査を基礎として本委員会が算定した本年4月における盛岡市の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241,030円、254,520円及び268,020円となっている。

(附属資料 第21表及び第22表 参照)

2 職員の給与水準

(1) 職員給与と民間給与との比較

職員給与は、民間事業所における従業員の給与を広く把握し、民間給与の水準をより適切に反映させることとしている。

ア 月例給

給与は、一般的に、職種をはじめ、役職段階、学歴、年齢等の要素に応じてその水準が定まっており、これらの要素が異なれば給与水準も異なることから、職員給与と民間給与を比較する場合、両者の単純な平均値で比較することは適当でなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することとしている。

本年の職員給与と民間給与の較差（公民較差）については、「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、職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められる者同士の本年4月分の給与を対比し、職員の人員構成で加重平均するラスパイレス方式により精密に比較を行った。その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均6円（0.00%）下回っていた。

職 員 給 与 と 民 間 給 与 と の 較 差

公 民 比 較 給 与		較 差 (A) - (B)	
民 間 (A)	職 員 (B)	較 差 額	較 差 率
351,171 円	351,165 円	6 円	0.00 %

(注) 職員の比較給与種目は、給料月額、給料の調整額、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当である。

【参考】

ラスパイレス方式による公民較差の算出方法について

個々の職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間事業所従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額 (A) と、実際に支給されている職員給与の支給総額 (B) とを比較して、どの程度の差があるか算出するものである。

なお、算出方法の違いにより、行政職給料表適用者の平均給与月額 (Ⅱの1の(1)のイ) 及び民間事業所従業員の平均所定内給与月額 (Ⅱの2の(1)のイ) とは異なるものである。

$$\text{公民較差}(\%) = (A - B) / B \times 100$$

イ 特別給

民間事業所における特別給の支給割合 (月数) を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した。

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賞与等の特別給は、平均所定内給与月額の4.28月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数 (4.45月分) を下回っていた。

民 間 に お け る 特 別 給 の 支 給 状 況

項	目	金 額 等
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	353,421 円
	上半期 (A2)	358,296 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	757,137 円
	上半期 (B2)	766,399 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.14 月分
	上半期 (B2/A2)	2.14 月分
	計	4.28 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月までの期間である。

(2) 本県と国及び他の都道府県との給与比較

令和2年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給を100とし、本県の行政職給料表適用者の給料の月額と比較したラスパイレス指数は99.3となっている。

国家公務員及び他の都道府県職員との比較

区 分	本県職員	国家公務員	都道府県職員 (全国平均)	東北他県職員 (5県職員)
ラスパイレス指数	99.3	100.0	100.0	97.3~100.6

(注) ラスパイレス指数とは、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給とこれに相当する地方公共団体職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国を100として比較したもので、令和2年4月1日現在の総務省公表値である(令和3年4月の指数は未公表)。

3 人事院の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、本年8月10日に、国会及び内閣に対し、「職員の給与に関する報告及び職員の給与の改定に関する勧告」を行うとともに、「公務員人事管理に関する報告」を行った。

また、同日、「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」を行った。

その概要は、次のとおりである。

給 与 勸 告 の 骨 子

I 給与勸告制度の基本的考え方

- ・ 勸告は、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82.7%）

<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%）

〔行政職俸給表（一）適用職員…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	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 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、すで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

公務員人事管理に関する報告の骨子

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、新規学卒者の確保・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^{あいろ}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、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あいろ}の打破に協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対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

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

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を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

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以降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

4 本年の給与改定

本委員会は、冒頭述べたとおり、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ったところである。

(1) 給料表

人事院においては、国家公務員の月例給与と民間給与との較差（0.00%）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、月例給与の改定を行わないこととした。

本県においては、前記2(1)のとおり、本年4月における本県職員の月例給与は民間給与を6円（0.00%）下回っているが、この較差はごくわずかであり、給料表の適切な改定を行うことは困難である。また、人事院勧告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、本年は月例給与の改定を行わないことが適当であると判断した。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.45月分）が昨年8月から本年7月までの1年間における民間事業所の特別給与の支給割合（4.28月分）を上回っており、均衡を図る必要があるため、支給月数を0.15月引き下げ、4.30月分とする。

支給月数の引下げ分は、民間の特別給与の支給状況等を踏まえ、本年度については、12月期の期末手当から差し引くこととし、令和4年度以降については、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、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下げるものとする。

5 給与制度の改正等

（獣医師の処遇改善）

公務員獣医師は、公衆衛生分野及び家畜衛生分野を中心に大きな役割を担ってきたところであるが、近年の経済活動のグローバル化の進展等による家畜伝染性疾患の侵入リスク拡大や食品の安全性確保の要請の高まりに伴って、その役割は益々重要性を増しており、現在、大きな社会的な脅威となっている新型コロナウイルス感染症への対策においても大きな役割を果たしているところである。

本県においても、その人材確保に向けては、修学資金の貸付制度の拡充や、大学訪問等による公務員獣医師の魅力の積極的なPRを行うとともに、初任給与の基準や初任給調

整手当の引上げ等により、給与上の処遇についても、逐次、改善を図ってきたところである。

しかしながら、獣医関係大学の学生数が限られることや小動物の臨床志向等により、採用応募は低調で、実際の採用数が必要数を大きく下回る状況が続いていることから、採用の促進に向けて、更に給与上の処遇の改善を図ることについて、検討を行うことが必要と考える。

Ⅲ 公務運営に関する事項

1 人材の確保及び育成

(1) 有為な人材の確保

現在、本県においても最も喫緊の課題として直面する新型コロナウイルス感染症対策を始めとして、人口減少・少子高齢化対策、復興・防災対策など、複雑かつ多様化する行政課題に的確に対応していくためには、社会情勢の変化にアンテナを張り、自らの頭で考え、創意を活かし、自律的かつ柔軟に行動することができる人材の確保・育成がますます重要性を増している。

このような人材を確保するため、本委員会においては、各任命権者と連携し、大学生等の進路決定及び就職活動開始期に合わせた業務セミナー等の開催、様々な広報媒体を活用した年間を通じた情報発信、岩手県庁ナビゲータ制度の創設、コロナ禍における説明会のオンライン化など、その時々々の学生等のニーズや社会情勢に応じたきめ細かな広報活動を実施してきたほか、任命権者においても、大学等への訪問やインターンシップの受入れなど、県職員志望者の掘り起こしに努めてきた。

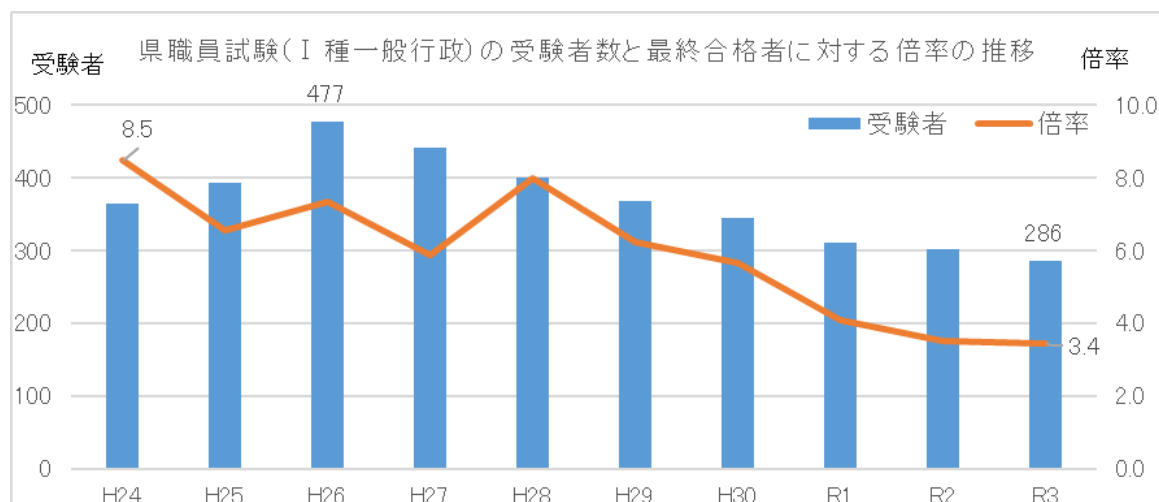
また、職員採用試験の在り方についても、民間企業等における知識、経験や能力を持つ即戦力となる人材確保を狙いとした民間経験者試験の実施、人柄や意欲、対人関係能力などを重視する採用試験への見直し、受験者層の拡大に向けた年齢上限の引上げなどの改善を逐次重ね、一層の受験者増や有為な人材確保に努めてきたところである。

しかしながら、若年人口の減少、民間企業や自治体同士の競合など様々な要因が相まって、国・自治体を通じて公務員受験者が大きく減少する傾向が続いている中、本県も同様の状況にあり、例年、採用者数の最も多いⅠ種試験一般行政の受験者数及び最終合格者に対するその倍率は図1に示すとおり減少・低下して推移している。

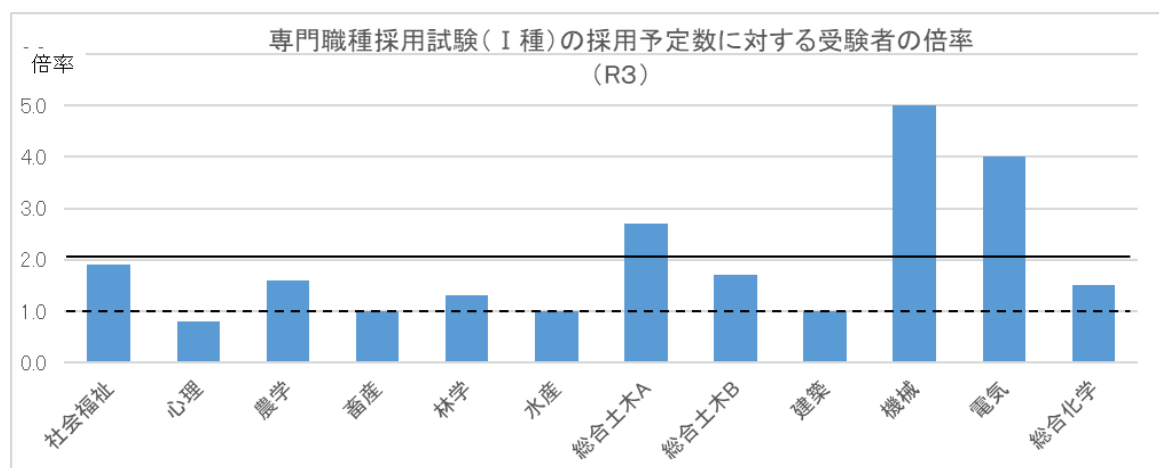
また、専門職種においては、その傾向は更に顕著であり、多くの職種において採用予定数に対して受験者数が2倍に達していない(図2)。

今後、このような状況が継続する場合には、中長期的に県の組織の適切な運営に深刻な影響をもたらすことが強く懸念されるところである。

【図1：県職員I種試験（一般行政）の受験者数と倍率の推移】



【図2：専門職種採用試験（I種）の採用予定数に対する受験者の倍率】



本委員会としてはこのような状況に対応し、更に実効的に受験者の拡大を図っていくためには、公務員志願者以外の学生も含め、就職先に係る学生の志向や昨今の働き方改革のすう勢等を背景にした就業意識の変化、民間企業等も含めた労働市場や就職活動の実態等を的確に把握し、戦略的かつ体系的に対策を講じていく必要がある。

そのため、まずは、任命権者と連携して主な大学等と改めて意見交換等を開始することとしており、単に数値等のものにとどまらない実態の把握に努め、受験者の拡大に向けた方策の推進につなげていく。

具体的には、当面、次のことを検討していく。

① 県職員の魅力のPR

これまでの取組を充実しながら今後も継続していくことに加え、学生の志向・意識等に対応した体系的なPRの内容、媒体、スケジュール等により実施していくこと。

昨年来、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する観点から、PR活動についてオンライン方式を主体として実施してきたところであるが、感染症収束後についても、単に手法として対面方式をオンライン方式に切り替えるのではなく、オンライン方式ならではのメリットを十分に活かしたPR展開について検討していくとともに、オンラインでは置換えができない対面方式のメリットを活かしたPR活動も必要に応じて継続・充実させていくこと。

専門職種については、学生の母数自体が比較的小さいことや、職務分野も専門性の高いものであることを踏まえ、主に、一般行政職種を念頭に置いている一般的なアプローチに加えて、例えば、個々の学生へのアプローチを行うリクルーターの仕組みを構築することや、実際の業務の現場を体験する機会を拡充すること。

② 採用方法の在り方

県職員の採用活動を展開していくに当たって、公務員採用に係る法令、制度の趣旨を適正に踏まえていくことは勿論であるが、一方で、公務員についても、新卒者一斉採用が主流の我が国の労働市場において、民間企業や他の自治体と競合しながら採用活動を行っているのが現実であり、試験方法等を始めとした職員採用の在り方については、その時々々の社会情勢等を踏まえながら、戦略的かつ柔軟に対応していくことも必要と考える。

こうしたことを踏まえ、本委員会としては、今後、より幅広い受験者の取込みに向けた試験の採用スケジュールの一部前倒しや試験内容の見直し、また、専門職種については、受験者の著しい減少の実態を踏まえた採用の在り方について、より抜本的に検討していく。

併せて、国においては、来年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設する旨を表明しているが、本県においてもデジタルに関することを含め、現行の試験職種では十分に対応できない高度の専門知識を要する職務に従事する職員の需要も高まっていくことが予想され、それに対応した計画的な人材確保の在り方についても、任命権者と密に連携しながら検討していく。

障がい者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の趣旨を踏まえ、県が率先して雇用に努める責務があり、本委員会としては令和元年度の採用選考から身体障がい者に加え、精神障がい者及び知的障がい者を対象としたほか、令和2年度からは年齢上限を引き上げるなど、対象者を逐次拡大してきたところである。

任命権者においては、昨年7月、障がい者活躍推進計画を策定したところであり、障がい者の計画的な採用を進めていくことにより、法定雇用率以上の雇用を確保していくほか、障がいのある職員のさらなる定着の促進を図るとともに、仕事にやりがいを感じ、生き生きと働くことができる職場環境の整備を着実に推進していく必要があると考える。

本委員会及び任命権者は今後も連携して、障がいのある職員一人ひとりがその特性や個性に応じてその能力を最大限発揮できる職場づくりに一層努めていく必要があると考える。

(2) 人材育成

職員の育成は、多様化・高度化する行政課題や組織・職員構成の変化、働き方やキャリア形成に関する職員の意識の変化などを的確に捉え、体系的・計画的に推進していくことが重要である。

任命権者においては、職員育成のための基本方針等に基づき、基本研修、選択研修、特別研修及び派遣研修など、新採用職員から管理職層まで、体系的に人材育成の取組を行ってきたところである。

本年度からは、新たに部下職員の育成スキルの一層の向上の観点から管理監督者のコーチング能力の向上支援にも取り組んでいる。

今後、職員の一層の資質向上と意欲向上を図るため、任命権者においては、ベテラン職員から若手職員への技術継承、職位に応じた効果的な研修、資格取得や通信講座受講の支援など自己啓発意欲を醸成する取組をより充実していく必要があると考える。さらに、若手職員の様々な不安・悩みの軽減を図るためのメンティ同士の交流機会の創出によるメンター制度の拡充などを行っていく必要があると考える。

社会・経済システムへのICT（情報通信技術）の導入が進み、自治体におけるDX（デジタル・トランスフォーメーション）の取組が推進される中、本県においてもデジタル技術・知識を活用し、政策の立案や行政サービスの向上を図ることが求められており、所属、職位に応じた職員のデジタル技術・知識の向上に取り組んでいくことが必要であると考えます。

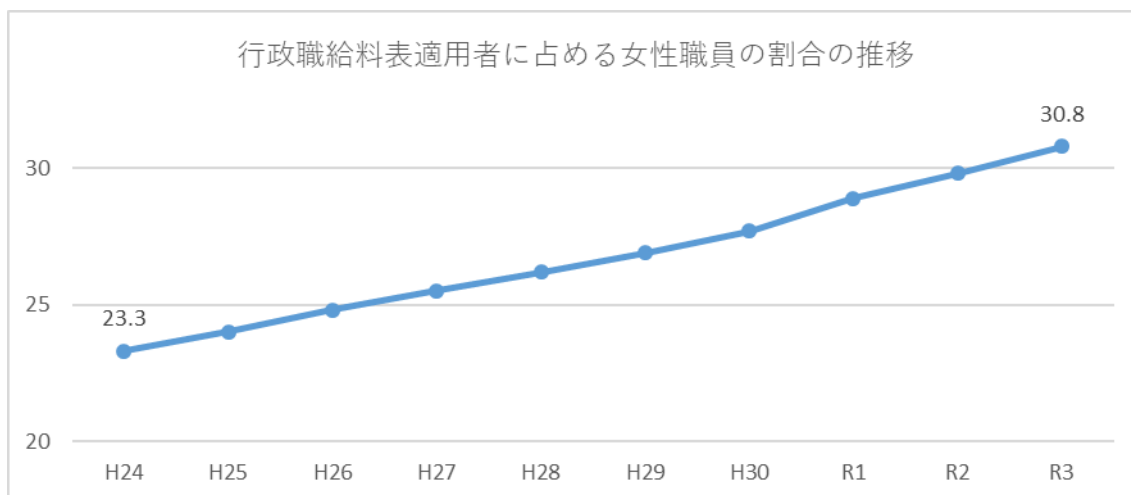
本県の行政職給料表適用者に占める女性職員の割合は、令和3年度、全体で30.8%（図3）であり、さらに、年代別に見ると図4のとおり若い年齢層ほど女性職員の比率が高まっている。

さらに、最近の採用試験においても、合格者における女性の割合は40%を超えて推移（図5）しており、令和3年度のI種一般行政職については60%を超えている。今

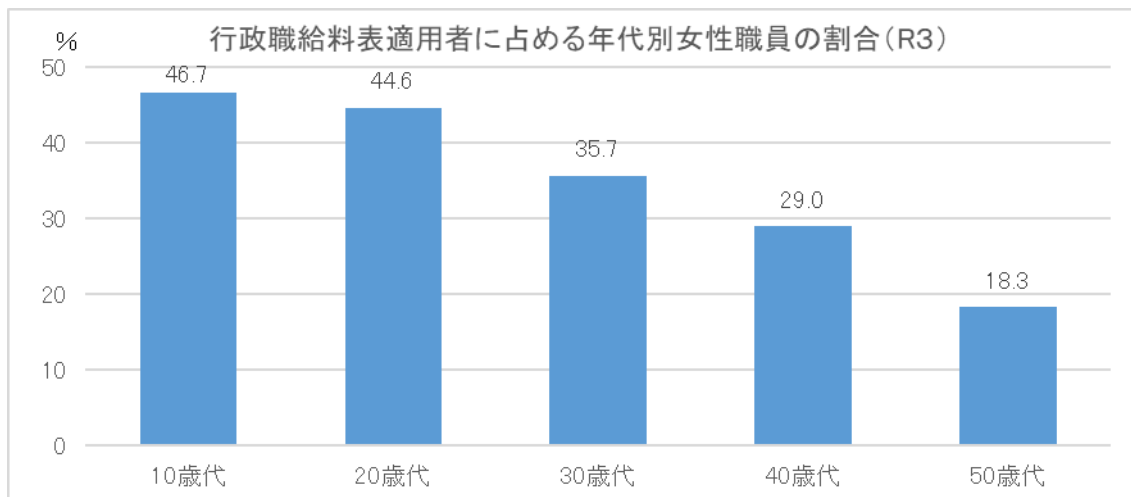
後も女性職員の割合は増加し、それに伴って、管理職に占める女性職員の割合も増加していくことが見込まれる。

任命権者においては、女性リーダー養成やキャリア形成等に関する研修の充実を更に進め、女性職員の一層の能力発揮を促していくほか、仕事と家庭を両立することができる働きやすい職場づくりを推進することが重要であると考える。

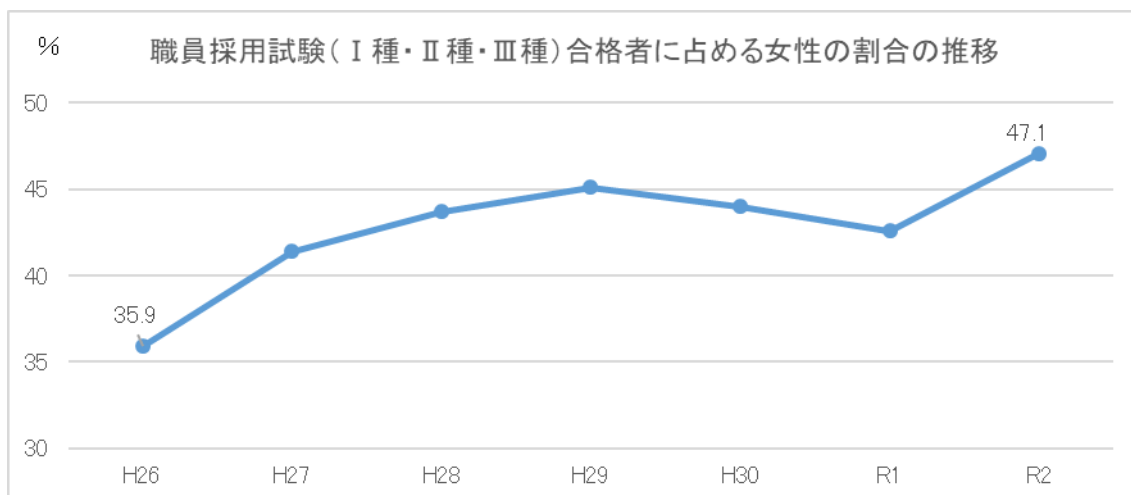
【図3 行政職給料表適用者に占める女性職員の割合の推移】



【図4 行政職給料表適用者に占める年代別女性職員の割合】



【図5 職員採用試験（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種）合格者に占める女性の割合の推移】



2 勤務環境の整備

職員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働き、意欲をもってその能力を最大限発揮できる職場環境を整備することは、県の組織が全体として複雑・多様化が進む行政課題に適確に対応していくためにも極めて重要である。

職場環境の整備にあたっては、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に向け、様々な働き方改革の取組が社会全体で進められており、公務職場においても、働き方改革を推進するための関係法令の趣旨を踏まえた適切な対応が求められている。

本県では、知事部局においては、働き方改革の実現に向け「働き方改革推進会議」を昨年設置し、今後の働き方を見据えた「岩手県庁働き方改革ロードマップ」を定め一層の取組を進めている。

また、教育委員会では、長時間勤務者の割合の削減を図る等の「岩手県教職員働き方改革プラン」を策定し、具体的な取組を進めているところである。

これらの取組は、有為な人材の確保を図る観点からも重要であり、引き続き業務の効率化等による長時間勤務の解消や、仕事と家庭の両立支援制度の充実等による職員個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進に取り組むとともに、職員が心身の健康を保ちながら働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

このため、次に掲げる事項に重点的に取り組む必要がある。

(1) 長時間勤務の解消

本県においては、長時間勤務の解消に向け、これまで超過勤務の事前命令・事後確認による適正な勤務時間管理の徹底、管理職員による業務進行管理等のマネジメントの強化や、職員の働き方に係る意識改革の推進等の取組を進めてきたところである。

令和2年度の職員1人当たりの月間超過勤務時間数は、前年度と比較して0.6時間減少するなど、近年と同様に減少傾向にあるものの、新型コロナウイルス感染症対策

に係る業務に携わる部署においては増加している状況が見られた。

また、令和2年度において、規則に定める超過勤務時間の上限を超えて勤務を命ぜられた職員の割合は、国や他自治体、議会等との調整・折衝が必要な業務など、他律的業務の比重が高い所属として、任命権者において指定している部署（以下「他律的部署」という。）では約2.4%、それ以外の部署では約1.9%と、他律的部署において相対的に割合が高い状況が見られた。

時間外勤務命令は、臨時又は緊急の必要がある場合であっても必要最小限にとどめ、職員の心身の健康に最大限配慮しなければならないものである。全体としては、超過勤務は減少傾向にあるものの、各所属において、客観的な記録を基礎とした勤務時間管理に基づき、勤務時間の縮減を意識した効率的な業務遂行を更に徹底していくことが求められる。

また、新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、在宅勤務の拡大等、従来の働き方を見直す動きが社会的に広まっているが、職員にとって働きやすい職場環境を推進していく観点からも、任命権者においては、公務の運営に支障がないよう十分に配慮した上で、テレワークやフレックスタイムなどの取組、DXによるペーパーレス化や手続きの簡素化等の業務の効率化を更に推進するとともに、引き続き、管理職員によるリーダーシップの下、組織として一層の業務削減・合理化を図っていく必要があると考える。

こうした取組によっても恒常的に長時間勤務が解消されない場合においては、業務量や業務内容に応じて適切な人員体制を確保するなど、より実効性のある取組を進める必要があると考える。

なお、任命権者単独では業務の合理化が難しい他律的業務においては、業務に係る各方面の理解を求めていくことも必要と考える。

本委員会としては、これまでも任命権者における他律的部署の指定状況や特例業務に係る要因の整理分析等を踏まえた指導・助言を行ってきたところであるが、今後、超過勤務時間の上限を超える職員が慢性的に生じているなど、特に長時間勤務の解消が必要と思われる事業場に対しては、所属長が先頭に立った主体的な取組を促す観点から、改善計画の策定を求めることとし、その実効的な推進に向けきめ細かく支援を行っていくなど、労働基準監督機関として、より適切な指導・助言に努めていく。

職員 1 人当たりの月間超過勤務時間数の推移

平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
16.2 時間	15.6 時間	16.1 時間	18.3 時間	16.3 時間	15.7 時間	16.1 時間	15.5 時間

- (注) 1 医療局及び企業局を除く職員 1 人当たりの月間超過勤務時間数の平均である。
 2 教育職員は含まず、平成27年度までは再任用職員及び任期付職員を含まない。
 3 超過勤務時間数は、年間の総超過勤務時間数を職員数及び月数(12)で除して算出したものである。

また、従前から教育職員の長時間勤務の解消が課題となっているところであるが、教育委員会においては、平成30年度から「岩手県教職員働き方改革プラン」に基づき、業務改善や長時間勤務者への産業医面談の着実な実施、部活動の在り方の検討など、長時間勤務の解消に向けた各種の取組を進めてきたところである。

令和 2 年度は、これらの取組に加え、新型コロナウイルス感染症対策のため会議や行事等の見直しを行ったことなどにより、教育職員 1 人当たりの時間外勤務の月間時間数が減少したほか、一月の時間外勤務が100時間を超えた教育職員数も大きく減少している。

教育委員会では、令和 3 年 2 月、新たに「岩手県教職員働き方改革プラン（2021～2023）」を策定し、管理職員の適切なマネジメントによる業務改善や環境整備等に一層取り組むこととしており、引き続き、市町村教育委員会等とも十分に連携しながら、教育職員の長時間勤務の解消と健康の確保を図っていく必要があると考える。

また、労働基準法により、民間においては年次休暇が10日以上付与されている労働者に対して、年 5 日以上年次休暇の取得が義務付けられており、公務員は適用除外ではあるものの、任命権者においては、法の趣旨を踏まえ、年次休暇の計画的な取得を促進し、職員の健康の保持増進を図っていく必要があると考える。

(2) 両立支援の推進

職員の育児・介護等と仕事の両立支援に向けては、これまで乳幼児介助休暇の新設や、育児時間、子等の看護休暇の取得要件の緩和など、休暇制度等の整備・拡充を逐次行ってきたところである。

任命権者においても、両立支援制度の周知や育児支援計画シートによる所属長面談の実施等、職員の意識向上や職場環境の整備に取り組んできており、令和 2 年度、知事部局においては男性職員の育児休業等取得率は96.5%と、特定事業主行動計画における目標（令和 7 年度 100%）の達成に向けて前進している。

引き続き、職員に対する制度の周知、様々な両立支援制度が利用しやすい職場環境の整備等に取り組むとともに、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正の動きを

注視し、制度の充実等に適切に対応する必要があると考える。

また、新型コロナウイルス感染症対策としての側面もあるものの、在宅勤務の実施や、時差通勤制度の拡大など、従来の働き方を見直すことにつながる取組を行ってきたところである。これらは職員が育児・介護等と仕事を両立する上で有効な手段でもあることから、今後も柔軟な働き方を促す職場環境の整備を進めていく必要があると考える。

本委員会はこれまで、不妊治療と仕事の両立についても重要な課題にとらえ、国や民間の状況を注視しながら取組の検討を進めていく必要がある旨、報告してきたところであるが、本年、人事院は「公務員人事管理に関する報告」において、職員の不妊治療のための有給休暇を新たに設けることとしたところであり、本県においても、その趣旨や他の都道府県の動向等も踏まえ、新たな休暇制度について検討する必要があると考える。

男性職員の育児休業等の取得率の推移

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
育児休業等取得 (%)	91.2	85.7	90.5	88.3	96.5

(注) 医療局、教育委員会及び警察本部の職員を除く男性職員の育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇又は育児参加休暇のいずれかを取得した者）の取得率である。

介護休暇取得者数の推移

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男 性 (人)	3	6	7	1	1
女 性 (人)	7	4	2	4	3
合 計 (人)	10	10	9	5	4

(注) 1 知事部局及び教育委員会における介護休暇の取得者数である。

2 当該年度に介護休暇の取得を開始した職員の数である。

(3) 心身の健康管理

職員が心身ともにその健康を保っていくことは、仕事と家庭の両立、さらには多様な県民ニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。

任命権者においては、長時間労働による健康障害防止のための産業医による保健指導、ストレスチェックや個別相談等の実施により、メンタルヘルス不調の未然防止や重症化予防を図ってきたところであり、令和 2 年度からは知事部局では新採用職員向けの健康相談会の実施等に取り組んでいる。一方、長期療養者のうち精神疾患を原因とする者の割合は依然として過半を超える状況が続いており、特に令和元年度、2 年度においては、7 割近い状況にある。

また、少なくない職員が、一昨年度から続く新型コロナウイルス感染症対策に伴い、業務量の増加や勤務環境の変化を余儀なくされているところであり、公私を問わず職員の精神的、肉体的な疲労の蓄積やストレスの増加が懸念される場所である。

本年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、適切な勤務時間管理や長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた取組の実施等、地方公共団体において取り組むべき事項が定められるとともに、人事委員会に対しては、労働基準監督機関としての監督指導の役割が改めて求められている。

これらを踏まえ、本委員会としては、過労死等防止、感染症対策等、心身の健康管理に関する国や民間の動向を注視しながら、引き続き労働基準監督機関として適切な指導・助言を行っていく。

また、任命権者においては、引き続きストレスチェック制度の効果的な活用による職場環境の課題把握や改善、長時間の超過勤務を行った職員に対する健康確保措置、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する相談窓口の充実等を更に推進し、健康管理についての支援を必要としている職員個々の実情に応じた適切な対策を展開していく必要があると考える。

長 期 療 養 者 数 の 推 移

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
A. 長期療養者（人）	127	119	118	149	138
B. うち精神疾患による長期療養者	83	67	67	104	93
B/A（％）	65.4	60.5	56.8	69.8	67.4

(注) 1 知事部局、教育委員会及び警察本部における長期療養者数の合計である。

2 長期療養者とは、療養のため休職した者をいうものである。

(4) ハラスメント対策

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等のハラスメントは、職員の尊厳や人格を不当に傷つけ、心身の健康を害するばかりか、公務能率の低下や貴重な人材の損失につながりかねない行為であり、その防止は重要な課題である。

その意味において、部下職員の指導・育成等のマネジメントを担う管理職の職責は重要であり、部下職員が対等なパートナーとして業務を遂行できるように良好な勤務環境の維持に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に対処する必要がある。

任命権者においては、昨年度制定・改正したハラスメントの防止等に関する基本方針等に基づき、ハラスメントは断じて許されないという意思の下、管理職向けの研修や該当事例の周知等により職員の意識啓発を図るとともに、相談窓口を設置・周知し、職員からの相談に対応するとともに、問題の解決にあたっている。

本委員会において設置している苦情相談窓口への相談件数は漸増傾向にあり、令和2年度においてはハラスメントに関する苦情相談が相談件数全体の65%を占め、職員にとって深刻な問題となっているものと考えられることから、ハラスメントの防止に一層取り組む必要がある。

任命権者においては、引き続き職員への意識啓発等のハラスメントの発生防止の対策、発生時の円滑で適切な対応のための相談窓口の強化・周知に一層努める必要があると考える。

本委員会においても、任命権者に対して必要な指導・助言を行うとともに、職員にとっての相談のしやすさの観点から、本委員会が設置している相談窓口の周知を逐次行い、職員からの苦情相談に対しては、事案ごとにその内容を丁寧に聴き取り、任命権者と適切に連携しながら問題が解決できるよう相談窓口職員のスキルアップに努めていく。

また、今後、啓発映像の放送研修やハラスメント防止啓発教材の貸出し等職員の意識啓発にも取り組み、ハラスメントの防止を一層進めていく。

苦情相談制度における相談件数の推移

区 分	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	合 計
A. 受理件数 (件)	13	14	22	22	20	91
B. うちハラスメント関係 (件)	4	5	7	11	13	43
B/A (%)	30.8	57.1	31.8	50.0	65.0	47.3

(注) 本委員会の苦情相談制度において受け付けた知事部局、教育委員会及び警察本部の職員からの相談件数である。

3 定年引上げへの対応

少子高齢化が進む中で、能力と意欲のある高齢層の職員を最大限活用しつつ次の世代に知識や経験等を継承していくため、国において、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）が本年6月11日に公布され、令和5年4月1日から施行することとされた。

同法は、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げるとともに、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制を導入し、あわせて60歳を超える職員の給与や退職手当に関する措置について定めることなどを内容とするものである。

また、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）も同日公布され、地方公務員についても国家公務員に準じて定年の引上げを行うこととされたところである。

本県においても、労働力人口の減少が見込まれる中で、高齢層職員が高い士気を維持しつつ、その能力及び経験を最大限発揮できる環境を整備していくことは重要な課題であることから、国家公務員の制度内容を踏まえ、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制、給与措置等に関して、運用上の課題を整理するとともに、必要な条例や規則等を整備するなど、定年の引上げが円滑に行われるよう、準備を進めていく必要があると考える。

さらに、定年引上げが段階的に実施されることを踏まえ、業務量や年齢構成の変化を考慮した中長期的な観点からの採用の在り方や、役職定年後の職員の配置等を含む人事管理全体の在り方等についても引き続き検討を進め、適切に対応していく必要があると考える。

Ⅳ おわりに

本年の給与勧告は、公民較差を踏まえ月例給については改定を行わないこととしたものの、期末手当の0.15月分引下げという厳しい内容としたところである。

本県の職員においては、新型コロナウイルス感染症対策を始めとして東日本大震災津波からの復興推進や防災対策など、各分野において日々職務に精励されていると認識している。

勧告を通じて社会一般の情勢に適応した適正な処遇が確保されることは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、本県の効率的かつ安定的な行政運営の基盤となるものである。

議会及び知事におかれては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割を十分に理解され、別紙第2の勧告を実施されるよう要請する。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、職員の給与について次の措置を講じられるよう勧告する。

I 本年の給与改定

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和 3 年 12 月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

期末手当の支給割合を 1.15 月分とすること。再任用職員については、期末手当の支給割合を 0.625 月分とすること。

イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を 0.95 月分とすること。再任用職員については、期末手当の支給割合を 0.525 月分とすること。

(2) 令和 4 年 6 月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.225 月分とすること。再任用職員については、6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 0.675 月分とすること。

イ 特定幹部職員

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.025 月分とすること。再任用職員については、6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 0.575 月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和 3 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.575 月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

II 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。ただし、Iの1の(2)、2の(2)及び3の(2)については令和4年4月1日から実施すること。