

報 告

本委員会は、職員の給与及び民間事業従事者の給与、生計費その他の職員の給与等勤務条件を決定する諸条件について調査、検討を行ったので、その結果を報告する。

第1 給与について

1 職員の給与

本委員会が本年4月1日現在で実施した「令和3年職員給与実態調査」によると、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「一般職に属する学校職員の給与に関する条例」等の適用を受け、本委員会の給与勧告の対象とされている職員（以下「職員」という。）の総数は18,364人であって、これらの職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、研究職、医療職、教育職及び特定任期付職員の給料表の適用を受けている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者4,511人の平均給与月額354,834円であり、その平均年齢は42.9歳、男女別構成は男性68.5%、女性31.5%、学歴別構成は大学卒67.9%、短大卒6.2%、高校卒25.8%、中学卒0.1%となっている。

また、警察官、教員等を含めた職員全体の平均給与月額は376,605円である。

2 民間給与の調査

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、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の481の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した165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、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。

本年の調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係の22職種6,954人及び研究員、教員等の32職種407人について、本年4月分として支払われ

た給与月額等を調査するとともに、民間事業所における特別給等の支給状況や、給与改定及び家族手当の支給の状況等について調査を行った。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の職務に従事する者について、責任の度合い、学歴及び年齢が同等であると認められる者の相互の給与をラスパイレ方式により比較したところ、次表に示すとおり、1人当たり平均にして職員給与が民間給与を111円（0.03%）下回っている。

民間給与と職員給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
361,033円	360,922円	111円 (0.03%)

- (注) 1 民間給与は、その責任の度合い、学歴及び年齢別の平均給与月額を算定し、これに対応する公務の職員数により加重平均したものである（ラスパイレ方式）。
- 2 民間にあっては本年度の新規学卒の採用者を、公務にあっては本年度の新規採用者、公益的法人等派遣職員、専従退職者等を除いている。
- 3 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
- 4 職員給与は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）を合計した額である。

(2) 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及びその月の平均所定内給与は、次表に示すとおりであって、特別給の支給額は、平均所定内給与月額の4.31月分に相当している。

民間における特別給の支給状況

特別給の支給額	下半期 (A1)	684,655 円
	上半期 (A2)	718,280 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	322,750 円
	上半期 (B2)	327,443 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.12 月分
	上半期 (A2/B2)	2.19 月分
	年間計	4.31 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、現行の年間支給割合は、4.45月分である。

4 職員給与と国家公務員給与との比較

昨年4月における本県の行政職給料表適用者と国の行政職俸給表(一)適用者の給料月額を、学歴及び経験年数を考慮して比較すると、国家公務員を100としたときの職員のラスパイレス指数は99.3となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	平成30年	平成31年	令和2年
ラスパイレス指数	100.5	100.2	99.3

都道府県のラスパイレス指数の状況 (令和2年)

ラスパイレス指数	99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団 体 数	10	16	15	6

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は100.0となっている。

5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.4%下落し、山口市で0.2%上昇している。

また、本委員会が、総務省による家計調査を基礎として算定した山口市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、本年4月において、それぞれ166,928円、176,665円、186,407円となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月、月例給について国家公務員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、月例給の改定を行わないことを報告した。

民間事業所で支払われた特別給については、所定内給与月額額の4.32月分に相当し、国家公務員の期末手当・勤勉手当の支給割合(4.45月分)が民間事業所の特別給の支給割合を上回っていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当を0.15月分引き下げる勧告を行った。

人事院の給与勧告等の概要については、47ページから51ページまでのとおりである。

7 給与の改定

職員の給与決定に関係のある基礎的な諸条件は、これまで述べてきたとおりであり、本委員会は、職員給与と民間給与、国家公務員給与等との比較結果及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について、次のとおり判断した。

(1) 本年の給与改定

ア 月例給

本年の職員給与と民間給与の較差がわずかであることから、改定を行わないことが適当である。

イ 特別給

民間の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の年間支給割合を0.15月分引き下げる必要がある。支給割合の引下げ分は、人事院勧告の内容に準じて、期末手当から差し引くこととする。

また、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員についても、所要の引下げを行う必要がある。

(2) 「国家公務員との均衡を考慮した給与水準の見直し」への対応

平成30年に勧告し、平成31年4月から実施している「国家公務員との均衡を考慮した給与水準の見直し」に伴う経過措置については、受給者割合等が年々減少しており、これまで行った経過措置の状況を勘案すると、当該措置を廃止することが適当である。

一方、当該措置を廃止した場合、職員の給与水準が低下することから、民間との給与水準の均衡を維持するため、当該措置廃止に伴う原資を用いて、給料表の改定を行う必要がある。

(3) 改定の実施時期

この改定は、これを実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、(2)については令和4年4月1日から実施すること。

8 今後の課題

本年6月、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の成立により、令和5年度から、地方公務員の定年が段階的に65歳に引き上げられることとされている。

については、本県においても、今後の定年引上げに伴う検討状況等を踏まえ、55歳を超える職員の昇給制度の見直しや、管理監督職勤務上限年齢制等への対応について、検討を進める必要がある。

9 給与勧告制度の意義と役割

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権の制約に対する代償措置として、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、職員の給与水準と民間及び国家公務員等の給与水準との均衡を図ることにより、職員の適正な給与を確保する機能を有するものである。

こうした職員給与の決定方法は、長年の経緯を経て定着しており、職員を取り巻く諸情勢が変化する中であっても、適正な給与水準を保障し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものであり、また、県民の理解と信頼を得る上でも重要であると考えている。

第2 勤務環境の整備について

1 総実勤務時間の短縮

職員の総実勤務時間の短縮については、職員の健康の維持や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の観点から、全庁的に取り組むべき重要な課題であり、引き続き、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進に向けた積極的な取組を進めていく必要がある。

(1) 時間外勤務の縮減

各任命権者においては、これまでも、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組が行われており、今後とも、知事部局、教育庁や学校現場、警察などあらゆる職場において、時間外勤務の要因の把握に努め、事務事業の見直しによる業務量の削減に取り組むとともに、業務の平準化や業務量に応じた適正な人員配置等の業務処理体制の見直しを行うなど、それぞれの実情に即した実効性のある時間外勤務の縮減の取組を、適宜、その見直しを行いながら、一層進めていく必要がある。

特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、感染防止対策をはじめとする諸施策に取り組む中で、関係所属の業務が増大し、長時間勤務となった職員が多数生じている。各任命権者において、特定の職員に過度な負担が生じないように、業務の平準化の措置が講じられ、業務継続に必要な人員配置等が実施されており、こうした取組を継続する必要がある。

また、職員一人ひとりにおいても、自らの働き方を見直し、計画的かつ効率的な業務処理を進めることが重要である。特に、管理職員においては、職員の業務処理の「マネジメント」が最も重要な職務の一つであることから、職員の勤務実態等を適切に把握するとともに、各所属における時間外勤務の縮減につながるよう勤務時間の管理及び業務の進行管理に積極的に取り組むことが必要である。

(2) 時間外勤務の上限設定等

平成31年4月から人事委員会規則により、時間外勤務を命ずることができる上限を設定している。

ただし、災害その他避けることのできない事由による場合は、上限時間を超えて時間外勤務をさせることができることとしており、その場合については、各任命権者に対し、その要因の整理・分析を行い、検証を行うことを義務付けている。

各任命権者においては、上限時間を超えた時間外勤務の要因の分析や検証結果に基づき、職員の負担軽減を図る取組が行われているが、本委員会としては、引き続き、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各任命権者に対する助言や支援を行うなど、制度が適切に運用されるよう対応していく。

また、教育委員会においては、昨年3月に県立学校教員の「時間外在校等時間の上限に関する方針」を策定し、本年7月に改訂した「学校における働き方改革加速化プラン」において、時間外在校等時間の上限方針の遵守を目標として掲げたところであり、教員の勤務時間の把握や進行管理などの職場におけるマネジメントの強化を一層図っていくことが必要である。

(3) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得については、職員の心身のリフレッシュやワーク・ライフ・バランスの実現のためにも重要である。各任命権者が策定している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（以下「特定事業主行動計画」という。）に掲げられた年次有給休暇の取得率の目標の達成に向け、引き続き、各任命権者においては、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、職員が確実に休暇を取得できるよう配慮することが必要である。

2 心身両面の健康管理対策

職員が心身ともに健康な状態で職務に従事することは、職員本人や家族にとってだけでなく、公務能率の向上の観点からも重要であり、引き続き、心身両面からの健康管理対策を推進していく必要がある。

(1) 身体の健康管理対策

職員の健康の増進を図るためには、病気の予防や早期発見、早期治療などにつながる取組が重要であり、各任命権者においては、定期健康診断など様々な事業を実施しているところである。特に、要精密検査者への早期受診の徹底や、特定保健指導対象者の生活習慣の改善などの取組を更に進めていく必要がある。

(2) メンタルヘルス対策

職員の長期病休者のうち、精神疾患を原因とする者の占める割合については、近年、4割程度で推移する状況が続いており、メンタルヘルス対策は極めて重要な課題である。各任命権者においては、様々な対策を充実させてきたところであるが、引き続き、産業医等の指導、助言を受けながら、原因の分析・把握を進め、心の健康の保持増進から、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰、再発の防止に至るまで、組織的に総合的な対策に取り組むことが必要である。

とりわけ、予防及び早期発見がより重要と考えられることから、ストレスチェックの着実な実施により、医師による面接指導につなげるとともに、職場においては、ストレスチェックの結果を踏まえ、職場環境の課題の把握やその改善に取り組むことが必要である。

また、メンタルヘルス不調は、職場における人間関係や長時間労働と深いかかわりを持つ場合もあることから、各職場においては、良好な職場環境づくりに努める必要がある。特に、管理職員は自らがメンタルヘルス対策におけるキーパーソンであるとの認識を持ち、職員の健康状況等の把握や職場のストレス要因の軽減・除去について、より主体的に取り組むことが重要である。

(3) 長時間労働等に係る健康管理対策

長時間労働等により、健康リスクが高い状態にある労働者を見逃さないため、労働安全衛生法等の基準により医師による面接指導を行うこととされているが、本県においては、各任命権者における独自の取組として、1箇月100時間以上の時間外勤務を行った職員に対し、職員からの申出がなくとも面接指導を行っている。

こうした中、新型コロナウイルス感染症への対応等によりその面接指導件数は大幅に増加しており、各任命権者においては、時間外勤務の縮減の取組とあわせて、こうした取組を的確に実施していく必要がある。

また、本年7月に国の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が見直され、週労働時間60時間以上の雇用者の割合に関する数値目標などが変更されるとともに、地方公務員についても、その数値目標の趣旨を踏まえ、過労死等防止対策に必要な取組を推進することとされたところである。各任命権者においては、時間外勤務の縮減やメンタルヘルス対策などの取組を一層進めていく必要がある。本委員会としても、労働基準監督機関として、その職権を有する労働基準法別表第1第12号及び同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員の過重労働防止に向け、監督指導の徹底に努めていく。

3 ハラスメント対策

職員に大きなストレスを与え、心身の健康を害する要因となり得るセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、職員個人の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。

これまでも、各任命権者において、ハラスメントの防止のため、指針の策定や相談窓口の設置などの対策がなされているものの、ハラスメントに関する相談件数は近年増加傾向にある。

こうした中、昨年6月、各任命権者において「パワー・ハラスメントの防止及び解決に関する指針」等を改定し、相談から解決、再発防止の措置などについて、従来よりもきめ細かく具体的に対応することとしたところであり、こうした取組を継

続する必要がある。

いずれのハラスメントも絶対に許されないものであり、各任命権者は、引き続き、職員に対する指針等の周知や研修等を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を一層進める必要がある。

4 職業生活と家庭生活の両立支援

育児や介護をしている職員等が安心して仕事に取り組むためには、職業生活と家庭生活の両立を可能とする勤務環境の整備が重要であることから、育児休業や介護休暇等に係る制度の拡充に取り組んできたところである。

職員一人ひとりがそれぞれの事情に応じて制度を円滑に利用できるよう、各任命権者においては、引き続き、職員に対する制度の周知や制度を利用しやすい職場環境の整備を図るなど、利用促進に向けた取組を進めていく必要がある。

とりわけ、育児については、女性の活躍推進の観点からも男性職員の育児休業の一層の取得向上を図ることが重要である。特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向け、引き続き、各任命権者においては、管理職員に対する意識啓発や育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどの取組を着実に進めていく必要がある。

こうした中、人事院は、本年、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を図るため、育児休業の取得回数制限の緩和について意見の申出を行い、あわせて、不妊治療のための休暇の新設や非常勤職員についても休暇・休業等に関する措置を一体的に講じる旨の報告を行っている。

これらの施策は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を一層進めていく上で重要であることから、本県においても、関係法律の改正や国及び他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の措置を講ずる必要がある。

また、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、育児や介護を行う職員だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの実現や働き方改革の観点からもすべての職員に有効である。

本県では、これまで、育児・介護を行う職員を対象としたフレックスタイム制や時差出勤などが実施されてきたことに加え、新型コロナウイルス感染症への対応として在宅勤務の活用が図られるなど、柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組が進

められてきたところである。

とりわけ、知事部局においては、コロナ禍を契機とした社会全体でのデジタル技術活用の急速な進展などに対応して、ワーク・ライフ・バランスと業務継続の両立をはじめ、業務改善に資するテレワークやオンライン会議など、「働き方の新しいスタイル」の拡大・定着にも取り組んでいるところである。今後とも、各任命権者において、取組を更に推進していく必要がある。

第3 人事行政の運営について

国においては、デジタル社会の実現に向けた改革や、多様で柔軟な働き方の実現等のための働き方改革、公務員の定年引上げに向けた取組が進められるなど、公務を取り巻く環境は大きく変化している。

このような状況の中、職員の志気や意欲を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくためには、採用、人事評価、人事配置、昇任等の人事行政の運営全般にわたり、人材の確保や人材育成、職員の能力発揮に留意した総合的な取組を行うことが重要である。

1 高齢層職員の能力及び経験の活用

国においては、平成30年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた検討が行われてきたところであるが、本年6月、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が成立し、令和5年度から、地方公務員の定年の基準となる国家公務員の定年が段階的に65歳に引き上げられるとともに、地方公務員についても、定年の引上げを踏まえ、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等の制度が導入されることとなった。

本県においては、法改正の趣旨を踏まえ、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げが円滑に行われるよう、新たに導入される制度や定年の引上げに伴う諸課題について、本県の実情を踏まえた検討を行い、改正法の施行に向け、準備を進めていく必要がある。

これらの検討に当たっては、組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持すること

や、高齢層職員の多様な働き方を可能とすること等に留意するとともに、定年年齢が65歳に引き上げられるまでの間の雇用確保のため、現行の再任用制度と同様の措置を適切に運用する必要がある。

2 人材の確保・育成等

社会経済情勢の変化、複雑・高度化する行政課題や多様な県民ニーズに的確に対応していくためには、多様かつ優秀な人材を確保し計画的な育成を図るとともに、すべての職員がそれぞれの能力を十分に発揮し、活躍できる公務職場の実現に向けて、取組を進めていくことが重要である。

(1) 人材の確保・育成

人材の確保については、近年、若年人口の減少や若者の就業意識の多様化の進展等を背景に、採用試験の応募者が減少傾向にある。応募者の確保に向けては、これまで、試験の新設や受験資格の拡大など試験制度の見直しをはじめ、採用説明会や各職種の若手職員との交流会の開催等の公務の魅力を直接伝える取組を行ってきたところであるが、応募者の減少により技術系職種を中心に人材の確保が困難な状況も生じている。このため、各任命権者と緊密に連携し、試験制度の見直しや、技術系職種も含めた積極的な広報活動の展開など、取組の一層の充実を図るとともに、社会全体でのデジタル化を踏まえ、オンラインを活用した取組を強化し、より実効性のある人材確保策に取り組んでいく。

職員の育成については、職員がそれぞれの職場で自信と誇りを持って県民のために職務に従事し、行政目的を実現することができるよう、計画的かつ効果的な人材育成に取り組んでいくことが重要である。そのためには、デジタル化などの新たな政策課題も踏まえ、職員の専門的能力やマネジメント能力等を高める多様な研修を実施するとともに、人事評価制度を活用して、職員の意欲を高め、主体的な成長を促しながら、長期的な視点に立った人事管理等に努める必要がある。

(2) 女性の採用・登用等

各任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基

づく特定事業主行動計画に沿って、計画的に女性職員の採用・登用等に取り組んでいるところであり、引き続き、女性受験者の確保や女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大を図るとともに、登用に向けた女性職員の計画的な人材育成や、職業生活と家庭生活の両立を図りながら活躍できる環境の整備を一層進めていく必要がある。

(3) 障害者の雇用

各任命権者においては、昨年4月に作成した障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者活躍推進計画に沿って、推進体制や職務環境の整備等に取り組んでいるところであり、取組状況を検証しながら、障害のある職員が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境づくりを着実に進めていく必要がある。

3 能力・実績に基づく人事管理

組織の活性化や公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を的確に把握し、人事配置や昇任などの人事管理に適切に反映することが重要である。

本県では、全ての任命権者において人事評価制度が運用されているところであるが、今後の定年引上げによる影響や人材育成の観点も踏まえ、人事評価を適切かつ有効に活用し、能力・実績に基づく人事管理を一層推進していく必要がある。

また、制度の運用に当たっては、公正で納得性の高い制度の定着に向けて、運用状況の検証を行い、改善を図るとともに、評価者への研修を通じた評価精度の向上や職員からの苦情への適切な対処に努める必要がある。なお、取組の推進に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要である。

4 公務員倫理

職員の非行により、県民の信頼を損なう不祥事が依然として後を絶たず、公務員倫理の確立が強く求められていることから、職場における指導や職員研修を通じた継続的な取組を一層進めていく必要がある。

公務員倫理の確立に向け、職員一人ひとりが、公務内はもとより公務外においても、自らの行動が公務への信頼に影響を及ぼすことを自覚し、常に厳正な規律意識

と高い倫理観を持って綱紀の保持に努めるとともに、県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要である。