

# 職員の給与等に関する 報告及び勧告

令和3年10月

山梨県人事委員会



写

梨人委第919号  
令和3年10月18日

山梨県議会議長 桜本広樹 殿  
山梨県知事 長崎幸太郎 殿

山梨県人事委員会  
委員長 中島琢雄

## 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、一般職の職員の給与について、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。

この勧告実現のため、所要の措置を執られるよう要望します。

また、同法第8条の規定に基づき、公務運営について、別紙第3のとおり報告します。



# 目 次

## 別紙第1 職員の給与に関する報告

I	給与勧告の基本的考え方	1
II	職員給与と民間給与の比較	1
	1 職員給与の状況	1
	2 民間給与の調査	3
	3 職員給与と民間給与との比較	4
III	国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較	6
IV	物価及び生計費	6
V	人事院の報告及び勧告の要旨	6
VI	むすび	7
	1 本年の給与改定	7
	2 その他の給与上の課題	8
	3 給与勧告実施の要請	8

## 別紙第2 勧告

## 別紙第3 公務運営に関する報告

1	有為な人材の確保・育成	11
2	能力・実績に基づく人事管理	12
3	働き方改革と勤務環境の整備	12
4	服務規律の確保	16
5	定年の引上げ	16



# 職員の給与に関する報告

## I 給与勧告の基本的考え方

本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る。

このため、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、職員にあつては行政職、民間にあつては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ精密に比較（ラスパイレス方式）を行い、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させることを基本として、さらには、国及び他の地方公共団体の職員の給与水準との均衡等も考慮に入れながら、給与勧告を行っている。

本委員会では、このような給与勧告により適正な職員給与を確保することは、労使関係の安定に寄与するとともに、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっており、県民の理解を得る上でも重要なものであると考える。

## II 職員給与と民間給与の比較

### 1 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日現在をもって実施した「令和3年職員給与実態調査」の結果によると、第1表及び第2表に示すとおり、職員の総数は11,445人で、平均年齢は42.7歳、平均経験年数は20.0年、学歴別構成は大学卒85.9%、短大卒4.6%、高校卒9.5%、男女別構成は男60.9%、女39.1%となっており、その平均給与月額374,368円（給料月額344,519円、給料の調整額1,314円、地域手当10,441円、教職調整額6,529円、義務教育等教員特別手当2,905円、扶養手当8,660円）で、昨年より2,270円（0.60%）低くなっている。

第1表 給料表別職員数及び学歴別・男女別構成比

給料表	職員数	学歴別構成比			男女別構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	男	女
	人	%	%	%	%	%
行政職	3,450	79.8	7.8	12.4	69.4	30.6
医療職(一)	21	100.0	-	-	76.2	23.8
医療職(二)	36	55.5	41.7	2.8	19.4	80.6
医療職(三)	46	91.3	8.7	-	6.5	93.5
研究職	189	97.9	2.1	-	81.0	19.0
福祉職	42	97.6	2.4	-	45.2	54.8
教育職(一)	1,839	95.3	2.6	2.1	54.6	45.4
教育職(二)	4,172	97.7	2.3	-	44.9	55.1
教育職(三)	8	100.0	-	-	75.0	25.0
公安職	1,633	56.9	5.2	37.9	91.1	8.9
第2号任期付研究員	8	100.0	-	-	75.0	25.0
<b>全職員</b>	<b>11,445</b>	<b>85.9</b>	<b>4.6</b>	<b>9.5</b>	<b>60.9</b>	<b>39.1</b>

(注) 特定任期付職員は職員数が少数であるため、表中への具体的な数値の掲載は省略した(第2表において同じ。)

第2表 給料表別平均給与月額、平均年齢及び平均経験年数

給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数	給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数
	円	歳	年		円	歳	年
行政職	353,639	42.9	20.4	教育職(一)	414,534	45.6	22.5
医療職(一)	522,714	42.1	17.6	教育職(二)	386,087	43.5	20.4
医療職(二)	352,088	42.4	20.0	教育職(三)	452,919	48.9	24.1
医療職(三)	334,417	39.1	16.4	公安職	341,045	37.1	15.8
研究職	390,350	44.7	21.6	第2号任期付研究員	342,652	35.4	-
福祉職	347,201	37.2	14.0	<b>全職員</b>	<b>374,368</b>	<b>42.7</b>	<b>20.0</b>

(注) 1 「平均給与月額」は、給料月額、給料の調整額、地域手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当及び扶養手当の合計額である。

2 全職員欄の平均経験年数には、第2号任期付研究員は含まれていない。



## 2 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、毎年、人事院と共同して「職種別民間給与実態調査」を実施している。

本年も、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上である県内の294事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した124事業所を対象に、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を詳細に実地調査した。

この職種別民間給与実態調査は、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず実施しており、ベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止など給与抑制措置を行った事業所の給与の状況も、公民の給与較差に反映されることとなる。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、87.1%と非常に高いものとなっており、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なっている。

### (1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で25.6%（昨年36.5%）、高校卒で34.5%（同25.4%）となっており、これらのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で26.0%（同35.6%）、高校卒で34.8%（同26.7%）であり、それぞれ9.6ポイント減少、8.1ポイント増加している。

（給与報告資料2 民間給与及び公民比較関係 第15表 参照）

### (2) 本年の給与改定の状況

第3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19.5%（昨年29.4%）、ベースアップを中止した事業所の割合は11.8%（同16.1%）、ベースアップの慣行のない事業所の割合は68.7%（同53.6%）となっており、ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年の割合0.9%）。

また、第4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83.6%（昨年91.8%）となっている。

第3表 民間における給与改定の状況

(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	ベースアップの慣行なし
係員	19.5	11.8	-	68.7
課長級	13.7	12.0	-	74.3

(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。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

(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 停 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係員	90.8	83.6	21.5	11.3	50.8	7.2	9.2
課長級	89.7	81.6	22.1	10.9	48.6	8.1	10.3

(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。

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

##### (公民給与の較差)

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、職員にあっては行政職、民間にあっては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、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本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、第5表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり23円(0.01%)上回っている。

第5表 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
375,602 円	375,625 円	△ 23 円 (△ 0.01 %)

(注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 職員給与は、給料337,802円、地域手当10,487円、扶養手当9,588円、管理職手当12,432円、住居手当4,807円及びその他の手当509円の合計額である。

## (2) 特別給

### (公民の特別給の比較方法)

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を均衡させることを基本に、勧告を行っている。

また、民間の支給状況をより迅速に職員給与に反映させるため、民間の特別給の前年8月から当該年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて公民比較を行っている。

### (本年の比較の結果)

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6表に示すとおり、平均所定内給与月額 $\times$ 4.30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)を下回っている。

第6表 民間における特別給の支給状況

項 目		支 給 額 等
平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> )	円 363,425
	上半期 (A <sub>2</sub> )	370,511
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	円 763,786
	上半期 (B <sub>2</sub> )	816,954
特別給の支給割合	下半期 (B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> )	月分 2.10
	上半期 (B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> )	2.20
	年 間	4.30月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から7月までの期間をいう。

### Ⅲ 国家公務員及び他の地方公共団体の職員との給与比較

総務省が行った令和2年地方公務員給与実態調査によると、本県の行政職給料表適用職員のラスパイレス指数は、令和2年4月1日現在において100.9となっている。

また、各都道府県のラスパイレス指数の状況は、第7表のとおりである。

第7表 都道府県のラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数	99未満	99以上100未満	100以上
団 体 数	10	16	21

(注)「ラスパイレス指数」とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額(基本給)を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させ、比較し算出したもので、国を100としたものである。

### Ⅳ 物価及び生計費

#### 1 物価指数

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月に比べ全国では0.4%、甲府市では0.2%下降している。

(給与報告資料3 物価、生計費及び労働経済関係 第24表 参照)

#### 2 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎として算定した甲府市における本年4月の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178,700円、190,530円及び202,350円となった。

(給与報告資料3 物価、生計費及び労働経済関係 第23表 参照)

### Ⅴ 人事院の報告及び勧告の要旨

人事院は、本年8月10日、国家公務員の一般職の職員の給与について報告し、併せて、給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告したが、その要旨は別表のとおりである。

## VI むすび

### 1 本年の給与改定

#### (1) 民間給与との較差に基づく給与改定

月例給については、前記Ⅱ 3 (1)のとおり、本年4月時点で、職員の月例給は、民間給与を23円(0.01%)上回っている。国家公務員の給与については、公務員給与と民間給与との較差が極めて小さく(△19円、0.00%)、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を行わないこととしているところである。

また、特別給(期末手当及び勤勉手当)については、前記Ⅱ 3 (2)のとおり、職員の年間支給月数(4.45月分)が民間の年間支給割合(4.30月分)を0.15月分上回っている。国家公務員の特別給については、公務員の年間支給月数(4.45月分)が民間の年間支給割合(4.32月分)を0.13月分上回ったことから、特別給の引下げの人事院勧告がなされたところである。

本委員会は、このような状況を踏まえ、地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員給与について、次のとおり取り扱うことが適当であると認める。

#### ア 月例給

民間の給与との較差が極めて小さいことから、改定は行わないこととする。

#### イ 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.15月分引き下げる必要がある。なお、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、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。

#### (2) その他の給与改定

本委員会は、昨年の報告の中で、獣医師は、公衆衛生部門や家畜保健衛生部門等において、非常に重要な役割を担っているが、その採用については困難な状況が続いており、優秀な人材の安定的な確保のため、他の都道府県の動向等を考慮して、初任給調整手当の必要性について検討する必要がある旨を言及したところである。

任命権者においては、獣医師の人材確保のため、県職員採用情報ホームページへの職場紹介動画の掲載や本年度から選考試験の会場に東京会場を加

える等、新たな取組を行っているが、引き続き人材の確保が困難な状況が続いている。また、本年4月時点の状況を見ると、既に39道府県で獣医師に対して初任給調整手当を支給している。

こうした状況を踏まえ、本県においても、優秀な人材の安定的な確保の必要があることから、他の都道府県の状況を考慮し、獣医師に対して、令和4年4月1日から月額30,000円を超えない範囲内の額で、採用の日から15年以内の期間、初任給調整手当を支給することが適当であると認める。

## 2 その他の給与上の課題

本年6月に国家公務員法等の一部を改正する法律案が成立した。この改正法においては、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、附則に検討条項が設けられ、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、人事院において行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討の状況を踏まえ、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こととされている。

人事院は、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、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえ、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、順次これらの事項に関する取組を進めていくと言及した。

定年の引上げは、給与制度全体に影響を及ぼすものであることから、本県においても国の動向や他の都道府県の検討状況等を注視し、60歳を超える職員の給与制度について検討し、必要な対応をしていくことが求められる。

## 3 給与勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている地方公務員に対する代償措置として、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることにより、地方公務員法における情勢適応の原則に基づく適正な給与を確保する機能を有するものであり、県民の理解を得る上でも重要であると考えます。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割について深い理解を示され、本委員会の勧告のとおり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、次のとおり措置することを勧告する。

## 本年の給与改定

### 1 期末手当及び勤勉手当

#### (1) 令和3年12月期の支給割合

##### ア 特定幹部職員、任期付研究員、特定任期付職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.125月分とすること。再任用職員については、同月に支給される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

12月に支給される期末手当の支給割合を0.925月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.525月分とすること。

##### ウ 任期付研究員及び特定任期付職員

12月に支給される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

##### ア 特定幹部職員、任期付研究員、特定任期付職員以外の職員

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1.2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1.0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。

##### ウ 任期付研究員及び特定任期付職員

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1.625月分とすること。

## 2 初任給調整手当

獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で人事委員会規則で定めるものに新たに採用された職員に対して、月額30,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用後人事委員会規則で定める期間を経過した日から1年を経過するごとにその額を減じて支給すること。

## 3 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、1の(2)及び2については、令和4年4月1日から実施すること。



## 公務運営に関する報告

### 1 有為な人材の確保・育成

行政を取り巻く社会経済状況が急速に変化している中、複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに的確に対応し、良質できめ細かな行政サービスを提供していくためには、有為な人材の確保と育成がますます重要となっている。

本委員会においては、これまでオンラインを積極的に活用し、採用説明会や仕事紹介セミナーを開催するとともに、フェイスブック・ツイッターの活用や職員採用サイトの充実を図り、コロナ禍にあっても、受験者にとってわかりやすい情報発信に努めている。更に本年は、受験者が県庁の仕事や職場、県職員のことを気軽にかつ身近に感じてもらえるように、採用困難な技術系職種を対象とした「職種紹介動画」や、県庁への就職に関心のある人に向けた「職員採用PR動画」を作成し、Youtubeや職員採用サイトに掲載したところである。

しかしながら、若者人口の減少や民間の採用活動の活発化などにより職員採用をめぐる環境は厳しく、特定の技術系職種については、依然として十分な人材の確保が難しい状況が続いている。このため、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を強化するとともに、採用試験制度について、国や他の地方公共団体の取組状況を踏まえながら、優秀で多様な人材の確保に向けた検討を更に進めていく必要がある。

本県では、いわゆる就職氷河期世代の就労を支援するため、昨年3月、対策本部を設置し、安定した就労の実現に向けた支援に取り組んでいる。その支援策の一つとして、本委員会においても、県の採用計画を踏まえ、昨年からは職員採用試験（就職氷河期世代）を実施しているところである。

障害者の雇用については、国及び地方公共団体は、障害者雇用施策全体の推進を図る上で、率先して障害者の採用を進めていく責務がある。こうした中、本委員会では、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、障害者を対象とした職員採用選考試験の受験資格の緩和や勤務時間制度の弾力的な運用に取り組んできたところである。今後も、障害のある職員がその能力を十分生かして活躍するために、職場で共に働く職員が障害者雇用について理解を深

めるとともに、障害のある職員に対して必要な配慮をすることが重要である。

このほか、昨今の多様な行政課題に迅速かつ的確に対応するためには、職員一人ひとりの資質を向上させるとともに、組織全体としての力を高めていく必要がある。本県では、昨年3月に改定した「人材育成と人事管理に関する基本方針」に則り、職員の持つ能力を引き出す人材育成の取組が進められているところであるが、引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が意欲を高め能力を発揮できる職場環境づくりに取り組む必要がある。

## 2 能力・実績に基づく人事管理

県民ニーズの多様化に伴う行政課題の複雑化など、時代の変化に迅速かつ的確に対応していくためには、職員の士気や意欲を高め、組織運営の活性化を図っていくことが求められる。このため、職員が職務を通じて発揮した能力・実績を的確に把握し、その評価結果を人材育成などに活用する人事管理を進めていくことが重要である。

任命権者においては、引き続き、全ての職員を対象として実施されている人事評価制度が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、評価者の評価能力向上に資する研修を充実させることに加え、評価結果について、任用、給与、分限、人材育成などの人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていく必要がある。

## 3 働き方改革と勤務環境の整備

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持、公務の能率の向上、仕事と家庭の両立支援、有為な人材確保の観点から、重要な課題である。

本委員会では、本年8月から9月にかけて、時間外勤務や年次有給休暇の取得の実態等を把握することを目的に、複数の所属に対して調査を実施した。

この調査を通じて、長時間労働の是正に向けて職場環境を改善していくためには、各所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、職員においては、自らの業務の改善や効率化などに取り組むことが重要であることを改めて認識したところである。任命権者においては、このような観点を十分に踏まえ、次の諸課題に取り組む必要がある。

### (1) 長時間労働の是正

本県では、労働基準法等の改正を踏まえ、人事委員会規則を改正し、平

成31年4月から時間外勤務命令の上限時間を導入し、長時間労働に対する措置を講じた。

特に、近年、新型コロナウイルス感染症対策業務や豚熱等家畜伝染病の防疫業務、大雨等自然災害への配備業務は、部局を横断して行っているところである。職員の業務に対する負担が更に増え、やむを得ず時間外勤務により対応しなければならない状況にある。

任命権者においては、職員の勤務状況を把握するとともに、特定の所属や職員に負担が集中しないよう業務量に応じた人員配置や確保が求められる。また、所属においては、引き続き、業務の必要性、優先順位等を検討し、業務の効率化や平準化に向けて、適切なマネジメントを進めていく必要がある。併せて、職員においては、業務の進め方や各種マニュアル等を見直し、職員間の協力により業務の効率化や改善を図り、長時間労働の是正に対する意識を更に向上させる必要がある。

一方、教員の長時間労働の改善が全国的な課題となっている中、教育委員会では、昨年3月に「山梨県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を策定し、教員の在校等時間から正規の勤務時間を除いた時間に上限を定めるとともに、業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図ることとしている。

また、教育委員会では、本年3月に「山梨県の公立学校における働き方改革に関する取組方針」を策定し、教職員がワーク・ライフ・バランスの実現を通じて心身ともに健康であるとともに、子供たちと向き合う時間を確保し、子供たち一人ひとりの豊かな学びや健やかな成長を目指した教育の充実を図ることとしている。教育委員会においては、新たな取組方針をより実効性のあるものとするため、引き続き、業務内容の見直しや長時間労働を改善し、教職員が本来の業務に専念できるよう、市町村教育委員会や関係団体等と連携を図り、取組を進めていく必要がある。

## **(2) 仕事と家庭の両立支援**

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護を行う職員が安心して働き続けることのできる環境の整備が重要である。

任命権者においては、昨年3月に改訂した「特定事業主行動計画」に基づき、職員の現状や悩みなどを互いに理解し合いながら、全ての職員が持てる力を最大限に発揮できるよう、引き続き、働きやすい職場環境づくり

に努めていく必要がある。

また、人事院は、本年8月に、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「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正について、意見の申出を行った。併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、非常勤職員も含めた、不妊治療のための休暇の新設等に関する措置を一体的に講じると言及した。

本県においても、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、会計年度任用職員も含めた措置について、国や他の都道府県の動向を注視しながら検討し、対応することが必要である。

また、任命権者においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や大規模災害の発生等、危機的な事態が生じた場合においても事業の継続性を確保するため、テレワークや早出・遅出勤務などを実施し、行政サービスを効率的かつ安定的に提供できる体制の整備を進めてきたところであるが、こうした取組は、働き方改革の観点から、職員一人ひとりの実情に応じた柔軟な働き方にも繋がることが期待されることから、これまでの実施状況を検証し、引き続き、状況に応じた新たな働き方について検討していく必要がある。

### (3) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得を促進することは、職員の心身の健康を保持し、公務の能率向上に寄与するものであるとともに、仕事と生活の調和を図る上で重要である。

本委員会が本年実施した所属調査においては、昨年同様、年次有給休暇の取得を促進するため、所属長のマネジメントの下、年次有給休暇の取得計画の作成や身近な上司からの声かけ、担当内での業務の共有など、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいる所属が見られたところである。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症対策に伴う業務の増加が影響しているものと思われるが、昨年の職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、一昨年と比べて減少している。また、昨年の年次有給休暇を年5日以上取得していない職員数は、一昨年と比べて増加している。

任命権者においては、平成31年4月に改正された労働基準法により、民間企業の事業者に対して、労働者に年5日以上年次有給休暇の取得が義

務付けられたことを踏まえ、時間単位の休暇も含めた計画的な年次有給休暇の取得促進に向けた取組を継続的・積極的に行っていく必要がある。

#### **(4) メンタルヘルス対策**

職員が心の健康を保持することは、職員やその家族にとって重要なことであるばかりでなく、県民に対して質の高い行政サービスを提供するという観点からも重要な課題である。

また、従前からの業務に加えて、新型コロナウイルス感染症対策や豚熱等家畜伝染病の防疫作業、大雨による災害等の緊急に対応しなければならない業務が相次いで発生している状況にあり、限られた職員数の中、多くの業務を担うことでストレスを抱える職員が多くなることが懸念される。

任命権者においては、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施しているほか、ラインケアによるストレス低減の対策などのメンタルヘルス不調の未然防止や、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰や再発防止など総合的な対策を講じているところであるが、養護措置に占める精神神経疾患による休職者の割合が依然として高い状況にあることから、引き続き、これまでの取組を積極的に進めていく必要がある。

加えて、新規採用職員にあっては、新型コロナウイルス感染症の影響により新任職員研修の一部がオンラインで実施される等、同期職員とのつながりを持ちにくくなっている。各所属においては、日頃からコミュニケーションをとることで職員の勤務態度の変化を見逃さないよう心掛け、不安なく業務に取り組むことができるよう配慮が必要である。

#### **(5) ハラスメント防止対策**

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。

昨年6月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が施行され、事業主にはパワー・ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられた。任命権者においては、これまで、ハラスメントの防止のための要綱等を定め、相談窓口の設置、全所属対象の職場研修や管理職向け研修の実施などの取組を進めており、同月には、ハラスメント防止のため各要綱等について改正し、所属長宛に通知するなど対策を強化したところである。

任命権者は、引き続き、職場研修等を通じてハラスメントに対する職員の理解を深めるとともに、職員が相談しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

#### **4 服務規律の確保**

職員は、公務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って県民の信頼に応えられるよう行動することが求められている。

しかしながら、本年も、一部の職員による信用失墜行為が発生しており、県民の公務や職員に対する信頼を損なう事態が生じている。

任命権者においては、引き続き、職員研修等を通じて、職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守及び服務規律の確保を図ることが必要である。

#### **5 定年の引上げ**

平成30年8月に人事院が行った定年の引上げに関する意見の申出を受け、本年6月に「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

少子高齢化の進展等により、複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくため、能力と意欲のある高齢層職員を活用し、次の世代に豊富な知識や技術等を継承していくことが必要である。このため、改正法では、定年を段階的に65歳まで引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務の制度が設けられた。また、60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定することや、60歳に達した日以後に、定年前に退職した者の退職手当について、定年を理由とする退職の場合と同様に算定することとされた。

このことから、本県においては、国や他の都道府県の検討状況を注視しつつ、定年引上げを円滑かつ着実に実施できるよう必要な措置を講じる必要がある。