

報 告

人事委員会は、地方公務員法に基づき、中立かつ専門的な機関として、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。

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与並びに生計費等職員の給与を決定するための諸条件について調査及び検討を行ったことから、人事管理に関することと併せて、次のとおり報告する。

I 給与に関する事項

1 職員給与等の状況

本委員会が実施した「令和3年度職員給与等実態調査」における本年4月1日現在の職員の給与等の状況の主なものは、次のとおりである。

(1) 職員数等

職員（職員の給与に関する条例（昭和26年7月青森県条例第37号）の給料表の適用を受ける常勤の職員をいう。以下同じ。）の総数は、16,432人（昨年16,676人）で昨年に比べ244人減少し、その平均年齢は43.4歳（同43.5歳）、平均経験年数は21.4年（同21.5年）となっており、このうち行政職給料表適用者の平均年齢は41.2歳（同41.5歳）、平均経験年数は19.9年（同20.2年）となった。また、性別構成比は男性56.9%、女性43.1%となっており、学歴別構成比は大学卒82.5%、短大卒2.9%、高校卒14.6%、中学卒0.0%となっている。（構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。）

(2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は383,316円であり、このうち行政職給料表適用者の平均給与月額は343,483円となっており、いずれも昨年に比べ減少している。

表1 適用給料表別職員数等

区分 給料表	適用職員数		性別構成比		平均年齢	平均経験 年数
		昨年比	男性	女性		
全給料表	16,432人	△244人	56.9%	43.1%	43.4歳	21.4年
行政職給料表	4,333	△34	63.7	36.3	41.2	19.9
警察職給料表	2,240	△16	89.0	11.0	37.3	16.2
海事職給料表	42	△2	100.0	-	47.4	28.1
教育職給料表(一)	2,905	△48	57.2	42.8	44.7	22.0
教育職給料表(二)	6,498	△138	41.9	58.1	46.6	24.0
研究職給料表	98	0	72.4	27.6	42.4	19.5
医療職給料表(一)	9	△1	66.7	33.3	56.6	30.3
医療職給料表(二)	220	2	42.7	57.3	41.6	18.4
医療職給料表(三)	87	△7	4.6	95.4	38.3	16.5

(注) 再任用職員は含まない。

表2 給料表別平均給与月額

区分 給料表	令和3年4月	令和2年4月
全給料表	383,316円	384,751円
行政職給料表	343,483	345,836
警察職給料表	337,394	337,265
海事職給料表	403,719	400,063
教育職給料表(一)	408,879	408,943
教育職給料表(二)	416,129	417,466
研究職給料表	362,227	360,727
医療職給料表(一)	847,354	888,428
医療職給料表(二)	342,235	344,707
医療職給料表(三)	314,849	319,914

(注) 「給与月額」とは、給料月額に教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、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(基礎額)、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 民間給与等の状況

本委員会は、民間給与等の実態を把握するため、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393(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160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状況に鑑み、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民間の事務・技術関係職種に

従事する者等について、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、年齢等を実地に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ている。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している。

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、89.9%と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いえる。

(1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った企業の割合は、大学卒で35.7%（昨年38.7%）、高校卒で23.5%（同35.7%）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29.7%（同44.2%）、高校卒で23.8%（同29.8%）であり、昨年に比べて大学卒で14.5ポイント、高校卒では6.0ポイント減少している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で66.9%（同50.6%）、高校卒で76.2%（同65.7%）となっている。

(2) 給与改定の状況

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18.3%（昨年29.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.4%（同0.6%）となっている。

また、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78.1%（昨年78.5%）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14.8%（同29.7%）、減額となっている事業所の割合は3.5%（同6.2%）となっている。

表3 民間における給与改定の状況

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	18.3	9.9	0.4	71.4
課長級	11.4	8.2	0.0	80.3

(注) 1 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。

2 ベースアップ実施等の各項目の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、それらの計が100%とならない場合がある。

表4 民間におけ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	79.2	78.1	14.8	3.5	59.8	1.2	20.8
課 長 級	72.1	70.9	10.5	3.6	56.8	1.2	27.9

(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。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職給料表適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種（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（職員にあっては表5の注書きの職員給与、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年4月分の給与について公民較差を算出したところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均9円（0.00%）上回っていた。

(2) 特別給

本委員会は、民間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上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

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、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、年間で所定内給与月額の4.22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0.03月分上回っていた。

表5 職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差	
		①-②	$\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] \%$
345,791 円	345,800 円	△9 円	(△0.00 %)

- (注) 1 「ラスパイレス方式」とは、月例給の公民比較を行うため、職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを示すもので、具体的には、役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較したものである。
- 2 「職員給与」とは、給料月額に扶養手当、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（基礎額）、特勤勤務手当等、へき手当等及び寒冷地手当を加えた額である。
- 3 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目		民間事業所
平均所定内 給与月額	下半期 (A1)	351,020 円
	上半期 (A2)	352,641 円
特別給の 支給額	下半期 (B1)	737,943 円
	上半期 (B2)	748,376 円
特別給の 支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.10 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.12 月分
	年間 (計)	4.22 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。

4 職員と国家公務員及び他の地方公共団体職員との給与の比較

昨年4月における給与水準について、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する職員とを学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合、本県職員のラスパイレス指数は97.3、都道府県職員の全国平均指数は100.0となっている。

(注) 「ラスパイレス指数」とは、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により、国家公務員を100としてそれぞれ比較した指数で、令和2年4月1日現在の総務省公表値である。

5 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、昨年4月に比べ、青森市で2.0%下落している。

また、本委員会が同局による「家計調査」を基礎として算定した本年4月における青森市の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155,600円、164,620円、173,640円となっている。

6 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告し、給与の改定等について勧告し、併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。

また、同日、国会及び内閣に対し、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。

これらのうち、職員の給与に関する報告及び勧告の概要は次のとおりである。

(令和3年8月10日人事院)

職員の給与に関する報告及び勧告の概要

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、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、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

7 本年の給与の改定

職員の給与は、地方公務員法に規定する給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めることとされており、職員や納税者である県民等の理解が得られるよう、これらの事項を総合的に勘案し、適切に判断していく必要がある。

また、職員の給与は、人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものであることから、これらについても留意しながら検討する必要がある。

(1) 給料表

本年4月の月例給における職員給与と民間給与の較差を見ると、職員給与が民間給与を9円(0.00%)上回っているが、その差は極めて小さい状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を19円(0.00%)上回っている状況で較差が極めて小さいこと等から俸給表の改定を見送ったこと等を踏まえれば、職員の給料表については、改定を行わないことが適当である。

(2) 期末手当・勤勉手当

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.25月)は、本県の民間事業所における特別給の年間支給割合(4.22月)を0.03月分上回っている状況にある。

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、年間平均支給月数を0.05月分引き下げ、4.20月分とすることが適当である。

支給月数の引下げ分については、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向等を踏まえ、本年度については12月期の期末手当から差し引き、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が適当である。

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ことが適当である。

II 人事管理に関する事項

1 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保

近年、若年人口の減少、若者の就業意識の変化、民間企業の高い採用意欲等を背景に、全国的に公務員の人材確保が厳しい状況にあり、本県の職員採用試験においても受験者の減少傾向が続いており、人材の確保を取り巻く環境は一層厳しさを増している。

こうした中、本委員会では、県職員の仕事の魅力をアピールするため、「技術職

1 DAY職場訪問」、「青森県ファーストステップセミナー」、「青森県庁JOBセミナー」等の開催やSNSによる情報発信のほか、昨年度からオンラインを活用した説明会、本年度は新たに保護者を対象とした説明会の開催など、任命権者と連携しながら、効果的な情報発信に取り組んでいる。

採用試験については、社会情勢の変化等を踏まえながら制度や運営方法について見直しを行ってきたところであり、本年度の障害者採用試験においては、これまでの身体障害者に加え、知的障害者及び精神障害者にも対象を拡大している。

今後も、受験者層の現状や傾向を分析しながら、より効果的な情報発信による受験者の掘り起こしを進めるほか、任命権者と連携しながら人材確保の課題・ニーズを把握し、適時適切に採用試験制度等を見直すなど、本県の将来を担う有為な人材の確保に取り組んでいくこととする。

(2) 人材の育成等

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、行政サービスの質を維持・向上させていくためには、全ての職員が能力や意欲を高めて活躍できる職場環境づくりが重要であり、職員一人ひとりの能力や適性などに応じて効果的に育成していくための取組が必要である。

特に人事管理の基礎となる人事評価制度については、職員の能力・業績を的確に把握し、評価することにより、その結果を職員の処遇や能力開発等に反映させるものであり、職員が能力を最大限発揮し、組織全体の活性化と公務能率を向上させるうえで欠かせないものである。各任命権者においては、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意し、国の人事評価制度の見直しの動向も踏まえながら、引き続き適切に運用していく必要がある。

本年度から障害者採用試験の対象を拡大したところであるが、各任命権者においては、採用後に障害を有することとなった職員を含め、障害のある職員がその能力を十分発揮できるよう、周囲の職員が障害に対する理解を深め、必要な支援を行うなど、個々の特性に配慮した職場環境づくりを更に進めていく必要がある。

女性が職業生活において活躍することは、多様な視点や新たな価値観が創出され、組織の活性化、ひいては社会全体の活性化にもつながることから、女性職員の活躍を推進する取組は重要である。各任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、女性職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、職場環境づくりに取り組んでいるところであり、職員に占める女性職員の割合、女性管理職の割合、男性の育児休業の取得率等は増加の傾向にある。今後とも、積極的な女性受験者の募集、女性職員個々の意欲や適性を踏まえた人事配置や従業務の拡大、女性職員のキャリア意識の醸成を図るための研修等の充実を図る必要がある。

2 良好な勤務環境の整備

職員が心身ともに健康で、職務遂行において十分にその能力を発揮できる勤務環境を整備することは、職員本人はもちろんのこと、職員の家族にとっても重要なことであり、そのためには、総実勤務時間の縮減、仕事と家庭の両立支援、各種ハラスメントの防止、心の健康づくりの推進などが求められるところである。

(1) 総実勤務時間の縮減

職員が、時間外勤務を縮減するとともに、計画的に年次休暇を取得することは、職員の健康確保や職務能率の向上のみならず、過重労働による過労死等の防止や有為な人材の確保の観点からも重要な課題となっている。

各任命権者においては、時間外勤務の状況の定期的な把握など、時間外勤務の縮減に向けた取組を行っているところであるが、本年の本委員会の調査によると、月100時間を超える時間外勤務を行った延べ職員数は令和元年度53人から令和2年度111人に増加している。月100時間を超える職員数が増加したことは、新型コロナウイルス感染症や自然災害などによる臨時・緊急的な業務等への対応など、やむを得ない面はあるものの、各任命権者においては、時間外勤務の詳細な要因分析を踏まえ、適正な職員配置や災害時等におけるより機動的で柔軟な対応について検討する必要がある。

各所属においては、管理職員のリーダーシップ発揮によるマネジメントの強化に加え、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識して計画的に業務を遂行するほか、デジタル技術の活用等により生産性の向上を図りながら、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

また、学校現場における教職員の多忙化解消については、「学校における働き方改革プラン」に基づく取組が進められているところである。県教育委員会は、各市町村教育委員会と連携し、勤務時間の適正化に向けたプランの取組状況を調査し、課題・成果の整理、優良事例の情報共有を行うなど、全県的に効果的な取組を進めているところである。プランに掲げる目的及び目標を踏まえ、学校現場の環境が一層改善されるよう、教育委員会が学校と一丸となって着実に取組を進める必要がある。

年次休暇の取得促進については、各任命権者において、年次休暇の計画的な利用について周知を図るとともに、年次休暇取得日数が特に少ない職員に対して個別に取得を呼びかける、学校において長期休業期間に学校閉庁日を設定するなどの取組を進めているところである。

各任命権者が定めた特定事業主行動計画では、職員1人当たりの取得日数を16日へと増加させることを目標としているが、令和2年の職員1人当たりの年次休暇の取得日数は12.3日と前年からほぼ横ばいであることから、各所属においては、柔軟で効率的な業務運営を図るとともに、管理職員が自ら率先して休暇を取得すること

や、職員一人ひとりの休暇取得に対する意識を高めることなどに加え、業務の見直しや実施時期の工夫等による休暇を取得しやすい職場環境づくりにより一層取り組むことが必要である。

(2) 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援については、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍の推進の観点からも重要であり、本県では、これまでも男女を問わず育児や介護などの事情を抱える職員が安心して働き続けられる環境を整備するため、育児や介護のための休暇等の整備、子の看護休暇の拡充などを行ってきたところである。各任命権者における両立支援制度の普及・啓発等の取組などにより、男性職員の育児休業取得率は知事部局等では令和元年度の18.5%から令和2年度は26.5%に上昇するとともに、警察本部においては令和元年度14.9%、令和2年度36.6%と全国でも高い水準となっているなど、一定の効果も現れてきている。

今般、人事院では、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍推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うとともに、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することとした。

本県においても、国と同様に妊娠、出産、育児等と仕事を両立しやすい環境を整備するため、今後、国家公務員に係る取扱いや関係法令の整備等を踏まえて、次のとおり、必要な措置を講ずることが適当と考える。

ア 男性職員の育児休業取得の促進等

育児休業の取得回数制限の緩和に併せて、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合の請求期限を2週間前まで（現行1月前まで）に短縮するとともに、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）に拡大するほか、育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する取組を一層進める必要がある。

イ 不妊治療のための休暇の新設等

国の「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられ、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている等の状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会的に求められており、本県においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられることから、国家公務員に準じて職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設けるとともに、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図る必要がある。

(3) ハラスメントの防止

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、職員個人の尊厳や人格を不当に傷つけ、公務能率の低下や貴重な人材の損失につながる行為である。

各任命権者においては、これまでもハラスメント防止等に関する要綱等の制定、苦情相談体制の整備、研修内容の充実、定期的な啓発・周知の取組など、ハラスメントの防止に取り組んできているところであるが、本委員会又は各任命権者への苦情相談が一定数継続している状況にある。

無意識の思い込みや先入観（アンコンシャス・バイアス）は、自分自身では気づきにくく、何気ない言動がハラスメントと捉えられかねないことから、各所属においては、職員一人ひとりが自身の性別、年齢、経験等によるアンコンシャス・バイアスを理解するとともに、日頃からコミュニケーションを図るなど、ハラスメントの起こりにくい職場づくりに努める必要がある。

(4) 心の健康づくりの推進

職員の心の健康づくりについては、本年、総務省が全ての地方自治体を対象として、メンタルヘルス不調により1週間以上休んだ職員数等の調査を実施するなど、全国的な課題となっており、本県においても、1か月以上の長期病休者に占めるメンタルヘルス不調者の割合は依然として高い状況にある。職員が職務を円滑かつ適切に遂行する上で、心の健康の保持増進は極めて重要であることから、各任命権者において、ストレスチェック制度の活用、相談窓口の設置、職員への研修など様々な対策を講じてきたところであるが、メンタルヘルス不調による病休者等に対しては、安心して職場復帰できるよう、産業医、健康支援員、周囲の職員等により早期に総合的な復職支援を行うことが重要であり、復職後も職員及び管理監督者等において、自らや部下の心の健康状態の把握とケアに努める必要がある。

(5) テレワーク等の柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、在宅勤務を含むテレワークの取組が進められてきたが、さらに各職場においては、Web会議システムを利用したオンライン説明会などの開催や各種デジタルツール等の活用による事務の効率化などの動きが見られている。

特にテレワークについては、感染症の流行や自然災害等に際しての業務継続の観点に加え、育児・介護等のために時間的制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランス、多様で柔軟な働き方の観点からも効果が期待されることから、各任命権者においては、テレワークの拡大に対応した情報セキュリティ、通信環境、ペーパーレス化、業務の進捗状況の把握や勤務時間の管理など、国及び他の都道府県の動向等も踏まえ、課題を整理しながら導入について検討を進める必要がある。

3 定年の引上げ

人口減少社会における労働力人口の減少を踏まえ、社会の活力を維持し、多様な行政ニーズに迅速かつ的確に対応するためには、豊かな知識や経験、高い技術等を持つ高齢層職員の能力・経験の活用が必要である。

国家公務員の定年の引上げについては、人事院は、平成30年に国会及び内閣に対し意見の申出を行ったところであり、本委員会も国の動向を注視しつつ高齢層職員の能力と経験を活用する観点から、定年の引上げや再任用制度の在り方について検討する必要がある旨の報告をしてきたところである。

令和3年6月4日、国家公務員法等の一部を改正する法律と同時に、地方公務員の定年を段階的に引き上げること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が成立し、公布された。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされており、本県においても、令和5年4月1日からの制度導入に向け、国家公務員に準じて定年年齢を定めるとともに、国家公務員の制度との均衡や本県職員の状況などを踏まえながら、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制、60歳を超える職員の給与など、適切に関係条例等の整備を行う必要がある。

併せて、定年の段階的な引上げに伴い増加する高齢期の職員の人事管理やこの期間における中長期的視点に立った定員管理などの任用上の諸課題についても検討し、適切に対応していく必要がある。

III 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保する機能を有するものである。

人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立って給与勧告を行うことを通じて職員の適正な処遇が確保されるという仕組みは、職員の士気の向上、人材の確保に資するものであり、ひいては組織活力の向上、労使関係の安定等をもたらすことで能率的な行政運営に寄与するものであることから、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着しているものである。

議会及び知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。