

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4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18,221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た行政職給料表の適用者4,512人の平均給与月額352,374円であり、その平均年齢は42.6歳、男女別構成は男性67.6%、女性32.4%、学歴別構成は大学卒68.6%、短大卒6.0%、高校卒25.3%、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374,066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486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164の事業所を対象に、「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、令和2年から、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6,881人及び研究員、教員等の32職種429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1,139円（0.32%）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) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
359,741円	358,602円	1,139円 (0.32%)

- (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、専従休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4.40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)	695,010 円
	上半期 (A2)	744,953 円
平均所定内給与月額	下半期 (B1)	326,698 円
	上半期 (B2)	328,373 円
特別給の支給割合	下半期 (A1/B1)	2.13 月分
	上半期 (A2/B2)	2.27 月分
	年間計	4.40 月分

(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。

備考 職員の場合、現行の年間支給割合は、4.30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としたときのラスパイレス指数は98.9となっている。

本県のラスパイレス指数の推移

年	平成31年	令和2年	令和3年
ラスパイレス指数	100.2	99.3	98.9

都道府県のラスパイレス指数の状況(令和3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	11	16	15	5

備考 都道府県のラスパイレス指数の平均は99.9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2.5%、山口市で2.6%それぞれ上昇している。

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196,735円、214,098円、231,446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が民間給与を921円(0.23%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げる勧告を行った。

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 of 4.41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(4.30月分)が民間事業所の特別給の支給割合を下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、勤勉手当を0.10月分引き上げる勧告を行った。

人事院の給与勧告等の概要については、47ページから50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4月時点で、職員給与と民間給与を比較した結果、前述のとおり、職員給与が民間給与を1,139円(0.32%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、給料表について、所要の改定を行う必要がある。

具体的には、職員全体に一定の改定が及ぶこととし、とりわけ人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層の引上げに重点を置いた改定を行う必要がある。

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0.10月分引き上げる必要がある。支給割合の引上げ分は、人事院勧告の内容に準じて、勤勉手当に配分することとする。

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

(2) 55歳を超える職員の昇給制度の見直し

本県では、55歳を超える職員の昇給制度の見直しについて、定年引上げに伴う検討状況や他の都道府県の状況を踏まえ、検討を進めてきた。

こうした中、本県の定年を段階的に引き上げることを内容とする関係条例が令和5年4月に施行されることとなり、これらを勘案して、原則55歳を超える職員は特に良好な成績で勤務した場合に限り昇給することとするよう、昇給制度の見直しを行う必要がある。

8 その他

人事院は、本年の報告において、65歳定年を見据えた、60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準（給与カーブ）について、給与制度の様々な側面から一体的に取り組を進めていくこととしている。

本県においても、60歳前後職員の給与水準の在り方について、国の動向を注視していく必要がある。

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いるが、近年は、新型コロナウイルス感染症への対応業務等により、職員一人当たりの平均時間外勤務時間数が高止まりしている状況にある。

引き続き、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の削減・合理化に取り組むとともに、こうした取組を行ってもなお恒常的に長時間の時間外勤務により対応せざるを得ない場合には、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

特に、新型コロナウイルス感染症への対応業務については、特定の職員に過度な負担が生じないように、部局を越えた全庁からの一時的な応援や業務の外部委託等の措置が講じられているところである。今後も状況の変化に応じて適切な体制をとるとともに、本来業務とは異なる業務を行う応援職員の負担軽減にも配慮する必要がある。

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、職員の勤務実態を客観的な記録等により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7月に改訂された「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、その達成に向けた取組が進められているところである。取組の進捗状況を確認しながら、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、休暇の取得促進について所属長に対し指導するとともに、管理職員においては、自ら率先して休暇を取得すること等により休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める必要がある。

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、上昇傾向が続き、昨年度は5割を超える状況になっており、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。

特に、予防及び早期発見がより重要と考えられることから、各任命権者においては、ストレスチェックの受検率の向上を図り、その結果、高ストレスと判断された職員を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自覚し、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併せて、こうした取組を的確に実施していく必要がある。

また、昨年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、地方公務員についても、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。

各任命権者においては、令和2年度に「パワー・ハラスメントの防止及び解決に関する指針」等を改定され、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、ハラスメントの防止に取り組んでいるところであるが、ハラスメントに関する相談件数は一定数存在している。

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。

特に、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。「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。

人事院は、昨年、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、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、併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、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い、本県においても国に準じた措置が講じられたところである。

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、制度の周知や職員が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一層進めていく必要がある。

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。

人事院は、本年、職員の勤務条件及び公務能率の向上に資するとして、フレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化について、令和5年4月から実施されるよう必要な措置を速やかに講ずる旨の報告を行っている。

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を契機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。

今後、フレックスタイム制の対象者の拡大等、更に柔軟で多様な制度の導入については、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら検討する必要がある。

第3 人事行政の運営について

国においては、社会全体のデジタル化の推進に向けた取組や、多様で柔軟な働き方の実現等のための働き方改革が進められるとともに、令和5年度から公務員の定年引上げが実施されるなど、公務を取り巻く環境は大きく変化している。

こうした中、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」が昨年6月に成立し、本県においても、定年の65歳への段階的な引き上げや管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）、定年前再任用短時間勤務制の導入等を内容とする関係条例が令和5年度から施行されることとなった。

定年引上げの円滑な実施に向けては、定年引上げ期間中、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないことや、高齢期職員の就労動向等を踏まえ、中長期的な観点からの採用管理・退職管理を行う必要がある。

また、定年引上げに伴い、高齢期職員の割合が相対的に高まり、役職定年制が導入される中で、高齢期職員のより幅広い分野・職務における活躍を促し、その多様な知識や経験を公務内で積極的に活用するための環境整備を進めていく必要がある。

併せて、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、暫定再任用制度を適切に運用する必要がある。

2 人材の確保・育成等

社会経済情勢の急速な変化、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、豊かな発想力や旺盛な行動力を有する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

近年、若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲、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。このため、本委員会では、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が続いている。このため、各任命権者と緊密に連携し、有効かつ適切な試験制度の見直しに不断に取り組む必要がある。また、技術系職種も含めた積極的な広報活動の展開や応募者層への情報発信の強化など、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、デジタル人材の計画的・効果的な育成の観点も含め、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着実に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、「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、継続した雇用や定着の促進を図るとともに、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職場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

定年引上げに伴い、職員の高齢化や在職期間の長期化が進行する中、職員の志気高め、組織活力や公務能率の維持・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、運用状況の把握・検証を行い、更なる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。