

写

## 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月14日

静岡県人事委員会

# 目 次

	(頁)
○ 報 告 .....	1
1 給与勧告の基本的考え方 .....	1
(1) 給与勧告の意義と役割 .....	1
(2) 民間準拠の考え方 .....	1
2 職員の給与の状況 .....	2
3 民間給与等の状況 .....	3
(1) 職種別民間給与実態調査 .....	3
(2) 調査の実施結果 .....	4
4 公民給与の比較 .....	6
(1) 月例給 .....	6
(2) 特別給 .....	8
5 賃金、物価及び生計費 .....	9
む す び .....	10
Ⅰ 給与について .....	10
1 公民の較差に基づく給与改定 .....	10
(1) 改定すべき事項 .....	10
Ⅱ 定年の引上げについて .....	12
1 定年の引上げ .....	12
2 管理監督職勤務上限年齢制の導入 .....	12
3 定年前再任用短時間勤務制の導入 .....	13
4 暫定的な再任用制度の措置 .....	13
5 60歳を超える職員の給与の取扱い .....	13
6 任用等に関する情報の提供及び勤務の意思の確認 .....	13
Ⅲ 職員の勤務条件等に関する諸課題について .....	15
1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 .....	15
(1) 過度な時間外労働の是正 .....	15
(2) 教職員の多忙化の解消 .....	16
(3) 子育て支援及び介護支援等の充実 .....	17
(4) 多様な働き方の実現 .....	18
2 職員の心身の健康の保持・増進 .....	19
(1) 心の健康づくりの推進 .....	19
(2) ハラスメント防止対策の推進 .....	19
3 能力・実績に基づく人事管理の推進 .....	20
4 人材の確保 .....	21
5 障害者雇用等に関する取組 .....	21
6 公務に対する信頼の確保 .....	22
○ 勧 告 .....	23

## 職員の給与改定の勧告に当たって

静岡県人事委員会委員長 小川 良 昭

本日、人事委員会は、議会及び知事に対して、職員の給与等について報告し、併せて給与を改定するよう勧告しました。

職員の給与に関する勧告は、民間給与との均衡を図ることを基本として行うことから、本年も民間給与の実態を精緻に調査したところ、月例給については民間給与が職員給与を58円上回っており、特別給については民間の年間支給割合が職員の年間支給月数を0.13月下回っていることが明らかとなりました。

このため、月例給については公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うことが困難であることから改定を行わないこととしました。また、特別給については引下げ改定を行うことが適切であると判断し、年間で0.15月分引下げを行うこととしました。

あわせて、国家公務員の定年の引上げを踏まえ、本県職員の定年を段階的に引き上げ、原則として65歳とすべきであり、定年の引上げの円滑な導入に向けて、令和5年4月までの限られた期間に、関係する条例、規則等の制定などを適切に進めていく必要がある旨を報告しました。

さらに、働き方改革が社会全体で進められている中、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や心身の健康の保持・増進は、極めて重要な課題です。任命権者においては、時間外勤務及び時間外在校等時間の上限規制が規則等で定められたことを踏まえて、過度な時間外労働の是正や教職員の多忙化の解消に努めていただきたいと思います。

議会及び知事におかれましては、労働基本権の代償措置である人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示されるとともに、職員の適正な勤務条件の確保に向けて一層の配慮を要請します。

県民の皆様におかれましては、人事委員会の勧告の意義と、新型コロナウイルス感染症や自然災害への対応など県行政の各分野において職務を通じて県民生活を支えている多くの職員がいることについて、深い御理解をいただきたいと思います。



令和3年10月14日

静岡県議会議長 宮 沢 正 美 様  
静岡県知事 川 勝 平 太 様

静岡県人事委員会委員長 小 川 良 昭

職員の給与等に関する報告及び勧告

静岡県人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、一般職に属する職員の給与等について以下のとおり報告し、併せて給与の改定について勧告します。



# 報 告

本委員会は、静岡県的一般職に属する職員（市町村立学校職員給与負担法に規定する職員を含み、単純な労務に雇用される職員及び地方公営企業法の適用を受ける職員を除く。以下「職員」という。）の給与、民間企業従業員の給与、生計費その他の職員の給与等を決定する諸条件について調査を行い、その結果を取りまとめたので、次のとおり報告する。

## 1 給与勧告の基本的考え方

### (1) 給与勧告の意義と役割

給与勧告は、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を確保する機能を有している。

そのため、本委員会は、地方公務員法に基づく中立的かつ専門的な機関として、民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行っている。

こうした給与勧告が実施され、職員の適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、本県行政の円滑な運営を図る上での基盤となっている。

### (2) 民間準拠の考え方

公務員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による水準の決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される地域の民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員や県民の理解を得られる方法であると考えられる。

そのため、本委員会は、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させる民間準拠の考え方に立って勧告を行っている。

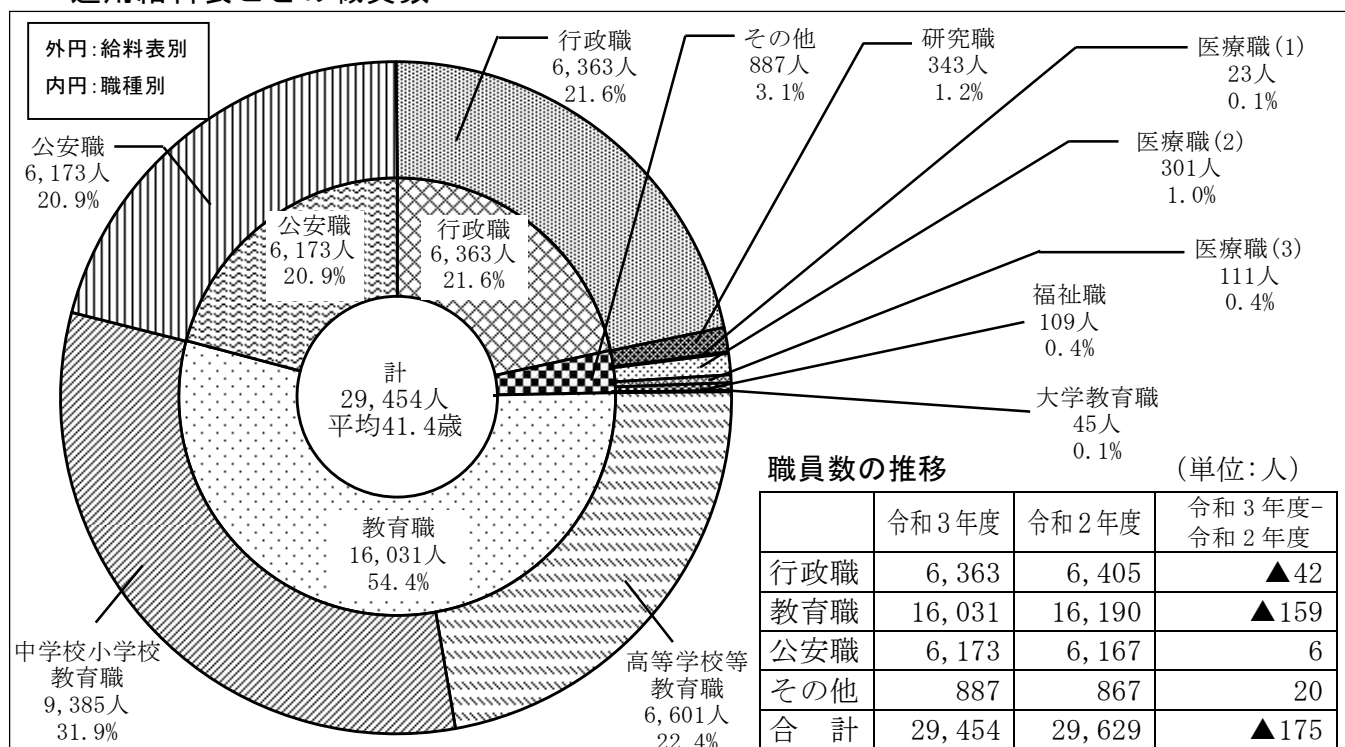
民間給与との比較に当たっては、単純な平均値によるのではなく、公務員と民間企業従業員の同種・同等の者同士の給与について公務員の職員構成を基に行っており、また、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させるため、比較対象企業規模については50人以上としている。

## 2 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和3年職員給与等実態調査」の結果によると、本年4月における職員数は29,454人、平均年齢は41.4歳となっており、昨年4月に比べて175人の減少となっている。

また、行政職給料表適用者の平均年齢は42.3歳、平均扶養親族数は0.8人、男女構成は男性66.3%、女性33.7%、学歴別構成は大学卒76.7%、短大卒2.3%、高校卒20.6%、中学卒0.4%となっている。

適用給料表ごとの職員数



職員全体の本年4月における平均給与月額、給料358,262円（給料の調整額及び教職調整額を含む。）、扶養手当9,483円、地域手当14,042円、管理職手当5,099円、住居手当6,815円の計393,701円となっており、このうち、行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料337,515円（給料の調整額を含む。）、扶養手当8,786円、地域手当13,617円、管理職手当8,659円、住居手当7,035円の計375,612円となっている。

〔 説明資料の3、4ページ「1 県職員給与関係資料 第1表」参照  
説明資料の7、8ページ「1 県職員給与関係資料 第2表」参照 〕



### 3 民間給与等の状況

#### (1) 職種別民間給与実態調査

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、人事院及び都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同して、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1,668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444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、380事業所から回答を得た。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。

調査では、行政職と類似すると認められる民間の事務・技術関係22職種の約1万7千人及び研究員、教員等32職種の約6百人について、個々の従業員に実際に支払われた本年4月分の給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。同時に、各民間企業における給与改定の状況等についても、調査を実施した。

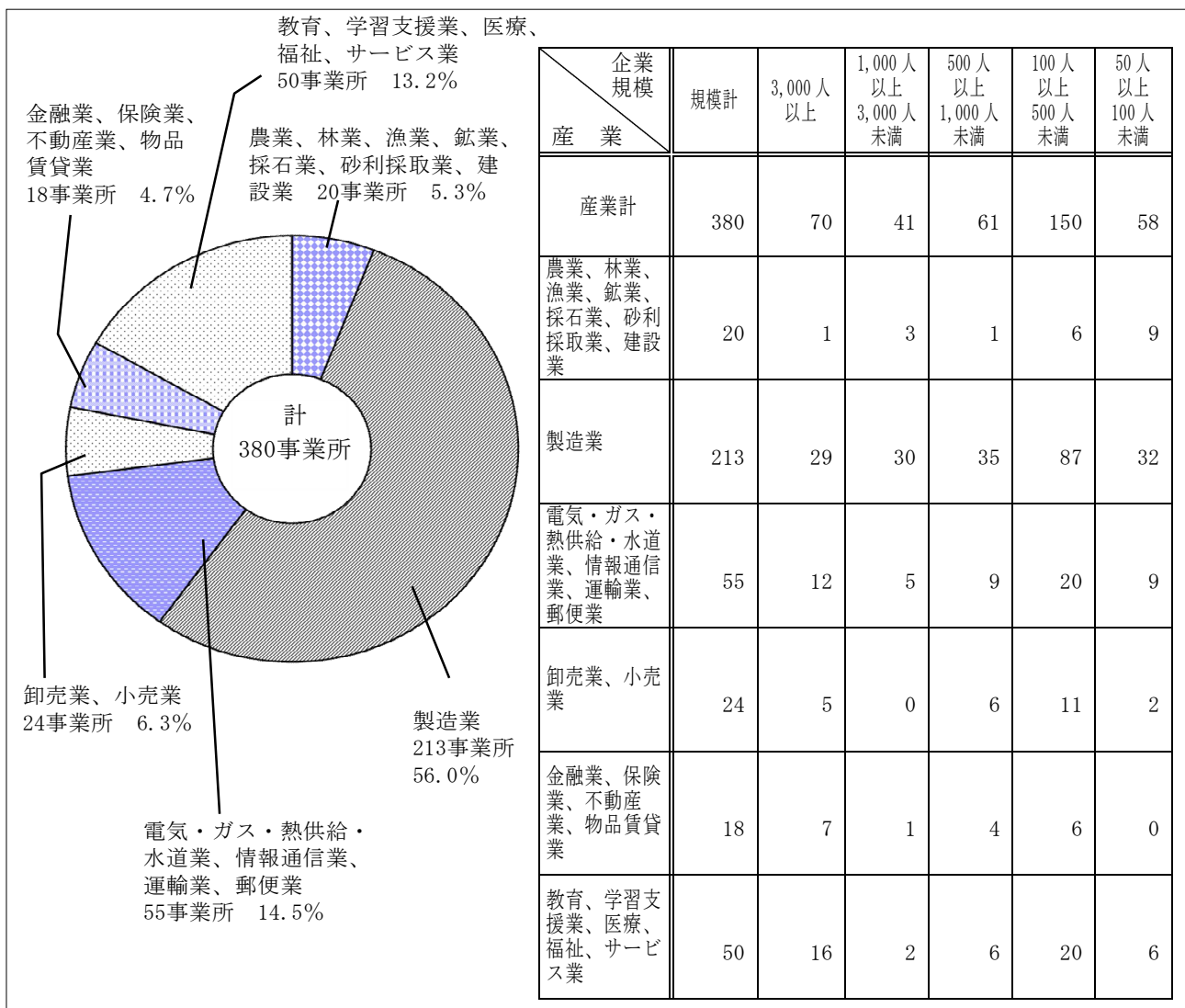
また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.8%と極めて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。

(説明資料の46、47ページ「2 民間給与関係資料」参照)

調査を完了した事業所の企業規模別・産業別内訳

(単位：事業所)



(2) 調査の実施結果

ア 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で57.8% (昨年62.6%)、高校卒で49.7% (同49.7%)であり、このうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で33.0% (同42.4%)、高校卒で41.1% (同44.7%)となっている。一方、初任給を据え置いた事業所は、大学卒で65.6% (同57.6%)、高校卒で58.9% (同55.3%)、初任給を減額した事業所は、大学卒で1.4% (同0.0%)、高校卒で0.0% (同0.0%)となっている。

(説明資料の60ページ「2 民間給与関係資料 第15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、第1表のとおり、一般の従業員である係員については27.2%（昨年31.8%）、管理職である課長級については19.4%（同24.3%）であり、それぞれ昨年に比べ減少している。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員については24.8%（同17.0%）、課長級については26.6%（同18.6%）とそれぞれ昨年に比べ増加し、全国（係員13.6%、課長級12.4%）を上回っている。

一方で、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員については0.4%（同0.2%）、課長級については0.4%（同0.0%）であり、それぞれ昨年に比べ増加し、全国（係員0.6%、課長級0.6%）を下回っている。

第1表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

役職段階		項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
静岡県	係員		27.2 (31.8)	24.8 (17.0)	0.4 (0.2)	47.6 (51.0)
	課長級		19.4 (24.3)	26.6 (18.6)	0.4 (0.0)	53.6 (57.1)
全国	係員		23.5 (26.3)	13.6 (9.8)	0.6 (0.8)	62.3 (63.1)
	課長級		19.2 (22.1)	12.4 (9.5)	0.6 (0.6)	67.8 (67.7)

（注）1 （ ）内は、令和2年調査の結果である。

2 ベース改定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。

定期昇給を実施した事業所の割合は、第2表のとおり、係員については85.5%（同87.7%）、課長級については77.2%（同77.3%）とそれぞれ昨年に比べ減少している。

昇給額を増額した事業所の割合は、係員については19.9%（同18.3%）、課長級については17.1%（同13.4%）であり、それぞれ昨年に比べ増加しており、全国（係員22.5%、課長級18.8%）を下回っている。

また、昇給額を減額した事業所の割合は、係員については7.9%（同14.5%）、課長級については6.6%（同11.3%）とそれぞれ昨年に比べ減少しており、全国（係員8.4%、課長級7.4%）を下回っている。

第2表 民間における定期昇給制度の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階		定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇 給中止		
		増 額	減 額	変化なし				
静岡県	係 員	87.5 (91.0)	85.5 (87.7)	19.9 (18.3)	7.9 (14.5)	57.7 (54.9)	2.0 (3.3)	12.5 (9.0)
	課長級	79.3 (81.1)	77.2 (77.3)	17.1 (13.4)	6.6 (11.3)	53.5 (52.6)	2.1 (3.8)	20.7 (18.9)
全 国	係 員	85.2 (86.5)	82.1 (82.5)	22.5 (23.1)	8.4 (12.7)	51.3 (46.7)	3.0 (4.0)	14.8 (13.5)
	課長級	76.6 (78.2)	73.6 (73.9)	18.8 (20.0)	7.4 (11.4)	47.5 (42.5)	3.0 (4.3)	23.4 (21.8)

(注) 1 ( ) 内は、令和2年調査の結果である。

2 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。

#### 4 公民給与の比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

##### (1) 月例給

##### ア 公民較差

本委員会は、公務においては行政職、民間においては行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士の本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第3表－1のとおり、民間給与が職員給与を58円上回っている。

また、第3表－2のとおり、本年の年齢層別の公民較差は、30歳台と50歳台において公務が民間を上回っている。

第3表-1 公民給与の較差

行政職給料表関係		較差(A) - (B)
民間給与(A)	職員給与(B)	$\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
379,332 円	379,274 円	58 円 (0.02%)

(注) 上記の較差を算出するに当たっては、令和3年度に採用された新規学卒者は含まれていない。

第3表-2 年齢層別の公民給与の較差及び較差率

年 年齢層	平成28年4月		平成29年4月		平成30年4月		平成31年4月		令和2年4月		令和3年4月	
	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率	較差	較差率
18~19歳	円 4,437	% 2.67	円 3,408	% 2.09	円 8,937	% 5.30	円 1,251	% 0.73	円 5,927	% 3.55	円 6,689	% 4.03
20~29歳	5,865	2.57	2,894	1.24	1,923	0.82	1,484	0.63	1,369	0.57	1,027	0.42
30~39歳	5,459	1.69	1,262	0.38	760	0.23	434	0.13	344	0.11	▲303	▲0.09
40~49歳	3,784	0.94	1,168	0.29	781	0.19	310	0.08	▲559	▲0.14	23	0.01
50~55歳	1,819	0.39	281	0.06	50	0.01	349	0.08	▲488	▲0.11	▲6	▲0.00
56~59歳	▲2,186	▲0.43	▲3,150	▲0.61	▲1,016	▲0.20	▲1,021	▲0.20	▲925	▲0.19	▲831	▲0.17

### イ 家族手当の状況

民間の家族手当の支給月額、第4表のとおり、配偶者のみの場合は、職員の扶養手当の支給月額を上回っており、配偶者と子1人の場合及び配偶者と子2人の場合は、職員の扶養手当の支給月額を下回っている。

第4表 民間の家族手当及び職員の扶養手当の支給状況

扶養家族の構成	支 給 月 額	
	民間の家族手当	職員の扶養手当
配偶者のみ	11,677円	6,500円
配偶者と子1人	17,320円	17,500円
配偶者と子2人	22,743円	28,500円

(注) 1 民間の家族手当においては、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所を対象とした。

2 職員の扶養手当の現行支給月額額は、配偶者については6,500円（行政職給料表8級相当の職務の級の者においては3,500円。行政職給料表9級以上相当の職務の級の者においては支給されない。）、子については1人につき11,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき6,000円が加算される。

(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特別給は、第5表のとおり所定内給与月額額の4.32月分に相当しており、職員の特別給の年間平均支給月数（4.45月）が民間の年間支給割合を0.13月分上回っている。

第5表 民間における特別給の支給状況

項 目		静 岡 県		全 国	
		事務・技術 等 従 業 員	技能・労務 等 従 業 員	事務・技術 等 従 業 員	技能・労務 等 従 業 員
平均所定内 給 与 月 額	下半期(A <sup>1</sup> )	353,311円	283,908円	398,936円	282,202円
	上半期(A <sup>2</sup> )	356,097円	289,650円	401,295円	283,339円
特 別 給 の 支 給 額	下半期(B <sup>1</sup> )	731,038円	547,958円	849,509円	499,372円
	上半期(B <sup>2</sup> )	802,714円	562,402円	880,342円	512,770円
特 別 給 の 支 給 割 合	下半期(B <sup>1</sup> /A <sup>1</sup> )	2.07月分	1.93月分	2.13月分	1.77月分
	上半期(B <sup>2</sup> /A <sup>2</sup> )	2.25月分	1.94月分	2.19月分	1.81月分
年 間 の 平 均		4.32月分		4.32月分	

(注) 1 所定内給与とは、きまって支給する給与のうち所定外給与（時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等の所定の労働時間を超える労働や休日労働、深夜労働に対して支給される給与）以外のものをいう。

2 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月から令和3年7月までの期間をいう。

3 年間の平均は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。

## 5 賃金、物価及び生計費

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、本県における本年4月の一般労働者（パートタイム労働者を除く。）の所定内給与は昨年4月に比べ1.0%の増加、所定外給与は昨年4月に比べ9.5%の増加となっている。

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、静岡市では1.1%の下落、浜松市では0.4%の上昇、全国では0.4%の下落となっている（平成27年を100とした場合）。

「家計調査」（総務省）における本年4月の勤労者世帯の消費支出は、静岡市では365,645円、浜松市では269,895円で、昨年4月に比べ静岡市では増加、浜松市では減少している。

本委員会がこの家計調査を基礎に算定した、本年4月における静岡市及び浜松市の標準生計費は、2人世帯の静岡市192,851円、浜松市155,703円、3人世帯の静岡市210,503円、浜松市166,878円、4人世帯の静岡市228,162円、浜松市178,055円となっている。

さらに、「全国家計構造調査」及び「全国単身世帯収支実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における1人世帯の標準生計費は、静岡市111,373円、浜松市95,500円となっており、昨年4月に比べ静岡市では増加、浜松市では減少している。

（ 説明資料の65ページ「3 生計費関係資料」参照  
説明資料の69ページ「4 労働経済関係資料」参照 ）

# む す び

## I 給与について

### 1 公民の較差に基づく給与改定

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権が制約されていることの代償措置として行うもので民間準拠を基本としており、公民給与の精確な比較により、職員給与を社会一般の情勢に適応させ、適正な給与水準を維持・確保することがその重要な機能となっている。

本年4月時点で職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、前述の報告で示したとおり、月例給については民間給与が職員給与を58円（0.02%）上回っており、特別給については民間の年間支給割合（4.32月分）が職員の年間平均支給月数（4.45月分）を0.13月分下回っていることが判明した。

本委員会としては、民間給与の動向や人事院勧告の内容等を総合的に検討した結果、月例給については公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから改定を行わないこと、また、特別給については引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

#### (1) 改定すべき事項

##### ア 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当について、(ア)に掲げる職員においては、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、次のとおり改定する。また、(イ)から(オ)までに掲げる職員においては、(ア)に掲げる職員の改定状況を踏まえ、次のとおり改定する。

##### (ア) (イ)から(オ)までに掲げる職員以外の職員の期末手当及び勤勉手当

支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

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月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。



(イ) 再任用職員の期末手当及び勤勉手当

支給月数を0.10月分引き下げ、2.25月分とする。支給月数の引下げ分は、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。

(ウ) 大学の学長の期末手当及び勤勉手当

支給月数を0.10月分引き下げ、3.25月分とする。支給月数の引下げ分は、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。

(エ) 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当

支給月数を0.10月分引き下げ、3.25月分とする。支給月数の引下げ分は、本年度については、12月期から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。

(オ) 会計年度任用職員の期末手当

本年度については改定を行わないこととし、令和4年度以降において支給月数を0.15月分引き下げ、2.40月分とする。支給月数の引下げに当たっては、6月期及び12月期が均等になるよう支給月数を定めることとする。

## II 定年の引上げについて

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口の減少が進む中、多様化かつ高度化する行政課題に適確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限に活用し、次の世代に知識、技術、経験などを継承していくことが必要である。

このような中、国家公務員と同様に定年の引上げに伴う措置等が規定され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）が令和3年6月に公布され、令和5年度に施行されることとなった。

本県においても、定年の引上げの円滑な導入に向けて、令和5年4月までの限られた期間に、関係する条例、規則等の制定などを適切に進めていく必要がある。

地方公務員法の趣旨を踏まえ、定年の引上げに関する本委員会の考え方を次のとおり報告する。

### 1 定年の引上げ

地方公務員の定年は、地方公務員法において国家公務員の定年を基準として各地方公共団体の条例で定めるものとされている。

国家公務員の定年が令和5年度から段階的に引き上げられ、令和13年度に原則として65歳となることを踏まえ、本県においても定年を段階的に引き上げ、原則として65歳とすべきである。

### 2 管理監督職勤務上限年齢制の導入

地方公務員法において、管理監督職を占める職員は、当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した場合に、原則として管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職に降任又は転任するものとされている。

管理監督職勤務上限年齢は、国家公務員法では原則として60歳と規定されているが、地方公務員法では条例で定めるものとされている。

組織の新陳代謝により活力を維持し、若手及び中堅職員のモチベーションを低下させることがないように、本県においても国や他の地方公共団体の状況を考慮し、必要な措置を講ずる必要がある。

### 3 定年前再任用短時間勤務制の導入

地方公務員法において、条例で定める年齢（国家公務員における年齢（原則60歳）を基準として定めるものとされている。）に達した職員が定年に達する前に退職した場合、定年退職日相当日までの期間において短時間勤務の職に採用することができるものとされている。

高齢期の職員においては、健康上、人生設計上の理由等により、多様な働き方へのニーズが高まることが考えられるため、本県においても定年前再任用短時間勤務制の導入を検討する必要がある。

### 4 暫定的な再任用制度の措置

地方公務員法において、定年が65歳まで段階的に引き上げられるまでの期間中に、暫定的な再任用制度を措置することができるものとされている。

定年の段階的な引上げに伴い、令和5年4月に現行の再任用制度が廃止されることから、本県においても65歳前に定年退職した職員について、暫定的な再任用制度の措置を講じ、65歳までの雇用を確保する必要がある。

### 5 60歳を超える職員の給与の取扱い

定年の引上げに伴い、60歳を超えて引き続き勤務する職員及び再任用される職員の給与については、本県においても地方公務員法の均衡の原則に基づき、国家公務員における取扱い等を踏まえた措置を講ずる必要がある。

なお、定年の引上げに伴う今回の措置については、当分の間のものとし、民間給与の動向等を踏まえ、60歳前の職員の給与も含めて、在り方を検討する必要がある。

### 6 任用等に関する情報の提供及び勤務の意思の確認

地方公務員法において、任命権者は、当分の間、職員が条例で定める年齢（国家公務員における年齢（原則60歳）を基準として定めるものとされている。）に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対し、条例で定める年齢以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供する

ものとするとともに、勤務の意思を確認するよう努めるものとされている。

本県においても、適用される任用や給与がこれまでと異なるものとなるため、職員が任用及び給与に関する措置等を十分に理解し、適切な判断がなされるよう、必要な情報を提供するとともに、勤務の意思を確認する必要がある。

### Ⅲ 職員の勤務条件等に関する諸課題について

#### 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

新型コロナウイルス感染症への対応など、行政課題が多様化かつ高度化する中、職員が果たすべき役割は一層大きくなっている。公務を担う人材を確保し、安定的・継続的に質の高い行政を展開していくためには、本県職員のワーク・ライフ・バランスを実現することが、極めて重要である。

##### (1) 過度な時間外労働の是正

長時間労働は、職員の健康の維持や、仕事と家庭生活との両立に悪影響を及ぼすとともに、仕事に対するモチベーションの低下を招くおそれがあることから、本委員会は、近年、時間外勤務の縮減を強く求めてきた。

令和元年度に人事委員会規則を改正し、時間外勤務の上限規制を導入した。その中で任命権者には、月100時間や年間720時間等といった上限時間の特例を超えて時間外勤務を命じた職員の状況等について、本委員会に報告することを義務付けている。

昨年、本委員会は令和元年度分の報告に基づき、各任命権者に対し、管理職が職員の時間外勤務に関し適切なマネジメントを行うこと、職員自身がタイムマネジメントを意識すること、所属内の業務分担の見直しを徹底すること、そして、これらの措置によっても上限時間の特例を超える職員を削減できない場合は、適正な人員配置や柔軟な配置転換等により時間外勤務の縮減を図ることを指導した。

本年7月の任命権者からの令和2年度分の報告によると、上限時間の特例を超えた職員は296人と、23人増加しており、昨年の本委員会の指導が年度後半であったことや新型コロナウイルス感染症への対応が通年にわたったことを踏まえても、上限時間の特例を超えた職員が増加したことは甚だ遺憾である。

このため、本委員会は 本年9月に管理職によるマネジメントの徹底等を指示した上で、これらの措置によっても上限時間の特例を超える職員を削減できない場合には、適正な人員配置や柔軟な配置転換等により、時間外勤務の削減を図ることを改めて指導した。

任命権者には、この指導を踏まえ、業務量や要因について分析した上で、過

度な時間外労働の是正に向けた取組を推進することを強く要請する。

管理職には、緊急度や重要度を判断して効率的な手順をアドバイスするなど職員へのマネジメントを徹底することを求める。

職員には、限られた時間の中で成果を上げることができるよう、自らの業務の進め方を見直すなど、自己マネジメントに努めることを求める。

本委員会は、任命権者の改善状況を注視し、今後とも是正に向けて必要な指導・助言を行うとともに、労働基準監督機関として、対象職場に対する調査等を通じた指導に努めていく。

## (2) 教職員の多忙化の解消

教職員が児童生徒と向き合う時間を確保し、質の高い授業やきめ細かな指導を進めることができる環境を整えることは、次代を担う子どもたちの学力の向上等にとって重要な課題である。

各学校においては、「学校における業務改革プラン」に基づき、スクール・サポート・スタッフ等の配置・活用などの取組が進んでいるが、「子供と向き合う時間や指導準備時間が増えていると感じる教員の割合」は60%以下であり、業務改革プランの目標値である100%に向けて更なる取組を推進する必要がある。

昨年度から取り組んでいる「学校の働き方改革推進プロジェクト」により、「勤務時間管理システムを活用した業務改善プロセスの構築」などがモデル校で実施されている。これらの取組の成果が早期に学校現場で活用され、教職員の多忙化の解消につながることを期待する。

令和3年4月に、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間（以下「時間外在校等時間」という。）の上限について条例及び教育委員会規則等で規定され、教職員の時間外在校等時間の客観的な把握や上限時間の管理等が進められている。

県教育委員会には、時間外在校等時間の状況に応じて、各学校に対して、学習支援員等の外部人材を弾力的に配置するなどの支援策を講ずることを求める。加えて、地域や家庭等との連携・協働を推進し、多彩な人材の協力や住民の支

援を得て、教職員の多忙化の解消が図られることを期待する。

校長等の管理職には、教職員の時間外在校等時間の状況に応じて、業務量の削減や平準化などの適切なマネジメントを行うことを求める。

教職員には、自らの時間外在校等時間の状況を認識した上で、業務の進め方を見直すなど、時間外在校等時間の縮減に努めることを求める。

本委員会としては、令和3年3月に県教育委員会に対し、組織を挙げて徹底した時間外在校等時間の縮減に取り組むことや、時間外在校等時間の状況や要因等について報告することを求めたところであり、報告に基づき必要な助言等を行うことで教職員の多忙化の解消の取組を支援していく。

### (3) 子育て支援及び介護支援等の充実

子育てや介護等を行う職員の仕事と家庭生活の両立支援は、職員が意欲を持って仕事に取り組み、その能力を十分に発揮して職務に精励するために、重要な課題である。

本県においては、子育てや介護等を行う職員が、それぞれの状況や時期に応じて利用可能となる休暇・休業制度等の拡充やその利用の啓発などが進められている。

任命権者及び管理職は、引き続き、子育て・介護や不妊治療の期間中に利用できる休暇・休業制度等の周知と利用の勧奨、利用しやすい職場風土の形成や支援体制の整備、利用者に対するキャリア形成の支援などに取り組む必要がある。

職員は、子育て・介護や不妊治療を行う職員を応援し、職場全体で休暇や休業を取得しやすい雰囲気づくりに努める必要がある。

特に、令和2年度の男性職員の育児休業取得率は、利用の勧奨等の取組の結果、令和元年度よりも増加した。しかしながら、知事部局を除き、いまだ1割以下と低い状況にある。

任命権者には、引き続き、男性職員の育児休業等の利用促進を図るため、制度が利用されなかった要因を分析した上で、実効性のある取組を進めることを求める。

管理職には、対象となる男性職員に対して、育児休業や育児参加休暇等の周知と計画的な利用の勧奨を積極的に行うとともに、業務分担の見直しを行うなど、制度を利用しやすい環境整備に努めることを求める。

一方、人事院は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、育児休業の取得回数制限の緩和、不妊治療のための休暇の新設等の制度の見直しについて、育児休業法改正の意見の申出を行ったところであり、併せて人事院規則等についても必要な改正を行う予定である。

本県においても、法改正等の動向を踏まえて、国と同様に、制度の見直しに取り組むとともに、会計年度任用職員についても適切に対応していく必要がある。

#### (4) 多様な働き方の実現

現在、社会全体でデジタル化が進展する中、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、民間企業や官公庁において、テレワークによる働き方が広がっている。

本県においても、時差勤務や短時間勤務等の勤務時間制度の拡充、サテライトオフィスの設置拡大、モバイルパソコンの配備等によるテレワークの推進など多様な働き方の実現に向けた取組が進められている。

これらの取組は、子育て、介護等のために時間の制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものであることから、任命権者は、職員の個々の事情に応じた勤務の継続や能力の発揮が十分できるよう、職員の勤務時間や勤務形態の在り方等について調査・研究を行い、多様な働き方を実現していく必要がある。



## 2 職員の心身の健康の保持・増進

職員がその能力を十分に発揮し、質の高い行政を継続していくためには、職員の心身の健康の保持・増進を図ることが必要である。

昨今の行政課題の多様化や高度化により、職員は、ますます困難性の高い業務に挑戦する機会が増え、かつ、その量も増加しており、心の健康づくりやハラスメント防止対策に取り組むことが極めて重要となっている。

### (1) 心の健康づくりの推進

令和2年度における精神疾患による長期療養者は224人であり、4年連続で増加している。

ストレスチェックにより高ストレス者と判定された職員に対する医師等との面談実施率は、オンライン面談の導入などの工夫をした結果、令和元年度よりも増加したものの、いまだ1割程度と低い状況にある。

このため、任命権者は、引き続き、高ストレス者と判定された職員に対して、医師等との面談の勧奨を積極的に行うとともに、面談を受けやすい環境の整備や相談窓口の利用促進を図ることなどにより、職員の精神疾患発症の未然防止に努める必要がある。

管理職を含む全ての職員は、ストレスチェックの判定結果から自らの状況を把握してセルフケアに努めるとともに、職員同士のコミュニケーションを円滑にするなど、良好な職場の雰囲気づくりに努める必要がある。加えて、療養中や療養から復帰した職員に対しては、個々の状況に応じた支援を職場全体で行う必要がある。

さらに、管理職は、ストレスチェックの集団分析により判明した組織のストレス傾向や特徴などを職場環境の改善に役立てるとともに、精神的な不調を生じた職員の早期発見と適切な対応に努める必要がある。

### (2) ハラスメント防止対策の推進

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、心身の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、その発言や行為を受けた職員本人はもとより周囲の職員も不快にさせるものであり、職場の運営にも支障をもたらすものである。

また、妊娠、出産、育児や介護に関するハラスメントは、子育て支援や介護支援を進める上であってはならないものである。

特に、パワー・ハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月からパワー・ハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられ、各任命権者において、ハラスメント防止指針や懲戒処分の基準の改正が行われたところであるが、令和2年度に懲戒処分事案が発生したほか、職員からの相談件数も増加している状況にある。

任命権者には、今一度、全てのハラスメントに関する相談体制の強化や防止意識の徹底など実効性のある取組を充実させることを求める。

管理職をはじめとする全ての職員には、誰もがハラスメントの行為者となり得ることを十分理解した上で、自らの言動に注意を払うとともに、気軽に悩みを相談できる風通しの良い雰囲気づくりに取り組むことを求める。

さらに、管理職には、自らが範を示すとともに、部下の指導・育成等を適切に行うことを求める。

### 3 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員個々の能力や実績等を適確に把握し、任用、給与その他の人事管理を行うことは、良質で効率的な行政サービスを持続するために、極めて重要である。

しかしながら、本県の学校現場において、一般の教職員に対する人事評価の昇給への反映は、一部の教職員にとどまっている。一方で、多くの都道府県の学校現場において、人事評価が昇給に反映されている状況を踏まえると、県教育委員会には、地方公務員法の趣旨に沿って、早期に全ての教職員の昇給に反映させることを求める。

また、各任命権者においては、職員の能力の伸長や意欲の向上につなげるため、評価者に対する研修の充実や、評価の公平性や透明性の確保などの検証を継続的に行い、状況に応じて改善を図っていく必要がある。

## 4 人材の確保

新型コロナウイルス感染症や自然災害への対応など、公務には適時適確な対応が求められ、その重要性が増している一方で、本県の職員採用試験の申込者数は、近年、全体的に減少傾向にある。特に、技術系の一部の職種においては、採用人数が募集人数を下回る事態が生じている。

このような中、質の高い行政を安定的・継続的に展開していくことができる人材の確保が、重要な課題となっている。

このため、本県においては、受験資格の拡大、試験実施方法の見直し、オンラインによる説明会や職務内容の紹介動画の配信などの取組を進めているが、人材の確保に向けて、更なる取組が必要である。

本委員会は、任命権者ととともに、職員採用試験の改善や、オンラインによる職務の魅力・やりがいについての情報発信の充実などを一層推進していく。

## 5 障害者雇用等に関する取組

障害のある方が適性に応じた職業に就き、能力を十分に発揮し、地域で自立した職業生活を送ることができる社会を実現するためには、公務部門が率先して就労の場の提供に取り組むことが重要である。

本県では、本委員会が行う障害のある方を対象とした試験による採用や、任命権者が個別に行う採用を通じて、就労の場の提供を進めてきた結果、知事部局及び警察本部においては、令和3年6月における障害者の法定雇用率が達成されている。

法定雇用率が達成されていない県教育委員会には、障害の状況に応じて能力を發揮できる職種、業務等を把握・用意した上で、雇用を拡大する取組を充実し、法定雇用率を速やかに達成することを求める。また、本委員会もこの取組を支援していく。

各任命権者には、昨年度策定した障害者活躍推進計画に基づき、引き続き障害のある方の更なる雇用拡大に取り組むとともに、相談・支援体制の充実や研修などの取組を進めることにより、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりに努めることを求める。

## 6 公務に対する信頼の確保

職員の不祥事事案は、公務への信頼を揺るがすものであり、各任命権者ともに職員の不祥事の根絶に取り組んでいるにもかかわらず、懲戒処分事案が後を絶たないことは、誠に遺憾である。

特にわいせつ行為や交通事犯など公務外の事案が多く発生していることから、職員には、県民の信頼を裏切ることのないよう、職場のみならず職場を離れても静岡県職員であることの強い自覚と誇りを持ち、厳しく自らを律することを強く求める。

さらに、管理職による懲戒処分事案も発生していることから、管理職には、より高い規範意識を持って、自ら範を示すことを求める。加えて、日頃から部下の言動に気を配り、適切な指導に当たること等により、不祥事の未然防止に努めることを求める。

任命権者には、組織の信頼確保に向けて、個々の職員が、改めて全体の奉仕者として一層厳正な姿勢で責任を果たすよう徹底させるとともに、高い使命感、倫理観を兼ね備えた職員を育む組織風土や風通しの良い職場づくりに、より一層取り組むことを求める。

# 勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する諸条例を改正することを勧告する。

## 1 改定の内容

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 イからエまでに掲げる職員以外の職員（会計年度任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあっては、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0.925月分（再任用職員にあっては、0.525月分）とすること。

ウ 大学の学長

期末手当の支給割合を0.575月分とすること。

エ 任期付研究員及び特定任期付職員

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 イからオまでに掲げる職員以外の職員

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（再任用職員にあっては、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（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。

ウ 大学の学長

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0.625月分とすること。

エ 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。

オ 会計年度任用職員

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。

## 2 改定の実施時期

この改定は、令和3年12月1日から実施すること。ただし、1の(2)については、令和4年4月1日から実施すること。