

別記第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年10月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかについて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 給与勧告制度の基本的考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされるとともに、給与については、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされている。

人事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り、給与勧告を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、給与勧告に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、職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こと(民間準拠)を基本としている。この理由としては、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないこと等から、その給与水準は、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民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

職員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。また、「職種別民間給与実態調査」は、人事院および全国の人事委員会と共同で実施しているもので、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象としており、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。このような比較方法および調査対象については、国家公務員および地方公務員全体の問題として、国において様々な議論・研究がなされた結果、最も適

切な方式であるとされているものである。なお、これまでに、民間企業従業員の給与をより広く把握し、公務員の給与に反映させる観点から、調査対象企業規模の引下げや調査対象産業の拡大などの見直しが行われてきたところである。

2 職員の給与

本委員会が、令和5年4月1日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員 8,922 人、県費負担市町立学校教職員 7,110 人、合計 16,032 人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等 10 種の給料表が適用されているが、そのうち行政職給料表適用者は 3,512 人で、その平均給与月額 は 363,002 円（給料 317,250 円、扶養手当 8,233 円、地域手当 20,717 円、その他の手当 16,802 円）であり、平均年齢は 41.0 歳（男性 42.2 歳、女性 38.9 歳）、性別構成は男性 64.9%、女性 35.1%、学歴別構成は大学卒 73.7%、短大卒 10.7%、高校卒 15.6%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 393,235 円（給料 347,080 円、扶養手当 8,814 円、地域手当 22,041 円、その他の手当 15,300 円）であり、その平均年齢は 40.4 歳（男性 40.8 歳、女性 39.8 歳）、性別構成は男性 59.0%、女性 41.0%、学歴別構成は大学卒 84.6%、短大卒 5.5%、高校卒 9.7%、中学卒 0.2%である。

（参考資料第 1 表から第 4 表まで参照）

3 民間の給与

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、県内民間事業所のうち、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の 673 事業所から、層化無作為抽出法により抽出した 133 の事業所を対象に、「令和 5 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 5,423 人および研究員、医師等 54 職種の 807 人について、本年 4 月分として個々の従業員に支払われた給与月額および当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を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も調査した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、93.1%と極めて高いものとなり、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。

その主な調査結果は、次の(1)～(4)のとおりである。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年4月の事務・技術関係職種等に該当する従業員6,230人の給与について調査したところ、参考資料第15表のとおりとなっている。

(参考資料第15表参照)

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年4月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初任給（規模計）
新卒事務員・技術者計	大 学 卒	212,845
	短 大 卒	193,566
	高 校 卒	177,013

注 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

(参考資料第16表参照)

(3) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況について調査したところ、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60.5%（昨年49.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（同該当なし）となっている。

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	ベース改定の 慣行なし
係 員	60.5 %	4.3 %	0.5 %	34.7 %
課 長 級	47.6	9.9	0.5	42.0

注 ベース改定の慣行の有無が不明およびベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

(参考資料第21表参照)

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94.3%（昨年89.8%）となっている。昇給額については、昨年比べて増額となっている事業所の割合は37.8%（同28.5%）、減額となっている事業所の割合は5.1%（同3.8%）となっている。

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	95.2 %	94.3 %	37.8 %	5.1 %	51.4 %	0.9 %	4.8 %
課 長 級	87.0	86.1	28.7	5.3	52.1	0.9	13.0

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およ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。

(参考資料第22表参照)

(4) 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の年間支給割合は、平均給与月額の4.48月分となっている。

項目		区分	
		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 (A1)	389,327	309,809
	上半期 (A2)	402,229	313,796
特別給の支給額	下半期 (B1)	911,287	684,646
	上半期 (B2)	859,684	609,291
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.34	2.21
	上半期 (B2/A2)	2.14	1.94
	年間計	4.48	4.15
年間の平均		4.48	

注1 下半期とは令和4年8月から令和5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。

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

(参考資料第19表参照)

4 職員の給与と民間従業員の給与の比較

(1) 月例給

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員（新規採用者等を除く。平均年齢41.6歳）と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者等を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして3,646円（0.98%）下回っていた。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差 (A - B) (円) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
376,545円	372,899円	3,646円 (0.98%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

(2) 特別給

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、年間で所定内給与月額の4.48月分に

相当しており、職員の期末手当および勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月分下回っていた。

5 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給（給料）の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は100.1であったが、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するための地域手当補正後のラスパイレス指数では98.4であり、国家公務員の水準を下回っている。

なお、地域手当補正前の同年のラスパイレス指数は、近畿6府県は99.0～100.7、47都道府県の平均は99.8であった。

6 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ全国で3.5%、大津市で2.8%上昇している。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ128,170円、175,600円および223,040円となっている。

（参考資料第27表および第28表その2参照）

7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月7日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の勤務時間について勧告するとともに、一般職の職員の給与について報告および勧告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

8 給与の改定

(1) 本年の民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

現行の各給料表については、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、

本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。

なお、行政職以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとともに、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。

諸手当のうち扶養手当については、子に係る扶養手当は、本年4月1日現在、9,900円であるが、本年の公民較差および給料表の改定を考慮し、10,000円に引き上げることが適当である。

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、これまでの取扱いを踏まえ、人事院勧告に準じて改定することが適当である。

イ 特別給（期末手当および勤勉手当）

期末手当および勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当および勤勉手当ならびに特定任期付職員および任期付研究員の期末手当についても同様に支給月数を引き上げることとする。

(2) その他

ア 在宅勤務等手当

本年、人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、光熱・水道水費等の負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告した。これまでから給与制度は基本的に国に準じて措置してきたところであり、在宅勤務等に係る職員の費用負担についても国と事情を異にするものではないことから、人事院勧告の趣旨を踏まえ、国に準じた制度を設けることについて検討する必要がある。

イ 獣医師に対する初任給調整手当

本県では、獣医師の採用困難な状況に鑑み、平成4年から獣医師に対して初任給調整手当が支給されているが、平成6年の支給額の改定後は見直しが行われていない。この間、他の都道府県等において、同様の手当の創設や支給額の改定が行われてきた結果、制度創設時と比較して、本県の相対的な優位性は相当程度低下している。近年、獣医師の欠員も生じており、これまでも増して人材確保が

困難な状況にあることから、他の都道府県等の状況も踏まえ、支給額等の見直しを検討する必要がある。

ウ 給与制度のアップデート

人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告において、給与制度のアップデートとして、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を示した。具体的な内容は今後検討を進めることとされているが、本県の実情を踏まえて個々に対応を検討する必要があるため、国の動向を注視していく必要がある。

II 人事管理に関する事項

1 人材の確保

近年、少子高齢化により生産年齢人口が減少する中、民間企業の高い採用意欲等を背景として、上級試験の受験者数が減少傾向にあり、人材の確保が厳しい状況となっている。特に、理系学生については民間企業における内定時期が年々早まっており、技術系職種の新採用が困難な状況にある。

一方、本県においては2025年の国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会開催などの行政需要に対応するため、採用予定人員は増加傾向にある。

このような中、優秀な人材の確保に向けて、民間企業の内々定解禁日（6月1日）を見据え、本年度から総合土木職を対象として4月に上級試験（先行実施枠）を実施するとともに、新たに21歳以下の高等専門学校卒業生（年度内卒業見込み者含む。）も総合土木職の上級試験を受験可能とする見直しを行った。

その結果、先行実施枠試験と6月の上級試験とを合わせた総合土木職の受験者数は58人と、昨年度の12人から大幅に増加した。しかし、行政（専門試験型）など他の職種において受験者が減少したため、全職種で見ると受験者数は555人、競争倍率は3.6倍で昨年度と同程度にとどまり、依然として厳しい状況が続いている。

質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、優秀な人材の確保は喫緊の課題であることから、本委員会においても、試験の実施結果を検証し、適切な能力実証の観点に留意しながら、より幅広い層の方が受験しやすい試験方法の導入など、試験制度の見直しに着手し、検討を進めているところである。

また、就職先として選ばれるために、長時間労働の是正をはじめとした働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、職場としての魅力や県職員のやりがいを含め、今まで以上に強くアピールしていくことが必要であり、本委員会においても、就職セミナーの開催や業務紹介動画の発信等に力を入れているほか、本年度から新たな取組として、学生等が先輩職員に業務内容や職場の雰囲気などを気軽に尋ねたり不安な点を相談し

たりできる「先輩職員個別相談」を実施している。

任命権者においても、インターンシップの機会等を通じて学生等の志望意欲を喚起していくことが重要であり、今後も本委員会と任命権者との連携を密にしながら、志望者のニーズに寄り添った情報発信に一層努めていく。

また、合格者の滋賀県職員として働く意欲を維持し、採用辞退を防止するために、合格者説明会等の取組は重要であり、任命権者においては引き続き合格者に対する手厚いフォローアップに努める必要がある。

2 全ての職員の活躍推進

複雑化・多様化する行政需要に的確に対応し質の高い行政サービスを提供するためには、職員同士が互いの個性や価値観を多様性として認め合い、高い意欲とやりがいを持って能力を十分に発揮できる県庁を実現する必要がある。

このような理念のもと、性別や年齢、性的指向および性自認、障害の有無、育児や介護といった事情の有無を問わず、誰もが安心して活発にコミュニケーションできる職場環境をつくることは、上司による適切なマネジメントや、一人一人に応じたきめ細かなOJTとキャリア形成支援の土台となるものである。

任命権者においては、職員の多様な能力や個性を十分にいかすために、中堅・若手職員の能力開発や、管理職員のマネジメント力向上、高齢層職員の活躍推進等に向けた各種研修を充実させるとともに、職員が自らの希望に応じて主体的に学べる環境を整備する必要がある。

さらに、人事評価制度については、平成28年度の導入から一定期間が経過したことから、あらためて人材育成への効果的な活用等という制度の趣旨に立ち返り、運用状況を検証し、公平・公正な評価や面談の徹底、充実等に向けた改善に取り組む必要がある。

障害者雇用については、今後法定雇用率が引き上げられることも念頭に置き、計画的な採用に努めるとともに、職員が能力を十分に発揮し、やりがいをもって働き続けられるよう、引き続き職場環境を整備し支援していくなど、取組を進める必要がある。

女性職員の活躍推進については、令和5年3月に策定された新たな特定事業主行動計画（知事部局等）に掲げる目標の達成に向け、引き続き女性職員のキャリア形成支援・登用の推進や、男性職員の主体的な家事・育児参画の促進等に取り組む必要がある。

能力と意欲のある高齢層職員の活用を図るため、本年4月から定年の段階的な引上げと併せて、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制の導入等の措置が講じられた。

従前の定年年齢である60歳を超えて勤務する高齢層職員には、業務を担う係員としてこれまでの知識や経験を発揮することのほか、後進の育成やマネジメントの補佐的な役割も期待されている。

任命権者においては、職員が意欲を持って働き、組織において期待される役割を果たせるよう、適切な学び直しの機会を確保するとともに、適性や能力に応じた効果的な人員配置に努める必要がある。

会計年度任用職員については、任期の定めのない常勤職員と共に働く地方行政の重要な担い手であることから、その勤務条件に関し、職責等に応じた適切な処遇を図る必要がある。

地方自治法の改正に伴い、令和6年度からパートタイム会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となったことから、本県の会計年度任用職員の実情を踏まえ、勤勉手当の基礎額、期間率および成績率の取扱いなど、人事評価の活用を含めた具体的な支給方法について、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえて定める必要がある。

3 働き方改革の推進と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

知事部局における昨年度の時間外勤務等は、一人当たり月平均19.0時間と3年ぶりに減少に転じた。任命権者においては、事務能率の向上と職員の健康保持を図るため、引き続き時間外勤務の縮減に努める必要がある。

本年5月には新型コロナウイルス感染症が5類感染症に位置付けられ、約3年4か月ぶりに平時の体制に移行することとなった。この間、全庁的な応援体制が講じられたものの、その対応のため多数の職員に人事委員会規則で定める上限時間を超えて時間外勤務が命じられる状況が生じたが、これらは全て特例業務に該当するものとして上限の適用を受けない取扱いがなされてきた。

今後は新型コロナ感染症対策に係る教訓も踏まえた危機管理事案への対応が求められることとなるが、併せて、特例業務の適用についても、その範囲が真に必要な最小限のものとなっているかを十分精査し、適切に制度を運用する必要がある。

時間外勤務の上限規制や健康確保措置の実効的な運用を図るため、特例業務とし

て上限を超えて時間外勤務を命ずることを認めた場合には、事後にその時間外勤務に係る要因の整理、分析および検証を行わなければならないこととしている。任命権者においては、その結果を確実に勤務状況の改善につなげることが重要である。

本委員会としても勤務条件実態調査等を通じて引き続き必要な助言、指導に努めてまいらる。

年次有給休暇の取得促進については、特定事業主行動計画の数値目標にも定められているところ、昨年の知事部局等の取得実績は一人当たり年間平均 11.6 日であり、目標値の 14.0 日を下回る状況が続いている。

勤務時間制度が異なるため単純な比較はできないが、民間企業の労働者には労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）において年 5 日以上有給休暇の取得が義務付けられている一方で、本県では、任命権者からの働きかけにも関わらず、取得日数が年 5 日を下回る職員も少なくない。

年次有給休暇は職員からの請求に基づき与えられるものであるが、実労働時間にも直接影響するため、職員や部署により取得状況に著しい差が生じているとすれば、その勤務環境に課題があると言わざるを得ない。

年次有給休暇の取得は全ての職員に等しく認められた労働者の権利であり、取得日数が著しく少ない職員に対しては、労働基準法の趣旨も踏まえ、その原因を明らかにした上で、改善につなげていく必要がある。

若年世代を中心として、タイムパフォーマンス（費やした時間に対して得られた効果の割合）を重視することで、仕事においても生産性や達成感を求める傾向が強まっている。

営利を目的としない公務部門においても、職員や財源などの経営資源に限りがある中、県民に対して適切にサービスを提供するため、効果的かつ効率的に業務を遂行する必要がある。このため、所属長をはじめとした管理職員は、率先して業務を見直し、真に必要な仕事に集中して取り組める職場環境や組織体制を構築していく必要がある。

なお、コロナ禍における様々な制約の中、休止・廃止も含め見直しを行った業務については、安易に以前の状態に戻すのではなく、この間の発想や工夫を踏まえ、その効果を継続的なものとするのが大切である。

また、生成 AI については、一般的に利用できるようになってからまだ日が浅く、試行錯誤の状態が続いているが、国のガイドラインや本県の活用方針に基づき、適切な形でデジタル技術を活用することにより、業務の合理化と効率化を図っていく

必要がある。

不確実な社会情勢の下、県行政として対応すべき課題も一層複雑化、多様化の様相を呈しており、これらの課題に臨機応変に対応できる機動的な組織運営が求められる。

本県では、昨今の採用状況に伴う若手職員や女性職員の増加などにより職員構成が変化し、働き方に対する価値観もライフスタイルを反映して多様化している。こうした中、自組織の業務管理を担う所属長や係長は、育児や介護等と仕事との両立支援を推進しつつ、業務を適切に遂行していかなければならず、職場のマネジメントの困難度も高まっている。

知事部局においては、新型コロナウイルス感染症対策の体制強化や公共工事の増加への対応、国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会の開催準備等のため近年増員が図られてきたが、新たな行政課題への対応や職員の過重な負担の軽減のため、業務の進捗や終了に合わせて人的資源を必要な部署に的確にシフトさせていく必要がある。

本年策定された「滋賀県行政経営方針 2023-2026」においても、チームとして成果を上げ、県庁力最大化を図る方向性が示されており、多様な職員がチームの中で持てる力を十分に発揮し、県庁組織として行政需要に的確に対応していけるよう、職員構成の変化にも対応した持続的で代替性のある業務執行体制を確保することが重要である。

(2) 学校における働き方改革の推進

学校における働き方改革の推進は質の高い人材を確保する上で喫緊の課題であり、教育委員会においては、これまでから時間外勤務の削減と並行して、教員不足の解消に向けた取組も推進されてきた。しかしながら、昨年度の県立学校の時間外在校等時間は一人当たり月平均 37.2 時間となっており、依然として長時間労働の解消には至っていない。教員が教育活動に専念できる状況が達成できるよう、本年3月に策定された「学校における働き方改革取組計画」に基づき、引き続き学校教務の見直しや部活動の負担軽減に向けた取組を推進する必要がある。

教員の多忙化の要因には、教員が担う業務の多さに加え、原則として時間外勤務を命じることができず、勤務時間の内外を問わず包括的に評価して教職調整額が支給されることを背景に、教員が勤務時間外に業務を行うことに対する責任の所在が不明確な点が挙げられる。

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律

第77号)を根拠とする教員の処遇の在り方については、一義的には国において検討されるべき事項であり、本年5月には、文部科学大臣の諮問により中央教育審議会での議論も開始された。その動向も注視しつつ、現行制度の下であっても、校長をはじめとした管理職員が、休憩時間の付与を含め適切に業務や勤務時間の管理を行い、長時間労働になりがちな教員の働き方を変えていくことが肝要である。

一方で、文部科学省が公表した「教員勤務実態調査(令和4年度)の集計(速報値)」では、校長や教頭などマネジメントを行う立場である管理職員の平日の在校等時間が一般の教諭を上回っており、管理職員が職場改善に十分な労力を割く余裕のない状況が伺われる。教育委員会においては、学校の管理職員に対するサポート体制を強化するなど、教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みを構築する必要がある。

また、人的資源には制約がある中で、学校や教員としての使命感や熱意から求められる役割に精一杯応えようとする中で業務の見直しが進まない側面も考えられる。適切な労働環境の下で学校運営が行われるよう、学校運営協議会などの場も活用し、保護者や地域住民も含めた多様な視点から学校における働き方改革を議論していくことも、県民の理解や協力を得る上で重要な取組である。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

仕事と家庭生活の両立支援は、次世代の育成や女性活躍の推進の観点からも重要な取組であり、本県では、特定事業主行動計画に基づき、職員が働きやすいと実感できる県庁の実現を目指して取り組まれている。

同計画に掲げる男性職員の育児休業取得率の目標値は40.0%であり、昨年度の知事部局における取得率は64.1%(対前年度+17.6ポイント)と目標値を大きく上回った。これは昨年度の地方公務員の育児休業等に関する法律等の改正による育児休業の取得条件の緩和に加えて、知事による「男性職員の育児休業100%宣言」など全庁を挙げた取組の成果と思われる。

任命権者においては、希望する全ての職員が気兼ねなく休暇や休業を取得できるよう、引き続き人員配置にも配慮した職場環境の整備を推進する必要がある。

また、人事院においては、昨年引き続き「公務員人事管理に関する報告」において、フレックスタイム制の見直しについて言及するなど、多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組を推進する方針が示された。

本県では、多様で柔軟な働き方として、時差出勤や在宅勤務における勤務時間の割振り変更が実施されているところであり、勤務時間制度の更なる柔軟化を検討す

るに当たっては、職場の実態を適切に踏まえる必要がある。

(4) 職員の健康確保

本県では、職員の健康を第一に考え、身体健康や心健康も合わせた総合的でバランスのとれた健康づくりの実現に取り組まれてきたが、昨年度に精神疾患により30日以上勤務を離れて療養した職員は知事部局で78人と依然として多く、そのうち新たに療養を開始したものは32人となっている。

メンタルヘルス不調は人材の損失にもつながる重大な問題であり、管理職員は職員の健康確保に関して安全配慮義務があることを自覚するとともに、周囲の職員も普段と異なる様子が生じていないか互いに目を配るなど、職場全体で早期に対応することが重要である。

また、職員の健康確保のためには、睡眠時間を含む生活時間の確保も重要となることから、本年の人事院勧告では、勤務間インターバルを確保するため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指すことが示された。

本県でも、知事部局において午後10時以降の時間外勤務を原則として禁止するとともに、やむを得ず時間外勤務を実施した場合であっても、翌日に遅出勤務を可能とすることにより勤務間インターバルの確保に配慮することとされている。

しかしながら、必ずしもインターバルの確保状況の把握が十分とは言えないことから、現行制度の運用状況を分析し、国や他の自治体の取組も参考に、効果的な手法を検討する必要がある。

(5) ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員の尊厳を侵害し勤労意欲を減退させるばかりか、職場の秩序を乱し、県政の効率的な運営を妨げる重大な問題である。

近年の社会情勢の変化により、ハラスメントに対する認識は大きく変化しており、本年9月には厚生労働省の「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正され、新たにカスタマーハラスメントが労働災害の認定基準に加えられた。

昨年度、知事部局において実施されたアンケートによると、「ハラスメントを受けていると感じる」と答えた職員が9.1%あり、また、本委員会が実施している職員からの苦情相談においてもハラスメント関連の相談割合は高く、昨年度は全体の42.1%を占めている。

ハラスメントを防止するためには、日頃の挨拶やこまめな声掛け等により良好な人間関係を構築するとともに、各種ハラスメントの防止等に関する指針の内容を職

員が十分理解し、互いの意見や立場を尊重して行動することが重要である。

知事部局においては、今年度から「上司へのマネジメント・フィードバック」が実施されているが、上司が自分自身について客観的に「気づき」を得ることで、より良好な職場内のコミュニケーション形成に繋がることが期待される。

任命権者においては、相談窓口の周知はもちろん、ハラスメントの発生した状況を適切に把握し、効果的な研修を実施するなど、ハラスメントを起こさない職場環境の確立が必要である。

4 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として、自らの行為が県政に対する県民の信頼に影響を与えることを強く認識し、法令を遵守することはもちろんのこと、高い倫理観を持って公務を遂行しなければならない。

特に管理職員は、その立場を自覚し、率先垂範して厳正な態度を示すとともに、部下職員に対する指導監督に努めるべきである。

本委員会としてこれらのことを繰り返し求めてきたが、本年に入ってから窃盗やわいせつ行為など公務員倫理に著しく欠ける重大な懲戒処分事案が発生していることは極めて遺憾である。

任命権者においては、「滋賀県職員倫理規程」や「滋賀県職員コンプライアンス指針」等を策定し、職員としての判断や行動のあり方を示すとともに、研修や折々の通知により綱紀粛正が図られてきたところであり、今後も引き続き再発防止に取り組む必要がある。

しかしながら、依然として不祥事が後を絶たない状況を鑑みれば、他者からの行動の促しによる効果は限定的と言わざるを得ず、職員が自分事として己を省みる姿勢が何よりも求められる。

本委員会としては、職員一人一人が相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することを切に望むものである。

Ⅲ 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する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給与を実現する機能を有するものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するため、月例給および特別給の引上げを行う内容の報告および別記第2の勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、職員の適正な処遇が確保されるよう要請する。