

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6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 9,020 人、県費負担市町立学校教職員 7,170 人、合計 16,190 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 3,551 人で、その平均給与月額 は 364,425 円（給料 318,874 円、扶養手当 8,156 円、地域手当 20,792 円、その他の手当 16,603 円）であり、平均年齢は 40.8 歳（男性 41.9 歳、女性 38.9 歳）、性別構成は男性 64.4%、女性 35.6%、学歴別構成は大学卒 74.6%、短大卒 10.0%、高校卒 15.4%となっている。

また、全職員の平均給与月額は 396,434 円（給料 350,023 円、扶養手当 8,836 円、地域手当 22,227 円、その他の手当 15,348 円）であり、その平均年齢は 40.2 歳（男性 40.5 歳、女性 39.7 歳）、性別構成は男性 58.4%、女性 41.6%、学歴別構成は大学卒 85.0%、短大卒 5.2%、高校卒 9.6%、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 675 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 6 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 5,086 人および研究員、医師等 54 職種の 485 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、93.2%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 5,571 人の給与について調査したところ、参考資料第 16 表のとおりとなっている。

(参考資料第 16 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	222,775
	短 大 卒	192,300
	高 校 卒	178,944

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、特定の者にも支給される給与は除いている。

(参考資料第 17 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 74.1%（昨年 60.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は 1.9%（同 0.5%）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	74.1	0.9	1.9	23.1
課 長 級	62.9	0.9	0.9	35.3

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 22 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 89.2%（昨年 94.3%）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 31.2%（同 37.8%）、減額となっている事業所の割合は 2.2%（同 5.1%）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	中 止		
	%	%	%	%	%	%	
係 員	89.2	89.2	31.2	2.2	55.8	0.0	10.8
課 長 級	81.6	77.7	25.4	4.1	48.2	3.9	18.4

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 23 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 of 4.61 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
		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	350,124	304,138
	上半期 (A2)	354,120	310,095
特別給の支給額	下半期 (B1)	784,498	600,746
	上半期 (B2)	837,658	574,301
特別給の支給割合		月分	月分
	下半期 (B1/A1)	2.24	1.98
	上半期 (B2/A2)	2.37	1.85
	年間計	4.61	3.83
年間の平均		4.61	

注1 下半期とは令和5年8月から令和6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20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41.3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10,604円（2.84%）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) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
384,184円	373,580円	10,604円 (2.84%)

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4.61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（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11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99.6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97.9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99.2～100.8、47都道府県の平均は99.6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2.5%、大津市で2.7%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166,690円、215,320円および263,980円となっている。

（参考資料第28表参照）

7 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月8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。

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) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」

本年、人事院は、国家公務員の給与制度について、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するため、俸給および地域手当、通勤手当等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備する給与制度のアップデートについて報告および勧告を行った。本委員会は、この給与制度のアップデートについて、地方公務員法の均衡の原則に基づいて、必要な対応を検討してきたところ、従来から、給料表をはじめ本県の給与制度全体が、国に準拠することを基本として構築されてきたことや、本県においても人材確保などの人事管理上の課題に対応するため、国と同様に、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備が求められることを考慮すれば、本県の実情を踏まえつつ、国に準じて給与制度のアップデートを実施することが必要である。実施時期はいずれも令和7年4月とすることが適当である。

ア 給料表および昇給制度

各給料表については、人事院が勧告した令和7年4月以降の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、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給料表のとおり改定することが適当である。

また、昇給制度については、昇給区分上の特定職員の範囲や、昇給させる場合の昇給の号給数について、本県における状況を考慮のうえ、人事院勧告に準

じて改める必要がある。

イ 地域手当

地域手当については、基本的には支給割合等を見直すこととした人事院勧告に準じた制度とする必要があるが、県内に勤務する職員の支給割合については、本県の実情を踏まえ、これまでと同様、県内一律の支給割合とし、5.7%に引き下げることが適当である。なお、地域手当の支給割合が県内一律で引き下がることに伴い、民間給与との均衡が図られた本年の給与改定後の給与水準を基準に、給料月額等に一定の調整を行うことが適当である。

ウ 扶養手当

扶養手当については、民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況や子に要する経費の実情等を踏まえて配偶者に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当額を引き上げることとした人事院勧告に準じて改めることが適当である。実施については、2年をかけて行うとした人事院勧告に準じることが適当である。

エ 通勤手当

通勤手当については、長距離を通勤する職員の経済的負担の軽減や勤務地を異にする異動の円滑化、離職防止等に資するため、通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げ、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給することとした人事院勧告に準じて改めることが適当である。

オ 単身赴任手当

単身赴任手当については、人材確保に資するよう、採用に伴い支給要件を満たした職員にも支給することとした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

カ 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大することとした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

キ 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナス制度については、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けるため、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとした人事院勧告に準じて改めることが適当である。

ク 定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員の給与

定年前再任用短時間勤務職員および暫定再任用職員の給与については、勤務地を異にする異動を含め様々な勤務先で活躍できるよう、住居手当等を支給できることとした人事院勧告に準じて改め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・定着

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は減少傾向が続いている。

このため、上級試験（行政アピール試験型）でアピールシート試験を導入し、1次筆記試験から人物重視の試験内容としたほか、総合土木職を対象として、上級試験（先行実施枠）を新設し4月に実施するとともに、上級試験の受験資格を拡大し21歳以下の高等専門学校卒業者（年度内卒業見込者含む。）も受験可能とするなどの見直しを行ってきた。

しかしながら、本年度の上級試験の受験者数は事務系職種、技術系職種ともに減少し、全職種で見ると受験者数は437人で対前年度比118人減、競争倍率は2.8倍で対前年度比0.8ポイント減と、過去最低倍率となり、人材確保は極めて厳しい状況にある。

こうした中、質の高いサービスを安定的に提供するため、優秀な人材を必要数確保することが喫緊の課題であり、専ら公務員を志望する層だけでなく民間企業志望者や転職希望者も含めた、より幅広い層がチャレンジしやすい試験方法の導入など、試験制度の見直しを早急に行う必要がある。

本委員会においては、本年度の経験者採用試験から、民間企業の採用選考において広く採用され、特別な公務員試験対策が不要な能力検査を導入し受験者の負担軽減を図ったほか、次年度に向けて、民間企業における内定時期の早期化等を踏まえた一部の試験の実施時期の前倒しや、特に人材確保が困難な技術系職種の受験資格拡大などの検討を進めているところである。

また、近年、いわゆる「売り手市場」の状況となっており、学生や転職希望者等はSNSも活用しながら民間企業や公務職場の情報を収集した上で就職先を見極めていく。このような状況下では、これまでの「多くの受験者の中から必要な人材を選ぶ」という採用のあり方は通用しなくなっており、滋賀県庁もまた学生等から「選ばれる」組織に変わっていくことが重要である。このような組織になるためには、県庁をより一層働きやすく魅力ある職場にしていくとともに、より多くの人に滋賀県職員の仕事内容や魅力等を広く伝え、共感してもらう必要がある。

本委員会においては、各種就職セミナーやインスタグラムによる情報発信に力を入れているほか、本年度から、ガイダンスの開催回数や先輩職員個別相談の実施期間の拡大、移住定住促進策との連携強化等の取組を充実させているが、さらに全庁一丸となって様々な媒体や機会を活用しながら、積極的な情報発信に取り組んでいく。

任命権者においても、インターンシップは学生等にとって滋賀県職員の仕事内容や職場の雰囲気を知るための非常に有効な機会となっていることから、引き続き全庁を挙げて学生の受け入れや実施内容の充実に取り組む必要がある。

また、近年、採用辞退者数が増加しており、昨年度の上級試験（行政職）では採用辞退率が25.3%に上り、10年ぶりに採用予定者数を確保できない事態となった。

任命権者においては、合格者説明会をはじめ合格者へのフォローアップに努めているところであるが、技術系職種だけでなく事務系職種においても採用予定者数を確保できない状況となったことを踏まえ、さらに強い危機感を持って採用辞退者抑制の取組を充実させる必要がある。

さらに、近年、20代・30代の若手職員の離職が増加傾向にあり、就職観の変化から転職を選択しやすくなっているものの、質の高い行政サービスを持続的・安定的に提供していくためには、若手職員の離職防止に向けた取組を強化することが重要である。

本委員会としては、学生等が知りたい情報をより丁寧かつ正確に情報発信することで、実際の職務内容や職場の状況を十分に理解してもらい、ミスマッチによる離職の未然防止につなげていく。

任命権者においては、若手職員の具体的な離職理由を把握した上で対策を講ずることが重要となってくる。それを踏まえ、例えば、若手職員の意見を積極的に取り入れ意欲を高めたり、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりを推進したりするなど、若手職員の定着とワーク・エンゲージメント向上に向けて取り組む必要がある。

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、職員が互いに個性や価値観を多様性として認め合い、意欲とやりがいを持って、チームとして力を最大限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、年齢や性別、性的指向および性自認、障害の有無、育児や介護といった様々な事情を問わず、全ての職員がそれぞれの能力を十分に発揮できることが重要である。また、誰もが心理的安全性を確保され、活発にコミュニケーションできる職場環境は、その土台となるものである。

任命権者においては、引き続き職場でのきめ細かなOJT、メンター制度・サポーター制度などの若手職員に寄り添った育成支援や、中堅職員の能力開発、管理職員のマネジメント力向上、職員の相互理解とチーム力向上を促進する各種研修等を充実させるとともに、風通しが良く、職員が互いを気遣い合う組織風土を醸成する必要がある。また、「滋賀県職員の志（パーパス）」の理解と共感や、職員が自ら主体的に学べる環境整備を通じて、職員がやりがいや誇りを実感し意欲を高めることができるよう取り組むことも求められる。

さらに、人事評価制度については、評価にばらつきが生じないように評価者研修等を工夫して実施するとともに、目標設定面談やフィードバック面談だけでなく、日頃から管理職員と部下職員が十分にコミュニケーションを図り、公平・公正な評価の実施や、人材育成への効果的な活用に取り組む必要がある。

障害者雇用については、法定雇用率を念頭に計画的な採用に努めるとともに、障害を有する職員が能力を発揮し、やりがいをもって継続的に活躍できるよう、引き続き個々の障害に応じた働きやすい職場環境の整備等の取組を進めることが重要である。

任命権者においては、障害を有する職員や管理職員を対象に、合理的配慮や職場適応に関する相談窓口を設置されており、職員が必要な時に気軽に相談できる確かなサポートを受けられるよう、引き続き窓口の周知等に取り組む必要がある。

女性職員の活躍推進については、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。

60歳超の高齢層職員については、これまでの知識や経験を生かし係員として業務を担うだけでなく、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。

また、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。

任命権者においては、引き続き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、適性や能力に応じた活躍推進に努める必要がある。

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

長時間におよぶ時間外勤務は、職員の健康を害することをはじめ、業務効率の低

下、仕事と家庭生活の両立支援の妨げ、ひいては人材確保にも悪い影響を与えることから、早急に解決しなければならない問題である。

知事部局における昨年度の時間外勤務は、一人あたり月平均 17.6 時間と 2 年連続で減少しており、これまでの人員体制の整備や業務の見直し・効率化など様々な方策を講じてきたことが、時間外勤務縮減の効果として表れている。

一方で、労働基準法や人事委員会規則で原則として定める年間の上限 360 時間を大幅に超え 550 時間を超えて時間外勤務をしている職員が全体の 5.4%もいることから、より一層の時間外勤務の縮減が必要である。

また、年次有給休暇の取得促進については、昨年の知事部局等の取得実績は一人当たり年間平均 13.5 日であり、年々増加しているものの、所属単位では一人当たり年間平均取得日数を大きく下回る所属があるなど、取得状況に大きな偏りが生じている状況である。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、職員や部署により取得状況に著しい差が生じないよう取り組んでいく必要がある。

こうした中、更なる時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けた方策の一つとして、デジタル技術の積極的な活用は有効である。

本県では「滋賀県DX推進戦略」のもと「電子手続、電子収納の推進」「職員DX人材の育成」「業務効率化ツールの導入」に取り組んでいる。

知事部局においては、意識変革を醸成する幹部職員向け研修の実施、所属ごとに取り組む推進する「DX推進チャレンジャー」の育成などを通して、デジタル技術を活用した業務効率化に取り組んでいる。これらの取組を定着させるとともに、働き方改革の推進や勤務環境の整備につなげていくことが必要である。

また、生成AIに関しても、昨年7月に活用方針を策定し運用を開始されている。引き続き生成AIをはじめデジタル技術を適切な形で活用することにより、業務の合理化・効率化を図っていく必要がある。

本県では、近年の採用人数の増加等に伴い、若手職員や女性職員が増加するなど、職員構成が変化してきており、働き方に対する価値観やライフスタイルがますます多様化することが見込まれる。こうした中、働きやすい職場環境づくりや、常に変化していく行政需要に的確に対応するためには、職場のマネジメントをより一層柔軟かつ適切に行うことが求められる。

来年秋に開催される国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会の終了など、業務の進捗や終了に合わせて、新たな行政課題への対応や職員の過重な負担の軽減、また働きやすい職場環境づくりのため、人的資源を必要な部署に的確にシフトさせていくことが重要である。

また、昨年策定された滋賀県行政経営方針においては、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、教員の健康管理および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縮減と並行して、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、令和5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37.1時間と、令和4年度と同様に長時間におよんでおり、依然として長時間労働の解消には至っていない。令和4年に教育委員会が実施した全校種の教職員を対象としたアンケートによると、時間外在校等時間に行っている用務は、授業準備や校務分掌業務、部活動指導の割合が多く、そのほか生徒指導や学校内での会議等となっている。

教育委員会においては、教員が教育活動に専念できる状況を実現できるよう、昨年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実効性のある取組を推進する必要がある。

加えて、長時間労働の解消のためには、教員個人の努力や意識改革だけでは難しく、引き続き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求められており、教育委員会においては、引き続き職場改善に十分な労力を割けない状況にある学校の管理職員をサポートする取組を推進するなど、教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みを拡充していく必要がある。

さらに、全国的にも教員数の確保が困難な状況の中、本県においても慢性的に必要な教員数を確保できない状況が続いており、教員の負担が大きくなっている。教育委員会においては、引き続き適切な教員数の確保に向けた取組を進めていく必要がある。

また、人的資源には制約がある中で、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。学校においても、教員だけでなく事務職員や教員業務支援員等が一体となって、連携・協働していく必要がある。

あわせて、適切な労働環境の下で学校運営が行われるよう、学校運営協議会等の場も活用し、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、保護者等の理解や協力を得て進めていくことも重要な取組である。

なお、本年8月には、中央教育審議会答申において、「学校における働き方改革の更なる加速化」「学校の指導運営体制の充実」「教師の処遇改善」を一体的、総合的に推進する必要性が示されたところであり、本県においても、国の動向について注視し、必要な措置を適切に講じていくことが求められる。

(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。

知事部局においては、知事による「男性職員の育児休業 100%宣言」のもと、育児休業取得促進に向けた職員との対話（総対話行動）を実施するなど、各所属内で育児休業取得に対する理解等が進んだことから、昨年度の育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率 100%が達成された。しかしながら、育児休業を取得した女性職員の9割超が6月を上回る取得期間であったことに対し、男性職員の8割超が6月以下の取得期間であった。

任命権者においては、男性職員の家事・育児へのさらなる参画を促進するため、男性職員の育児休業の長期取得など、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。

さらに、人事院は本年の「公務員人事管理に関する報告」において、育児・介護休業法等の一部改正法の内容も踏まえ、国家公務員についても、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図ることに言及している。本県においても、育児・介護休業法や地方公務員の育児休業等に関する法律改正等を踏まえ、適切な措置を講じる必要がある。

加えて、仕事と家庭生活を両立し、働き続けることができる勤務環境を充実させるため、職員が抱える様々な事情や職場の実態を踏まえ、本県における子育て支援のための制度について研究する必要がある。

(4) 職員の健康確保

本県では、職員の健康を第一に考え、身体健康や心の健康も合わせた総合的でバランスの取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 80 人と高止まりの状況が続いており、そのうち新たに療養を開始したものは 44 人と令和 4 年度に比べ 12 人も増加している。

メンタルヘルス不調は人材の損失にもつながる重大な課題であり、管理職員においては職員の健康確保に関して安全配慮義務を負うことを自覚するとともに、周囲の職員も互いに普段と異なる様子を生じていないか気を付けるなど、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、国家公務員においては本年 4 月から 11 時間を目安として勤務間インターバルを確保することが努力義務とされた。

知事部局においては、平成 30 年度から勤務間インターバルの確保に向けた取組が実施され、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した場合には、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。その確保状況を適切に把握するとともに、効果的に活用されるよう、取組を推進していく必要がある。

(5) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、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。

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 9.9%あり、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 47.6%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管理職員だけでなく全ての職員が正しく理解し、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。引き続き相談窓口の周知やさらなる充実に努めるとともに、相談しやすい雰囲気醸成や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。

さらに、昨年度から実施されている「上司へのマネジメント・フィードバック」では、フィードバックを受けた上司の 75.6%が「自身の行動を変えるつもりがある」と回答している。ハラスメント防止の観点から、上司が自分自身について客観的に「気づき」を得ることで、自らの行動変容を促し、より良好な職場内のコミュニケー

ション形成に繋げることは重要である。

カスタマーハラスメントについては、公務においても、行政サービスの利用者等からの言動もハラスメントになり得るものと認識し、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等の著しい迷惑行為に対しては毅然とした対応が求められ、組織として、職員を守る取組が必要となる。

知事部局においては、本年8月に試行的に名字のみの名札の着用が可能となるなど、取組がされたところであるが、引き続きそれぞれの職場の様々な実態に応じた柔軟な対策に取り組む必要がある。

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。

公務員倫理の徹底について、繰り返し求めてきたところであるが、本年においても、わいせつ行為やパワーハラスメントなどによる職員の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、チェックシートを活用した自己点検などによる規範意識の向上、研修や折々の通知による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ことから、懲戒処分事案等について自分とは何の関係もないことだとするのではなく、全ての職員が自分事として己を省みる真摯な姿勢が求められる。

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。

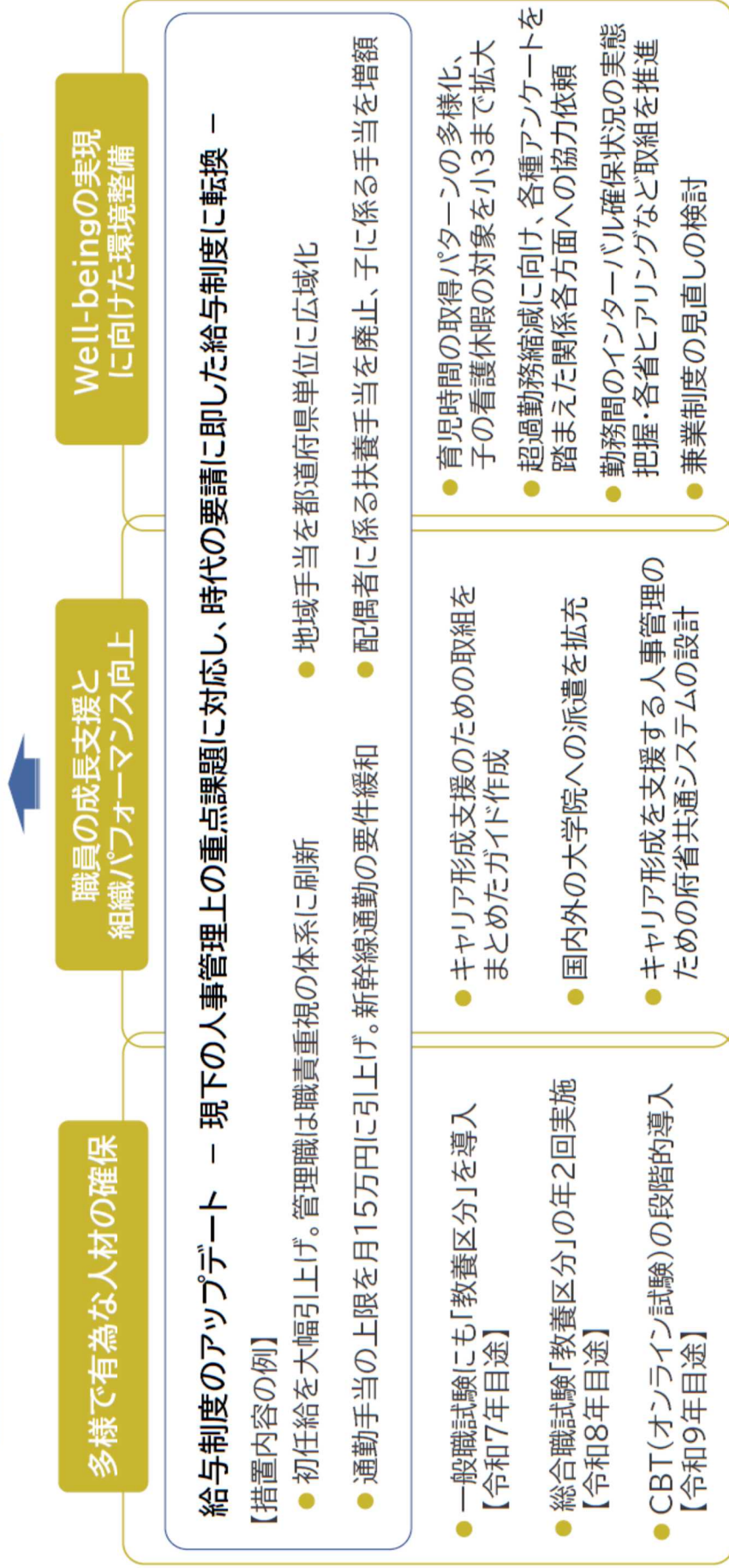
本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するための月例給および特別給の引上げを行うとともに、国に準じて給与制度のアップデートを実施する内容の勧告としたところである。

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。

令和6年 人事院勧告・報告の概要

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



Well-beingの実現
に向けた環境整備

職員の成長支援と
組織パフォーマンス向上

多様で有為な人材の確保

給与制度のアップデート - 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 -
【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】
- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討

+

人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要となる施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与との状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給

【本年4月分の民間給与を調査して官民比較】 【令和6年4月実施】

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

給与制度のアップデートの先行実施

【総合職(大卒)】 230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】 220,000円(+12.1%[+23,800円])
【一般職(高卒)】 188,000円(+12.8%[+21,400円])

- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定

行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス

【直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較】 【令和6年4月実施】

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をとるとともに0.05月分引上げ

寒冷地手当

【手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施】

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給

初任給・若年層の水準を大幅引上げ

係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当

都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)異動保障を3年間に延長

通勤手当等

支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス

成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大