

令和3年10月

職員の給与等に関する

報告及び勧告

徳島県人事委員会

写

徳人委第5081号
令和3年10月13日

徳島県議会議長 岩丸正史様

徳島県知事 飯泉嘉門様

徳島県人事委員会

委員長 森 俊 明

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

別紙第1 報告

I	職員給与等の調査	1
II	民間給与等の調査	2
III	職員給与と民間給与との比較	2
IV	職員の給与水準	3
V	国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要	4
1	給与勧告の骨子	4
2	公務員人事管理に関する報告の骨子	6
3	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の骨子	8
VI	職員の給与等に関する見解	9
1	給与に関する事項について	9
(1)	本年の給与改定について	9
2	人事行政に関する事項について	10
(1)	良好な勤務環境の整備	10
(2)	多様で有為な人材の確保・育成	15
(3)	女性職員の育成・登用	16
(4)	定年引上げ及び高齢層職員の能力・経験の活用	17
(5)	服務規律の確保	18
3	おわりに	20

別紙第2 勧告

1	改定の内容	21
2	改定の実施時期	22

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、徳島県学校職員給与条例、徳島県地方警察職員の給与に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間事業所従業員の給与その他職員の給与等の決定に関連のある諸事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

I 職員給与等の調査

本委員会は、「令和 3 年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与の支給状況等について調査を行った。

その結果、再任用職員を除いた本年 4 月現在の職員総数は11,492人であり、平均年齢は43.1歳、平均経験年数は20.5年、学歴別構成は大学卒83.2%、短大卒3.7%、高校卒12.0%、中学卒1.1%、性別構成は男性55.3%、女性44.7%となっている。また、平均給与月額は、給料350,477円、扶養手当8,655円、地域手当6,678円、その他14,458円、計380,268円となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、特定獣医師職、教育職、公安職及び任期付研究員の 7 種11給料表が適用されており、このうち、行政職給料表適用者は3,636人であり、平均年齢は43.7歳、平均経験年数は21.6年、学歴別構成は大学卒72.3%、短大卒5.7%、高校卒18.5%、中学卒3.4%、性別構成は男性65.4%、女性34.6%、平均給与月額は給料331,540円、扶養手当8,988円、地域手当6,721円、その他17,492円、計364,742円となっている。

この「令和 3 年職員給与実態調査」の結果は、参考資料第 1 表から第 8 表までに掲げるとおりである。

II 民間給与等の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の235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103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環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務と類似すると認められる54職種について、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、年齢等を詳細に調査したほか、各民間事業所における昨年8月から本年7月までの1年間における特別給の支給実績等を調査した。

その結果は、参考資料第9表から第21表までに掲げるとおりである。

III 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」に基づき、公務にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職段階、学歴及び年齢が同等であると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、職員給与が民間給与を39円（0.01%）下回っていることが明らかとなった。

また、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、所定内給与月額の4.31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（4.45月）が0.14月分上回っていることが明らかとなった。

（参考資料 第17表 第22表参照）

IV 職員の給与水準

総務省が実施した「令和2年地方公務員給与実態調査」において、昨年4月現在における本県職員（行政職給料表適用者）の給料と国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の給料を学歴別、経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給与平均を100とした場合の本県職員のその指数は99.0となっている。なお、都道府県の平均は100.0である。

V 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、令和3年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

1 給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分）

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

2 公務員人事管理に関する報告の骨子

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適應できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あい}の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会对応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員的能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

3 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の骨子

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 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

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、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こととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1，2(1)ア，イ②・③，(2)イ，エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア，ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和，各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①，ウ，(2)ウ①）：令和4年4月1日

VI 職員の給与等に関する見解

1 給与に関する事項について

(1) 本年の給与改定について

ア 月例給

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所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いる。

本年度においても、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年4月分の給与月額等について調査を行った。

その結果、本年4月分の給与について行った公民比較により、職員給与が民間給与を39円（0.01%）下回っていることが確認された。

人事院においては、確認された官民較差△19円（0.00%）が小さく、俸給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、月例給の改定を行わないこととしている。

本県においても、これと同様の状況にあることから、月例給の改定を行わないことが適当である。

イ 特別給

特別給の公民比較の結果、期末手当・勤勉手当については、現在の職員の年間平均支給月数である4.45月分に対し、民間事業所で支払われた特別給の支給割合は4.31月分となっていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とすることが適当である。

支給月数の引下げ分は、人事院勧告に準じ、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し、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月期の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。

2 人事行政に関する事項について

(1) 良好な勤務環境の整備

県民福祉のより一層の向上を図るためには、公務能率を増進するとともに、全ての職員が健康で生き生きと働き、成長し、その能力を最大限発揮することのできる勤務環境を創ることが不可欠である。

このため、より良い勤務環境の整備に向け、次に掲げる事項に重点的に取り組む必要がある。

ア 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染状況が刻々と変化する中、感染拡大防止の最前線で働く職員を始め、感染症対策に携わる全ての職員が県民の安全・安心を確保するため、昼夜を問わず日々全力で職務に邁進^{まい}している。

任命権者においては、特殊勤務手当や休暇制度等の整備を行うとともに、ワクチンの職域接種やテレワークの推進、「こころの健康相談」窓口の周知等、職員が安心して勤務できる環境の整備に努めている。

さらに、感染症対策に対応する課の新設による体制の強化、応援要員の弾力的な配置、保健師等の専門職の採用拡充等、組織的にも職員の負担軽減に努めているところであるが、感染の拡大を受け、保健福祉部局を中心に依然として超過勤務時間の著しい増加が続いている。

このような非常時においても職員の心身の健康を確保し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、感染症の蔓延^{まん}や大規模自然災害等の危機的事態が発生しても、迅速かつ的確に対応できる組織・人員体制を構築しておくことが重要である。

任命権者においては、引き続き、職員の過度な負担にならないよう、更なる業務の精選や弾力的な人事配置等の取組が求められる。

本委員会としても任命権者と連携・協力をし、専門・技術職の確保等、適正人員数の確保に向けて職員採用の在り方を一層進化させるとともに、人員体制の充実に向けてその責務を適切に果たしてまいりたい。

イ 超過勤務の縮減等

超過勤務については、一昨年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を設定するとともに、災害その他避けることのできない事由により臨時的に勤務させる必要のある場合の業務（特例業務）で上限を超えて超過勤務を行わせた場合には、任命権者は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

昨年度においては、知事部局で延べ775人に対して特例業務の承認を行っており、一昨年度の403人から大幅に増加している。新型コロナウイルス感染症対応業務等、突発的事由でやむを得ない状況であったと考えられるが、任命権者においては、その検証を十分に行うとともに、得られた検証結果を活用し、長時間労働の是正に努める必要がある。

超過勤務の縮減については、本委員会からも任命権者に対し、これまでも実効性のある取組を繰り返し求めてきたところである。任命権者においては、「働き方改革推進方針」や「働き方改革宣言」において、超過勤務縮減に係る取組目標を掲げ、中堅・若手職員による「働き方改革タスクフォース」における更なる検討等を通じて、予算査定や災害待機の見直し等の取組を行い、一昨年度は一定の効果が表れている。しかしながら、昨年度からは新型コロナウイルス感染症対応等により超過勤務時間数及び長時間超過勤務者数が増加に転じている。

任命権者にあつては、職員の意識改革を含め、Web会議及びテレワークの活用等、組織全体として業務の合理化、効率化を一層進めるとともに、これまでの超過勤務縮減の取組について十分に検証し、効果の認められる取組を任命権者間においても共有・活用をしながら、今後も縮減に向けた取組を継続していくことが重要である。

さらに、超過勤務を必要最小限度のものとするため、一層の人員配置の適正化や業務分担の見直しを図るよう努める必要がある。

特に、管理職員にあつては、職員に業務を命ずる権限を有する一方で、職員の勤務時間や心身の健康状態を十分に把握する責務があることを認識しなければならない。

この認識の下、職員の担当する業務量やその進捗状況を常に確認する

とともに、超過勤務要因の把握・分析をし、必要に応じて、事務分担や人員配置の見直しによる業務量の平準化を行う必要がある。特に、コロナ禍での業務量増加やデジタル化による働き方の変容を踏まえ、今こそ徹底した業務の精選・スリム化が求められていることを認識し、業務の抜本的な見直しについて、管理職員としてのマネジメント能力を最大限発揮することが求められる。

また、業務改善や計画的かつ効率的な職務遂行の重要性について職員一人一人の意識改革に努めるとともに、「とくしまスマート県庁推進プラン」等に掲げた目標達成に向けて休暇等を取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

本委員会としても、労働基準監督機関として必要な指導を行うとともに、任命権者を始めとする関係機関と連携しつつ、超過勤務の縮減に向けた取組を支援していく。

ウ 学校現場における教員の負担軽減

学校現場における教員の長時間勤務の実態が指摘される中、本県教育委員会においては、平成30年度からの第1期プランに続き、本年3月に「とくしまの学校における働き方改革プラン」（第2期）を策定し、学校における働き方改革の更なる推進に取り組んでいる。

休暇取得促進のための年次有給休暇の基準日変更、1年単位の変形労働時間制の導入等の勤務環境の整備のほか、学校業務支援システムの導入によるタイムマネジメントの徹底、GIGAスクール構想の実装等デジタル化を通じた業務改善の更なる推進、外部人材の積極的活用及び部活動の適正化等に取り組むとともに、教員の働き方改革に対する保護者・地域への理解促進にも努めているところである。

第1期プランから続くこうした取組により、教員の時間外在校等時間には一定の削減効果が表れているが、コロナ禍において急速に進展する教育のデジタル化や感染症対応等、教員に求められる業務や知識技能は質・量ともに大きく変化している。今後とも、外部人材の活用や業務改善等、教員の長時間勤務の是正に向け、第2期プランに定める取組をよ

り強力に推進していく必要がある。

特に、校長等の管理職員は、率先して業務の効率化・合理化を図るとともに、出退勤管理システム等により、教員の勤務状況を的確に把握し、それを踏まえた対策に取り組む必要がある。

エ 職員の健康管理

本県では、病気休職者のうち、精神疾患を原因とする職員が6割を超える状態にあり、また、知事部局では、近年長期病休者数が増加している。

任命権者においては、メンタルヘルス対策として、相談体制の整備や療養からの復帰支援制度の効果的な運用に努めるとともに、ストレスチェックの受検率を上げて、職員自身のストレスへの気付きを促し、その結果を職場環境の改善に活用する等、職員の健康面の支援に取り組んでいるが、精神疾患による病休者数増加の原因分析を行い対応を検討するとともに、なお一層、職場内での予防、早期発見・早期対応、復帰支援や再発防止までの取組を適切に実施していく必要がある。

また、本年7月に変更が閣議決定された「過労死等防止のための対策に関する大綱」においては、地方公務員についても、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、メンタルヘルス対策等、必要な取組を推進することとされており、過重労働への監督指導を適切に実施していくとともに、ハラスメント等に対する職員の相談窓口の充実等に取り組むことが求められている。

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、職員の心身の健康や職場環境に悪影響を及ぼすとともに、業務の能率的な遂行に支障をもたらすことから、任命権者においては、昨年定めた「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」等を適切に運用するとともに、ハラスメント防止に係る研修の充実や相談窓口の周知等、引き続きその根絶に向けた取組の実効性を高めていくことが重要である。

本委員会としても、メンタル不調や職場の人間関係等、職員からの苦

情相談を受け付けており、職員の不満等の軽減や早期の解消により、深刻化を防ぐとともに、公務能率の向上につなげてまいりたい。

オ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職業生活と家庭・地域生活の両立支援のため、本県では、「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」を策定し、男性の育児休業の取得促進等、子育て支援の理解促進と意識醸成に向けた取組を推進している。

また、幹部職員が、3つの視点（休暇取得促進・育児への理解・働き方の見直し）から仕事と生活の調和を図る、バランスの取れた上司を目指した「とくしま働き方改革（スリーボス）宣言」を行い、職員誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

さらに、本年4月からは県庁版サマータイム「あわ・なつ時間」として実施してきた多様な勤務形態を通年で導入するとともに、テレワークの更なる推進等により多様で柔軟な働き方を推進している。

今後とも、任命権者においては、これまでの取組の成果と課題を検証し、男性の育児休業を始めとした制度の更なる活用・定着を図るとともに、職員一人一人のライフスタイルに合った多様な働き方が可能となるよう、勤務環境の整備に努めることが重要である。

加えて、人事院においては、本年、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の意見の申出」（以下「意見の申出」という。）を行うとともに、不妊治療休暇の新設、非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和や配偶者出産休暇の新設等、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置についての報告を行った。

本県においても、これらの両立支援措置について、国における関係法令等の改正状況や他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 多様で有為な人材の確保・育成

新型コロナ、人口減少、災害列島という喫緊の課題に直面する中で、デジタル化の加速やグリーン社会の実現を始めとする様々な行政課題や県民ニーズに対し、周囲と協調しながら、的確かつ柔軟、迅速に対応できる能力を有する人材を育成し、組織力を一段と強化していくことが求められている。

一方、若年労働力人口が減少する中、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化、長時間労働を始めとする勤務環境への関心の高まりを背景に、官民を問わず人材の獲得が厳しい状況に直面しており、公務員の志望者数は減少傾向にある。こうした中、自らの能力を公務に生かすとの意欲を示す有為な人材の確保に向け、最大限の努力を払うことが重要である。

そこで、本委員会では、即戦力となる優れた人材の確保や地方回帰の機運を捉えたU I Jターンを促進するため、県外社会人枠の採用試験を実施しており、本年度から、行政事務（D X）や保健師を新たな採用職種として追加し、実施した。

これに加えて、任命権者と連携して、志望者に公務の魅力ややりがいをより一層周知し浸透させるため、各職種ごとの業務内容等の情報を盛り込んだ採用職種別リーフレットを作成するとともに、本年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、ネット環境を利用したW e b採用説明会や募集期間中のW e b個別相談会を開催する等、きめ細やかな対応に努め、採用活動の強化を図ったところであり、今後も新たな受験者層を開拓し、多様で意欲のある人材の確保のための方策を検討し、実施してまいりたい。

とりわけ、技術系の職種においては、競争率が低い現状を鑑みると、任命権者と連携した県内外の大学等へのリクルート活動の強化やW e bを活用した説明会、相談会の充実等、様々な機会を通じて、なお一層受験者確保に努める必要がある。

また、人材育成については、任命権者において計画的に実施している職責やキャリア形成に応じた階層別研修はもとより、テレワークに対応

したオンライン研修の充実や日々の業務を通じて行われる人材育成（OJT）等を効果的に活用し、職員が持てる能力を最大限に発揮できるよう能力開発に取り組んでいく必要がある。

管理職員においては、研修の重要性を改めて認識し、職員が受講しやすい環境整備を図り、受講勧奨に努めるとともに、職員と円滑なコミュニケーションを取り、業務を通じた職員の成長をサポートしていく必要がある。

人事評価については、引き続き評価者の目線を合わせつつ、上司・部下の円滑な意思疎通により、職員の育成と意欲の向上に資する制度となるよう努められたい。

障がい者の雇用については、平成30年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正趣旨を踏まえ、一昨年度から身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした職員選考考査を実施している。

また、任命権者においては、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」に基づき、障がいのある職員が職業生活において活躍できる場を拡大することや、配置に当たっては、本人のプライバシーに配慮した上で、周囲の職員に障がいの内容や必要な配慮について理解を得るとともに、障がいの特性に配慮した必要な措置を講ずることが重要である。

今後も、任命権者には、障がいの内容や程度に応じて能力を十分発揮できる人事管理と勤務環境の整備が求められる。

会計年度任用職員制度については、公務の適正な運営を図るため、引き続き適切な運用に努められたい。

(3) 女性職員の育成・登用

本県では、「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（第2期）」を昨年度に策定し、女性職員の活躍の場や機会の拡大に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ、その育成・登用を積極的に推進しているところであり、女性管理職員の割合は令和5年の目標16.0%に対し、本年4月1日時点で

14.2%と、一定の成果につながっている。

昨今の社会情勢の急速な変化により、業務が多様化する中で、安定的で柔軟な行政体制を構築するためには、女性職員の活躍促進は不可欠であり、職員自らがキャリア形成に真剣に向き合い、経験を積み重ねることができるよう、多様なポストへ配置することにより業務の幅を広げることが求められる。

今般、人事院においては、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を緩和する意見の申出がなされるとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援の更なる拡充が報告されている。

今後とも、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、職場内の意識改革や協力体制づくりを強化し、長時間労働の是正やワークライフバランスの確立をする等、働きやすい環境を整備することにより、「特定事業主行動計画（第2期）」を着実に推進することが重要である。

また、女性職員の志望者拡大に向け、リクルート活動の強化や広報活動の充実を図っていく必要がある。

(4) 定年引上げ及び高齢層職員の能力・経験の活用

本年6月、「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月から段階的に国家公務員の定年が引き上げられることとなった。この度の定年引上げは、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、60歳超職員の給与7割措置等も一括して導入される大きな制度改正である。

この制度改正に当たっては、「地方公務員法等の一部を改正する法律」も同日付で成立しており、地方公務員も国家公務員と同じく令和5年4月から段階的に定年が引き上げられることとなった。

本県においても、高齢層職員がその力を発揮でき、また、若手を含めた職員全体の活力が担保されるよう、定年引上げの具体的かつ詳細な制度設計に向け、均衡の原則に基づき国の制度に準拠することを基本としつつ、他の都道府県の状況等も踏まえ、本県の実情に合わせた制度の導入

のほか、完全移行を見据えた段階的措置や、採用や昇任といった人事管理の手法も含めた制度の在り方について、丁寧かつ迅速な検討を行う必要がある。

定年引上げ後においては、常勤職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員といった60歳以降の職員の勤務形態等が多様となることから、高齢層職員のモチベーションの保持、職場内での連携、適切な勤務形態等、様々な視点による人事面での配慮が求められる。

また、職員に対し、60歳以降の任用、給与及び退職手当について事前の十分な情報提供を行うとともに、制度の円滑な導入に向けた必要な準備を遅滞なく行う必要がある。

任命権者においては、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、今後とも、管理職員を通じ、再任用職員の勤務実態の詳細な分析を行うとともに、本人の希望にも沿いながら、豊富な知識や経験を生かした所属配置による組織の強化、超過勤務の縮減等、再任用職員を含む全ての職員が働きやすい勤務環境の整備に努められたい。

本委員会としても、任命権者と連携し、人事委員会規則で定める事項について検討・調整を行う等、必要な準備を進めていく。

(5) 服務規律の確保

県行政の円滑な推進は、県民の理解と信頼の上に成り立っている。

しかしながら、依然として職員による非違行為等、県民の信頼が損なわれる事案が発生している。公務に対する県民の信頼を確保するためには、職員一人一人が高い倫理感・使命感を持ち、全体の奉仕者としての強い自覚の下で真摯に職務に精励し、自らの責任を果たしていくことが重要である。

ひとたび職員による非違行為が発生すると、当該職員が非難されるだけでなく、家族やその周囲の人にも重大な影響を与え、さらには、県及び職員全体の品位と信頼を失墜させるものであることから、任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事の未然防止に努め、県民の疑念を招くことがないように、

不断の取組を行わなければならない。

とりわけ、インターネット上の誹謗中傷^{ひぼう}は近年深刻な社会問題となっている。誹謗中傷に限らず、誤解を招きかねない情報発信は厳に慎むべきであり、任命権者においては、昨年策定した「徳島県職員のソーシャルメディアの私的利用ガイドライン」の周知徹底等により、引き続き適切な利用を促す必要がある。

管理職員にあっては、普段から職員とのコミュニケーションを十分に図り、職員の特長や勤務状況を把握し、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い職場づくりに取り組むとともに、昨年度から導入された内部統制制度の円滑な実施と取組の徹底、研修等を通じた適正な事務執行に努め、不祥事を起こさない職場環境の構築に積極的に取り組む必要がある。

3 おわりに

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の代償措置として設けられており、民間の給与水準や国家公務員の給与制度等との均衡の下、社会情勢に適応した職員の適正な処遇を確保することを目的としている。

本委員会においては、本年も昨年に引き続き、コロナ禍において十分な感染防止対策を行い、職種別民間給与実態調査を実施した。

この調査による民間給与と職員給与とを精確に比較・分析をした結果、本年は、月例給について、民間との較差が極めて小さいことから改定を行わないこととし、特別給（ボーナス）については、職員の支給月数が民間の支給割合を上回ったことから、期末手当の引下げ改定を求めることとなった。

職員各位におかれては、新型コロナウイルス感染症や大規模な自然災害等の危機事象が頻発する状況下にあっても、県民の命を守り、安全・安心の確保等を図るため、日々懸命に職務に精励している。こうした中での、期末手当の引下げという厳しい内容の勧告となったが、全体の奉仕者としての立場と職責を自覚し、高い倫理感と使命感を持って行動するとともに、激変する社会経済情勢や多様化する県民ニーズに的確に対応し、県民福祉のより一層の向上を図るため、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において、能率的で誠実かつ公平な職務の遂行に努め、県民の信頼と期待に応えられたい。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この勧告を尊重し、それぞれの職場で、行政各般の職務を通じて県民生活を支えている職員に、適正な処遇がなされるよう要請するものである。

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和27年徳島県条例第2号）、徳島県学校職員給与条例（昭和27年徳島県条例第4号）、徳島県地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年徳島県条例第27号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成21年徳島県条例第87号）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

ア 特定幹部職員及び任期付研究員以外の職員

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 任期付研究員

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

ア 特定幹部職員及び任期付研究員以外の職員

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 任期付研究員

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。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の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。