

## 報 告

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対応し、質の高い行政サービスを提供するため、行政を支える公務組織は能率的で活力のある組織であり続ける必要があります。また、2年半を超える新型コロナウイルス感染症対策において、引き続き県民から行政に対して迅速かつ的確な対応が求められており、県職員の担う役割は一層大きくなっています。

とりわけ人事行政は、あらゆる行政課題の解決や行政サービスの質の向上を図る上で根幹となるものであり、様々な課題に対し、的確な時代認識のもと、適切に運用していくことが極めて大切です。

その方策として、多様な有為の人材を行政の担い手として継続的に確保し、計画的に育成を行うとともに、能力の実証による任用、職務・職責に応じた給与制度等が重要です。また、DX<sup>(※)</sup>の推進による業務の効率化や、在宅勤務、オンライン会議等勤務環境の変化を働き方改革等への取組へつなげることが大切です。

能力や経験等を十分に発揮できる職場環境が、公務全体のパフォーマンスを向上させるとともに公務の魅力となり、さらに有為な人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことが期待されます。

また、任命権者においては、引き続き任用、給与、働き方等の人事行政が人件費に与える影響についても注視し、適切な対応を講じていくことが必要です。

これらのことを踏まえ、人事管理に関する主な課題と取組の方向性及び給与に関する調査結果とその見解について、次のとおり報告します。

※ DX : Digital Transformation の略。進化したデジタル技術を浸透させることで人々の生活をより良いものへと変革すること。

## 第1 人事管理に関する報告

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 人材の確保

公務員の人材確保の状況は、厳しさが増えています。民間企業の採用意欲は回復に向かっており、公務員の採用は、受験者が競合する採用試験間での人材獲得競争がますます激しくなっています。このような状況下で、本県は規範意識を持ち、自ら考え、新たな取組に果敢に挑戦する意欲のある人材を確保しなければなりません。

しかし、採用については、県職員採用候補者A試験の申込者数に回復の兆しがみられず、教育職員及び警察官も同様です（図1～図3参照）。特に県職員採用候補者A試験の採用予定数は、行政をはじめとした職種において、多数の定年退職が見込まれることから高水準で推移しており、それに見合う受験者数を確保できていない状況です。令和4年度県職員採用候補者A試験の競争倍率は、昨年度に引き続き過去最低の2.7倍となり、特に総合土木は2年連続で最終合格者数が採用予定数に満たないなど、苦慮する状況が続いています。令和2年度の申込者数は全体で649人でしたが、10年前（1,331人）の約半数に落ち込んでおり、同時期の本県の若者人口（15歳～29歳をいいます。）の減少率が約10%<sup>(※)</sup>であるのに対して、大幅な減少となっています。また、職種によっては第1次試験の受験率が低調で、中には50%を切った職種があります。

行政課題に安定して対応するため、採用数は、長期的視点に立ち、職員の年齢構成や退職者数の変動を考慮しながら、その規模が適切な水準で推移することが望まれます。その上で、採用試験の実施方法の検討をはじめとして、採用試験以外の方策も含めて人材確保策の調査・研究を行い、任命権者とともによりよい対策を模索していく必要があります。また、令和4年度から県職員採用候補者A試験の技術職の一部において、従来の方法による試験に加え、教養試験の代わりに、民間企業で導入事例があるSPI3（基礎能力試験）を課す試験を新たに導入しましたが、この結果も踏まえて、今後の試験の在り方を検討します。

一方、人材確保のためには、採用試験に合格した人材が実際に採用され、組織に定着することも重要です。例年、国家公務員や他の地方公共団体への就職

等のため、採用を辞退する人がいます。また、転職市場の活性化が報じられたり、令和4年8月の人事院報告において国家公務員の若年層職員の退職の増加傾向について触れられたりしていますが、本県の若年層職員にも無関係とはいえません。人材の採用・定着につなげるためには、受験者や若年層職員に対し、自らの数年先の姿や将来的なキャリアを見据えることができるような情報を提供することが必要です。

さらに、本県職員の魅力を、実例をもとに説得力を持って伝えることで採用数を確保し、採用された職員が組織に定着するためには、職員が自らの業務の県政における役割を理解し、やりがいをもっていきいきと職務遂行できる勤務環境を整備することが急務です。人事院が令和3年度に実施した、「本年度就職活動を終えた学生を対象とする意識調査」においては、職業として国家公務員を選ばなかった人が、その主な理由として、業務内容の魅力や勤務時間などの職務環境に対する不安に関する項目を挙げたという結果が出ています。これは本県を含む地方公務員についても参考になる情報です。

採用活動については、Web・対面双方の利点を生かし、時間帯や規模を工夫した説明会等を開催したり、ホームページ及びSNSを活用したりしながら、公務員志望者だけでなく、公務員をめざしていない層に対しても、本県職員の魅力を伝え、受験意欲につながる方策を検討します。

今後、業務が多様化し、専門的になるに従い、民間人材の知見を取り入れる必要が生じることが想定されます。また、これにより、組織に新しい考え方を取り込む効果が期待できます。民間人材の採用については、公正性を確保した上で、採用方法や採用後のキャリア形成について、どのような形が適切であるか、任命権者とともに検討します。

※ 平成22年国勢調査人口等基本集計（総務省統計局）第3-2表及び令和2年国勢調査人口等基本集計（総務省統計局）第2-1表から算出。

図1：県職員採用候補者A試験 採用予定数及び申込者数の推移

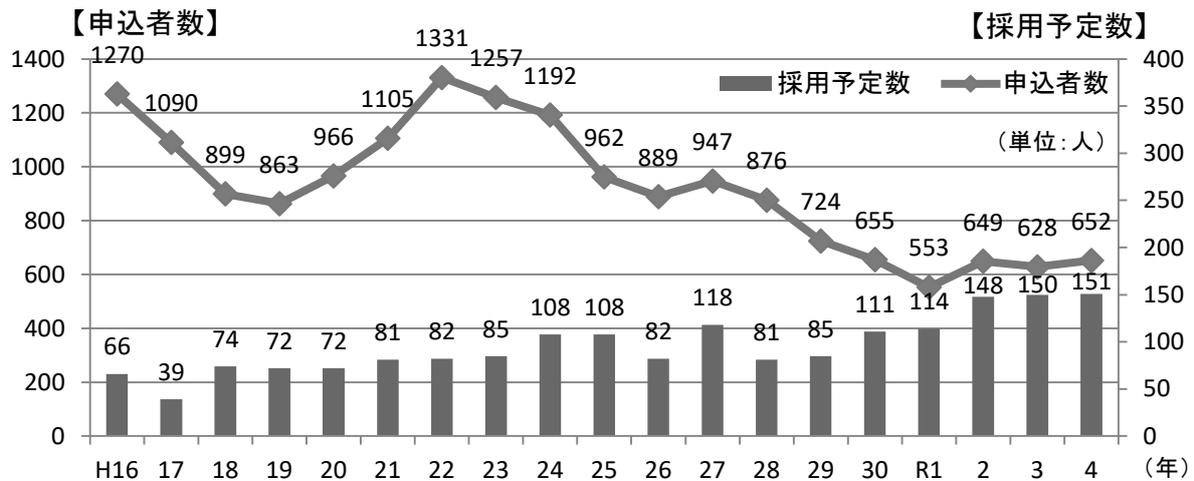


図2：教員採用選考試験 採用予定数及び申込者数の推移

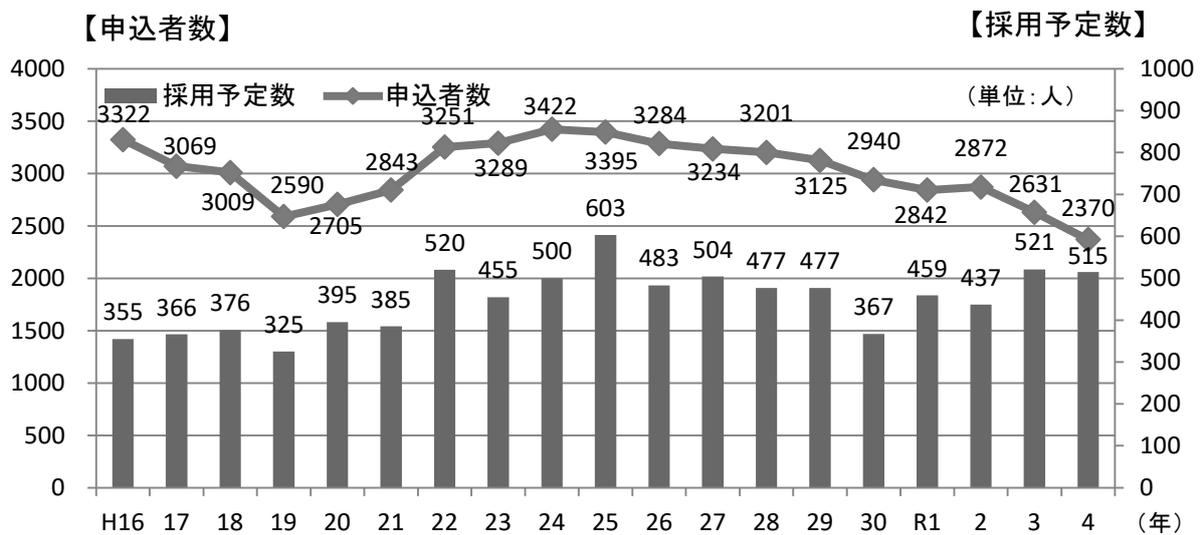
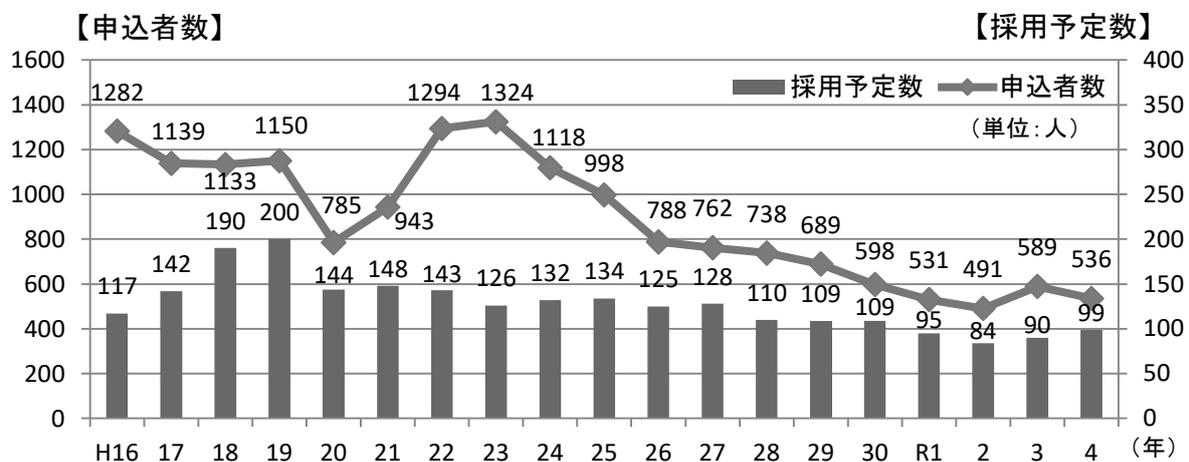


図3：警察官採用候補者試験 採用予定数及び申込者数の推移



## (2) 人材の育成・活用

### ア 人材の育成

複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、長期的かつ総合的な視点を持って、限られた人材を最大限に活用しながら、組織全体として人材の育成に取り組む必要があります。

知事部局においては、「時代の変化に的確に対応できる多様な人材」と「挑戦する風土・学習する組織」に向けた人づくりをテーマとした「三重県職員人づくり基本方針」のもと、職員一人ひとりが能力の向上を図り、未来を切り開くための取組に積極果敢に挑戦する人材の育成を進めています。

「三重県職員人づくり基本方針」では、OJT<sup>(※1)</sup>を人材育成の最も重要な柱と位置づけ、職場全体でOJTに取り組む仕組みを充実させるとともに、上司・部下間のみならず、先輩・後輩間のOJTの活性化に取り組むことを求めています。

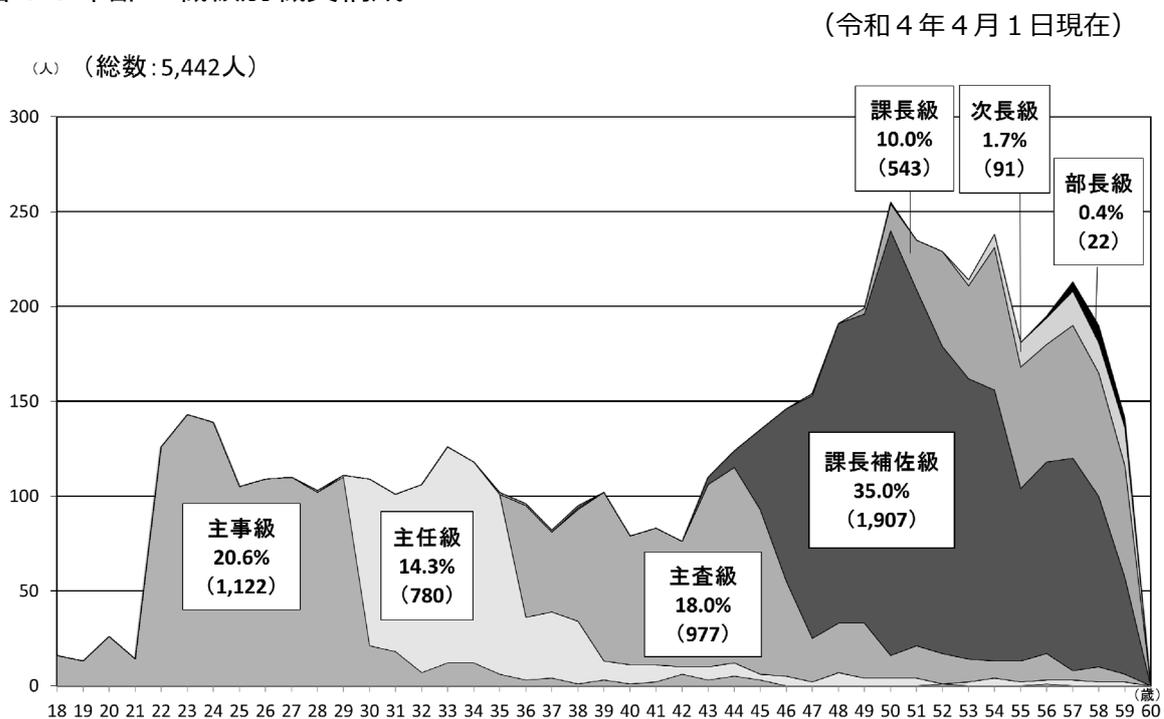
また、職員の価値観や働き方の多様化が進む中で、改めて職場の果たす役割の大きさを認識する必要があります。心理的安全性<sup>(※2)</sup>が確保された職場でなければ、人材育成は進みません。働きやすく成果の出る職場づくりを進めるため、管理職員が中心となり、職員一人ひとりが「対話」や「支え合い」を意識し、職場内でのコミュニケーションを活性化させることが重要です。

若手・中堅職員にあつては、図4にあるように、今後十数年の間には、職員構成の多数を占める概ね50歳以上の高齢層の職員が退職を迎え、これらの職員が現在担っている職務を少数である自身の世代で担わなければならないことや、現在よりも早期にマネジメント層に登用される可能性があることを強く認識する必要があります。若い時から自身の能力向上の必要性について主体的に考え、現状にとらわれず新たな事柄に挑戦し、自ら目標とするキャリア形成のために必要な能力や経験をどのように積んでいくべきかといった道筋を構築して、意欲的に学んでいくことが重要です。

また、「挑戦する風土・学習する組織」に向けた職場風土を創りあげていくためには、管理職員の役割も重要です。職場において「挑戦しよう、学んでいこう」という環境や雰囲気醸成するためには、平素からコミュニケー

シジョンを十分に図り、適切なマネジメントを行うことで、職員が新たな事柄に挑戦したり、学んだりするための時間を確保することや、職員一人ひとりが必要とする能力の把握に、管理職員がリーダーシップを発揮していくことが不可欠です。職員が、業務効率化や行政サービス向上等を図るため、新たな取組への意欲を示した際には、管理職員はその意欲を尊重し、職員自身が、やりがいを持って業務に取り組み、成長を実感することができるよう、組織として支援することが重要です。

図4：年齢・職級別職員構成



(注)「令和4年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、県立学校、市町立学校、警察の行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表(二)、医療職給料表(三)適用職員の構成を示しています。

地方公務員法の一部を改正する法律により、令和5年4月から職員の定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることとなりました。高齢層の職員は、若手職員を支えながら、今まで培ってきた知識や技術を継承していくことはもちろんですが、自ら担当職員として様々な分野で活躍できるよう、自身の60歳以降の働き方を見据えて、ポータブルスキル<sup>(※3)</sup>を高めていかなければならないという当事者意識を持つことが重要です。

また、高齢層の職員に対し、定年前の早い段階において、研修や説明会等を実施し、定年の引上げに係る制度の理解促進を図り、60歳を超える職員に

求められる役割等を伝達し、今後の働き方やキャリアを考える機会を提供することで、60歳以降における勤労意欲の維持につなげる必要があります。

管理職員は、60歳を超える職員の能力や意欲の把握、期待する役割の伝達等を、面談を通じて行い、個々の働きに対して評価し、職員が組織への貢献度を実感できるようしっかりとフィードバックすることが重要です。期待される役割を本人に理解してもらい、様々なキャリアステージにおける活躍によって、何歳になっても組織に貢献できるということが、仕事へのやりがいを高め、貢献意欲を向上させることにつながります。

本県では、職員のDXやデジタル技術への理解を深め、業務や施策の様々な課題に対して、デジタル技術を活用して、最適な解決策を提案し、組織内でDX推進を牽引していく人材の育成に取り組んでいます。デジタル技術が加速度的に発展する中、これらの取組をさらに推進していくためには、職員一人ひとりがDXを自身の取り組むべき課題としてとらえ、意識変革を行う当事者であると認識することが不可欠です。変化を恐れず、好奇心を持って、まずは自身の業務内の小さなことから「やってみる」という意識が重要です。

今後、デジタル技術の利活用により、職員は企画立案業務や県民への直接的なサービスの提供など、職員でなければできないような、より付加価値の高い業務に注力することになります。切迫感を持って、時代の変化に適応するために必要とされる知識やスキルを学び直すことが求められます。

教育委員会においては、経験年数に応じた各段階で教育職員として求められる資質を明示した「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」（平成30年3月策定。以下「指標」といいます。）について、令和5年3月を目途に見直しを行っています。これは、文部科学省が、令和4年8月31日に「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を改正したことによるものです。教育課題の複雑化・多様化に対応するため、教育職員一人ひとりの資質の向上と高い専門性を養う必要があることから、教職生活全体を俯瞰しつつ、計画的・効果的に資質の向上に努めることができる指標とする必要があります。今後も多くの教育職員の退職が見込まれる中、これまでの教育実践の蓄積を引き継ぎながら、若手・中堅教育職員が中心となって、学校経営、授業力向上、教育相談の体制づくりの推

進に取り組んでいけるよう育成していくことが必要です。

警察においては、警察学校その他の教養訓練施設における各種研修等を通じた人材育成を図っています。また、女性職員に対するキャリア形成支援として、目標とすべき姿を示し、仕事に対する意欲の維持と昇任意欲の向上を目的とする研修を開催したり、若手・新規採用職員に対して先輩職員がキャリア形成上の課題や悩みの解決を支援する制度を導入したりしていますが、引き続きすべての職員が活躍できるような組織力の向上に取り組むことが求められます。

※1 OJT：On-the-Job Trainingの略。

職場での実践を通じて業務知識を身に付ける育成手法。

※2 心理的安全性：職場の職員が誰に対しても恐怖や不安を感じることなく、安心して発言・行動できる状態。

※3 ポータブルスキル：業種や職種が変わっても通用する「持ち出し可能な能力」。

## イ 能力や適性に基づいた人材の活用

知事部局では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」といいます。)に基づく「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」の前期計画で令和2年4月1日時点での管理職に占める女性職員の割合(以下「割合」といいます。)を10.0%としていたところ、結果は11.0%となり、目標を達成しました。後期計画では令和7年4月1日時点での目標を16.0%としており、令和4年4月1日時点で13.6%となっています。

教育委員会では、女性活躍推進法に基づく「女性活躍推進アクションプラン」で令和2年5月1日時点での割合を20.0%として目標設定したところ、結果は22.3%となり、目標を達成しました。令和3年3月に策定した「女性活躍推進アクションプラン(第二期)」においては、令和7年5月1日時点での割合を30.0%として目標設定しており、令和4年5月1日時点で26.5%となっています。

警察においても、女性活躍推進法に基づく「三重県警察における次世代育成支援と女性活躍推進のための取組計画」を策定し、これまで女性が配置さ

れたことのなかった幹部ポストに女性職員を登用しました。

このように、知事部局・教育委員会・警察で事情は異なりますが、さらなる女性職員の登用拡大に向けては、性別や家庭の事情等に係る思い込みにとらわれずに人事配置や人材育成等を行うことが必要です。

育児休業の取得率については、教育委員会と警察については、依然として男女間で大きな開き（令和3年度男性職員の取得率：教育委員会13.1%、警察7.8%）が続いていますが、知事部局においては、令和3年度については、女性職員の100%に対して、男性職員も77.7%と、8割に迫る取得率となりました。地方公務員の育児休業等に関する法律（以下「育児休業法」といいます。）の一部改正によって令和4年10月から、子の出生後8週間以内に2回まで育児休業の取得ができるようになったことで、男性職員が育児休業を取得する機会や期間が増え、育児への参加を一層促す追い風となっています。男性職員が家庭参画により多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野が広がるなど、自身のキャリア形成にも有用であることに加えて、職場の働き方の見直しにもつながることから、積極的に推進することが必要です。

また、今回の育児休業法の一部改正において、子が3歳に達するまでに取得可能な育児休業が1回から2回に分割できることになったことにより、柔軟な育児休業の取得が可能となりました。育児等の事情により業務の制限が必要な期間にあっても、今後のキャリアデザインを柔軟に描き、仕事へのモチベーションを高めながら業務に取り組むことができる職場環境が求められています。

さらに、各職員の「ライフ」と「ワーク」の充実に向け、所属長を中心とした職場内のコミュニケーションの活発化による相互理解を深め、お互いに支援しあう職場づくりを進めることが必要です。そのためには引き続き、在宅勤務や早出遅出勤務等も活用し、育児等と仕事の両立を可能とする環境のもと、能力や適性に基づいた人事配置や事務分掌を行う働き方改革によって、多様な人材の活用に取り組むことが重要です。

### **(3) 不祥事及び不適切事務の防止に向けた取組の徹底**

職員には、公務の内外にかかわらず、自らが県民の信託を受けて公務を遂行している公務員であることを自覚し、高い倫理観を持って行動することが求められます。しかし、本年も一部の職員による非違行為が発生しており、県民の公務や職員に対する信頼を損なう事態が生じています。すべての職員が、自身の行動が県全体、職員全体への信頼に大きく影響を与えることを強く意識することが必要です。また、不適切な事務処理も発生していることから、再発防止のためにその原因を詳細に検証し、具体的な対策を講じることが必要です。

県民との信頼関係は県政運営の基本であることから、職員の非違行為に対しては、懲戒処分も含め厳正に対処するとともに、県民からの信頼回復に向けて職員個人の不断の資質向上と、職員が意欲的に仕事に取り組むことのできる環境づくりの推進が必要です。

適正な業務執行を確保するために導入された内部統制制度は、業務に組み込まれ、組織内のすべての職員によって遂行される事で有効に機能するものと考えられます。職員一人ひとりが、業務を進める上で想定される不適切な事務処理を含むリスクを日常的に意識し、対応がとられている状態となるように制度の浸透に努めるとともに、より効率的に制度を運用できるよう、検討していくことが必要です。

## **2 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上**

### **(1) 適切な人事評価に基づく人事管理**

本委員会は昨年の報告で、人事評価制度を効果的に運用するためには、所属長と職員が対話により相互理解を重ね、ストレッチゴール<sup>(※)</sup>の設定等により、職員の成長につなげることが大切であり、人事評価が公平かつ客観的に行われることが必要と指摘しました。

知事部局においては、それを踏まえ、令和4年1月及び8月には、改めて「県職員育成支援のための人事評価制度」に係る総務部長通知が出され、適正な目標設定、評価段階の判断基準の明確化等について、評価制度の趣旨が周知徹底されました。

評価者である所属長に対しては、人事評価制度がめざすものの本質を理解し

正しい運用のための基本理念を学ぶため、新任所属長研修が早期に行われています。人事評価制度が正しく運用されるよう、引き続き徹底を図っていくことが必要です。

偏りのない評価を実現するため、公平性や客観性が重要であることは、教育委員会、警察においても同様です。加えて、教育委員会、警察では、昇任試験による評価・登用が実施されています。昇任試験、人事評価ともに公正な運用を行うことで、有為な人材の育成・登用を図り、公務能率の最大化へとつなげることが必要です。

また、国や他の都道府県の制度も参考に本県の実情を踏まえつつ、高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう、評価制度を適切に運用していく必要があります。

各任命権者においては、職員の育成支援とともに各職級に求められる職責を果たしているかなどを把握しながら、下位の評語も含め各評語の水準に応じた適正な評価をすることにより、適切に人事管理を進める必要があります。本委員会としても、勤務成績が不良な職員に対して、人事評価等の能力の実証に基づき、降任・免職等の分限処分も含めた厳正な対処を行うことが必要であると以前から言及しているところです。

能力・実績に基づく人事管理、強み・弱みを踏まえた人材育成や活用等を通して、「職員全体の意欲・能力の向上」と「職員のやりがいを引き出す組織風土の醸成」による「組織力の向上」を一層進めていく必要があります。

※ ストレッチゴール【stretch goal】：個人や組織において、手を伸ばすだけでは届かず、背伸びをして手を伸ばさないとつかめないような難度の目標。

## **(2) 60歳を超える職員の活用による組織力の向上**

定年の引上げに伴い、今後は60歳を超えて働く職員の数が増加していくことが見込まれます。60歳を超える職員には、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するために、その豊富な知識、技術、経験等を最大限活用するとともに、次の世代にその知識・経験等を継承することによって組織力向上につなげる役割を期待されていることを、職員自身も理解して業務にあたることが求められます。

定年引上げにかかる制度の趣旨や60歳を超える職員に期待される役割等について丁寧に説明し、役職定年制により管理職員から降任した職員、役職定年者以外の60歳を超える職員、再任用職員、60歳未満の職員がモチベーションを維持し、互いに好影響を与えながら職務を遂行していく職場をめざすことにより、組織力を向上していく必要があります。

### **(3) DXの推進による組織力の向上**

限られた人員で質の高い行政サービスを将来にわたり効果的・効率的に提供していくためには、単に職員のスキルアップに頼るだけではなく、組織全体で業務の効率化に取り組むことが必要です。デジタル技術を活用した業務プロセスの改革や、ペーパーレス会議・オンライン会議の実施等のデジタルコミュニケーションの推進は、業務の効率化や生産性の向上につながります。

DXを推進することは、様々な行政課題に柔軟に取り組むことができる組織の実現につながるという共通の認識を持ち、取組を行っていくことが重要です。

## **3 勤務環境の整備**

### **(1) 知事部局等における労務管理の推進**

平成31年度からの時間外勤務命令の上限等に係る制度導入に伴い、他律的業務の比重の高い所属は、月45時間・年360時間の制限を超える時間外勤務を例外的に認める指定が行われているところですが、令和4年3月時点で約54%の所属が他律的所属に指定されています。引き続き事業の見直し、業務の効率化に取り組むとともに適切な検証を行い、他律的所属の指定を必要最小限とする必要があります。

新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、特例業務<sup>(※1)</sup>として、やむを得ず各所属の時間外制限を超える時間外勤務命令を行うことができるものの、過重労働による健康被害を防止するための措置の徹底が必要です。

時間外勤務をできるだけ発生させないよう、全庁をあげて部局を超えた応援体制が構築されていますが、緊急性のある業務や高い専門性を要する業務については、医療職等特定の職員に負荷がかかっており、月100時間超の時間外勤務者が発生している状態が続いています。このため、業務の一部を外部に委託

し、人員についても、新型コロナウイルス感染症対策本部や保健所の増員、外部人材の派遣の受け入れ、会計年度任用職員の採用等の対応がとられました。

今後も、新型コロナウイルス感染症の発生状況を注視しながら、より果敢に県庁全体の業務の見直しを行い、柔軟かつ迅速に適切な人員配置を行うことが必要です。

また、緊張感の伴う業務遂行により心身に大きな負担が懸念されることから、メンタルヘルスケアなど適切な健康対策を行うことが重要です。特に、月80時間を超えて時間外勤務を行う職員の健康管理は喫緊の課題であり、所属長による健康管理のもとで、確実に医師の面談を受けさせ、心身の不調について相談しやすい環境を整える対策が不可欠です。

そのためには、所属長をはじめとする管理職員が、昨年度実施した「3つの『あと10%』活動」<sup>(※2)</sup>も踏まえて、職員の健康を守るという強い意思のもと、いつもと違う様子に早く気づき、声をかけて話を聴くなどのきめ細やかな配慮を行い、業務の平準化や削減、行政のDXの推進やプロセスの見直しなどによる負担軽減も含め、職員の職場環境の改善に取り組むことで、職員のWell-being<sup>(※3)</sup>を実現することが必要です。

今回の新型コロナウイルス感染症への対応を教訓として、再び同じような状況が発生した場合、職員の健康を確保し、良好な勤務環境をどのように構築するのか事前に検討しておくことが求められます。

- ※1 特例業務：大規模災害への対応等の重要な業務であって、県民の生命・健康に重大な被害を与える恐れがあるなど特に緊急に処理することを要する業務。
- ※2 3つの「あと10%」活動：労使協働による、所属長との対話・ベテラン職員の声かけ・部局長による業務の廃止・見直し取組を「あと10%」行う活動。
- ※3 Well-being：幸福。肉体、精神、社会的に満たされた状態。

## (2) 学校現場における労務管理の推進

近年、教育職員の長時間に及ぶ深刻な業務の実態が明らかになっており、効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務となっています。

国の「教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針」等に基づく、令和2

年度から施行されている「三重県立学校における教育職員の在校等時間の上限等に関する規則」等及び働き方改革の考え方を踏まえ、労務管理を行う管理職員だけでなく、教育職員一人ひとりにおいても、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が原則月45時間、年360時間の範囲となるよう、時間管理に対する意識をより高めていくことが重要です。また、在校等時間については、一人一台パソコンに追加されたタイムカード機能やアラート機能を利用することで客観的かつ効率的な把握に努めていますが、校長及び県や市町の教育委員会、教育職員の健康確保の観点から強いリーダーシップを持って業務量の適切な管理を行い、在校等時間の縮減に向けた取組を進める必要があります。

令和3年度において、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が、月45時間を超える教育職員の人数は、これまで継続してきた学校における働き方改革の取組により、コロナ禍前の令和元年度との比較では、40%以上減少しているものの、解消されるまでには至っていません。

令和4年度も引き続き、県及び市町と学校が一体となって総勤務時間縮減に係る目標の設定と統一した3項目（定時退校日の設定、部活動休養日の設定、会議時間の短縮）に取り組むほか、地域人材の活用として、教材の準備・印刷等の業務補助を行うスクール・サポート・スタッフが令和3年度以降すべての公立学校に配置されています。加えて、専門人材の活用として、部活動指導や引率が可能な部活動指導員が昨年度から32名増員して配置されており、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー<sup>(※1)</sup>の配置時間も拡充されました。

ズレ勤務<sup>(※2)</sup>や、4週間単位の変形労働時間制といったいわゆる勤務時間の弾力化は、業務に応じて労働時間の配分等を行うことによって総勤務時間の縮減及び教職員の労働安全衛生の確保を図るものとして有効な方策であることから、引き続き制度を適切に活用することが必要です。

令和4年4月1日からは、一年単位の変形労働時間制が活用できるようになりました。長期休業期間等において休日を中心して確保することなど、学校における働き方改革を総合的に進める一つの選択肢として重要です。

その他、学校及び教育職員が担う業務の見直しや、オンライン会議や校務支援システム<sup>(※3)</sup>などのICTを活用した業務の効率化が求められています。

また、令和5年度以降の中学校における休日の部活動の段階的な地域移行を見据えて、県や市町の教育委員会により、受け皿となる地域スポーツ団体等の把握が進められています。部活動に参加したい子ども達の希望が叶えられ、教育職員の負担を軽減できるように、すべての関係者が協力・連携し取組を推進していくことが重要です。

三重県における教職員の精神疾患による休職者数の割合は、全国平均を下回っているものの、毎年一定数の教職員がメンタルヘルスの不調により休職する状況が続いています。教職員への対策として、不調を感じた際に臨床心理士に相談ができる「メンタルヘルスカウンセリング」や、管理職員が不調者の早期対応や復職にあたっての職場の支援等について専門医に相談できる「メンタルヘルスカンファレンス」が実施されています。令和4年度からは、「メンタルヘルスコンシェルジュ」として、県立学校の管理職員を対象に、支援が必要な場合に利用できる事業や制度等を保健師に相談できる窓口が開設されました。臨床心理士や精神科医等の専門家からの助言も踏まえ、引き続きメンタルヘルス対策がより効果的な取組になるよう進めていく必要があります。

- ※1 スクールソーシャルワーカー：社会福祉等の専門的な知識・技術による支援や福祉機関等の関係機関とのネットワークを活用し、問題行動等の未然防止、早期解決につなげる専門人材。
- ※2 ズレ勤務：1日の勤務時間は変えず、職場の勤務体制を複数に分割し、各々の勤務時間帯をずらす制度。
- ※3 校務支援システム：成績や出欠がデータで一元的に管理され、通知表や調査書、指導要録に反映されるシステム。

### **(3) 警察における労務管理の推進**

知事部局と同様、警察の職場においても、平成31年度から時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入され、勤務の特殊性からすべての警察署をはじめ多くの所属が他律的所属となっています。月80時間を超えて時間外勤務を行った職員等を対象に、過重労働による健康管理医の面接指導を実施していますが、職員が希望しなかった場合でも、保健師が電話等による体調等の聞き取りを行うとともに、職員と日常的に接する管理職員を中心とするラインケアが手厚く行われており、健康リスクの早期発見・早期対応につなげています。

とりわけ職員のメンタルヘルスについては、平成27年度に採用した臨床心理士が、メンタル不調による休業を予防する段階、復職段階、再発防止段階の3段階において、継続的に早期の支援と介入を行う地道な取組を行ってきました。その結果、復職件数が増加傾向にあるなど、取組が成果をあげつつあります。

管理職員は職員の心身の不調にいち早く気づき、早期に対応につなげることが重要であることから、引き続きラインケア研修等で意識啓発を行っていくことが必要です。

令和3年度から休暇申請承認システムが導入されたところですが、令和4年度にはDX推進の一環として、勤務管理システムの導入を進めており、管理職員の働きやすい職場環境に向けた適切なマネジメントや、労務管理担当職員の事務の負担軽減につながることを期待されます。今後も業務の効率化を図るなど、職員が能力を最大限発揮できるように勤務環境を一層整備していくことが重要です。

#### **(4) 柔軟かつ多様な働き方**

新型コロナウイルス感染症の拡大防止を目的とした在宅勤務制度の運用が令和2年3月に開始されましたが、令和2年5月には働き方改革を進める観点での制度に改正され、在宅勤務を希望するすべての職員が実施できるようになりました。令和3年度の調査では、約8割の所属が在宅勤務を実施したと回答しており、柔軟な働き方として定着しはじめています。引き続き、職員が在宅勤務を利用しやすい環境を整備していく必要があります。

障がいのある職員については、令和2年4月に策定された「障がい者活躍推進計画」に基づき、障がいのある職員を中心に構成された三重県職員障がい者活躍推進チームを設置し、アンケートや人事担当者との意見交換等の継続した取組を行っているところですが、今後も障がいのある職員が個性や能力を発揮し、いきいきと働くことができる職場環境づくりを進めていく必要があります。

仕事と生活を両立するためには、育児や介護等の様々な事情を抱える職員が働きやすい職場環境づくりへの取組が必要です。育児休業については、令和4年5月に妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援するため、育児休業法が一部改正されました。本県においても育児休業の取得回数制限の緩和等の措置が取

られたところですが、より多くの職員が利用しやすい職場環境をつくっていくことが重要です。

柔軟かつ多様な働き方の実現に向けては、制度だけでなく、誰もが働きやすい職場環境をつくるという共通の認識を持ち、管理職員をはじめとした職員一人ひとりが柔軟な働き方を積極的に実践していくことが重要です。

## (5) ハラスメントのない職場環境づくり

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で重要な課題であることから、当事者間の個人的な問題として片付けるのではなく、職場全体で対応すべき問題として捉えることが必要です。

ひとくちにハラスメントと言っても、セクシャルハラスメント（セクハラ）、パワーハラスメント（パワハラ）のほか、マタニティハラスメント（マタハラ）、性的指向・性自認に関連したハラスメント（SOGIハラ）<sup>(※)</sup> など、様々なハラスメントに名称が付され、取り上げられるようになっていきます。ハラスメントの概念は常に一定ではなく、社会情勢や認識の変化等で、それまで問題ないと思っていた行為が、ハラスメントに該当することがあり得ることを職員一人ひとりが理解し、常に認識をアップデートできるように職員研修等を行い、それぞれのハラスメントごとに異なる性質と問題点を的確に捉えて対応することが求められます。

※ 性的指向・性自認に関連したハラスメント（SOGIハラ）：性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。性的指向や性自認を理由とした、職場での強制異動・採用拒否や解雇など差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。

## 4 非常勤職員に係る人事管理

令和2年4月に創設された会計年度任用職員制度が3年目となりました。今後も制度を適切に運用することが必要です。なお、会計年度任用職員を公募によらずに再度任用する場合は、連続2回を限度とするよう努めることとしていることから、今年度末には多くの所属において公募による選考が行われる事が予想されます。必要な情報を適切に提供するなど、現在任用されている会計年度任用職員

に不利益や過度の不安が生じないように留意する必要があります。

会計年度任用職員をはじめとする非常勤職員は、複雑化・多様化する地方行政サービスの重要な担い手であり、各職員においてもその職責を自覚した業務遂行が求められています。

本年10月には、常勤職員と同様に、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための措置として、非常勤職員の育児休業に関して取得回数制限緩和等の改正が行われたところですが、今後も非常勤職員一人ひとりが、高い意欲を持って能力を十分に発揮して勤務できるよう、引き続き働きやすい勤務環境整備に取り組んでいく必要があります。

## 第2 職員の給与に関する報告

### I 職員の給与を決定する諸条件等

職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員の給与、民間従業員の給与及び物価・生計費等職員の給与を決定する諸条件等について、調査・検討を行ってきた概要は、次のとおりです。

#### 1 職員の給与

本委員会が実施した「令和4年人事統計調査」の結果によると、本年4月1日現在、警察官、教育職員等を含めた再任用職員を除く職員の数は、19,436人でした。これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職等9種類の給料表の適用を受けていました。これらの職員の本年4月の平均給与月額は、395,679円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている者は、4,947人であり、その平均給与月額は、377,939円（平均年齢43.4歳）でした。

なお、昨年度まで実施された職員に対する知事等の給与の特例に関する条例による給与の減額支給措置は終了し、本年4月1日以降、職員の本来の給与水準を回復しています。

（参考資料 I 職員給与関係資料 参照）

#### 2 民間従業員の給与等の調査

##### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の三重県内の民間事業所を対象に、「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

昨年に引き続き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することとし、県内754の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した159事業所を対象としました。

調査にあたっては、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の従業員（22職種6,221人）に対して、本年4月分として支払われた給与月額等のほか、各事業所における特別給の支給実績、給与改定の状況等について、

調査員に感染予防対策を徹底した上での訪問等により実施しました。

併せて、研究員等（32 職種 169 人）についても、同様の調査を行いました。

## （2）調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な実施結果は次のとおりでした。

### ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は 57.6%（昨年 55.5%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 32.5%（同 18.0%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 9.9%（同 25.8%）であり、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年比 14.5%増加していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 89.4%（昨年 92.6%）であり、昨年比 3.2%減少していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 17 表、第 18 表 参照）

### イ 初任給の状況

新規学卒者の初任給は、大学卒で 208,314 円、短大卒で 187,906 円、高校卒で 170,524 円となっていました。また、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は企業全体で採用した場合を含めて、大学卒で 60.6%（昨年 61.7%）、高校卒で 52.7%（同 53.7%）となっており、そのうち大学卒で 49.0%（同 29.9%）、高校卒で 55.2%（同 26.8%）の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で 51.0%（昨年 70.1%）、高校卒で 44.8%（同 73.2%）でした。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 12 表、第 14 表 参照）

## 3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

### （1）月例給

「令和 4 年人事統計調査」及び「令和 4 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間事業所の従業員にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢が対応する

と認められる者同士の本年4月分として支払われた給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その公民給与の較差（以下「公民較差」といいます。）を算出しました。

その結果、次に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均409円（0.11%）下回っていました。

### 公 民 較 差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	384,036円
職員の給与 (B)	383,627円
公民較差 (A)-(B)	409円 (0.11%)

(注) 1 (A)及び(B)の「給与」とは、本年4月の「きまって支給する給与」から通勤手当、時間外手当等を除いたものです。

2 (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者 4,947 人（再任用職員を除く。）から、民間事業所の従業員と同様に本年度の新規学卒の採用者を除いた 4,797 人です。

## (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は、給与月額に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第16表 参照）

## 4 物価及び生計費等

本年4月における消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べると全国で2.5%、津市で2.2%上昇していました。

「家計調査」（総務省統計局）によると、勤労者世帯の消費支出は、本年4月時点では、全国で昨年同月比名目1.6%、津市で同5.5%の増加となっていました。また、本委員会が「家計調査」を基礎として算定した本年4月における津市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ179,370円、195,890円及び212,380円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査（パートタイム労働者を含む。事業所規模 30 人以上）」（県統計課）によると、本年 4 月の「きまって支給する給与」は、前年比で 1.4%減少していました。

本年 4 月の有効求人倍率は、三重県で 1.41 倍（昨年同月 1.13 倍）（三重労働局）、全国で 1.23 倍（同 1.09 倍）（厚生労働省）となっており、また本年 4～6 月期の完全失業率（モデル推計値、総務省統計局）は、三重県で 2.0%（昨年同期 2.0%）、全国で 2.7%（同 3.0%）となっていました。

参考資料	Ⅲ 生計費関係資料	参照
	Ⅳ 労働経済関係資料	

## 5 国家公務員の給与

### （1）人事院勧告

人事院は、本年 8 月 8 日に国会及び内閣に対し一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

#### ア 民間給与との比較に基づく給与改定等

##### （ア）民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 921 円（0.23%）
- ・特別給：民間の支給割合 4.41 月（公務の支給月数 4.30 月）

##### （イ）給与改定の内容

###### 【月例給】

- ・俸給表：行政職俸給表（一）は民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 3,000 円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を 4,000 円引上げ。これを踏まえ、20 歳台半ばまでの職員に重点を置き、30 歳台半ばまでの職員の在職する号俸について改定（平均改定率 0.3%）

その他の俸給表は行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定  
専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし

###### 【特別給】

- ・民間の支給状況に見合うよう引上げ（4.30 月→4.40 月）

- ・民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

### **(ウ) 実施時期**

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・特別給：法律の公布日

### **イ その他の取組**

- ・博士課程修了者等の初任給基準の見直し  
博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施
- ・テレワークに関する給与面での対応  
テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

### **ウ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備**

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する様々な取組を進める中で、給与面の課題<sup>(※1)</sup>に対応できるように、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組<sup>(※2)</sup>

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

#### **※1 【給与上対応すべき課題】**

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用の二ーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

#### **※2 【取組事項】**

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定

- ・ 65 歳定年を見据えた 60 歳前・60 歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力、実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

## **(2) 平均給与月額等**

令和 4 年 4 月 1 日時点における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者は 139,947 人（新規採用者、再任用職員等を除く。）であり、その平均給与月額は 405,049 円（平均年齢は 42.7 歳）となっています。昨年 4 月と比較すると国家公務員の平均給与月額は、2,104 円減少しています。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本府省が 448,153 円、管区機関が 405,444 円、府県単位機関で 390,569 円、その他の地方支分部局で 378,811 円となっています。（令和 4 年人事院勧告 参考資料第 1 表及び第 3 表）

## II 職員の給与に関する見解

職員の給与決定の基礎的条件である職員の給与と民間従業員の給与との較差、物価及び生計費等の動向並びに国家公務員に対する人事院勧告等は前記 I のとおりであり、これらに基づき、本委員会は次のとおり報告します。

### 1 本年の民間給与との較差に基づく給与改定【令和 4 年度実施】

#### (1) 改定の基本的な考え方及び必要性

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に対応した適正な給与を確保する機能を有するものです。地方公務員法に定める給与決定の諸原則を基本に、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、民間従業員の給与との均衡を図る給与の決定方法は、最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られるものと考えています。

本委員会は、地方公務員法は給与について均衡の原則を求めていることから、改定にあたっては、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、「職種別民間給与実態調査」の結果による地域の民間従業員の給与との均衡を図るよう改定することが必要であるとして、次に述べるような措置を講ずることが適当であると判断しました。

#### (2) 改定の基本方針

本年は、前記 I の 3 (1) のとおり職員の給与が民間従業員の給与を 409 円 (0.11%) 下回っていることから、月例給の引上げ改定を行うこととします。

改定にあたっては、基本的な給与である給料を引き上げることを原則に考え給料表の改定を検討しましたが、本年の公民較差では令和 4 年人事院勧告後の国の俸給表構造を基本とした改定が構造上難しいため、給料表での改定を見送ることとしました。

次に諸手当による月例給の改定について検討しました。地域手当は地域の民間給与水準を適切に反映するという趣旨で設けられたものであり、その改定により大多数の職員の月例給を引き上げることができます。このため地域手当の

改定が適当であると判断し、県内に勤務する職員に対して 4.6%としている支給割合を引き上げることとします。

特別給である期末・勤勉手当については、前記 I の 3 (2) のとおり、職員の年間の支給月数が民間の特別給の支給割合を 0.11 月分下回っていたため、民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数の引上げ改定を行うこととします。

### **(3) 改定すべき事項等【令和 4 年度実施】**

#### **ア 地域手当**

県内に勤務する職員に対する地域手当について、4.6%としている支給割合を 4.7%とします。

この改定は、本年 4 月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与とを均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施します。

#### **イ 期末・勤勉手当**

期末・勤勉手当については、民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を 0.1 月分引き上げ、4.40 月とします。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に反映し、本年度においては 12 月期の勤勉手当の支給月数を 0.95 月から 1.05 月へ引き上げ、令和 5 年度以降においては 6 月期及び 12 月期の勤勉手当の支給月数がそれぞれ 1.0 月となるよう配分します。

また、行政職給料表 10 級の特号給の適用を受ける職員及び再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については、0.05 月分それぞれ支給月数を引き上げます。

## **2 世代間の給与配分を適正化するための給料表見直し【令和 5 年度実施】**

### **(1) 基本的な考え方及び必要性**

#### **ア 現行の給料表の状況**

本県の行政職給料表の改定方針は、国の俸給表構造を基本とした上で、本県の公民較差を踏まえて一定の水準調整をすることとしています。直近では平成 27 年に同年の人事院勧告後の国の俸給表を基本として一定の水準調整

を行った給料表に改定しました。その後は現在に至るまで、各年の公民較差が小さかったことなどにより給料表の改定を行っていません。

一方、国においては平成 27 年の俸給表改定後、平成 28 年から令和元年まで 4 年連続で俸給表の引上げ改定を行いました。国は 4 回の改定の中で、民間の初任給との間に差があることなどを踏まえ、初任給及び若年層の俸給の引上げに重点を置いた改定を重ねてきました。

このような本県と国の改定状況の違いにより、平成 28 年以降、本県の給料表と国の俸給表の構造が徐々に離れていくこととなり、本県の給料表は国の俸給表と比較して若年層より中高年齢層に給料が厚く配分されている状況となりました。

このため本委員会は、令和元年以降、国や他の地方公共団体の給料水準と比較し、若年層はほぼ均衡しているのに対し中高年齢層が高くなっている状況は解消されるべきであることを、報告において言及してきました。

こうした中、人事院が本年の勧告において、若年層を大幅に引き上げ、中高年齢層は据え置くという俸給表改定を行ったことから、県の給料表と国の勧告後の俸給表の構造がさらに離れることとなりました。その結果、若年層は国が高く、中高年齢層は県が高いという状況となり、世代間の給与配分の見直しを速やかに行う必要があります。

## **イ 人材確保の必要性及び民間との初任給の差**

本県においては職員採用試験の受験者数の減少により近年の競争倍率が低下し続けていることなどから、人材の確保が重要な課題となっています。このような状況の中で、国や近隣の地方公共団体と比較すると若年層の給料水準が低くなっていることに加え、県内民間事業所との初任給の差も大きいことから、若年層の給料水準を引き上げる必要があると考えます。

## **ウ 公民較差を踏まえた給料表改定**

これまで本委員会では、アの状況を解消するため、毎年の公民較差の中で給料表を改定することを検討してきました。

しかし、現行の給料表の構造上、国の俸給表構造に本県の公民較差を踏まえた一定の水準調整をする方針により改定を行おうとすると、民間従業員の

給与が職員給与を上回るというプラス較差にもかかわらず一部引下げとなる号給があるなど、公民較差を適切に反映させた改定内容となりません。

今後も現行の給料表の状況、近年の公民較差の傾向及び国の俸給表改定の傾向から、公民較差の解消では適切な給料表改定を行うことが極めて困難であると考えます。

上記アからウの状況等を総合的に勘案し、本委員会としては、世代間の給与配分の適正化として、令和5年4月1日から現行の給料表を見直すことが適当であると判断しました。

## **(2) 措置すべき事項等【令和5年度実施】**

### **給料表の見直し**

現行の行政職給料表について、令和4年人事院勧告後の俸給表構造を基本として、給料総額の範囲内で一定の水準調整を行った給料表に改定することとします。この改定により、本県のA試験（大学卒程度）の初任給（1級29号給）は5,100円、C試験（高校卒程度）の初任給（1級9号給）は6,600円の引上げとなり、中高年齢層は最大で2,100円の引下げとなります。また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定することとします。

この改定は、令和5年4月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替えます。

また、給料表の見直しに伴い、新たに受ける給料月額が令和5年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置としてその差額を給料として支給します。経過措置の期間は、経過措置の適用者の状況等を勘案して、同年4月1日から令和6年3月31日までの1年間とします。

## **3 その他の課題**

### **(1) 定年の引上げによる給与に関する措置**

令和5年4月1日より国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、国におい

ては、定年引上げによる 60 歳を超える職員の俸給月額が 60 歳前の 7 割の水準に設定することとしています。

地方公務員についても地方公務員法の一部改正に伴い、定年が段階的に引き上げられることとなりました。地方公務員法は均衡の原則により国家公務員の給与を考慮することとしていることや公務としての類似性に鑑みて、本県においても、令和 5 年 4 月 1 日より国と同様に定年引上げによる 60 歳を超える職員の給料月額が 60 歳前の 7 割の水準に設定することとしました。

この取扱いは当分の間の措置であり、人事院は段階的引上げが完成する令和 13 年 3 月までに、60 歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう所要の措置を順次講ずることとしており、本委員会としてもその動向を注視していく必要があります。

## **(2) 在宅勤務に関する給与面での対応**

人事院は民間における実態等を踏まえ、国家公務員のテレワーク(在宅勤務)の実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワーク(在宅勤務)を行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進め、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめていくこととしています。本県においても令和 2 年 3 月から在宅勤務制度の運用が開始されていますが、給与面での対応については、国の検討状況等を注視し、必要な枠組みを検討していきます。

## **(3) 人事管理の課題に対応するための給与制度上の取組**

人事院は、I の 5 (1) ウのとおり、公務員人事管理に関する様々な取組を進める中で、若い世代の誘致・確保などの給与面の課題に対応するため、給与制度のアップデートに向けた取組を進めていくこととしています。

人事院は令和 5 年に骨格案を示すよう検討を進め、令和 6 年には成案を示すとしており、本委員会としてもその動向を注視していく必要があります。

### 第3 むすび

人事委員会は、地方公務員法に基づき設置され、人事行政に関する事項について調査し、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行う人事行政の専門機関として位置づけられています。

本報告の人事管理に関しては、多様な有為の人材確保、能力や適性に基づいた人材育成・活用、能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上、時間外勤務の上制限を踏まえた適正な労務管理、柔軟かつ多様な働き方の推進などに言及しましたが、これらはすべての職員が健康でやりがいを持って活躍することが必要との考えに基づき報告したものです。

また、給与に関しては、令和4年4月の公民較差を踏まえ、月例給については4年ぶりの引上げ、特別給については3年ぶりの引上げを勧告しました。さらに、令和元年以降の報告で課題として言及してきた世代間の給与配分の適正化を行うために、令和5年4月1日から現行の給料表を見直すこととしました。

職員におかれては、新型コロナウイルス感染症の影響により2年半を超えて厳しい環境が続く中、感染防止対策に取り組みながら、県民の安全・安心の確保を第一に日々職務に尽力されていることに心からの敬意を表します。

ロシアのウクライナ侵攻に伴うエネルギーや原材料価格の高騰の影響等により、経済・雇用情勢の先行きは不透明ですが、引き続き、使命感と高い倫理観を持ち、時代の変化とともに複雑化、多様化する課題にも果敢に取り組まれることを期待します。

県議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に対し深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請するとともに、報告で述べた諸課題の解決に向けた取組を実施されることを希望します。

## 別紙第2

# 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29年三重県条例第67号）、公立学校職員の給与に関する条例（昭和30年三重県条例第10号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成12年三重県条例第72号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年三重県条例第61号）を改正することを勧告する。

### I 令和4年4月の公民給与の較差に基づく給与改定のための関係条例の改正

1 職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）及び公立学校職員の給与に関する条例（以下「学校職員給与条例」という。）の改正

#### （1）地域手当

7級地のうち人事委員会規則又は人事委員会及び教育委員会が共同で定める規則で定める地域及び公署にあっては、地域手当の支給割合を100分の4.7とすること。

#### （2）勤勉手当

ア 令和4年12月期の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員

勤勉手当の支給割合を1.05月分（再任用職員にあっては、0.5月分）とすること。

（イ） 特定管理職員

勤勉手当の支給割合を1.25月分（再任用職員にあっては、0.6月分）とすること。

（ウ） 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

勤勉手当の支給割合を1.05月分とすること。

イ 令和5年6月期以降の支給割合

(ア) (イ) 及び (ウ) 以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.475月分)とすること。

(イ) 特定管理職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.2月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.575月分)とすること。

(ウ) 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.025月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(以下「任期付研究員条例」という。)及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例(以下「任期付職員条例」という。)の改正

期末手当

(1) 令和4年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

(2) 令和5年6月期以降の支給割合

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1.65月分とすること。

**II 世代間の給与配分を適正化するための給料表見直しに伴う関係条例の改正**

1 給与条例及び学校職員給与条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 経過措置

(1) による改定後の給料表の適用の日(以下「切替日」という。)の前日か

ら引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しない職員（人事委員会規則または人事委員会及び教育委員会が共同で定める規則（以下「規則」という。）で定める職員を除く。）に対しては、令和6年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（以下「差額」という。）を給料として支給すること。切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員で差額の支給を受ける職員との権衡上必要があると認められる職員または切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員で任用の事情等を考慮して差額の支給を受ける職員との権衡上必要があると認められる職員についても、規則の定めるところによりこれに準じて差額を支給すること。

## 2 任期付研究員条例及び任期付職員条例の改正

### (1) 給料表

現行の給料表を別記第2及び別記第3のとおり改定すること。

### (2) 経過措置

1 (2)の規定は、これを準用する。

## Ⅲ 改定の実施時期等

### 1 改定の実施時期

この改定は、令和4年4月1日から実施すること。ただし、Iの1の(2)のA及びIの2の(1)については、この勧告を実施するための条例の公布の日から、Iの1の(2)のイ及びIの2の(2)、IIについては令和5年4月1日から実施すること。

### 2 その他所要の措置

この改定に伴い、必要な所要の措置を講ずること。