

9 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況（令和3年）

第1 基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの
- ・ 本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

第2 職員の給与

1 民間給与の調査

企業規模・事業所規模50人以上の県内183民間事業所を抽出し、従業員6,418人の給与月額等を調査（完了率 85.2%）

2 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

職員と民間従業員の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

民間従業員の給与 A	職員の給与 B	較 差 C=A-B (C/B×100)
376,415円	376,460円	△45円 (△0.01%)

(2) 特別給（ボーナス）

民間において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

民間支給割合 A	職員支給月数 B	較 差 A-B
4.32月分	4.40月分	△0.08月分

3 給与改定の内容

(1) 給料表

民間給与とほぼ均衡していることから、改定を行わない。

(2) 期末手当・勤勉手当

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.10月分引下げ
4.40月分→4.30月分

4 実施時期

令和3年12月1日

ただし、令和4年度以降の期末手当・勤勉手当については令和4年4月1日

第3 人事管理に関する課題

1 人材の確保・育成・活用

- ・ 人口減少が進む中、行政組織の規模の適正化が課題となる一方で、多様化・複雑化する行政課題に対応し、質の高い県民サービスを継続的に提供していくため、職員の年齢構成の適正化を考慮しながら、将来を見据えて計画的に職員を採用していくことが必要
- ・ 受験者確保が困難な電気、機械、農業、林業、総合土木、建築の試験区分においては、高等専門学校・短期大学を卒業した者又は卒業見込みの者等であれば、22歳未満の者であっても大学卒業程度試験を受験できるよう、受験資格を拡大
- ・ 長野県のDXを担う人材を確保するため、大学卒業程度試験及び社会人経験者を対象とする職員採用選考において新たに「デジタル」区分を創設したほか、行政やその他の試験区分においても所定の情報処理試験に合格した者に対する加点措置を追加
- ・ 新型コロナウイルス感染症対策の観点から、感染状況が極めて深刻な状況下において、第1次試験を会場に集合せずにインターネット上で行うWebテストに切り替えるなどの変更を実施。公正性を十分確保しながら、来年度以降も試験方法のひとつとして検討
- ・ 県職員の仕事の内容や魅力を発信するため、YouTubeによるWeb説明会やWeb会議システムによるガイダンスを開催するとともに、職員募集ホームページの刷新、職員紹介動画の掲載などの取組を推進
- ・ 職員自らがキャリア形成意識を持ち、主体的に学び、成長できるよう、支援していくことが重要。管理・監督の立場にある職員が、適切なマネジメントを行い、部下職員に多様な経験を与え、気付きを促し、成長を支援するなど、人材育成を意識した取組を続けることが必要
- ・ 採用された職員が早期に職務に適応できるようなサポートをすることが必要。新規採用職員の多様化や行政課題の変化に対応する研修カリキュラム、またコロナ禍により対面でのコミュニケーションの機会が減少していることを踏まえた、適切なフォローが行われることが望まれる
- ・ 採用試験における女性受験者増加に向けた取組を進め、女性職員の職域の拡大を図りつつ、仕事と家庭を両立しながらキャリアを重ねられる職場環境づくりに一層取り組むことが重要
- ・ 身体障がい者に加え知的障がい者、精神障がい者の採用を進めるとともに、障がい者雇用率のみにとらわれることなく、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮され、職場に定着できるよう、活躍の場の拡大や合理的配慮を推進することが必要
- ・ 会計年度任用職員制度については、常勤職員の給与との均衡を図ること、休暇については、国の状況等を踏まえて必要な措置を講じるよう任命権者において取り組んでいるところ。引き続き多様な人材が活躍できる勤務条件を整備していくことが必要

2 仕事と家庭の両立支援

- ・ 職員が両立支援制度を気兼ねなく活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備、業務の割振りや代替職員の確保に努めるとともに、制度を活用する職員を職場全体でサポートする意識の醸成を図っていくことが重要
- ・ 小学校3年生までの子を養育する職員を対象に今年度新設された「子育て部分休暇制度」を活用し、小学校低学年の子の養育と仕事との両立が容易になることを期待
- ・ 不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、昨年度本県独自に新設された不妊治療休暇制度の周知、活用を含め、不妊治療を受けやすい職場環境を醸成することが必要
- ・ 人事院は、本年8月に行った「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」において、育児休業の取得回数制限の緩和のほか、非常勤職員も含めた不妊治療休暇の新設等、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための様々な措置について言及しており、本県においても国や他の都道府県の動向を注視し、検討していくことが必要

3 良好な勤務環境の整備等

- ・ 職員に時間外勤務を命ずることができる上限を、原則1年について360時間、通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に当該時間を超えて時間外勤務を命ずる場合においても1年について720時間等と設定
- ・ 大規模災害への対処その他重要な業務であって、公務の運営上真にやむを得ないものと任命権者が認める特例業務等を上限時間を超えて命じた場合、任命権者は当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行うことが必要
- ・ 非常時の体制拡充や一層の業務の効率化・平準化等を図り、特例業務等を命ずる場合であっても、可能な限り時間外勤務を縮減することが必要
- ・ 本委員会は、労働基準監督機関として、引き続き上限時間を超えた時間外勤務の状況を確認しながら、対象事業所に対する指導に努める
- ・ 公務運営の必要上、やむを得ず長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合については、医師による面接指導が適切に行われることが重要
- ・ 長時間労働是正の取組推進や、職員の健康管理の観点からも、管理・監督の立場にある職員を含めた全ての職員の時間外勤務及び在庁・在校の状況を把握することが必要。任命権者にあつては、勤務時間を客観的な記録を基礎として確認し、記録することを徹底した上で、時間外勤務や在校等時間の縮減につなげることが必要
- ・ Web会議の推進、テレワークの普及促進や時差勤務の活用など、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、業務の効率化や職員の働き方の見直しを進め、いかなる環境下においても必要な公務サービスを提供できる体制を整備することが必要
- ・ 風通しのよい組織づくりに努め、コンプライアンスをより一層推進していくことが重要。各種ハラスメントについて、防止対策の実施や拡充が義務化されたことを踏まえ、引き続き明るく働きやすい職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 職員の心の健康は、職員が能力を十分発揮して、最高品質の行政サービスを提供する上で、極めて重要。心の健康問題で休職処分された職員の割合が増加した原因や背景の分析を行い、ストレスチェックの結果を踏まえ職場環境の改善を行うなど、メンタルヘルス対策を進めていくことが必要
- ・ 年次休暇等を有効に活用し、健康保持や仕事と家庭の両立のため、個々の職員の希望や職場の状況に応じて、引き続き取得促進に向けた取組を推進していくことが必要

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 令和5年度から国家公務員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることに伴い、地方公務員についても同様の措置を講ずることを定めた「地方公務員法の一部を改正する法律案」が成立。今後は国や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情を踏まえて、円滑に定年の引上げができるよう計画的に検討を進めていくことが必要
- ・ 定年の引上げに伴い、国家公務員の給与等については、当分の間、職員の俸給月額を、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とすることなどの措置が講じられることを踏まえ、地方公務員法第24条に定める均衡の原則に基づき、本県においても同様の措置を講ずることが必要
- ・ 55歳を超える職員については、国や多くの都道府県において勤務成績が特に良好である場合を除き昇給しないこととしている状況や、定年の引上げに伴い60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう国家公務員の給与制度について今後所要の措置が講じられる予定であることを踏まえ、本県においても55歳を超える職員の昇給抑制を早急に実施することが必要
- ・ 定年引上げ期間中の新規採用者数の計画においては、退職者数のみならず、育児休業等で休職する職員数も見込み、実人員のコントロールが随時適切に行われることが望まれる
- ・ 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、職員個々の能力や実績を的確に把握することが一層必要。管理・監督の立場にある職員には、部下職員との適切なコミュニケーションを図ることにより、業務の進捗状況等を的確に把握した上で、適正に評価することが求められる
- ・ 人事評価を適正に実施した上で、その結果を任用、給与、分限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必要