

報 告

本委員会は、職員の給与、民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与並びに生計費等について調査、研究するとともに、あわせて職員の人事管理に関して取り組むべき課題について検討しました。その概要は、次のとおりです。

第 1 職員の給与

1 職員の給与等の状況

本年 4 月現在の職員の給与等の実態を明らかにするため、「令和 3 年職員給与等実態調査」を実施しました。

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第 1 表～第 15 表のとおりです。

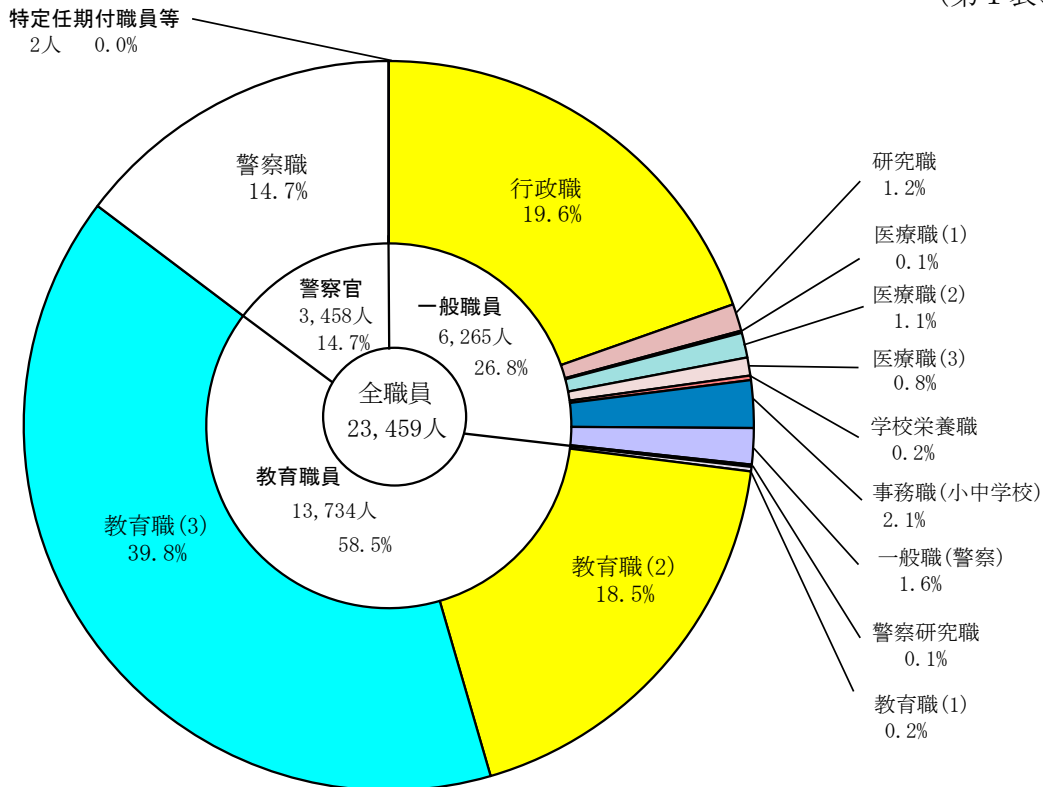
(1) 職員構成等

職員数は 23,459 人で、その内訳は、一般職員 6,265 人、教育職員 13,734 人、警察官 3,458 人及び特定任期付職員等 2 人です。

職員の平均年齢は 43.5 歳、平均経験年数は 21.0 年です。

また、男女別構成では、男性 62.7%、女性 37.3%です。

(第 1 表、第 4 表)



(2) 平均給与月額

ア 職員の平均給与月額（給料、教職調整額、扶養手当、地域手当、住居手当等の合計額）は、下表のとおり 394,358 円で、昨年と比べて 1,892 円減少しています。

（第 1 表、第 3 表）

区 分	全職員	一般職員	教育職員	警察官	特定任期付職員等
平均給与月額	394,358 円	369,672 円	415,329 円	355,596 円	737,630 円

（注）平均給与月額は、給料（給料の調整額を含む。）、教職調整額、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び義務教育等教員特別手当の合計額です。

イ 扶養手当

扶養手当の受給職員数は 10,153 人（全職員の 43.3%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 21,127 円（昨年と比べて 51 円の減少）、職員 1 人当たりでは 9,144 円（同 223 円の減少）となっています。

（第 9 表）

ウ 住居手当

住居手当の受給職員数は 6,007 人（全職員の 25.6%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 25,359 円（昨年と比べて 160 円の増加）、職員 1 人当たりでは 6,493 円（同 346 円の増加）となっています。

（第 11 表）

2 民間給与の調査

本年 4 月現在の民間従業員の給与等の実態を把握するため、「令和 3 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、人事院と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 899 事業所のうちから無作為に抽出した 183 事業所を対象に調査を実施しました。この調査では、民間給与との比較を行っている行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（以下「比較職員」という。）と類似すると認められる事務・技術関係職種等に該当する従業員 6,418 人について、本年 4 月分として支

払われた給与月額等を調査しました。また、給与改定の状況等についても調査しました。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ました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となりましたが、民間事業所からの格段の御理解と御協力をいただき、職種別民間給与実態調査の調査完了率は85.2%と非常に高いものとなり、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なっています。

(2) 調査結果の概要

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第16表～第28表のとおりであり、このうち主な内容は、次のとおりです。

ア 給与改定の状況

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は24.4%（昨年32.9%）、ベースアップを中止した事業所は18.3%（同14.6%）となっています。なお、ベースアップの慣行のない事業所は57.3%（同52.5%）となっています。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所は89.2%（昨年87.0%）、定期昇給を中止した事業所は3.4%（同2.1%）となっています。

（第17表、第18表）

イ 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で60.8%（昨年48.7%）、高校卒で44.2%（同38.8%）となっています。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で39.2%（同31.8%）、高校卒で33.1%（同39.2%）となっています。一方、初任給を据置きとした事業所の割合は、大学卒で60.8%（同68.2%）、高校卒で66.9%（同60.8%）となっています。

なお、初任給を減額した事業所は、大学卒、高校卒ともにありませんでした。

（第19表）

3 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

職員給与を民間給与と比較するに当たっては、民間給与を精確に職員給与に反映させるため、単純な平均給与額の比較でなく、職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士で、その給与額を対比する方法（ラスパイレス方式）が適当であると考えます。

本委員会では、「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員については一般の行政事務を行っている常勤の比較職員、民間従業員については比較職員に相当する職種にある者のうち、役職、年齢、学歴が対応すると認められるものを比較の対象として本年4月分の給与額を精緻に比較しました。

比較した結果、下表のとおり比較職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均45円（0.01%）上回っていました。

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

- (注) 1 民間従業員及び比較職員ともに本年度の新規採用者は含まれていません。
2 民間従業員の給与の額には、通勤手当及び時間外手当は含まれていません。
3 比較職員の給与の額には、給料（給料の調整額を含む。）、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当が含まれます。

(2) 特別給

民間事業所において、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特別給（ボーナス）は、下表のとおり所定内給与月額額の4.32月分に相当しており、職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月分上回っていました。

(第23表)

民間従業員の特別給の年間支給割合		職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数	
下半期	1.97月	下半期	2.20月
上半期	2.35月	上半期	2.20月
計	4.32月	計	4.40月

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間です。

4 国家公務員等の給与との比較

昨年4月現在における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける職員の給料月額とを、学歴別、経験年数別に国家公務員を基準とするラスパイレ方式により比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は100.3で、0.3ポイント高い状況となっています。

上記指数の都道府県の平均は100.0であり、この数値と比べると、0.3ポイント高い状況となっています。

また、民間給与との比較を行っている本年4月の国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員（139,627人、平均年齢43.0歳）の給与が407,153円であるのに対し、本県の比較職員（5,258人、平均年齢44.9歳）の給与は376,460円となっています。

5 物価、生計費等

(1) 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ長野市では0.3%（全国は0.4%）低下しています。

また、本委員会が総務省の家計調査を基に算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の長野市における本年4月の標準生計費は、それぞれ187,470円、198,910円及び210,330円となっています。

(第29表、第30表)

(2) 民間賃金の動向

厚生労働省の毎月勤労統計調査報告によると、民間事業所（規模30人以上、パー

トタイム労働者を含む。)における本年4月の所定内給与は、本県では249,891円で昨年4月(255,528円)に比べ減少しています。

(第30表)

(3) 雇用情勢

長野労働局によると、本年4月の有効求人倍率は、本県では1.30倍で昨年4月(1.29倍)に比べ上昇しています。

(第30表)

6 本年の給与に係る改定

(1) 基本的な考え方

人事委員会による給与勧告は、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です。

本委員会では、従来から、職員の給与について、社会一般の情勢に適応するよう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とともに、生計費も考慮し、改定を行ってきました。このうち、給与の制度的側面(給料表の構造や手当の種類・内容等)については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の給与制度に準じることを基本とし、一方、給与水準については、国、他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域の民間給与水準を重視し、これら全体として、民間、国、他の都道府県等との均衡を図ることとしています。

(2) 給与の改定

職員給与と民間給与とを比較したところ、月例給については、前記のとおり、比較職員の給与が民間従業員の給与を45円(0.01%)上回っており、特別給については、職員の支給月数が民間従業員の支給割合を0.08月分上回っています。

次に国の情勢をみると、人事院においては、本年8月、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告及び勧告を行いました。その中で、月例給について

は、民間給与との比較の結果、国家公務員給与が民間給与を 19 円 (0.00%) 上回っていました。民間給与との較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定を行わないこととしています。

期末手当及び勤勉手当については、国家公務員の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を上回っていることから、支給月数を 0.15 月分引き下げ、4.30 月分とすることとしました。支給月数の引下げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしています。

他の都道府県人事委員会の給与勧告においても、公民較差を踏まえ、おおむね同様の方針により報告及び勧告がなされています。

本委員会は、これら諸事情を総合的に勘案した結果、職員給与については、次のとおり判断します。

ア 月例給

前記のとおり、本年 4 月時点で、比較職員の月例給が、民間従業員の給与を 45 円 (0.01%) 上回っています。

職員給与については、職員の給与と民間従業員の給与がほぼ均衡していることから、給料表等の月例給の改定を行わないことが適当であると判断します。

イ 期末手当及び勤勉手当

本年の調査では、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を 0.08 月分上回っていました。

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と比較し、0.05 月単位で改定を行ってきており、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の特別給の支給割合を踏まえ、支給月数を 0.10 月分引き下げることとします。

なお、支給月数については、民間の特別給の支給状況並びに国及び他の都道府県の状況を踏まえ、期末手当を 0.15 月分引き下げ、勤勉手当を 0.05 月分引き上

げることとします。本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、同月期の勤勉手当を引き上げることとし、令和4年度以降においては、期末手当及び勤勉手当が、6月期及び12月期においてそれぞれ均等になるよう支給月数を定めることとします。

また、再任用職員、特定任期付職員及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0.05月分引き下げることとします。本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとします。

7 実施の要請

人事委員会では、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するよう地方公務員法の規定に基づき勧告を行っています。

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、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請します。

第2 人事管理に関する課題と取組

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、新型コロナウイルス感染症対策や災害対応を始め、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進やゼロカーボン実現等、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には、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必要があります。

2021年度国家公務員採用総合職試験では申込者数が大きく減少したほか、若年人口の減少などを背景に全国の都道府県の大学卒業程度試験の受験者数も減少傾向にある等、職員採用を取り巻く情勢は厳しくなっています。このため、本委員会では職員採用試験や職員採用選考において、より多くの方に受験いただけるよう、様々な見直しを行ってきました。

多様な有為の人材を確保するため、昨年度から大学卒業程度試験（「行政B〔SPI方式〕」、技術職種）及び社会人経験者を対象とする職員採用選考の教養試験に替えて、多くの民間企業の採用試験で使用されているSPI3（基礎能力検査）を導入し、民間企業への就職を目指している人も受験しやすくなりました。

なお、大学卒業程度試験の一部の技術職種については、SPI3の導入や大学等への訪問など積極的な広報活動を行っているものの、十分な受験者の確保が難しい状況が続いています。引き続き広報活動を積極的に行いつつ、今年度から特に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、受験資格を拡大しました。

さらに、長野県のDXを担う人材を確保するため、今年度の秋に実施した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しました。

今後も、多様な有為の人材の採用に向けて、民間企業や他の地方公共団体等における採用試験・選考活動の取組の動向も注視しつつ、社会情勢の変化に即した職員採用試験制度の見直しを逐次行っていきます。

また、新型コロナウイルス感染症対策の観点からは、感染状況が極めて深刻な状況であった本年8月下旬から9月中旬に予定していた第1次試験において、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行いました。Webテストについては、住所地にかかわらず受験できるメリットがある一方、替玉受験など不正防止に対応する必要があります。第2次試験において能力の確認をすることで、試験の公正性を十分確保することとし、来年度以降も試験方法のひとつとして検討していきます。

幅広い受験者の確保に向けた広報活動においては、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進めてきたところです。今後も動画やSNSなど、インターネットを効果的に活用した広報活動を強化し、積極的な人材確保策を展開していきます。

本県職員の在職状況は、40歳台から50歳台の職員が全体の約61%を占め、年齢構成や経験年数に著しい偏りが生じています。今後、10年から20年かけて組織の若返りが進む中で、次世代の県政を担う若手・中堅職員の育成はますます重要な課題となっています。

本県では、平成31年3月に「長野県職員育成基本方針」を改定し、外部環境の変化を自ら分析し、自律的に行動する職員の育成に取り組んでいるところです。職場における人材育成（OJT）の効果的な実施に向けた職場環境の整備や、資格取得、外部研修等の受講支援、地域活動等への積極的な参加を支援するための取組を引き続き推進し、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です。

そのためには、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です。

また、専門試験を課さない大学卒業程度試験「行政B〔SPI方式〕」や社会人経験者採用の広がりなど採用試験方法の多様化に伴い、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です。そのため、新規採用職員を対象として、人材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ます。

職員に占める女性の割合は年々増加していますが、女性活躍推進の観点から、今後もし引き続き職務に関する体験談や仕事と家庭の両立の実践例を効果的に発信するなど、採用試験における女性受験者増加に向けた取組を進めていくことが重要です。また、女性職員の登用を推進するため、女性職員が多様な職務経験を積むことができるよう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です。

障がい者の採用や活躍の場の拡大も重要な課題です。障がい者を対象とする職員の採用選考にあたっては、これまでも拡大文字や点字での出題、手話通訳者の配置等の配慮を行ってきたところです。今後も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、任命権者にあっては、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です。

昨年4月から新設された会計年度任用職員制度については、給与に関しては類似の職務に従事する常勤職員の給与との均衡を図ること、また、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です。引き続き国や他の都道府県の動向を注視しながら、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です。

2 仕事と家庭の両立支援の推進

性別にかかわらず育児や介護等により、働く時間に制約がある職員が増えています。

仕事と家庭の両立を支援し、安心して働き続けることができる職場環境を整備することは、多様な有為の人材を確保し、キャリア形成を継続し、その能力を最大限に発揮してもらうためにも極めて重要です。

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です。

今年度、小学校3年生までの子を養育する職員を対象とし「子育て部分休暇制度」が新設されました。こうした制度により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が期待されます。

不妊治療と仕事の両立も重要な課題です。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です。

男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進することは、男性職員が育児に参画する時間を確保するだけでなく、パートナーである女性の仕事と家庭の両立にも有効な手段です。

人事院は、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の方策の一つとして、育児休業に関する制度を改正することが適当と認め、本年8月に「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」を行いました。この意見申出では、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います。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です。

また、育児休業法の改正など意見申出が行われた以外のことについても、現行の各種制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、柔軟で多様な働き方を可能とするための勤務時間制度や休暇制度の導入について、国や他の都道府県、民間労働法制の動向等を注視し、今後も検討していくことが必要です。

3 良好な勤務環境の整備等

長時間勤務の是正は、職員の健康保持等から重要な課題です。平成31年4月から「職員の勤務時間及び休暇等に関する規則」の改正により、職員に時間外勤務を命ずることができる上限を設けました。原則として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時間等と設定しています。さらに、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命ずる場合にあつては、これらの上限時間を超えて時間外勤務を命ずることができることとしていますが、その場合に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としています。

任命権者においては、これらを踏まえて時間外勤務の縮減に取り組んでいるところです。令和2年度において、任命権者が行った当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証についての報告を取りまとめたところ、要因の主なものは、新型コロナウイルス感染症への対応に係る業務や、令和元年東日本台風災害及び令和2年7月豪雨災害に係る復旧業務等でした。

このうち、新型コロナウイルス感染症への対応に係る業務においては、全ての業務の優先度を区分し、コロナ対策等に重点的に人的資源を投入できる体制の構築及び会計年度任用職員の採用・配置による体制の強化、また、令和元年東日本台風災害に係る復旧対応業務においては、各部局及び他府県等からの短期・長期の応援職員の受入等の対応を講じた他、管理・監督の立場にある職員のマネジメントにより特定の職員への業務負担の集中緩和を図ってもなお、やむを得ず生じたものであったとの分析・検証がなされています。今後も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です。

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ていきます。

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、職員の心身の健康を確保するため、医師による面接指導が適切に行われることが重要です。そのためには、所属において時間外・休日勤務時間が1か月当たり100時間以上を超えた職員や2か月から6か月の平均で80時間を超えた職員等を確実に把握し、本人にその旨通知するとともに、医師の面接指導を受けるよう積極的に勧め、職員の健康管理に努める必要があります。

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です。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必要があります。

職員の健康保持のみならず、限られた人員や財源のもとで多様化・複雑化する行政課題に対応し成果を挙げるためには、同時に働き方改革にも積極的に取り組むことが重要です。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必要があります。

県民の信頼と期待に応えていくため、職員同士が気軽に相談、情報共有できる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何よりも重要です。

昨年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が施行されました。地方公共団体においても、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ました。本県では各任命権者において、職場等におけるハラスメント防止のための要綱が定められ、パワーハラスメントに限らずセクシュアルハラスメントやその他のハラスメントの防止が規定されています。今後も研修等を通じて職員への周知及び指導を進め、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です。

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、極めて重要です。任命権者から報告のあった令和2年度の休職処分を集計し

たところ、心の健康の問題により休職処分された職員の割合は77.0%と、令和元年度の71.1%と比較すると5.9ポイント増加しました。任命権者においては、その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必要があります。

年次休暇の平均取得日数は、令和2年は10.79日と令和元年と比較すると0.12日減少しました。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です。

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

平成30年8月に人事院が行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を受け、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が本年6月に成立し、令和5年度から国家公務員の定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げることとされました。これに伴い、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」が成立しました。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必要があります。

定年の引上げに伴い、国家公務員の給与については、当分の間、職員の俸給月額は、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ます。60歳以後定年前に退職した者の退職手当については、60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当が算定されます。これらの措置を踏まえ、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必要があります。

本県では、55歳を超える職員については、勤務成績が良好な場合の昇給号俸数を1号俸としていますが、国は世代間の給与配分の適正化の観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑え、官民の給与差を縮小するため、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ます。また、多くの都道府県においても国と同様の昇給抑制を実施しているところでは、こうした状況や、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必要があります。

定年引上げ期間中は、定年退職者がいない年度が生じますが、総務省からは、この期間中においても一定の新規採用者を継続的に確保することが必要との認識が示されています。加えて、若手職員中の女性職員比率の向上や男性職員の育児休業取得促進といった取組が進み、毎年一定の休業者が見込まれる中、仕事と家庭の両立支援策を活用する上で、技術職員を含め育児休業中の代替職員の有無は大きな影響があります。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ます。

また、定年引上げ期間中は、現行の再任用制度が存置されることとなるため、今後も再任用希望者の意欲や能力、適性等に応じて、適切な業務や職位へ配置する等、本県の実情を踏まえた環境整備に努めることが必要です。

人事評価は、任用、給与、分限等あらゆる人事管理の基礎となるものです。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、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となります。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ます。

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です。