

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年10月

宮崎県人事委員会





宮人委職第1106号

令和3年10月8日

宮崎県議会議長 中野一則 殿

宮崎県知事 河野俊嗣 殿

宮崎県人事委員会

委員長 濱砂公一

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、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。

この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。



## 目 次

別紙第1 報 告	1
I 職員の給与について	
1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方	1
2 職員の給与の状況	2
3 民間の給与の状況	3
4 職員給与と民間給与との比較	6
5 国家公務員及び他の都道府県職員との給与比較	7
6 物価・生計費	9
7 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告	9
8 本年の給与の改定等	10
II 公務運営の改善について	
1 人材の確保・育成	12
2 女性職員の活躍推進	14
3 障がい者雇用の推進	14
4 働き方改革と勤務環境の整備	15
5 定年の引上げ等による高齢層職員の能力及び経験の活用	25
6 会計年度任用職員制度の適正な運用	25
7 信頼の確保	26
III 勧告実施の要請	28
別紙第2 勧 告	29
別添1 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告	31
別添2 参考資料	39
1 職員給与関係資料	42
2 民間給与関係資料	83
3 生計費及び労働経済関係資料	98



## 報 告

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項及び給与、勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究を行い、給与等に関する報告及び勧告を行ってきた。

本年においても、職員の給与及び公務運営上の諸課題について検討を行ったので、その検討結果の概要を次のとおり報告する。

### I 職員の給与について

#### 1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、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る。また、給与勧告を通し、適正な給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるとともに、職員の給与について、県民の理解と納得を得ることにもつながっているものと考えらる。

職員の給与については、地方公務員法の規定により、「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の従事者の給与その他の事情を考慮して定める」とされている（均衡の原則）。このため、本委員会は、実地に調査した民間事業の従事者の給与をはじめ、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に考慮して、給与水準の改定や給与制度の見直しを行ってきた。

今後とも、職員の給与決定に当たっては、このような考え方にに基づき検討を行っていくことが必要である。

## 2 職員の給与の状況

この報告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号）、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年宮崎県条例第26号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮崎県条例第1号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職又は医療職の給料表の適用を受けている。

これらの職員について、本委員会は令和3年4月1日現在で「令和3年県職員給与等実態調査」を実施した。職員及びそのうちの行政職給料表適用職員（以下「行政職員」という。）の給与の状況については、別添2参考資料のとおりであり、その主な調査結果は、表1のとおりである。

表1 令和3年県職員給与等実態調査の概要

給料表の区分	職員数	平均年齢	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
			男	女	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職員	人 14,726	歳 42.8	% 61.7	% 38.3	% 80.4	% 5.9	% 13.1	% 0.6
うち行政職員	4,186	41.9	73.1	26.9	70.8	2.3	25.2	1.8

※1 「行政職員」とは、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用を受ける職員のことである。

※2 学歴別人員構成比の計は、四捨五入の関係で必ずしも100%にはならない。

給料表の区分	平均給与月額	給料の月額	扶養手当	地域手当	管理職手当	住居手当	その他
全職員	円 375,628	円 348,931	円 10,055	円 461	円 5,340	円 7,555	円 3,285
うち行政職員	344,462	318,233	10,395	891	6,233	7,487	1,222

※1 「その他」は、初任給調整手当、特勤勤務手当、へき手当及び単身赴任手当（基礎額）の合計額である。

※2 各欄の計は、四捨五入の関係で必ずしも平均給与月額とは一致しない。



なお、本県においては、平成18年度の「給与構造改革」や平成27年度の「給与制度の総合的見直し」に基づき、国に準じて、民間賃金水準の低い地域の実情をより反映させるための給料表水準の引下げをはじめとした給与制度全般にわたる見直しを行ってきた。

その結果、表2のとおり、職員の平均給与月額水準は、年々下がってきている。

**表2 職員の平均給与月額推移**

		H18	H19	H20	H21	H22	H23
全職員	平均給与月額(円)	407,584	404,040	401,499	398,150	394,896	394,537
	平均年齢(歳)	42.0	42.4	42.7	42.9	43.0	43.3
うち 行政職員	平均給与月額(円)	388,034	383,353	380,216	374,886	368,770	368,296
	平均年齢(歳)	42.6	43.0	43.2	43.2	42.9	43.2

  

		H24	H25	H26	H27	H28	H29
全職員	平均給与月額(円)	392,808	391,276	390,221	387,609	387,060	384,677
	平均年齢(歳)	43.5	43.6	43.7	43.8	43.8	43.7
うち 行政職員	平均給与月額(円)	365,004	362,686	360,124	356,409	355,175	352,973
	平均年齢(歳)	43.1	43.2	43.0	42.9	42.8	42.7

  

		H30	H31	R2	R3
全職員	平均給与月額(円)	382,350	380,226	377,688	375,628
	平均年齢(歳)	43.4	43.2	43.0	42.8
うち 行政職員	平均給与月額(円)	351,508	349,127	347,110	344,462
	平均年齢(歳)	42.6	42.3	42.2	41.9

※1 平均給与月額とは、給料の月額、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当、その他の合計である。

※2 各年とも4月1日現在の数値である。

### 3 民間の給与の状況

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所 317事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 138事業所を対象として「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、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。

その結果、131事業所の調査が完了した。

この調査では、公務に類似すると認められる職務に従事する従業員について、役職段階、学歴、年齢、本年4月分として支払われた給与月額等を調査するとともに、事業所単位に給与改定の状況、諸手当及び特別給（ボーナス）の支給状況等について調査した。

民間給与の状況については、別添2参考資料のとおりであり、その主な調査結果は次のとおりである。

### 〔初任給の状況〕

新規学卒者の採用を行った事業所の割合及び新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表3に示すとおりである。新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で26.4%（昨年34.0%）、高校卒で26.6%（同37.6%）となっており、昨年に比べ減少している。

表3 民間における初任給の改定状況等

学 歴	新規学卒者の採用を行った事業所の割合					初任給の 平均額
	採用 あり	初任給の改定状況			採用 なし	
		増額	据置き	減額		
	%	%	%	%	%	円
大学卒	26.4	(37.8)	(62.2)	(0.0)	73.6	192,931
高校卒	26.6	(31.8)	(65.5)	(2.7)	73.4	154,206

※（ ）内は、採用がある事業所を100とした割合である。

### 〔給与改定の状況〕

表4に示すとおり、係員（上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の従業員をいう。以下同じ。）について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.3%で昨年（31.1%）に比べると減少し、ベースアップ中止が増加している。

表 4 民間における給与改定の状況

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	ベア慣行なし
	%	%	%	%
係 員	26.3	13.4	0.0	60.3
課長級	21.6	14.0	0.0	64.4

また、表 5 に示すとおり、係員について、定期的に行われている昇給を実施した事業所の割合は84.9%と昨年（82.9%）に比べて増加している。

昇給額については、昨年より増額となっている事業所の割合は24.6%と昨年（26.3%）に比べてやや減少し、減額となっている事業所の割合も6.7%と昨年（10.2%）に比べて減少している。

表 5 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給				定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給 実 施	増額	減額	変化なし		
	%	%	%	%	%	%	
係 員	84.9	84.9	24.6	6.7	53.6	0.0	15.1
課長級	77.2	76.4	23.3	5.2	47.9	0.8	22.8

※ ベースアップ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。

### 〔特別給の支給状況〕

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所定内給与月額に対する特別給（ボーナス）の支給割合は、表 6 に示すとおり 4.34 月分に相当している。

表 6 民間における特別給の支給状況

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	298,802円
	上半期 (A 2)	297,588円
特別給の支給額	下半期 (B 1)	625,763円
	上半期 (B 2)	669,318円
特別給の支給割合	下半期 (B 1 / A 1)	2.09月分
	上半期 (B 2 / A 2)	2.25月分
	年間計	4.34月分

※1 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月から同年7月までの期間をいう。

※2 所定内給与月額は、特別給の支給された月の決まって支給する給与の支給総額から時間外手当総額を除いた額である。

#### 4 職員給与と民間給与との比較

##### (1) 月例給

職員と民間との給与比較について、本委員会は、前記2の「令和3年県職員給与等実態調査」及び前記3の「令和3年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては行政職員、民間においてはこれと類似すると認められる職種の従業員について、役職段階、学歴及び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（ラスパイレス方式）を行った。その結果、表7に示すとおり、職員給与が民間給与を229円（0.07%）下回っている。

表 7 職員給与と民間給与との較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A - B) $\left[ \frac{(A - B)}{B} \times 100 \right]$
350,132円	349,903円	229円 (0.07%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

なお、職員と民間との比較に当たって使用した給与種目は、表8のとおりである。

表8 公民比較における比較給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与（※1）から時間外手当（※2）及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額を含む。）、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当

※1 職種別民間給与実態調査における「きまって支給する給与」をいい、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される全ての給与をいう。

※2 職種別民間給与実態調査における「時間外手当」をいい、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

## (2) 特別給

職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は4.45月であり、前述した民間の支給割合4.34月分を上回っている。

## 5 国家公務員及び他の都道府県職員との給与比較

国家公務員と地方公務員との給与水準の比較については、諸手当を含まず、給料月額を学歴や経験年数を揃えてラスパイレス比較をする方式が定着している。

この方式によると、表9のとおり、国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県行政職員の指数は97.5と、2.5ポイント低い。

また、当該指数の都道府県の平均は100.0であり、本県は2.5ポイント低い状況となっている。

表9 都道府県のラスパイレス指数の状況

(令和2年4月1日現在)

宮 崎 県	97.5
都道府県平均指数	100.0
指数分布区分	都道府県数
102以上	2
100以上 102未満	19
98以上 100未満	22
96以上 98未満	3
96未満	1
国	100.0

※1 令和2年地方公務員給与実態調査（総務省）より作成したものである。

※2 「ラスパイレス指数」とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数である。

次に、全国の国家公務員と職員の平均給与月額（単純平均）を比較したところ、表10のとおりとなっている。

なお、国家公務員との給与水準比較については、公民較差の算定の手法により、県内の国家公務員の給与（諸手当を含む。）と比較する方法も考えられるが、比較対象数が少ない等の様々な課題がある。

表10 職員と国家公務員の平均給与月額等の比較

区 分	年 齢	平均給与月額						
		給料の月額 (俸給の月額)	扶養手当	地域手当等	管理職手当 (俸給の特別調整額)	住居手当	その他	
職員（行政職員）（A）	歳 42.6	円 349,903	円 323,078	円 10,718	円 910	円 6,468	円 7,462	円 1,268
国家公務員（行政職俸給表（一）適用職員）（B）	43.0	407,153	325,827	9,273	43,601	12,681	6,647	9,124
差（A-B）	△0.4	△57,250	△2,749	1,445	△42,691	△6,213	815	△7,856

※1 職員、国家公務員ともに本年度の新規採用者は含まれていない。

※2 「給料の月額」は、給料の調整額を含む。

※3 「その他」は、初任給調整手当、特勤手当、へき手当及び単身赴任手当（基礎額）等の合計額である。

※4 各欄の合計は、四捨五入の関係で平均給与月額と一致しない場合がある。

## 6 物価・生計費

### (1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べ、全国においては0.4%、宮崎市においては0.5%それぞれ低下している。

### (2) 標準生計費

本委員会が家計調査（総務省統計局）における勤労者世帯分を基礎に算定した本年4月の宮崎市における標準生計費は、2人世帯で181,380円、3人世帯で201,160円、4人世帯で220,960円となっている。

## 7 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院においては、国会及び内閣に対して本年8月10日に、国家公務員の給与等に関する報告及び勧告（以下「人事院勧告」という。）を行ったところである。

このうち、本年の官民較差に基づく給与改定について、まず月例給については、民間給与との較差が△19円（0.00%）となり、このように較差が極めて小さく、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いるとして、月例給の改定は行わないこととする報告がなされたところである。

また、特別給については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を現在の4.45月から0.15月分引下げ、4.30月とする旨の勧告がなされている。

なお、本年の人事院勧告の概要は、別添1のとおりである。

## 8 本年の給与の改定等

### (1) 給与改定の考え方

本委員会における職員の給与改定に係る基本的な考え方については冒頭に述べたとおり、地方公務員法に定める「均衡の原則」に基づくこととしている。

また、この均衡の原則については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）において、「給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきこと」、「給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきこと」、さらに、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安とすべきこと」などの考え方が示され、国もこの考え方に立って技術的助言等を行っているところである。

そのため、本年においても、例年同様、このような考え方に基づき、職員の給与決定の要素となる国家公務員及び他の都道府県職員の給与並びに民間従業員並びに物価・生計費等の状況を踏まえ、次のとおり判断した。

### (2) 改定の内容等

#### ア 月例給

本年4月の月例給における職員給与と民間給与との比較を見ると、前記4(1)のとおり職員給与が民間給与を229円(0.07%)下回っているものの、較差が小さく、また、本年の人事院報告においても概ね同様の状況にあり、結果として改定を行わないとしていることから、本年は、月例給の改定を行わないことが適当である。



## イ 特別給

前記 4 (2) のとおり、職員の支給月数4.45月は、民間の支給割合4.34月分を0.11月分上回っている。

このため、民間の支給割合との均衡を図るよう、支給月数を0.10月分引下げ、4.35月分とすることが適当である。

その際、支給月数の引下げ分は、人事院勧告及び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0.10月分引き下げ、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配分することが適当である。

## (3) その他

人事管理の必要性により、毎年度、県内各地の勤務公署への配置換えが行われており、本県の地理的状況や交通事情等から、多くの職員が通勤手段として、特別急行列車や高速自動車国道その他の交通機関等（以下「特急列車等」という。）を利用しているが、これら特急列車等を利用する職員の中には、長距離通勤による心身の負担に加え、相当の経済的負担が生じるケースも見られるところである。

一方、コロナ禍の中で、早出、遅出等の柔軟な働き方が推奨されているが、長距離通勤者は時間的制約も多く、通勤に負担の少ない職員と比較して、ワーク・ライフ・バランスの実現が容易でない現状もある。

任命権者においては、このような本県の交通事情や職員の状況等を踏まえ、通勤手当の在り方について総合的に検討していく必要がある。

## Ⅱ 公務運営の改善について

### 1 人材の確保・育成

本格的な少子高齢・人口減少社会を迎え、社会経済情勢が大きく変化する中、新型コロナウイルス感染症対策などの新たな課題や複雑・高度化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、優れた資質と公務に対する強い意欲を持った多様で有為な人材を確保・育成するとともに、これらの人材を最大限有効に活用してより効率的な行政運営を進めていくことが重要である。

#### (1) 人材の確保

人材の確保については、近年、少子化に伴う受験年齢人口の減少、民間企業の雇用情勢の影響、国や他の地方公共団体との競合等により、非常に厳しい状況にある。

そのような中、これまで、受験者確保のための広報活動や試験制度の見直しを行ってきたところであり、昨年度からは、大学卒業程度採用試験において、多くの民間企業で採用されている試験を導入し、早期に合格発表を行うことで、受験者の確保を図っているところである。（大学卒業程度受験者数 R元 472名 → R3 788名）

しかしながら、技術系職種については、最終競争倍率が2倍を下回る職種があるなど、依然として厳しい状況が続いている。

このため、任命権者と連携を図りながら、今後とも社会情勢の変化に対応した、不断の試験制度の見直しを行うとともに、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）やWEB会議ツール、動画配信等を効果的に活用するなど、県職員の魅力や仕事のやりがい具体的に伝わるよう啓発・広報活動の一層の充実・強化を

図っていく必要がある。

このほか、近年、複数の区分試験で最終合格者から辞退者が出たことにより、内定者数が採用予定数を下回る状況が続いているため、引き続き、合格発表の早期化を図るとともに、合格者へのフォローアップを充実させるなど、辞退の防止をさらに強化する必要がある。

また、人材の確保が非常に厳しい状況にある背景として、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりもあるため、公務職場全体の魅力向上を図る観点から、給与を含め勤務条件の在り方について、検討していく必要がある。

なお、昨年度から、新型コロナウイルス感染症対策を行いながら採用試験を実施しているが、今後とも、様々な危機事象に的確に対応しながら円滑な試験の実施に努める必要がある。

## (2) 人材の育成

人材の育成については、限られた人的資源の下、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応し、効率的な行政運営を進めていくために、職員には、高い倫理観や使命感を持ち、一人ひとりの資質や能力をより一層高めていくことが求められている。

そのためには、自己啓発等の支援や職場でのOJTを充実させるとともに、仕事への意欲や能力を高めるための研修を実施するなど、継続的かつ計画的に人材育成を推進していく必要がある。

なお、職員研修については、オンライン方式等も効果的に取り入れながら、受講者の利便性の向上や研修内容の充実を図っていく必要がある。

人事評価制度については、引き続き、運用状況の検証、評価者の評価スキル向上、被評価者の意識向上等に努め、当該制度が十分に機能し、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう、今後とも適切に取り組んでいく必要がある。

また、政府においては、人事評価制度の改善に向けた検討が行われているところであり、その動向等を注視していく必要がある。

## **2 女性職員の活躍推進**

多様で高度化する県民ニーズに適切に対応し、県民本位の行政を実現するためには、県の政策・方針決定過程への女性の参画拡大が重要となっている。

そのような中、県においては、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「県庁職員子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定しており、女性の活躍推進に向けた取組として、令和6年度までに知事部局の副主幹職ポスト以上に占める女性の割合を17.5%にするという目標値が設定されているところである。現状では、令和3年4月1日現在で16.0%となっており、着実に推進していく必要がある。

このほか、育児休業からの円滑な職場復帰に係る支援の充実やライフステージに応じたキャリア形成のための支援を行うなど、今後とも女性職員が一層その能力を発揮し、活躍できるための環境の整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

## **3 障がい者雇用の推進**

障がいのある方が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる社会の実現が重要な課題となっており、公務部門においても、障がい者

雇用の持続的な推進が求められている。

本県では、障がい者を対象とした選考採用試験について、令和元年度から受験対象者を身体障がい者に加え、知的障がい者、精神障がい者にも拡大するなど、障がい者雇用の推進に取り組んでいるところであるが、今後とも法の趣旨に沿った適切な採用選考を行う必要がある。

各任命権者においては、昨年度、「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員が活躍できる職場づくりに向けて、環境の整備や支援体制の充実に取り組んでいるところであるが、今後とも障がいの内容及び程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、同計画に掲げられた取組を着実に進め、障がいの有無に関わらず、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進めていく必要がある。

#### **4 働き方改革と勤務環境の整備**

限られた人員と財源の中で、多様化・高度化する県民ニーズに的確に対応し、効率的でより質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが心身ともに健康で、公私ともに充実した生活を実現し、意欲をもって働けるように取組を進めることが重要である。

このため、任命権者においては、長時間労働の是正や個々の事情に応じた働き方の実現に向けて、働き方改革等の様々な取組を実施しているが、有為な人材の確保を図る観点からも、今後ともその意識を高め、職員が心身ともに健康に働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

## (1) 長時間労働の是正

### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持、公務能率の向上、労働意欲の維持・増進、さらにはワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、組織を挙げて取り組む必要のある重要な課題である。

本県においては時間外勤務命令の上限を、原則として1箇月につき45時間、1年につき360時間と定めているが、任命権者からの報告によると、昨年度、1箇月に80時間を超える時間外勤務を行った職員は、延べ337人に上っており、前年度に比べておよそ6割も増加している。また、そのうち124人は、1箇月に100時間以上の時間外勤務を行っており、新型コロナウイルス感染症や鳥インフルエンザ、台風・豪雨等の危機事象対応にあたる所属のほか、長時間勤務が恒常化している所属も認められた。

このような状況を踏まえ、各所属においては、時間外勤務の事前命令の徹底、勤務時間の適正な把握、業務の的確な進行管理等、マネジメントの強化を図り、組織全体として業務量の削減や合理化・平準化に取り組む必要がある。また、任命権者においては、上記の取組を進めてもなお長時間にわたる時間外勤務を行わざるを得ない場合には、その要因を分析、検証した上で、人員配置を柔軟に見直すなど、早期に職員の負担軽減を図る必要がある。当委員会も、任命権者の取組を注視し、必要に応じ所属へのヒアリング等による実態の把握を行うこととする。

### イ 教員の業務負担の軽減

教員が児童・生徒と向き合う時間を確保し、効果的で質の高い

教育活動を行っていくためには、学校における働き方を見直し、やりがいと誇りを持って能力を発揮できる職場環境を整備することが極めて重要である。

このような中、県教育委員会においては、平成31年3月に「学校における働き方改革推進プラン」（以下「働き方改革推進プラン」という。）を策定（令和3年3月改訂）し、教員の在校等時間の管理と併せて業務改善等（部活動の休養日の設定、スクール・サポート・スタッフの配置ほか）を推進するなど、働きやすい環境の整備に取り組んでいるところである。

加えて、本年4月には、教員の時間外業務時間（在校等時間から条例等で定められた勤務時間を減じた時間であり、時間外勤務時間とは異なる。）の上限時間を、原則として月45時間、年360時間と定める教育委員会規則が施行されており、業務改善の実効性を高めることが期待されるところである。

一方で、県教育委員会が昨年実施した調査によると、10月の1箇月に80時間以上の時間外業務を行ったのが、副校長・教頭のうち、小学校で17.4%、中学校で32.0%、特別支援学校で22.2%、また、教諭等のうち、中学校で16.5%、高等学校で26.9%にのぼり、依然として、厳しい職場環境にあるのが現状である。

このことから、各学校においては、導入の進む校務支援システム等を活用した適切な出退勤管理により、客観的な在校等時間を把握し、業務改善につなげることが重要であり、さらに、学校全体で「働き方」や「職場環境」についての意識改革を進め、保護者や地域の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減を確実に進めていく必要がある。

また、県教育委員会においては、働き方改革推進プランが、厳しい職場環境に置かれた教員にとって、真の働き方改革につながるよう、市町村教育委員会と連携して、教員の働きやすい職場環境の整備に向けた実効性のある取組を強く推進していくことが求められる。

なお、導入が検討されている教員の1年単位の変形労働時間制については、上記の働き方改革推進プラン等の取組と合わせて、教員の総労働時間の抑制に向けて、総合的かつ適切に対応していく必要がある。

## ウ 年次休暇等の取得促進

年次休暇等の取得は、日常生活における職員の心身の疲労を回復し、自身や家庭生活にゆとりをもたらす効果もあることから、公務能率の向上はもとより、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る上でも重要である。

任命権者においては、各々が定める特定事業主行動計画の中で、年次休暇の取得目標を16日（目標達成年度：令和6年度）又は17日（警察本部、目標達成年度：令和7年度）と設定し、具体的には「働き方改革」等の取組を進める中で、職員の休暇取得を積極的に推進しているところである。

このような中、当委員会が任命権者に対して令和2年の年次休暇の取得状況を調査したところ、職員の平均取得日数が、知事部局においては12.2日、教育委員会においては11.6日と、前年と比較して各々0.5日、0.7日減少し、目標に向けて伸び悩む一方、警察本部においては15.5日と、前年と比較して1.9日増加しており順調に推移している。このほか、依然として民間の労働法制で



最低限とされている5日の取得に満たない職員も見受けられる。

このような状況を踏まえ、任命権者は、休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、職員の休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、まずはその要因を分析し、有効な対策を講じることが必要である。さらに、各所属においては、管理監督者自身が率先して休暇を取得すること等により、各種休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

## (2) 個々の事情に応じた働き方の実現

### ア 仕事と家庭の両立支援

国全体で誰もが活躍できる社会の実現を目指す中、子育てや介護を行う者の負担軽減が課題となっており、これらの職員を含めたすべての職員がそれぞれの事情に応じて職務に従事できるよう、周りの職員の理解と協力の下に、勤務環境の整備を図ることが極めて重要である。

とりわけ子育てについては、家庭での負担が女性に偏りがちであるため、その負担を軽減し、仕事との両立を図っていく観点から、男性の育児参加を推進していくことが必要である。

このような中、知事部局では、昨年度、男性の育児休業取得率を20%とする目標（達成年度：令和6年度）を掲げ、取得促進に努力した結果、令和2年度の取得率は17.6%と高い数値となっている。このほか警察本部では、居住地規制の緩和や幹部主導による取得促進など、様々な取組の結果、平成30年度には取得者なしの状況であったのが、令和2年度には29%と大幅に増加している。なお、警察本部では、今年度からの新たな目標で、男性の育児休業取得率を50%（達成年度：令和7年度）としている。

一方で、政府は男性の育児休業取得率を令和7年度までに30%にするという目標を掲げており、本年6月には、民間労働者について育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)を改正し、事業主に男性の育児休業の取得促進をより一層求めているところである。

このため、人事院においては、国家公務員について、育児休業の取得回数制限を緩和する法改正について国会及び内閣に対して意見の申出を行うとともに、原則として1年につき5日の不妊治療のための休暇の新設や非常勤職員の休暇の新設など、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための一体的な措置を講じることとしている。

また、介護に関しては、団塊世代の全てが75歳に達する、いわゆる2025年問題など、高齢化がますます進む中で、本県においても、短期介護休暇を取得する職員は男女ともに増加傾向にあり、介護にかかる職員の負担は高まっている。

このような状況から、任命権者においては、国や他の地方公共団体の動きを踏まえて、不妊治療のための休暇の新設、会計年度任用職員の育児休業等の取得要件緩和や配偶者出産休暇等の新設等、各種支援制度の導入を検討する必要がある。また、各所属においては、管理監督者をはじめ職場全体で、子育てや介護に対する理解を促進し、業務のサポート体制を確立することが求められる。

## **イ 柔軟な働き方の推進**

すべての職員が、その能力を十分に発揮するためには、多様な時間や場所において働くことのできる勤務環境の整備が重要である。

知事部局においては、時差出勤の実施（昨年5月から当面の間）やサテライトオフィスの設置等の取組のほか、昨年度は、本庁職員を対象に在宅勤務トライアルを実施し、延べ1,681回の在宅勤務が行われたところである。

テレワークは、柔軟な働き方を実現するものであり、新型コロナウイルス感染症等の危機事象発生時の安定的な業務の継続に資するほか、ワーク・ライフ・バランスの推進にも役立つものである。

知事部局では、今年度も引き続き、対象範囲を全庁に拡大して在宅勤務トライアルを実施し、さらなる取組を進めている。任命権者においては、テレワーク実施にあたっての諸課題を分析・検証し、テレワークの本格導入に向けて環境を整備していくことが必要である。

なお、人事院においては、現行のフレックスタイム制の柔軟化、勤務間インターバルの確保のための方策など、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について検討を開始することとしており、今後、本県においても、国等の動向を踏まえた取組が求められる。

## **ウ デジタル技術の活用等による業務効率化の推進**

限られた人員・財源の中で行政運営を行い、職員が仕事と家庭を両立しながら、その能力を発揮するためには、デジタル技術の活用等による、より一層の業務の効率化が不可欠である。

知事部局で昨年度に実施した「働き方改革」に関するアンケートでは、「業務の見直し・削減」に関する意見が最も多く、さらに、

昨年度末に策定された「宮崎県情報化推進計画」では、令和3年度を「みやざきデジタル化元年」と位置付け、デジタル・ガバメントの推進により、事務の効率化を図ることとされている。

これらの動きも踏まえ、知事部局では共通事務(会計・旅費・物品管理等)の簡素化、会議開催や調査・照会の基本ルールの見直しに加え、Web会議システムの導入やRPA(\*1)、AI-OCR(\*2)の導入による定型作業の自動化(令和2年度末で20業務の導入実績)など、ICTを活用した業務効率化の取組を積極的に進めているところである。

一方、政府においては、本年9月に「デジタル庁」を新たに設置し、国等の情報システムの統括、管理や地方共通のデジタル基盤の整備等、デジタル社会の形成に関する行政事務の迅速かつ重点的な遂行を推進することとしている。

任命権者においては、今後の国の動きを注視するとともに、固定観念にとらわれることなく、デジタル技術の活用等により、徹底して業務の見直しや効率化に取り組み、全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることのできる職場環境を整備する必要がある。

(\*1)RPA:Robotic Process Automationの略で、パソコン上で行う入力や編集等の定型的作業をソフトウェアにより自動処理するものをいう。

(\*2)AI-OCR:AI-Optical Character Recognition/Readerの略で、申請書等の紙媒体をスキャナ等で読み取り、AI技術を活用してデジタルデータ化するものをいう。

### (3) 心身の健康づくり

職員が心身ともに健康であることは、自身やその家族が安心して生活を送るために欠かせないものであり、さらに公務において職員が能力を十分に発揮する上で、最も大事な要素である。

このことから、任命権者では、職員の心身の不調を未然に防止するため、メンタルヘルス研修や健康指導等を実施するとともに、一昨年、「健康経営」を实践する「健康県庁」宣言を行い、食生活の改善や運動の習慣化を推進するなど、職員の健康の保持・増進のための取組を進めている。

しかしながら、令和元年度実施の定期健康診断において、知事部局職員の約9割が有所見となっており、生活習慣病に罹患する様々なリスクが散見されるなど、職員の健康状態が懸念されるところである。

さらに、メンタルヘルスに関しては、過去10年間、心の健康の問題が原因で休職する職員の割合が、休職者全体の6割前後で推移する状況が続いている。また、20代から30代の若手職員の休職割合が年々増加傾向にあり、それらの職員への対応は、メンタルヘルスという視点のみならず、組織運営上の大きな課題となりつつある。

このため任命権者においては、今後とも、心身の不調が顕在化していないケースも含め、全ての職員の心身の健康を保持・増進するために、ストレスチェック制度の分析結果の活用、管理監督者の目配り等、心身不調の早期発見を始めとする健康管理を徹底する必要がある。

さらには、傷病休暇を取得した又は休職した職員に対しては、職場への復帰支援や復帰後の再発防止といった各場面において、

関係部署が連携して適時適切な対策等を実施するなど、職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりに積極的に取り組む必要がある。

#### **(4) ハラスメント防止対策**

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントは、職員個人の尊厳を傷つけ能力発揮を妨げるに止まらず、広く周囲へ悪影響を及ぼし、職場全体の生産性や士気の低下にもつながることから、ハラスメントを無くし、安心して働くことのできる勤務環境づくりを進めることは極めて重要である。

このような中、任命権者においては、令和2年度に懲戒処分の基準やハラスメントの防止等に関する要綱を改正し、対策強化を図ったところであるが、当委員会が同年度に受理した職員からの苦情相談のうち、約5割がパワハラ等の人間関係によるものであり、過去10年間を累計した結果でも約4割と高い割合を占めている。

相談内容を見ると、上司や同僚からの思いやりに欠ける心ない発言や態度に起因するケースが多く、ハラスメントであるかどうか以前に、職員同士が互いの話を傾聴し、個々の立場を尊重するなど、職場における信頼関係の構築が何よりも重要である。

任命権者においては、ハラスメントが職員の人権に関わる許されない行為であり、心身や職場環境に支障を及ぼすことを強く認識した上で、職員が悩みや不満を相談しやすい環境を整備するとともに、傾聴力の向上等、管理監督者等が職員からの相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、ハラスメントやそれに類する行為が無くなるよう、有効な取組を推進する必要がある。

## 5 定年の引上げ等による高齢層職員の能力及び経験の活用

令和3年6月、地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、「管理監督職勤務上限年齢制」並びに「定年前再任用短時間勤務制」などが導入されることとなった。

本県においても、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験の本格的活用並びに組織活力の維持・向上を図る必要があることから、段階的な定年の引上げが円滑に実施されるとともに、本県の実情を踏まえた制度設計が図られるよう、所要の準備を着実に進めていく必要がある。

また、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進行すると見込まれることから、職員の士気の向上や組織活力を維持していくためには、中長期的な視点に立った計画的な人材育成・能力開発やキャリア形成支援、若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

## 6 会計年度任用職員制度の適正な運用

本県では、平成29年5月に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律に基づき、昨年度から会計年度任用職員制度が導入されたところであるが、会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう適正な任用や勤務条件の確保など、適切な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

## 7 信頼の確保

### (1) 公務員の倫理

県民本位の県政を推進し、的確に行政課題に取り組んでいくためには、職員一人ひとりが改めて全体の奉仕者としての強い自覚を持ち、公務の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、公務員倫理、服務規律の保持に努めることが重要である。

本委員会では、公務員倫理の向上と職員の意識改革の徹底について繰り返し言及しているが、今なお、県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いている。

このため、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平素から指導を徹底するとともに、再発防止のための研修や啓発を通じて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていく必要がある。

### (2) 危機事象への対応

近年、大型台風や豪雨、地震等の大規模な自然災害が多発し、さらに新型コロナウイルスや鳥インフルエンザ等の感染症が長期にわたり猛威を振るうなど、県民の生命・財産を脅かす様々な危機事象が顕著化してきている。

このような中、県民の信頼に応え、安全安心を確保するため、職員一人ひとりが「常在危機」の意識の下、あらゆる危機事象に対応するとともに、県民にとって必要な情報を適時適切に提供するなど、安定した業務継続に努めているところである。

一方で、職員が長期にわたって危機事象に対応する中で、極度に疲弊するケースも散見され、マンパワーに頼る危機事象対応の在り



方について、職員の負担軽減や意欲維持の観点から、一考すべき点も見られるところである。

任命権者においては、危機事象が頻発する中、業務を安定的に継続していくため、いかにして効率的・効果的にマンパワーを活用していくのか、これまでの対応状況を検証しながら、適時適切に必要な人員体制の整備等の対策を講じていく必要がある。

### Ⅲ 勧告実施の要請

本委員会が人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項及び給与、勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究した内容は、以上のとおりである。

その結果、本年は、特別給の引下げについて勧告を行うこととした。

職員の給与をはじめとする勤務条件については、県民の理解と納得を得られるよう、社会一般の情勢に適応させることが必要であり、県内民間給与の状況や人事院勧告、国や他の地方公共団体の状況等を総合的に踏まえた勧告内容としたところである。

近年、行政需要が増大・複雑化する中で、効率的で質の高い行政サービスを提供するため、職員は高い士気と責任感を持ちながら日々職務に精励している。今後とも、こうした職員の努力や実績に報いるよう努めるとともに、職員が意欲を持って働くことのできる職場づくりに取り組むことが重要である。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている役割を理解され、別紙第2の勧告を実施されるよう要請する。

## 勸 告

本委員会は、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年宮崎県条例第40号）、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年宮崎県条例第26号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮崎県条例第1号。以下「任期付職員条例」という。）を改正することを勧告します。

### 1 期末手当の改定内容

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月期の支給割合

##### ア 特定管理職員及び任期付職員条例第2条第1項に規定する職員 （特定任期付職員）以外の職員

期末手当の支給割合を1.20月分（再任用職員にあっては、0.675月分）とすること。

##### イ 特定管理職員

期末手当の支給割合を1.0月分（再任用職員にあっては、0.575月分）とすること。

##### ウ 任期付職員条例第2条第1項に規定する職員（特定任期付職員）

期末手当の支給割合を1.625月分とすること。

## (2) 令和4年6月期以降の支給割合

### ア 特定管理職員及び任期付職員条例第2条第1項に規定する職員 (特定任期付職員) 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1.25月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.70月分)とすること。

### イ 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.60月分)とすること。

### ウ 任期付職員条例第2条第1項に規定する職員(特定任期付職員)

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1.65月分とすること。

## 2 改定の実施時期

この改定は、(1)については、令和3年12月1日から、(2)については令和4年4月1日から実施すること。