

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和4年10月

堺市人事委員会



人 委 第 1 2 9 9 号
令 和 4 年 1 0 月 3 日

堺市議会議長 裏 山 正 利 様
堺 市 長 永 藤 英 機 様

堺市人事委員会
委員長 酒 井 貴 子

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、あわせて、その改定について別紙第2のとおり勧告します。また、同法の規定に基づき、職員の人事管理について別紙第3のとおり報告します。

職員の給与に関する報告

1 給与勧告制度の基本的考え方

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、地方公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置であり、地方公務員に対して、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。

国家公務員に関する給与勧告は、人事院において、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として実施されている。この基礎となる「職種別民間給与実態調査」では、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として民間企業従業員の給与が調査されており、人事院は、民間企業従業員と国家公務員で主な給与決定要素を同じくする者同士の 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較している。

このような調査対象及び比較方法としている理由については、人事院において次のように示されている。

- ・ 一般的に、給与は、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっている。
- ・ 公務と民間企業の給与の比較に当たっては、単純な平均値により給与を比較することは適当ではなく、上記の主な給与決定要素を同じくする者同士の給与額を対比させて比較するラスパイレス方式^{*1}によることが適当である。
- ・ 企業規模 50 人以上の多くの民間企業においては、公務と同等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較（同種・同等比較）が可能である。また、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持できる。

本委員会においても、この基本的な考え方に従って調査・比較を行い、市職員に関する給与勧告を行っている。

※1「ラスパイレス方式」については、P. 6※5を参照。

2 職員の給与等の状況

本委員会においては、本市に勤務する一般職の職員（現業職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の本年4月現在の給与実態を把握するため「令和4年堺市職員給与実態調査」を実施した。

本市の一般職の職員に適用する給料表は、行政職給料表^{※2}、医療職給料表、消防職給料表、保育職給料表、再任用職員給料表及び特定任期付職員給料表並びに高等学校等教育職給料表及び小中学校等教育職給料表であり、このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表が適用される職員の給与等の状況は、次のとおりである。

※2「堺市職員の給与に関する条例（昭和29年条例第6号）」に規定された行政職給料表（「堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（平成28年条例第49号）」に規定された行政職給料表を含む。）

項目		内容	項目		内容
職員数		3,579人	平均年齢		41.2歳
平均給与月額	給料	322,496円	平均勤続年数		16.3年
	管理職手当	9,117円	学歴別 職員 構成比	中学卒	0.5%
	扶養手当	9,117円		高校卒	19.2%
	地域手当	34,133円		短大卒	3.3%
	住居手当	6,739円		大学卒	77.0%
	その他	71円	性別 構成比	男	58.8%
合計	381,673円	女		41.2%	

(注) 構成比はそれぞれ四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある（以下、全ての表について同じ）。

なお、上記表中の「平均給与月額」の「その他」には、「初任給調整手当」及び「単身赴任手当」を含んでいる。

行政職給料表適用者以外の職員の給与等の状況、扶養手当、住居手当、通勤手当の支給状況については、参考資料第1表及び第4表から第6表までのとおりである。

【参考資料】第1表、第4表～第6表

3 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本市内に所在する民間事業所の従業員の給与実態を把握するため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の各人事委員会と共同で「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、全国統一で行うものであり、調査対象は市内民間事業所のうち、常勤の従業員数が企業全体で50人以上、かつ、事業所単位で50人以上の事業所である。

なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

本年の調査対象事業所は238事業所であったが、層化無作為抽出法^{※3}により抽出した78事業所を対象に、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究関係、教育関係等32職種について、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず、本年4月分として従業員に支払われた給与月額等を調査した。調査完了事業所は60事業所、調査完了率は80.0%^{※4}であり、調査結果は、広く民間事業所の状況を反映したものと見える。

※3 「層化無作為抽出法」は、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

※4 調査開始前に抽出した78事業所のうち、調査実施時点において、企業規模又は事業所規模が調査対象外となる事業所が3事業所判明したため、これを除いた75事業所に占める調査完了事業所60事業所の割合を完了率としている。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

民間事業所において本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で32.1%（昨年31.8%）、高校卒で20.2%（同37.9%）と昨年に比べ高校卒の採用が減少している。また、採用があった事業所において、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で37.4%（同29.1%）、高校卒で36.4%（同27.4%）と昨年よりも増加している。

	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
		大学卒	32.1%	(37.4%)	
高校卒	20.2%	(36.4%)	(63.6%)	(0.0%)	79.8%

(注) () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

イ 給与改定の状況

民間事業所におけるベースアップ等の状況は、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.9%（昨年22.9%）、中止した事業所の割合は13.6%（同29.5%）、ベースダウンを実施した事業所はなかった（同0.0%）。課長級については、ベースアップを実施した事業所の割合は23.1%（同19.3%）、中止した事業所の割合は10.5%（同25.7%）、ベースダウンを実施した事業所はなかった（同0.0%）。

	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
係員	32.9%	13.6%	0.0%	53.5%
課長級	23.1%	10.5%	0.0%	66.4%

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間事業所において定期昇給を実施した事業所の割合は、係員で80.6%（昨年76.6%）、課長級で59.9%（同68.2%）であった。

	定期昇給制度あり						定期昇 給制度 なし
		定期昇給実施			定期昇 給停止		
		増額	減額	変化なし			
係員	80.6%	80.6%	24.0%	1.9%	54.8%	0.0%	19.4%
課長級	59.9%	59.9%	20.9%	1.9%	37.1%	0.0%	40.1%

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定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。

(2) 給与等の状況

ア 初任給

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額、大学卒

211,215 円、短大卒 195,300 円、高校卒 174,723 円となっている。

【参考資料】第 9 表

イ 職種別給与

事務・技術関係職種等の職種ごとの平均支給額は、参考資料第 10 表のとおりである。

【参考資料】第 10 表

ウ 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 年間に支給された特別給の支給状況は、平均所定内給与月額 of 4.41 月分に相当している。

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	370,216 円
	上半期 (A2)	373,407 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	808,904 円
	上半期 (B2)	832,195 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.18 月分
	上半期 (B2/A2)	2.23 月分
支給割合 合計		4.41 月分

(注) 下半期とは昨年 8 月から本年 1 月まで、上半期とは本年 2 月から 7 月までの期間をいう。

4 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

本委員会は、前述の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の従業員（公務民間ともに新規定学卒者を除く。）について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士の 4 月分の給与月額を P. 6 表＜比較における対応関係＞により対比させ、精密な比較（ラスパイレス方式^{*5}）を行い、その較差を算出した。

その結果は、下表に示すとおり、市職員の給与が民間従業員の給与を 1

人当たり平均 962 円 (0.25%) 下回っていた。

※5「ラスパイレス方式」は、市職員（行政職給料表適用職員）とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間企業従業員を対象とした上で、個々の市職員に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする民間企業従業員の給与額を支給したと仮定して算出される公務全体の給与支給総額と、現に市職員に支給している給与支給総額を比較して計算する方法。

民間従業員の給与 (A)	市職員の給与 (B)	較差(A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
392,025 円	391,063 円	962 円 (0.25%)

(注1) 民間従業員・市職員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(注2) この表の「市職員」とは、行政職給料表の適用を受ける者をいう。

(注3) この表の「民間従業員」とは、上記市職員の役職段階に相当する職務に従事する者（事務・技術関係職種）をいう。

(注4) P. 2 表中の「平均給与月額」の合計額と本表の「市職員の給与」との差があるのは、P. 2 表中の市職員には、本年度の新規学卒の採用者及び給与比較の対象とならない者を含む一方、本表にはそれら含まないためである。

(注5) 比較の対象とした市職員の平均年齢は 42.2 歳、平均勤続年数は 17.0 年である。

<比較における対応関係>

規模 職務の級	企業規模		
	500 人以上	100 人以上 500 人未満	100 人未満
8 級(局長)	支店長、工場長、部長、部次長	—	—
7 級(部長)	課長	支店長、工場長、部長	—
6 級(課長)	課長、課長代理	部次長、課長	支店長、工場長、部長、部次長
5 級(課長補佐)	課長代理	課長	課長
4 級(係長)	係長	課長代理	課長代理
3 級(副主査)		係長	係長
2 級(高度係員)	主任	主任	主任
1 級(係員)	係員	係員	係員

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを市職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数と比較した上で、0.05 月単位で改定を行ってきている。

職種別民間給与実態調査の結果、民間における特別給の支給状況は、前述のとおり、平均所定内給与月額の 4.41 月分に相当しており、市職員の期

末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.30月分）は、民間の支給割合を0.11月分下回っていた。

5 職員の給与水準

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する市職員について、令和3年4月の給料水準を学歴別、経験年数別に区分し、ラスパイレス方式により比較した結果は、次のとおりである。

区分	ラスパイレス指数
堺市	100.2
(参考) 政令指定都市平均	99.7
都道府県平均	99.9

(参考) 政令指定都市における本市のラスパイレス指数の状況

年	順位／市	ラスパイレス指数
平成29年	15位／20市	99.7
平成30年	14位／20市	100.0
平成31年	10位／20市	100.3
令和2年	11位／20市	100.3
令和3年	10位／20市	100.2

(注1) ラスパイレス指数は、国家公務員を100とした数値である。

(注2) 各年4月1日現在におけるラスパイレス指数の高い順による順位である。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

勧告では、月例給については、国家公務員給与が民間給与を921円下回っ

ており、較差を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額の上上げが行われた。

特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当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 0.11 月分下回っており、支給月数を 0.10 月分引き上げるよう言及している。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、勤勉手当に配分することとしている。

（〔参考〕 P. 14, 15、P. 31, 32）

7 その他公共的団体が行う賃金等に関する調査

本委員会では、より幅広い民間事業所における給与水準の実態を把握するため、賃金構造基本統計調査規則に規定する直近の調査に基づく民間給与調査等を実施した。

(1) 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

本委員会では、本市内の民間の給与実態をより広く把握するため、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の調査票情報を利用し、給与等に関し、事業所規模や役職段階ごとの民間給与の傾向を把握するための参考指標として、研究を行った。

ア 民間事業所の給与水準

令和元年から令和3年まで、正社員・正職員30人以上の事業所における給与水準は、令和元年 378,293 円、令和2年 339,167 円、令和3年 370,604 円であった。令和元年から令和2年にかけては 39,126 円減少していたが、一方、令和2年から令和3年にかけては、31,437 円増加していた。

また、民間事業所の給与水準を事業所規模ごとにみると、最も給与水準が高い事業所は、令和元年及び令和2年は 500 人以上の事業所、

令和3年は50人以上100人未満の事業所であった。一方、最も給与水準が低い事業所は、令和元年は50人以上100人未満、令和2年及び令和3年は30人以上50人未満の事業所であった。

年	項目	事業所規模（正社員・正職員）				
		500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	30人以上 50人未満	規模計 (30人以上)
令和元年	調査事業所数（事業所）	10	9	13	15	47
	調査実人員（人）	195	203	252	134	784
	平均年齢（歳）	41.4	41.2	42.6	40.5	41.7
	所定内給与額（円）	445,211	364,610	360,833	367,607	378,293
令和2年	調査事業所数（事業所）	8	14	7	14	43
	調査実人員（人）	158	192	48	44	442
	平均年齢（歳）	39.0	40.5	39.5	44.4	40.3
	所定内給与額（円）	369,931	347,816	280,941	277,099	339,167
令和3年	調査事業所数（事業所）	9	14	9	6	38
	調査実人員（人）	148	157	40	15	360
	平均年齢（歳）	37.9	40.5	47.6	40.4	41.5
	所定内給与額（円）	391,588	330,209	402,290	316,070	370,604

(注) 所定内給与額は、きまって支給する給与から時間外手当を除いたもの（通勤手当額を含む。）。

従来から本委員会の報告で述べているところであるが、賃金構造基本統計調査の調査票情報については、堺市域の標本数は十分とは言い難く、上記のように年ごとの開きが発生するため、経年の変化や事業所規模ごとの特徴等を捉えることは困難であった。そのほかにも、調査時点と利用時点のタイムラグが比較的大きい、通勤手当を月例給与から分離できないなどの特徴があり、民間事業所の給与水準を把握し、同種・同等の者同士を公民比較する上では、様々な課題がある。これらのことから、市職員の給与水準を決定する手法として、本調査を直ちに活用することは困難ではあるが、幅広い民間給与の傾向についても、次のとおり調査を行うこととする。

イ 民間給与の傾向

調査票情報から得られた給与データを3年分集約し、役職段階ごとの給与水準の分布状況についても、調査を行った。役職ごとに、上位10%又は下位10%の者を除いた場合には、部長級では892,640円から475,280

円、課長級では 694,070 円から 417,360 円、係長級では 537,360 円から 308,293 円、非役職者では 470,730 円から 215,560 円に分布していた。民間事業所においては、同じ役職名であっても、その給与水準は広範囲に分布している。

【参考資料】第 18 表

また、年齢層ごとの給与水準については、事業所規模が正社員・正職員 30 人以上の事業所では、年齢の上昇に伴い、給与水準が一定の上昇を続ける傾向がみられるなど、民間事業所の給与カーブの状況を把握することができた。

【参考資料】第 19 表

今後も幅広い民間給与の実態を把握する参考指標とするため、本委員会では引き続き、賃金構造基本統計調査に基づく研究を行うこととする。

(2) 家計調査等（物価及び生計費）

総務省が発表した本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月に比べ、全国では 2.5% 上昇しており、本市では 2.6% 上昇していた。

また、同省の家計調査等を基に本委員会が算定した本年 4 月の本市における標準生計費は、2 人世帯 182,540 円、3 人世帯 201,630 円、4 人世帯 220,820 円、5 人世帯 240,090 円となっている。

【参考資料】第 20 表、第 21 表

8 本年の給与の改定

本委員会は、これまでも、地方公務員法の定めるところにより、市職員及び市内民間従業員の給与等を調査・比較検討し、その結果に基づき、市職員の勤務条件が社会一般の情勢に適応した適切な水準となり、かつ、市職員、市民等から理解の得られるものとなるよう、勧告を行ってきたところである。

日本経済の基調判断について、本年 4 月の「月例経済報告」（内閣府）にお

いて、「景気は、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が緩和される中で、持ち直しの動きがみられる。」とされている。また、大阪経済の情勢については、本年6月（4月指標）の「大阪経済の情勢」（大阪産業経済リサーチ&デザインセンター）において、「大阪経済は、持ち直しの動きがみられる」とされている。しかし、先行きについては、「新型コロナウイルス感染症の影響や、物価上昇等による経済への影響について、今後の動向に引き続き注意が必要」とされている。

本市職員の給与等を検討するための諸情勢は、以上のとおりである。本委員会において、これらの状況を総合的に勘案した結果、市職員の給与について、次のとおり改定を行うことが適切であると判断した。

(1) 月例給

前記4（1）のとおり、本年4月分の市職員の給与と市内民間従業員の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を962円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

本年の人事院勧告においては、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、人材確保の観点等から、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げることとされたところである。

本市職員の初任給については、近隣の他政令指定都市等と比較して大学卒の初任給水準は低い状況となっており、また、民間の初任給との間にも差がみられる。

較差の解消に当たっては、これらの状況及び本年の人事院勧告における国家公務員の改定状況を踏まえ、本市においても、人材確保の観点等から、初任給及び若年層の給料月額を重点的に引き上げることが適当である。

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必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。

このため、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0.10月分引き上げる必要がある。なお、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つつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとする。

(3) 改定の実施時期

上記(1)の改定は、本年4月時点での調査結果に基づく措置が基本となることから、同月に遡及して実施する必要がある。

上記(2)の改定については、本年12月期の期末手当・勤勉手当から実施する必要がある。

9 給与勧告実施の要請

人事委員会による給与勧告は、労働基本権の一部を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものである。

このような方法により職員の給与を決定することは、広く市民の理解と納得が得られ、また、労使関係の安定、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものであると考える。

本年の勧告においては、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、期末手当・勤勉手当について、民間における特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数の引上げを行うこととした。

なお、本年度の大阪府最低賃金の引上げに伴い、行政職給料表の所要の見直しを行うに当たっては、初任給及び若年層に重点を置いた月例給の引上げ

を踏まえつつ、給料表の適正な構造を維持することを見据えた見直しを行うことが求められる。

新型コロナウイルス感染症への対策をはじめ、公務を取り巻く環境は依然として厳しいところではあるが、職員においては、引き続き全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の信頼と期待に応えるため、職務に尽力されるよう要望する。

議会及び市長におかれては、人事委員会による勧告制度の意義、役割について深い理解を示され、この報告及び勧告に基づいて適切に対応されるよう要請する。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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83.2%)

〈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 921円(0.23%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分(注)103円〕(注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈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)と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

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歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3%[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

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)

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

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

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 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

(2) 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

4 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報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

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

【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・登用のニーズ
- ・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



【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

勸 告

本委員会は、別紙第1に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

1 給料表

市職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消するため、本年の給与の改定で述べた内容を考慮して、給料表を改定すること。

2 期末・勤勉手当

(1) 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（管理職である職員にあっては、1.25月分）とすること。

イ 再任用職員

勤勉手当の支給割合を0.5月分（管理職である職員にあっては、0.6月分）とすること。

ウ 特定任期付職員

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

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（管理職である職員にあっては、それぞれ1.2月分）とすること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

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0.475月分
(管理職である職員にあつては、それぞれ0.575月分) とすること。

ウ 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。

3 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、2の(1)については令和4年12月1日から、2の(2)については令和5年4月1日から実施すること。

職員の人事管理に関する報告

1 人材確保・人材育成

(1) 公務員倫理の確保

本市においては、安全に、安心して快適に暮らすことができる地域社会の実現のため、市民協働によるまちづくりを推進している。協働を進めるに当たり、その基盤となるのは、市民と職員との信頼関係であることは言うまでもない。

公務員倫理の確保については、これまでも本委員会の報告において、服務規律の確保を図るため、綱紀粛正の徹底を繰り返し要請してきた。それにもかかわらず、職員による不祥事が後を絶たず、懲戒処分事案が依然として発生している。これらの不祥事が市全体の信用を失墜させ、市政運営に多大な支障を与えていることは、極めて遺憾と言わざるを得ない。

不祥事の根絶に向け、職員においては、勤務時間の内外を問わず、高い倫理観と使命感が求められていることを再認識し、一つの不祥事により、これまで長年にわたる努力で築き上げてきた本市全体の信用が一瞬にして失われることを常に意識し、服務規律を遵守することが強く求められる。加えて、教職員においては、より高い倫理性が求められていることを再認識し、服務規律の遵守を徹底されたい。管理職員においては、率先垂範して服務規律を遵守するとともに、自らに課せられた管理監督責任を十分に自覚し、不祥事を決して許さない組織風土の醸成や、職場の綱紀粛正を常時徹底することが求められる。任命権者においては、公務員倫理の確保に向けた取組を継続して実施するとともに、不祥事に対しては、公正、厳格に対処し、再発防止の徹底を図られたい。

(2) 多様で有為な人材の確保

生産年齢人口の減少や雇用の流動化などを背景に人材の確保が厳しさを増し、企業等では採用の早期化や多様化が進んでいる。そのような中、各地方公共団体においては、採用環境の変化や受験者ニーズを的確に捉えつつ、将来にわたって持続可能な都市経営の推進を担う多様で有為な人材を計画的かつ安定的に確保することが喫緊の課題となっている。

本委員会では、一部の試験区分を早期選考型として、民間企業での利用実績が高い適性検査を導入するなど、新たな受験者層の拡大に努めている。また、技術職や資格免許職を中心に試験方法の見直しを行ってきた。さらに、受験者の人物評価をより適切に行うため、面接員のスキルアップ研修を実施するなど、高い気概と使命感、倫理観を持って市民のために働く人材の確保を図っている。

しかしながら、民間企業の採用意欲が前年度に続き回復傾向であることなどを背景に人材確保が困難な状況となっており、本市においても時代に即した選考や広報活動を行うなど、さらなる対策を講じていかなければならない。そのため、本委員会では、採用試験の実施時期や筆記試験のあり方など、次年度に向けて受験しやすい試験制度への見直しを行うとともに、試験区分や受験資格の整理をすることで試験運営体制のスリム化を図る。また、職員採用説明会動画の配信をはじめ、職員採用ガイドやホームページ、SNS等の多様な広告媒体を活用し、本市で働く魅力ややりがいの効果的な発信に努めていく。

教員採用選考試験においても、より多くの受験者を確保するため、SNSの活用や動画の配信等により本市教育の魅力や取組を発信している。また、直面する教育課題に対応するため、教員免許や資格等の所有者に対する加点制度の見直しのほか、小学校における一定の英語力を有する人材を確保することを目的に「小学校外国語推進」の枠を新設するなど、本市が求め

る人物像に合致する優秀な人材を確保できるよう、選考方法の工夫・改善等が進められている。

(3) 人材育成

人口減少の加速、高齢化社会の進行、デジタル化の進展などを背景に、多様化・複雑化する行政課題への対応が求められており、限られた人的資源を活用し、持続可能な行政サービス提供体制を構築する必要がある。そのためには、全ての職員が能力を高め、意欲を持って仕事に取り組み、その力を最大限発揮するための効果的・効率的な人材育成が重要である。

国においては、本年3月「地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会」の報告書において、多様化・複雑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、課題解決に取り組む人材マネジメントが必要と述べられている。また、本市においては、本年4月「令和4年度職員研修体系」を定め、職員のやりがいと成長の実感につながる人材育成を方向性として、「職場環境の改革」、「意欲と能力の向上」及び「生活と仕事の両立」の3つの視点で人材育成に取り組んでいる。

任命権者においては、先に述べた国の報告書も参考にしつつ、人材マネジメントの視点に立った、総合的な人材育成に取り組まれない。併せて、デジタルトランスフォーメーションの推進に向けて、自らの業務をより良いものに変革しようとする意識と ICT スキルを有する人材育成にも取り組まれない。また、引き続き、ICTを活用したオンライン研修を含む実効性の高い研修等の機会を提供するとともに、職員自身が自発的に研修等に取り組むよう支援を継続されたい。職員においては、主体的な職務遂行に向け、これらの機会を有効活用し、自己研さんに意欲的に取り組まれない。また、管理職員においては、所属職員の能力や適性に応じて、職場研修を通じた

計画的な指導、育成に取り組むなど、人を育てる職場環境の形成に努められたい。

(4) 女性職員の登用

多様化、複雑化する行政需要に的確に応えながら、組織の活力を向上させ、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、多様な人材を確保、育成及び活用していく必要がある。とりわけ女性活躍の推進は、国においても重点方針が示されるなど、女性が政策・方針決定過程へ参画することは、男女共同参画社会の実現のために極めて重要である。

本市では、昨年4月、「女性活躍推進チーム」を設置し、女性リーダーの育成等の課題解決に官民連携して取り組んでいる。また、本年3月、「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、管理職及び役職者に占める女性職員の更なる比率向上や男性職員の育児休業の取得促進などの方向性が示された。

そこで掲げられた女性職員の比率に関する達成目標では、教職員を除く全職員を対象に、令和8年度において管理職は30%以上、役職者は40%以上（役職者については、消防職員を除く。）とされている。今年度の実績値は、管理職が18.8%、役職者が28.5%であり、一定の進捗がみられるものの、目標値には至っておらず、女性職員の比率向上に向けた更なる取組が求められる。

区 分	令和2年	令和3年	令和4年
【行政職職員等】			
女性職員/全職員	33.4%	34.0%	35.3%
女性役職者/全役職者	26.8%	27.7%	28.5%
女性管理職/全管理職	14.6%	16.0%	18.8%
【教 職 員】			
女性職員/全職員	55.9%	56.2%	56.5%
女性役職者/全役職者	32.7%	32.5%	33.3%
女性管理職/全管理職	24.7%	25.4%	25.2%

※行政職職員等（消防職員含む、教職員除く。役職者については、消防職員除く。）各年4月1日現在

※教職員（学校事務職員含む。）各年5月1日現在

女性登用を阻む背景には、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、男女双方を対象としたキャリア面談を導入するなど、職員の意識改革を推進し、相互理解を促すコミュニケーションの活性化に着目した取組が求められる。

任命権者においては、多様なロールモデルを示すとともに、徹底した時間外勤務の縮減やフレックスタイム制、テレワーク（在宅勤務）など、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自ら選択できる効果的な取組を積極的に進め、女性職員の登用推進のための環境整備に努められたい。加えて、全ての職員が働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる職場環境の整備を進めることが望まれる。

(5) 人事評価制度

本市では、職員の意識改革及び能力開発を促進し、効果的な人材育成を推進するとともに、より適正な人事管理に資することを目的として人事評価制度が実施されている。

地方公務員法においては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすると定められており、本市においては、管理職員に対して、人事評価結果の昇給への活用が試行実施されている。また、十分な評価期間を確保し、人事評価

制度の納得性をより高め、職員の人材育成と能力開発につながる制度とすることを目的に、昨年度から、人事評価の評価期間を見直し、前期・後期の年2回評価から通年の年1回評価としている。

一方、国においては、昨年10月から、人材育成・マネジメント強化のためのツールとして人事評価を活用することを目的とした改善が行われ、本年10月から、職員の能力や実績をきめ細かく的確に把握し、評価するための、評語区分の刷新などの改善が予定されている。

任命権者においては、人事評価結果の昇給への活用について、管理職員への試行実施状況を踏まえ、国及び他の地方公共団体の事例も参考にしながら、一般職員を含めた本格実施に向け、計画的に見直しを進められたい。また、人事評価制度は、一定の期間ごとに振り返り、制度の検証を実施することが必要である。先に述べた国の動向も注視しつつ、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の能力や意欲、士気を高め、組織活力の向上に結び付くものとなっているかなど、より信頼性と納得性の高い制度となるよう、引き続き検討を重ねられたい。

(6) 高齢期における職員の雇用問題

地方公務員の定年引上げに伴い、60歳以降も働く職員が増加していくことが見込まれる中、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するためには、高齢期職員の豊富な知識、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が不可欠である。

昨年6月、地方公務員法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が公布され、国家公務員の段階的な定年引上げを基準として、地方公務員の定年も引き上げられることとなり、併せて、組織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（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制が導入されることとなっ

た。

定年引上げに伴い、高齢期職員の割合が相対的に高まり、役職定年制等の措置も講じられる中、高齢期職員に期待する役割を明確化したうえで、多様な働き方へも柔軟に対応しつつ、これまで培ってきた知識や経験を活かせる業務に従事するなど、60歳以降も勤務に対するモチベーションを持続し活躍できるような人事管理、職場環境の整備が必要である。また、ひいては全ての職員が仕事と生活の両立を図りながら、やりがいを持って職務に従事できる勤務環境の整備につなげることが重要となる。

任命権者においては、改正法が施行される令和5年度に60歳となる職員に対する十分な情報提供や意思確認を遅滞なく実施されたい。加えて、高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人事配置を行われたい。

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

公務能率の向上、職員の健康管理、ワーク・ライフ・バランス実現等の観点から、長時間労働の是正を始めとした働き方改革については、組織を挙げて取り組むことが必要である。

労働基準法の改正や国家公務員における時間外勤務の上限規制の動きを受け、本市においては、人事委員会規則において時間外勤務命令の上限時間を規定し、同規則に基づき時間外勤務の上限規制が行われている。さらに、本年より、やむを得ず原則又は例外の上限時間等を超過した場合には、人事委員会へ理由書の提出を求めている。また、教育職員については、教育委員会規則において時間外在校等時間の上限を規定し、同規則に基づき教育委員会において教育職員の業務量の適切な管理に取り組まれている。

本市においては、本年3月に「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」

を策定し、令和8年度目標として、時間外勤務総時間数令和元年度比10%削減、年間時間外勤務時間数360時間超職員ゼロを掲げ、その実現に向けた取組が進められている。昨年度の実績では、令和元年度比で時間外勤務総時間数が5.7%増加しており、加えて、時間外勤務時間数が年間360時間超の職員数は、新型コロナウイルス感染症等への対応により増加した令和2年度と同水準であった。また、過労死ラインに達する職員がいる状況もあり、長時間労働を常態化させることがないよう、更なる取組の推進が求められる。

一方、教職員においては、『堺市教職員「働き方改革」プラン“SMILEⅡ”』に基づき、長時間労働の是正に向けた様々な取組が進められている。教育職員の年平均勤務時間外在校等時間の昨年度実績は、新型コロナウイルス感染症への対応等により、昨年度比で1.6%の増加となった。加えて、年間勤務時間外在校等時間では、720時間超の教育職員が少なからず発生している状況である。教育委員会においては、学校園の業務改善と教育委員会の支援の2つの視点から、計画的、継続的に様々な方策の検討を行い、長時間労働の改善のため、働き方改革の実現に向けた取組を一層推進されたい。

区 分	令和元年度	令和2年度	令和3年度
年間360時間を超える時間外勤務者数 (360時間超過職員数/時間外勤務手当 対象人員)	262人 (5.6%)	317人 (6.8%)	318人 (6.6%)
職員1人当たり平均年間時間外勤務時間数	109時間	112時間	112時間

※行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）

なお、両プランの目標達成や時間外勤務の上限規制を過剰に意識するあまり、業務の持ち帰りやサービス残業を行うことは本末転倒であり、決してあってはならないことである。長時間労働の是正のためには、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが一層重要となる。加えて、職員一人ひとりの意識改革や所属長によるマネジメントの強化とともに、組織全体として業務の削減・合理化や要員配置の最適化に取り組むなどの対策を

講ずることが必要である。

本年も、新型コロナウイルス感染症対策に伴う時間外勤務の増加が懸念されるが、やむを得ず時間外勤務を命じざるを得ない場合であっても、その範囲は必要最小限のものとし、当該職員の心身の健康の確保に最大限の配慮をしなければならない。

時間外勤務の上限規制が行われている中、公務の運営上重大な支障をきたすおそれがある重要な業務であって、特に緊急性が高い場合においては、やむを得ず上限を超えて時間外勤務を命じざるを得ない状況も一部ではみられるところである。しかしながら、上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組む必要がある。労働基準監督機関としての役割を担う人事委員会においては、国の取組を注視しつつ、引き続き、職員の時間外勤務の実施状況に関する情報の収集及び分析を行い、その結果に基づき、必要に応じて所属長に対する聞き取りや指導等を行っていく。

(2) ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠等ハラスメントなど職場におけるハラスメントは、重大な人権侵害であり、職場における信頼関係の悪化や、組織の士気の低下を引き起こし、ひいては業務能力の低下や公務への信用の失墜を招くおそれがある。

本市においては、今年度、妊娠等ハラスメントの防止に関して、堺市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱等が改正され、職員周知が行われたところである。また、健全で働きやすい職場環境の確保に向け、従前よりハラスメント相談窓口の開設等の相談体制の整備や役職者に対する研修などに取り組んでいるが、ハラスメント事案が依然として発生

している。

職員においては、職場におけるハラスメントは自身の信用を失うだけでなく、懲戒処分の対象となることを一人ひとりが肝に命じ、市民の模範となるべき立場として、今一度ハラスメントに対する意識を高める必要がある。所属長においては、ハラスメントは個人の人格や尊厳を不当に傷つけるだけでなく、職場環境にも悪影響を及ぼすものと再認識し、質の高い行政サービスを提供するためにも職場におけるハラスメントの防止・排除に努めるとともに、問題に対して、真摯かつ迅速に対応を行うなど、職員が健全で働きやすい職場環境を確保する責務がある。任命権者においては、ハラスメントの未然防止に向け、ハラスメントに対する理解をより深める研修等による意識啓発の取組を今後も推進していく必要がある。

(3) 仕事と生活の両立支援

職員一人ひとりが、仕事以外の生活も充実させながら、職務において意欲を持って、その能力を最大限に発揮するためには、個々の職員の置かれている事情に応じた働き方が可能となる働きやすい職場環境を整備することが必要である。

国においては、本年1月から「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した一般職国家公務員の勤務時間制度等の在り方に関する研究会」が開催されており、本年7月には、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告が取りまとめられた。また、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われ、育児休業の取得回数制限が緩和されることとなった。あわせて、人事院規則等が改正され、非常勤職員も含め、不妊治療のための出生サポート休暇の新設、育児休業の取得の柔軟化等の措置が講じられた。本市においても、先に述べた国の改正に伴い、不妊治療のための休暇の新設等が行われた。

本市においては、本年3月に策定された「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、男性職員がより育児に取り組める強化策として、堺市版フレックスタイムの導入、テレワーク（在宅勤務）の要件緩和、男性育児休みの分割取得、所属長との面談の場の創出など、堺モデルの実施が予定されている。また、「女性職員の登用」でも触れたように、同計画では、男性育児休業取得率を令和8年度までに80%とすることが目標値として示された。昨年度の男性育児休業取得率は、35.1%であり、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに向け、より具体的な方策が求められる。

育児休業取得率	令和元年度	令和2年度	令和3年度
女性職員	98.7%	96.5%	101.3%
男性職員	13.8%	34.6%	35.1%

※行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）

任命権者においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的に実施されている時差出勤や、試行実施されているテレワーク（在宅勤務）について、職員間のコミュニケーションの確保に留意しつつ、職員一人ひとりのライフステージ等に応じた働き方の支援として制度化を検討し、より良い職場環境の整備に努められたい。あわせて、先に述べた国の動向を注視しつつ、育児、介護、病気等と仕事の両立支援のため、フレックスタイムの導入やテレワーク（在宅勤務）の要件緩和等、多様で柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等について検討されたい。

(4) メンタルヘルス対策

職員の心身の健康を保持することは事業主の基本的な責務であり、積極的に心の健康の保持増進を図ることは、職員とその家族の健全な生活を守るためだけでなく、公務能率や組織活力を向上させ、市民に質の高い行政

サービスを提供するためにも、極めて重要な取組である。

本市においては、メンタルヘルス研修やストレスチェックなどの取組が進められているが、昨年度の長期病休者のうち、精神疾患による休職者は約6割（教職員については約7割）と依然として高い割合を占めている。また、昨年度に実施されたストレスチェックの受検率は82.1%であり、令和2年度を下回る結果となった。

本年3月総務省が発出した「地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組みの推進等について」では、メンタルヘルス対策は重要課題であることを、組織全体の共通認識として、メンタルヘルス対策の基本方針や計画を策定するなど、全庁的に取り組む体制の構築が必要と述べられている。

任命権者においては、関係者が連携して、相談体制、人員配置上の配慮、ハラスメント対策、長時間労働の是正等の働き方改革による職場環境の整備など、メンタルヘルス不調者の予防・早期発見から再発防止までの総合的な対策を計画的に推進し、職員の心の健康保持に取り組まれない。所属長においては、ストレスチェックの集団分析結果を基に職場の実態を把握し、積極的にコミュニケーションをとるなど、日常的に職員同士が助け合えることができる職場環境作りに取り組まれない。

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開
業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討