

別紙第 1 職員の給与等に関する報告

はじめに

人事委員会の勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、給与、勤務時間その他の適正な勤務条件を確保するという機能を担っており、人事委員会は、中立・公正な専門機関として、情勢適応の原則、均衡の原則等、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員の勤務条件に関し講ずべき措置について、議会及び知事に報告及び勧告することとされている。

このうち、職員の給与については、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本としており、本委員会では、毎年、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施している。本年においても、職員と民間企業従業員の給与を精密に比較した上で、国、他の都道府県の状況、地域の生計費その他の事情を勘案して、報告及び勧告を行っている。

国においては、本年 8 月、人事院が、公務員人事管理についての報告と勤務時間についての勧告を行い、併せて国家公務員の給与について報告及び勧告を行った。

この報告等において、社会経済情勢や国際情勢が激変する中で、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠であるとし、異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ職員一人一人が躍動でき、Well-being が実現される環境を整備するとした。その実現のために、人事行政における種々の施策を連携させ重層的な取組を進めるとしており、給与面においても、給与制度のアップデートの取組について、令和 6 年に向けて検討を進めていくこととしている。

本県においても、社会経済情勢が急速に変化し、複雑化・高度化が進む行政課題に柔軟かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、多様で有為な人材の確保、能力・実績等に基づく公正な人事管理の推進、柔軟な働き方への対応、長時間労働の是正などが、重要な課題であり、適切に対応していくことが求められている。

こうした中、本委員会は、適正な給与水準の確保を始め、職員の勤務条件等について、調査・検討を重ねてきたところである。

本委員会としては、日々職務に精励している職員の士気や意欲が高まり、公務運営の更なる活性化が図られるよう、今後とも、勧告制度を通じて職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいりたい所存である。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員(企業職員、病院事業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。)の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員構成の状況は、表－1のとおりであり、職員数は30,463人となっている。

職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、41.4歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒81.6%、短大卒5.6%、高校卒12.8%、性別人員構成は、男性56.5%、女性43.5%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経年数
30,463人	41.4歳	19.0年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
81.6%	5.6%	12.8%	0.0%	56.5%	43.5%

(注) 育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く(次表について同じ)。

(2) 平均給与月額

平均給与月額は、表－2のとおりであり、職員全体では388,387円となっており、うち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員(新規学卒の採用者等を除く。)では374,214円となっている。

表－2 職員の平均給与月額

	給料	地域手当	管理職手当	扶養手当	住居手当	その他	計
全職員	347,784円	21,735円	4,954円	7,580円	6,012円	322円	388,387円
うち行政職員	330,256円	21,165円	8,223円	7,982円	6,447円	141円	374,214円

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。

2 その他には、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)等を含む。

3 行政職員とは、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規学卒の採用者等を除いた職員をいう。

2 民間給与の現状

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 1,304 のうち 252 事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者 10,439 人について、給与改定の有無にかかわらず、本年 4 月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績について調査した。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、86.8%となっている。

調査結果については、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

民間事業所における初任給の改定状況は、表－3 のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 28.0%、高校卒で 22.9%となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で 67.4%、高校卒で 73.8%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 32.6%、高校卒で 26.2%となっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の採用あり %	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし %
			増額 %	据置き %	減額 %	
大学卒	規模計	28.0	(67.4)	(32.6)	—	72.0
	500人以上	34.7	(78.6)	(21.4)	—	65.3
	100人以上 500人未満	27.0	(49.6)	(50.4)	—	73.0
	50人以上 100人未満	12.2	(75.0)	(25.0)	—	87.8
高校卒	規模計	22.9	(73.8)	(26.2)	—	77.1
	500人以上	23.8	(89.2)	(10.8)	—	76.2
	100人以上 500人未満	23.9	(58.7)	(41.3)	—	76.1
	50人以上 100人未満	18.3	(66.7)	(33.3)	—	81.7

(注) () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

(2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－４のとおりであり、民間事業所においては、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の割合は64.9%となっている。

また、民間における定期昇給の状況は、表－５のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は93.9%となっている。そのうち昇給額について、昨年に比べて増額した事業所の割合は27.5%、減額した事業所の割合は5.9%、変化なしとした事業所の割合は60.5%となっている。

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	ベース改定の慣行なし
	%	%	%	%
係員	64.9	1.5	0.6	33.0
課長級	46.3	8.7	0.3	44.8

(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。
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

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	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
	%	%	%	%	%	%	
係員	95.3	93.9	27.5	5.9	60.5	1.5	4.7
課長級	81.6	79.2	21.5	2.3	55.5	2.3	18.4

(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。
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない場合がある。

3 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

前記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、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式で、本年4月分の給与額を比較した。

較差の状況については、表－６のとおりであり、民間給与が職員の給与を1人当たり3,377円(0.90%)上回っていることが明らかになった。

表－6 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差(A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
377,591 円	374,214 円	3,377 円 (0.90%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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、表－7のとおり、平均所定内給与月額4.51月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.40月)を0.11月分上回っている。

表－7 民間における特別給の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員
		平均所定内給与月額	下半期 (A ₁) 上半期 (A ₂)
特別給の支給額	下半期 (B ₁) 上半期 (B ₂)	864,854 円 868,796 円	
特別給の支給割合	下半期 $\left\{ \frac{B_1}{A_1} \right\}$ 上半期 $\left\{ \frac{B_2}{A_2} \right\}$	2.27 月分 2.24 月分	
特別給の支給割合年間計		4.51 月分	

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40月である。

4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査(総務省)に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で3.5%、水戸市では3.8%それぞれ上昇している。

また、本委員会が家計調査(総務省)を基礎に算定した本年4月の水戸市(調査対象世帯数96世帯)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119,441円、158,004円及び196,568円となっている。

(資料編 3 生計費関係資料 参照)

(資料編 4 労働経済関係資料 参照)

5 給与制度等をめぐる動向

(1) 国の動向

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告及び勧告、職員の勤務時間に関する勧告を行い、あわせて、公務員人事管理に関する報告を行った（巻末掲載）。

主な報告及び勧告は、次のとおりである。

ア 民間給与との較差：3,869円（0.96%）を解消するため、初任給を高卒：約8%（12,000円）、大卒：約6%（11,000円）引き上げる等、俸給表を引上げ改定

イ ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

ウ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設（月額：3,000円）

エ フレックスタイム制において、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）を設定できる者を全職員に拡大

(2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレス方式で比較したところ、令和4年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.2（地域手当補正後は98.9）である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－8のとおりとなっている。

表－8 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団体数	4 ^{団体}	6 ^{団体}	17 ^{団体}	17 ^{団体}	3 ^{団体}
団体数（地域手当補正後）	7	13	17	7	3

むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

1 職員の給与

(1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与を始め、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、次のとおり改定する必要がある。

ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に準じて、改定すること。

具体的には、大学卒業程度試験に係る初任給を 5.6% (10,700 円)、高校卒業程度試験に係る初任給を 7.6% (12,000 円) 引き上げることとし、若年層が在職する号給に重点を置き、全級全号給について引上げ改定を行うこと。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。

この改定は、本年 4 月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与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すること。

イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、国に準じて、所要の改定を行うこと。

ウ 期末手当及び勤勉手当

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（月数）との均衡を図るため、支給月数を 0.10 月分引き上げ、4.50 月分とすること。

引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分すること。

本年度については、12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和 6 年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が 6 月期及び 12 月期で均等になるよう定めること。

また、医療大学の学長及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び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も、同様に支給月数を引き上げること。

(2) 在宅勤務等手当の新設

本年の職種別民間給与実態調査によると、本県内において在宅勤務を実施する事業所のうち、在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は 23.6% であり、約 4 分の 1 の事業所において、在宅勤務関連手当が導入されている状況にある。

一方、人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員の光熱・水道費

等の費用負担を軽減するため、民間企業における在宅勤務関連手当の導入状況等を踏まえて、在宅勤務等手当を新設することとした。

こうした状況等を踏まえ、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、人事院勧告に準じて、在宅勤務等手当を新設すること。

(3) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐり環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

ア 会計年度任用職員の給与

地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）が本年5月8日に公布され、会計年度任用職員について、勤勉手当を支給することが可能となったところである。

また、総務省通知（令和5年5月2日総行給第21号）により、会計年度任用職員の給与の改定は、常勤職員の給与の改定の取扱いに準ずることを基本とされたところである。

任命権者においては、これらの状況を踏まえて、対応を検討する必要がある。

イ 給料の調整額及び特殊勤務手当

給料の調整額及び特殊勤務手当については、国及び他の都道府県の動向等並びに勤務環境の変化等を考慮し、定期的に見直しを行ってきたところである。

任命権者においては、これらを踏まえ、検討を進める必要がある。

ウ 給与制度のアップデート

本年、人事院は、公務員人事管理に関する報告の中で、新時代にふさわしい公務員人事管理の実現に向け、給与の面で、これを支え、促進するような制度となるよう、給与制度のアップデートの取組について令和6年に向けて検討を進めることを表明した。

その骨格案では、「公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組」として人材確保を支える処遇の実現、「職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」として職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現、「多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備」として職員の選択を後押しする給与制度上の措置をそれぞれ掲げているところであり、具体的には、新卒初任給の引上げ、職責を重視した本府省課室長級の俸給体系の見直し、地域手当の大きくくり化、扶養手当の見直しなどに取り組むこととしている。

本県においても、このような国の検討状況を注視していく必要がある。

また、昨年、本委員会では、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の中で、能力・実績や職責の給与への的確な反映など、給与制度の在り方について、検討する必要があることを報告したところである。

人事院の給与制度のアップデートの取組のなかでも、本府省課室長級の俸給体系については、俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを解消し、あわせて俸給額の刻みを大きくくり化し、勤務成績が優秀な場合のみ昇給する制度とすることで、上位の役職に就くなど職責が上がることにより給与が上昇する仕組みへ見直すこととしている。

本県においても、管理職員の給与について、同様に、能力・実績や職責を的確に反映できる給与制度となるよう、検討を進めてきたところであり、試行を重ねながら、さらに検討を進める必要がある。

2 公務の運営

(1) 多様で有為な人材の確保

社会経済情勢が急速に変化し、行政課題の複雑化・高度化が進行する中、これらの課題に柔軟かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務の担い手として多様で有為な人材を確保していくことが重要である。一方、若年人口の減少等を背景に、本県職員を目指す受験者の確保は大変厳しい状況が続いており、人材確保に向けた取組の強化は不可欠となっている。

このような中、本委員会は採用試験の改革に取り組んでおり、令和4年度には大学卒業程度の採用試験において、基礎能力検査を導入した「事務（知事部局等B）」の区分を新設し、令和5年度にはその試験日程を2か月以上前倒しするなど、民間企業への就職を志望する学生等にも受験しやすい試験にすることで受験者層の拡大を図ってきたところである。今後も、民間企業との競合性が高く人材確保がより急務である技術系職種を始め、不断の見直しを通じて本県職員志望者の増加を図り、民間企業等とのし烈な人材獲得競争に対応していく。

また、組織活力の向上を図る上では、民間企業における実務経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している多様な人材を、公務に誘致していくことが重要である。本県では社会人経験者採用選考や民間企業からの行政実務研修員の受入れ、専門的な知識経験又は識見を有する者の任期付職員としての採用等に取り組んできたところであり、引き続き民間人材の活用を推進していくことが必要である。その一方、年齢やキャリア、能力や適性等が多様な人材を受け入れることになるため、新たに採用された職員がいち早く組織に適応し、その能力を遺憾なく発揮できるよう適切な支援策を講じることもまた重要である。

障害者の雇用については、障害者に適した職域を広げることなどにより障害者雇用の拡大を図ってきたところであり、令和4年度の障害者雇用率の全国順位は、知事部局で5位、教育委員会では9位になるなど全国上位を維持している。また、令和4年度から障害者を対象とした採用選考の受験可能年齢の上限を、採用時39歳から定年年齢未満に引き上げたところである。

引き続き、障害者の雇用の促進等に関する法律等の趣旨を踏まえ、積極的な障害者雇用の推進と、障害者が働きやすい環境づくりに取り組む必要がある。

なお、現在、令和14年度までの間において、職員の定年を段階的に65歳に引き上げており、当分の間の新規採用については、退職者の動向を見据え、中長期的な観点から計画的に確保していくことが必要である。

(2) 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

ア 人材の育成

複雑かつ高度化する行政課題に柔軟かつ的確に対応していくためには、幅

広い視野を持ち、前例や固定観念にとらわれず、新たな発想で施策を自ら発案し、果敢に挑戦できる人材の育成が重要である。

各任命権者においては、職層やキャリアステージごとに必要な知識・スキルを習得する研修のほか、職員の主体的な能力開発や学びを支援する研修など、職員の成長を促進するための様々な研修制度を用意しているところである。また、民間企業等への派遣研修及び国との人事交流など、県内部では得がたい業務経験を通じて、施策立案のための新たな視点や効率的な業務手法等を身に付けさせる取組も行っている。

社会経済情勢の変化に即応できる活力ある組織づくりのため、引き続き、能力開発の支援策の充実を通じて人材の育成に取り組む必要がある。

また、人事院は組織のパフォーマンスの向上に当たり、職員の自律的なキャリア形成及び主体的な学びの促進が重要であるとともに、これらに資するものとして兼業に言及しており、今後、職員の成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について検討するとしていることから、その状況を注視していく必要がある。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の意欲や士気を高め、公務運営の活性化を図るためには、能力・実績に基づいた公正な人事管理を進めていくことが重要である。その基礎となる重要な仕組みが人事評価制度であり、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、全ての職員を対象に人事評価制度が導入されている。

知事部局等の任命権者においては、令和2年度から評価区分を細分化するとともに、令和5年度からは、年度途中の状況変化への適切な対応や業績評価の迅速な給与への反映を目的に、年2回の業績評価を管理職だけでなく非管理職にも拡大するなど、人事評価制度の改正を行ってきたところである。

公正性・透明性が高く、より実効性のある人事評価制度とするには、性別や年齢、職種にとらわれず、職員の能力や実績を適切に評価し、給与や人事管理に的確に反映するとともに、評価結果のフィードバックを通じてきめ細かな指導・助言を行い、職員の勤務意欲の向上や人材育成に努めることが重要である。

また、人事評価制度を円滑に運用する上で、評価結果に関する苦情への的確な対応を図ることも必要である。

ウ 女性の採用及び登用の促進

本県では、各任命権者において、「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」等（計画期間：令和3年4月から令和8年3月まで）を定め、女性職員の割合拡大及び登用の拡大を進めることとしている。

女性職員の割合拡大のためには、その入口となる採用の拡大が重要である。そのため、大学や就職支援企業が主催する説明会や業務ガイダンス、ホームページ等を活用して、女性職員のキャリア形成の事例や子育て支援制度を紹介するなど、職員が働きやすい環境が整備されていることを積極的に広報することにより、さらなる受験者確保に努めていく必要がある。

また、女性職員の登用については、知事部局及び教育委員会において、管理職（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合を、令和8年4月1日には26%にする高い目標を掲げ、女性職員の積極的な登用を進めているところである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す指標であるとともに、組織の能力を十分に引き出すために不可欠であることから、引き続き、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが重要である。

(3) 勤務環境の整備

ア 柔軟な働き方への対応

今般、人事院は、フレックスタイム制及び夏季休暇の運用の見直しを行うとしている。

本県においても、これまで、テレワーク、時差出勤、休憩時間の選択等の柔軟な働き方が可能となる制度を整備してきたところであるが、これらの制度は、育児、介護等のために時間の制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。

このため、既存制度の利用状況の検証等を行いつつ、フレックスタイム制等の導入を含む更なる制度の整備・検討と一層の利用促進を図る必要がある。

また、人事院は、勤務間のインターバルの確保について検討を行うとしており、その状況も注視していく必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を図るため、多様で柔軟な働き方が可能となる勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

これまで本県では、男性職員の育児参加休暇や短期出生サポート休暇等の各種支援制度の拡充等を行ってきたところである。

また、任命権者においては、各種支援制度が広く職員に活用されるよう、特定事業主行動計画における数値目標の設定、ガイドブックによる周知等の様々な取組が行われており、これらの取組により、本県の男性職員の育児休業の取得率は年々増加しており、令和4年度は過去最高の31.2%となるなど、一定の成果が挙がってきている。

しかしながら、国家公務員（令和3年度：62.9%）と比較すると低い水準

であるほか、知事部局等で79.2%、警察で31.9%、教育委員会で13.5%と、任命権者間で取得率が大きく異なる状況であることから、引き続き職員に対する周知、啓発等に取り組むなど、利用促進を図る必要がある。

ウ 長時間労働の是正等

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの推進、魅力ある職場づくりや多様で有為な人材確保にも資するものである。

本県では、平成31年4月から、職員の勤務時間に関する規則において、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定しており、その上限を超えた場合は、各任命権者に事後的な検証を義務付けている。

任命権者においては、毎月、時間外勤務時間が一定時間を超えた職員について、所属長等が事務分担の見直しや部内の応援体制の検討など業務の平準化を行うとともに、一人一台端末の操作時間やタイムカードなどの客観的記録も参考にしながら、過重労働の早期是正に取り組んでいる。

職員の心身の健康保持や公務能率の向上のため、引き続き、業務量に応じた適切な体制を維持し、各職場におけるマネジメント強化や緊急性・重要性の高い業務への機動的な人員配置等により、職員の時間外勤務の縮減を推進していく必要がある。

教職員の長時間勤務の是正については、県教育委員会及び市町村教育委員会により令和2年度から令和3年度までにかけて行われたモデル校での検証結果を基に、教材の共有化や完全退勤時間の設定、部活動への複数顧問の配置などによる働き方改革に向けた取組が、現在、県内各校で進められている。

また、部活動については、令和4年12月に県教育委員会において茨城県部活動の運営方針が改定され、これまで教職員が担ってきた部活動の指導について、部活動指導員（外部人材）の活用や地域移行などにより、教職員の負担を減らす体制の構築が試みられているところである。

県教育委員会の調査によると、教員の時間外勤務（時間外在校等時間）については減少傾向となっているところであるが、月80時間を超える例が引き続き見受けられることから、教職員の長時間労働の是正に向け、学校を取り巻く関係者が相互に連携し、働き方改革を推進していくことが重要である。

エ 健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、職員自身やその家族ばかりでなく、公務の運営にとっても極めて重要である。今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していく状況や、様々な事情を有する職員がいる状況も踏まえつつ、引き続き健康診断の着実な実

施など健康管理体制を充実していく必要がある。

知事部局においては、本年4月に、健康診断実施後の措置に係る取扱い要領を制定し、健康診断実施後の産業医等による保健指導などを実施しているところである。各任命権者においては、職員の健康を保持するため、引き続き、健康診断実施後の措置の徹底に努める必要がある。

また、各任命権者では、メンタルヘルス対策として、研修会の開催やカウンセリング専門機関などによる各種相談制度、ストレスチェックの分析結果の活用、職場復帰支援制度の実施などに取り組んでいるほか、特に、過重労働に係る健康障害防止のために、過重労働報告の徹底を図っているところである。

しかしながら、依然としてメンタル疾患による長期病休者数が多いことから、より相談しやすい体制となるよう、夜間相談におけるオンラインの活用など相談体制の拡充にも取り組んでいるところである。引き続き、職員の心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

また、心の不調を早期に発見し適切に対処できるよう、相談しやすい職場環境づくりに引き続き取り組むとともに、職員の円滑な職場復帰支援や再発防止に向けたフォローアップの充実にも努めていく必要がある。

オ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

各任命権者においては、管理職員等への研修の実施、相談窓口の設置など、ハラスメントの防止等に係る様々な取組がなされているところである。

しかしながら、本委員会の苦情相談窓口へ寄せられる相談のうち、ハラスメント等に係る相談は近年増加傾向にある。職員の勤務意欲の向上、心身の健康及び良好な勤務環境を実現するために、国等の動向を踏まえながら、ハラスメントの防止等に係る取組を進める必要がある。

(4) 公務員倫理等の徹底

職員は県民全体の奉仕者として、高い倫理観を持つことが常に求められており、本委員会でも、この旨をかねてから報告し、公務員倫理の徹底を促してきたところである。

しかしながら、一部の職員による飲酒運転等の法令遵守意識に欠ける事案が引き続き見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される。

また、業務の電子化の進展や、個人情報保護の意識の高まりの中、様々な対策や見直し日々講じられているものの、近年は保有個人情報の漏えい等の事案が増加傾向となっている。

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、引き続き公務員倫理等の徹底を図る必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通して、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあっては、県民の視点に立った、質が高く、効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。