

第1章 職員の給与等に関する報告

第1章 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、平成29年4月現在の島根県職員に係る給与及び県内の民間事業所の従業員の給与の実態を把握するとともに、職員の給与等を決定する諸条件について調査検討を行ってきた。その結果の概要は次のとおりである。

職員の給与等に関する報告

1 職員給与等の状況について

職員給与実態調査の調査人員

全 県 職 員	調査対象職員	調査対象外職員	
		休 職 者 再任用職員等	企業局職員 病院局職員 技能労務職員
13,972人	12,324人	461人	1,187人

(1) 職員の構成等

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、医療職、教育職など9種類の給料表が適用されている。その構成比をみると、中学校及び小学校教育職が36.8%と最も高く、以下行政職30.6%、高等学校等教育職16.5%、公安職12.1%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は44.0歳、平均経験年数は21.8年となっており、このうち行政職の職員についてみると、平均年齢は43.6歳（昨年44.0歳）、平均経験年数は22.2年（同22.5年）となっている。（参考資料第1表）

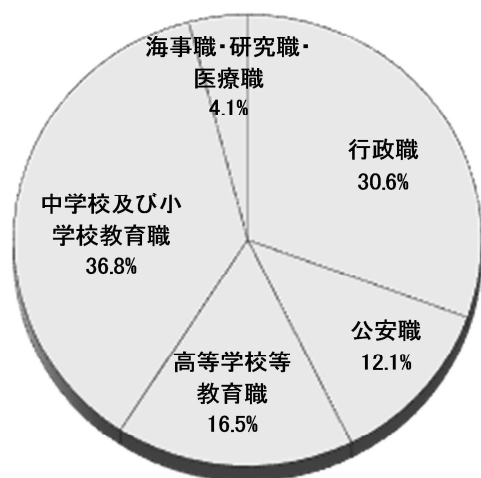
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。また、平均年齢（44.0歳）は10年前（43.6歳）と比較して上昇している。（参考資料第4表）

給料表別職員数等

給料表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	平成29年	平成28年	平成29年	平成28年	平成29年	平成28年
行政職	3,767 (30.6%)	3,774 (30.4%)	43.6	44.0	22.2	22.5
公安職	1,493 (12.1%)	1,498 (12.1%)	38.2	38.5	17.0	17.4
海事職	46 (0.4%)	46 (0.4%)	38.6	40.3	18.9	20.2
研究職	245 (2.0%)	244 (2.0%)	42.4	42.3	19.1	19.2
医療職(1)	46 (0.4%)	40 (0.3%)	44.3	46.2	19.9	20.3
医療職(2)	90 (0.7%)	94 (0.8%)	43.0	42.9	19.0	18.9
医療職(3)	73 (0.6%)	74 (0.6%)	39.8	40.8	17.7	18.6
高等学校等教育職	2,030 (16.5%)	2,069 (16.7%)	45.0	44.7	22.2	22.0
中学校及び小学校教育職	4,534 (36.8%)	4,579 (36.9%)	46.0	46.2	23.3	23.4
合計	12,324 (100.0%)	12,418 (100.0%)	44.0	44.2	21.8	22.0

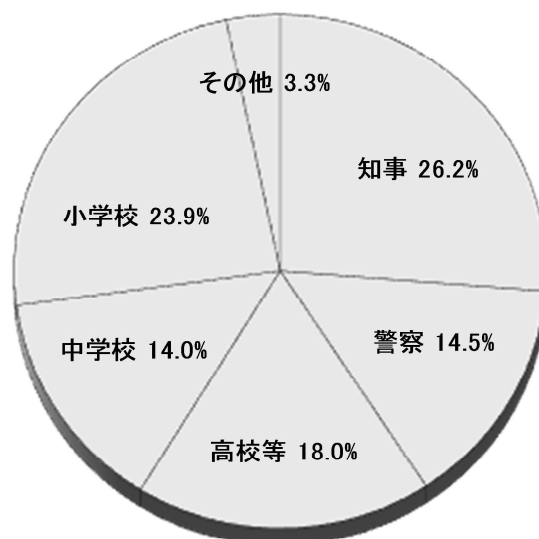
(注)構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



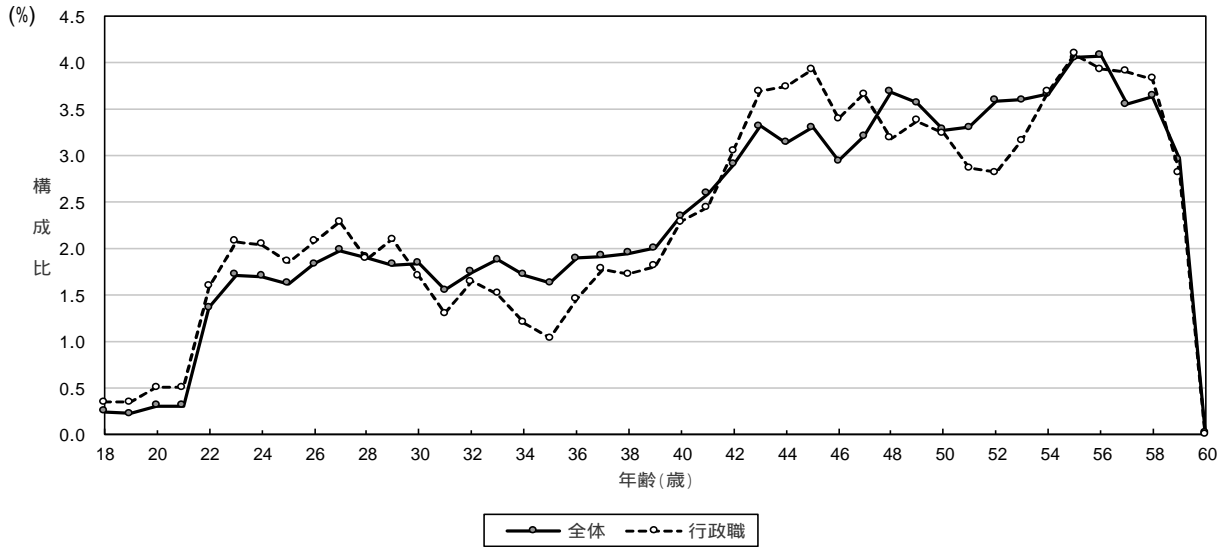
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

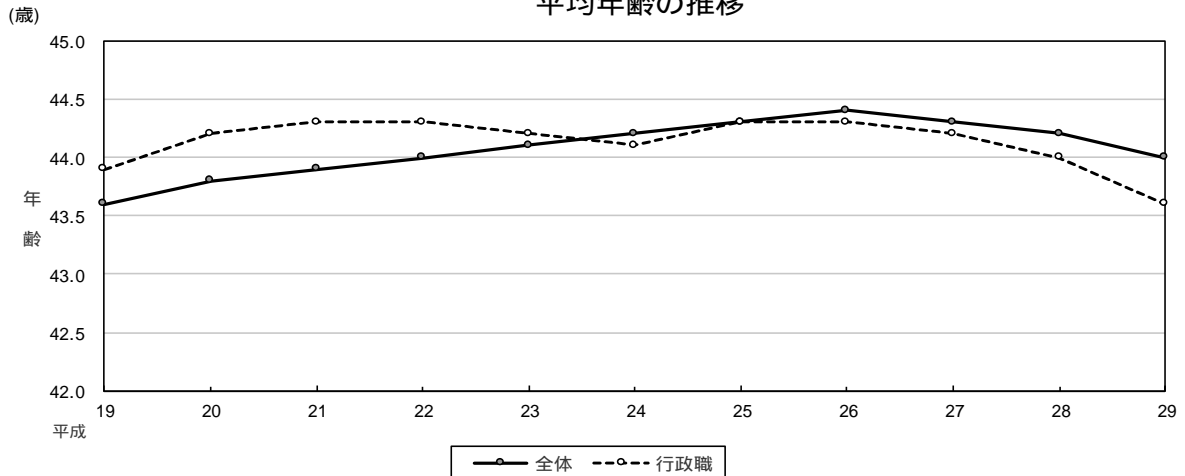


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

平成29年4月分の職員の平均給与月額が386,069円で、昨年に比べ1,548円(0.4%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は357,477円で、昨年に比べ3,130円(0.9%)減少している。

これは、昨年に比べ平均年齢が低下したこと及び平成27年4月の給与制度の総合的見直しに係る給料の経過措置額(注)が減少していること等による。

(参考資料第7表)

(注) 経過措置額

現に受ける給料月額が、平成27年3月31日に受けていた給料月額(以下「切替前給料月額」という。)に達しない職員に支給される、その者の受ける給料月額と切替前給料月額との差額に相当する額。

職員の平均給与月額状況

区 分 項 目	全職員		行政職の職員	
	平成29年	平成28年	平成29年	平成28年
	円	円	円	円
給 料	358,402	360,486	330,103	333,321
管 理 職 手 当	6,271	6,207	8,324	8,223
扶 養 手 当	10,057	9,866	10,288	10,483
地 域 手 当	531	486	673	623
住 居 手 当	4,216	4,065	3,319	3,038
特 地 勤 務 手 当	3,931	3,971	2,731	2,834
そ の 他	2,661	2,536	2,039	2,085
合 計	386,069	387,617	357,477	360,607

- (注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額並びに経過措置額を含む。
 2 特地勤務手当の欄は、特地勤務手当(準ずる手当を含む)及びへき地手当(準ずる手当を含む)の合計額である。
 3 その他は、単身赴任手当等である。

2 民間給与等の状況について

職種別民間給与実態調査の調査人員

調査実人員	初任給関係	左記以外	うち行政職 相当職種
5,345人	288人	5,057人	4,144人

本年5月から6月にかけて、職員の給与等と比較検討するため、人事院と共同で、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268のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した143事業所を対象に「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち138事業所の調査を完了した。
 (参考資料第19表)

本年の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、96.5%と極めて高いものとなっている。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種

4,144人及び医師等職種913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するとともに、各民間企業における給与改定の状況等についても調査を行った。

(注) 層化無作為抽出法とは、特定の条件でグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法。民間給与実態調査においては、「産業」「企業規模」「組織」を基準として層を作成し、各層から一定数の事業所を無作為に抽出し、調査対象としている。

(1) 本年の給与改定等の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で50.8%(昨年55.0%)、高校卒で43.8%(同43.8%)となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で57.3%(同38.3%)、高校卒で55.7%(同38.7%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で42.7%(同61.7%)、高校卒で42.5%(同61.3%)となっている。(参考資料第23表)

イ 給与改定の状況

一般の従業員(係員)の給与改定状況をみると、ベースアップを実施した事業所の割合は49.0%(昨年37.7%)、ベースアップを中止した事業所の割合は10.9%(同9.4%)となっている。

また、一般の従業員(係員)の定期昇給の実施状況をみると、定期昇給を実施した事業所の割合は90.4%(同89.7%)、定期昇給を停止した事業所の割合は0.0%(同1.0%)であった。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合が27.4%(同11.5%)、減額となっている事業所の割合が8.3%(同8.8%)となっている。

民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係員	49.0 (37.7)	10.9 (9.4)	0.0 (0.0)	40.1 (52.9)
課長級	42.2 (32.5)	11.9 (9.5)	0.7 (0.0)	45.2 (58.0)

(注) 1 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含む。

2 ()内の数字は、平成28年の割合である。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		昨年 比増額	昨年 比減額	昨年と 変化なし			
係員	90.4 (90.7)	90.4 (89.7)	27.4 (11.5)	8.3 (8.8)	54.7 (69.4)	0.0 (1.0)	9.6 (9.3)
課長級	86.0 (84.2)	86.0 (83.2)	23.8 (12.2)	5.2 (3.7)	57.0 (67.3)	0.0 (1.0)	14.0 (15.8)

(注) 1 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は除く。

2 ()内の数字は、平成28年の割合である。

3 物価及び生計費について

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国で0.4%、松江市で0.2%とそれぞれ上昇している。

また、勤労者世帯における消費支出(総務省「家計調査」)等を基礎として算定した本年4月の松江市における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165,640円、181,230円及び196,850円となっている。

(参考資料第30表、第31表)

4 国家公務員及び都道府県職員の給与について

先に総務省が公表した平成28年4月1日現在の都道府県ラスパイレス指数(行政職)の平均は、100.3であった。

本県のラスパイレス指数は98.0(平成27年97.6)と、国家公務員より低い水準であり、都道府県でも低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況

(平成28年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	3
100以上 102未満	25
98以上 100未満	15
96以上 98未満	3
96未満	1
都道府県平均指数	100.3
島根県	98.0

備考 ラスパイレス指数：地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたもの。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8日に、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告したが、その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ

ボーナスを引上げ(0.1月分) 民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

本府省業務調整手当の手当額を引上げ

経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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

- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長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が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

月例給 公務と民間の4月分の給与額を比較

民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)...現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]

[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分^(注)56円]

(注)俸給等の改定に伴い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)と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

月例給

(1) 俸給表

行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

ボーナス

民間の支給割合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

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

6 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

職員給与と民間給与との比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては行政職給料表適用者、民間においては公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者について行っている。

また、職員と民間企業従業員では、それぞれ年齢、学歴などの人員構成が異なっており、このように異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における単純な給与の平均値を比較することは適当ではないため、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を

対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年4月分の給与額について、職員給与と民間給与を比較すると、民間給与363,126円に対して職員給与は362,666円であり、職員給与が460円(0.13%)下回っている。
(参考資料第17表)

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 ((A-B)/B×100)
363,126円	362,666円	460円(0.13%)

(注) 民間、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ため、職員給与の額は1(2)の表「職員の平均給与月額状況」の額とは異なっている。

(2) 特別給

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特別給は、平均所定内給与月額の4.04月分に相当していた。これは、昨年(3.94月分)より増加しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.95月)を0.09月分上回っている。
(参考資料第27表)

職員の期末・勤勉手当と民間の特別給との差

民間の特別給(A)	職員の期末・勤勉手当(B)	差(A - B)
4.04月分	3.95月分	0.09月分

7 本年の給与改定

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

これらの調査結果等を基に、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、職員の給与について所要の措置を講ずる必要があると判断し、次のとおり報告する。

(1) 月例給について

本年の民間事業所の給与等の状況をみると、一般の従業員(係員)で、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年と比べ11ポイント程度増加して

いることや、定期昇給の昇給額が昨年と比べて増額している事業所の割合が昨年と比べ15ポイント程度増加していることなど、改善の傾向が見られた。

このような状況の中で、本年4月分の給与について、職員給与と職種別民間給与実態調査に基づく民間給与を比較すると、前記6(1)のとおり、職員給与が民間給与を460円(0.13%)下回っている。

よって、月例給については、民間給与水準と均衡させるよう引上げ改定することが適当と判断した。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、本年8月に人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、引上げ改定を行うこととする。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

また、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考慮して、行政職給料表と同様の改定を行うものとする。ただし、医療職給料表については、従来より国との均衡を重視してきたことから、人事院勧告に準じた改定を行うこととする。

なお、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 期末手当・勤勉手当について

前記6(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(3.95月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.04月分)を0.09月分下回っている。

よって、職員の期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合と均衡させるよう、0.10月分引き上げることが適当と判断した。

引上げに当たっては、国と同様に勤務実績に応じた給与の推進の観点から勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当をそれぞれ0.05月分ずつ引き上げることとする。

なお、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期

未手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

(3) 初任給調整手当について

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表の改定状況を勘案し、人事院勧告に準じて改定を行い、本年4月に遡及して実施することとする。

8 その他の課題

(1) 住居手当について

国においては、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、今後その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくとしている。

本県においては、制度・構造は国に準拠することを基本としていることから、国の住居手当の検討状況等について引き続き動向を注視していく必要がある。

(2) 再任用職員の給与について

国においては、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくとしている。

本県においても、引き続き県内の民間企業の再雇用者の給与の動向や国における再任用職員の給与の在り方にかかる検討状況等を注視していく必要がある。

(3) 獣医師の初任給調整手当について

獣医師については、随時募集を行うなど試験方法の見直し等を行ってきているが、採用者数が採用予定者数を下回る状況が続き、恒常的に欠員が生じている。今後の職員の退職により必要な獣医師数を確保できない状況が続けば、獣医師が担うべき業務に支障が生じることが懸念される。このことから、

本県の獣医師の確保を図るため、獣医師に支給する初任給調整手当について改善する必要がある。

(4) 水産練習船乗組員等の給与について

水産練習船乗組員については、欠員が常態化し、安全上・運行上の問題を抱えていることから、乗組員の処遇の改善について、教育委員会等から要請があったところである。このため、本委員会においては、水産練習船をはじめ本県の船舶乗組員の勤務実態、国や他の都道府県等の船舶乗組員の処遇の状況について調査を行い、改善の必要性について検討を進めてきた。

水産練習船乗組員は、水産高校の生徒の海技士免許取得のための訓練指導を行う重責を担っているが、このことに対する給与上の評価がなされていない。このことから、水産練習船乗組員の実習指導における特殊性・困難性を反映した給与とするため、当該乗組員に対して特殊勤務手当を措置する必要がある。

また、本県職員の初任給基準については、国との均衡を基本として定められているが、甲板員・機関員等は、これより低い基準となっている。近年においては、水産練習船乗組員だけでなく、他の船舶乗組員の職員募集に対しても応募者が少なく、欠員を生じかねない状況であることから、海事職給料表適用職員の初任給基準について見直す必要がある。

(5) 教育職員の給与について

教育職員の給与については、国において、メリハリある給与体系の推進や部活動指導に対する教員の負担の実態を考慮し、休養日の設定など部活動運営の適正化に向けた取組を進めるとした上で、本年度の文部科学省予算において部活動手当等の拡充が措置されたところである。

本県における教育職員の給与については、職務や実績に見合った教育職員の処遇を行うという観点から、国や他の都道府県の動向を踏まえ、適時適切に見直しを行っていく必要がある。

人事管理に関する報告

1 人事管理上の課題について

(1) 人材の確保

コミュニケーション能力や企画立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、これまでも試験制度の見直し・改善を行ってきた。平成25年度からの大学卒業程度試験への専門試験選択解答制(行政・警察事務)及び討論型個別面接試験(行政)の導入、平成27年度からのU・Iターン型経験者試験の新規実施、平成28年度からの経験者試験への自己アピール論文試験及び自己PR型個別面接試験(行政)の導入などにより、多様な人材が受験しやすい環境を整えるとともに、より人物重視の試験制度としてきたところである。

また、職員採用ガイダンスや大学等での説明会を開催するなどの広報活動を行い、試験制度の見直しと併せ受験者確保に取り組んできた。

しかしながら、受験年齢人口の減少や民間指向等により、近年の受験者数は依然として減少傾向にあり、特に、技術系職種の人材確保が難しい状況にある。

このような状況を踏まえ、今後とも、試験ごとの検証を行い、適宜、必要に応じて制度の改正を図っていくとともに、任命権者と協力して、県職員の仕事の魅力ややりがい等についてより効果的な情報発信を積極的に行うなど、受験者の確保に取り組んで行く。

(2) 人材の育成

多様化・高度化する行政需要に迅速かつ的確に対応し、県民の期待と信頼に応えていくためには、職員一人一人の公務に対する意欲と能力や公務員としての使命感・倫理観を高め、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、そのための人材育成がますます重要となっている。

任命権者においては、「島根県人材育成基本方針」に基づき、職務段階に応じた計画的な研修の実施、自律的・自発的な能力開発を支援するための研修の実施、さらには職員の自己啓発に対する支援など様々な取組が行われてきた。

また、特定分野に精通した職員及び専門的知識や技術を有した職員の育成を図るために、中長期的な視点に立った人員配置が行われている。

今後こうした取組を一層進めていくとともに、職場研修、職場外研修、人事異動、人事評価制度、能力発揮のための環境整備などの各施策を相互に連携させ、人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成に着実に取り組む必要がある。

(3) 能力・実績に基づく人事管理

職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績を適切に把握し、人員配置や昇進管理、給与処遇に的確に反映していくことが必要である。

その基礎となる重要な仕組みが人事評価制度であり、本委員会としては、これまでも、能力と実績に基づく人事管理を進めるために、人事評価の結果を処遇に反映しうる実効性のある人事評価制度の確立について言及してきた。

平成28年4月に改正地方公務員法が施行され、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するとともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされた。任命権者においては、今回の法改正の趣旨を踏まえ、公平性・公正性、客観性・透明性を担保した人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進める必要がある。

(4) 女性職員の能力発揮のための環境づくり

幅広い視点に立ち、きめ細やかな行政サービスを推進するためには、男女それぞれの意識や立場を取り入れながら、施策・事業を構築していく必要がある。県の政策立案・方針決定過程においても、女性の視点や能力等を活用することが重要である。

こうした観点から、これまでも、とりわけ女性職員が多様な経験を積めるように、担当業務の拡大や幅広い分野へ配置するなど計画的な人材育成に取り組まれており、管理職に占める女性職員の割合は年々向上している。

平成28年3月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基

づく行動計画が策定されたところであり、引き続き、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、同計画を着実に実行し、キャリア形成や働きやすい環境整備を進め、女性職員の政策・方針決定過程への参画を拡大する必要がある。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人一人が意欲を持って仕事に取り組むとともに、家庭や地域においても充実した生活を送ることができるようにするワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することは重要な課題であり、そのための環境整備に努めなければならない。

ア 時間外勤務の縮減

本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）を受け、本年6月には、厚生労働省労働政策審議会において、労使協定でも上回るできない時間外労働の上限規制等を含めた関連法整備について、建議がなされた。

公務の分野においても、時間外勤務の縮減は、職員の健康保持及びワーク・ライフ・バランスの推進、さらには、公務能率の確保の観点から非常に重要な課題であるが、依然として時間外勤務の恒常化が解消できていない状況にある。

このため、任命権者において、「いきいきと働きやすい職場づくり」による所属の実態に応じた取組み、36協定等による個人ごとの時間外勤務の進行管理・振返り、時間外勤務が多い職員への所属長ヒアリング、朝礼・終礼（事前命令）の実施による時間意識の醸成など、これまで以上の勤務時間短縮に向けた取組が実施されているところである。

時間外勤務の縮減のため、管理監督者は、職員ごとの在庁時間、業務負荷の状態、休暇取得状況等を適切に把握し、特定の職員に過度な業務が集中することのないよう業務の平準化を図るとともに、業務改善やいきいきと働きやすい職場づくりの取組などを進め、効率的な業務運営が行えるような職場環境を整える必要がある。また、職員一人一人も効率的な業務遂

行に努め、計画的に仕事を進めていく必要がある。

さらに、長時間労働の是正のためには、組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことも不可欠であり、幹部職員が先頭に立って、業務の取捨選択や優先順位の明確化、業務プロセスの改善など、より一層の業務改革に取り組むことが必要である。

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、本年8月に、中央教育審議会初等中等教育分科会の学校における働き方改革特別部会において「学校における働き方改革に係る緊急提言」が取りまとめられ、国及び地方公共団体に対して、学校現場へのタイムカードや留守番電話の導入、部活動休養日の設定、長期休暇中の学校閉庁日の設定、専門スタッフ・外部人材の配置拡充など、勤務時間の管理徹底と教育職員の負担軽減に向けた環境整備を図るよう要請された。

また、同部会においては、学校の業務・教育職員の業務が非常に多岐にわたり、業務負担が増大していることを踏まえ、学校及び教育職員が担うべき業務の在り方についても検討が行われているところである。

本県の教育職員についても、部活動の指導、補習授業の実施等により、多数の者が長時間の時間外勤務を行っており、県立学校の教育職員のうち昨年度月100時間を超える時間外勤務をした者の割合^(注)は、12.1%に達している状況にある。

本委員会が昨年から実施している学校現場における意見交換会においても、教育職員の高い使命感と熱意に支えられて長時間勤務が行われており教育職員の多忙感・負担感が限界に達している状況にあることや、健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点はもとより、教育をより充実させる観点からも教育職員の負担軽減とゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保を図る必要性があることが確認された。

各学校においては、平成28年3月にすべての教育職員を対象に実施された勤務実態調査の分析結果を活用するなどして時間外勤務の縮減に取り組んでおり、任命権者においては、学校現場から教育委員会への報告文書の簡略化・廃止や寄宿舍舎監業務の囑託化の範囲の拡大などの取組を行うとともに、部活動の在り方を示すガイドラインの作成や部活動指導員の導入

などについて検討を進めている。

学校における働き方改革に関する国の取組も念頭に、引き続き、学校ごとの実態を踏まえ、時間外勤務縮減のためのさらなる具体的な取組を行うとともに、適宜取組の検証を行い、教育職員の負担軽減に向けて、より取組の実効性を高める必要がある。

(注) 昨年度月100時間を超える時間外勤務をした教育職員の割合は、平成28年4月から平成29年3月までの間に月100時間を超える時間外勤務をした教育職員の延人数を、同期間における毎月の教育職員数を合計した人数で除して得た割合である。

イ 仕事と育児・介護等の両立支援の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現のために、本県では、これまでも育児・介護のための休暇や育児休業制度の整備・充実に努めてきており、本年1月には、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大などの制度改正が行われたところである。

任命権者は、平成28年3月に「女性の個性と能力が発揮できる職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」を策定し、男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率^(注)及び男性職員の育児休業取得率を、平成32年度までに、それぞれ100%及び13%に向上させることを目標として取組を行っている。

平成28年度の男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率は、知事部局等100%、教育委員会56.6%、警察90.0%であった。また、平成28年度の男性職員の育児休業取得率は、1.5%であった。

介護のための休暇の取得者数は、平成27年度の261人に対し昨年度は310人であった。

仕事と育児・介護等の両立支援の取組を推進するためには、管理監督者がその重要性を認識し、職員に対する啓発、制度の説明、取得期間中の業務継続体制の確保等に努めるとともに、職場全体としても、育児・介護のための休暇や育児休業等を取得しやすい環境づくりに引き続き努めていく必要がある。

(注) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率は、妻の出産休暇（3日以内）又は男性の育児参加休暇（5日以内）を1日以上取得した者の割合である。

ウ その他

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得や連続取得の促進も重要であり、引き続き各職場の実情に応じ、休暇を取得しやすい職場環境の整備などに取り組む必要がある。

また、今年度からすべての任命権者において育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度が導入されたところである。

適切な公務運営を確保しつつ柔軟な働き方が可能となるような勤務時間制度を導入することはワーク・ライフ・バランスの推進に資するものであることから、国や他の都道府県の動向を注視しながら、その他の弾力的な勤務時間制度の導入についても、引き続き研究を行う必要がある。

(6) メンタルヘルス対策

行政課題の複雑・高度化により職務の困難性が増すなど、様々な要因によるストレスが増大している昨今においては、職員の心身の健康を保持増進することが重要である。とりわけ、精神疾患による長期の休暇・休職者の割合が依然として高い状況にあっては、メンタルヘルス対策は、極めて重要な課題であり、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで協力・助け合う職場環境づくりに努める必要がある。

任命権者は、これまでもメンタルヘルス研修の実施、相談体制の整備、外部機関の活用、療養後の職場復帰支援事業等、様々な取組を継続的に行ってきたおり、平成28年度には、すべての任命権者において、労働安全衛生法の規定に基づくストレスチェック制度の運用が開始されたところである。

引き続き、メンタルヘルス対策を組織全体の重要な課題と位置付け、ストレスチェック制度を効果的に運用し職場環境の課題の把握や改善にも活用するなど、予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止まで、実効性のある対策に取り組む必要がある。

(7) ハラスメント対策

ハラスメントについては、ハラスメントを受けた者が人格を侵害され、精神的苦痛を受けるばかりか、職場環境の悪化を招くものであり、その防止は

重要な課題である。

本年2月に知事部局において実施された職員へのアンケートによれば、過去1年間にハラスメントを受けたことがあると回答した職員の割合は、回答総数(432人)の11.5%となっている。

各任命権者においては、これまでもハラスメント防止に関する指針の作成、研修の実施、相談窓口の設置、専門相談員の配置などの取組が行われており、本年1月の育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正を踏まえて、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び性的指向又は性自認に関する偏見に基づくセクシュアル・ハラスメントの防止についても、取組が行われているところである。

引き続き、職員一人一人のハラスメント防止に関する意識をより高めるなど、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進める必要がある。

(8) 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳に引き上げられることに伴い、本県では、平成26年度から新たな再任用制度を開始しており、平成29年4月1日現在の再任用職員数は246人で平成25年4月1日現在と比較して201人増加している。

公務員の高齢期雇用については、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」こととされ、同閣議決定を受けて設置された関係府省の局長級を構成員とする「公務員の定年の引上げに関する検討会」において検討が行われている。

今後もこうした国等の動きを注視し、雇用と年金の接続のための措置について、適切に対応する必要がある。

(9) 臨時・非常勤職員制度の改正

臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保することを目的として、本年5月に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布された。

同法の内容は、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものであり、併せて、会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とするものである。

平成32年4月1日の同法の施行に向けて、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・適正化や服務、勤務時間、給与その他の会計年度任用職員制度の整備などについて検討を進め、改正後の臨時・非常勤職員制度の適正かつ円滑な実施を確保できるよう計画的に準備を行う必要がある。

勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

現在、厳しい県財政の下、個々の職員は、限られた予算と人員の中で最大限の効果を発揮できるよう、複雑・多様化する業務に対し、強い使命感をもって立ち向かっていくことが求められており、給与をはじめとする職員の勤務条件は、そのような職員の努力や成果に的確に報いるものでなければならない。

県議会及び知事におかれては、この報告及び勧告に深い理解を示され、本委員会の勧告どおり実施されるよう要請する。

