

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30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
13,978人	12,221人	539人	1,218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・小学校等教育職が36.2%と最も高く、以下行政職30.9%、高等学校等教育職16.5%、公安職12.3%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は43.8歳、平均経験年数は21.7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43.3歳（昨年43.6歳）、平均経験年数は21.9年（同22.2年）となっている。（参考資料第1表）

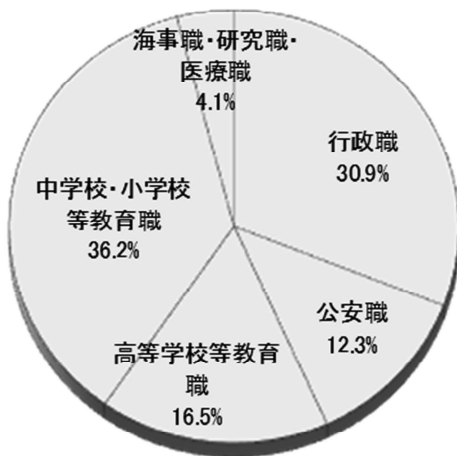
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。（参考資料第4表）

給料表別職員数等

区分 給料表	職員数		平均年齢		平均経験年数	
	平成30年	平成29年	平成30年	平成29年	平成30年	平成29年
行政職	3,782 (30.9%)	3,767 (30.6%)	43.3	43.6	21.9	22.2
公安職	1,499 (12.3%)	1,493 (12.1%)	38.3	38.2	16.9	17.0
海事職	48 (0.4%)	46 (0.4%)	38.4	38.6	18.6	18.9
研究職	250 (2.0%)	245 (2.0%)	42.1	42.4	18.9	19.1
医療職(1)	42 (0.3%)	46 (0.4%)	41.3	44.3	17.5	19.9
医療職(2)	89 (0.7%)	90 (0.7%)	41.6	43.0	17.7	19.0
医療職(3)	73 (0.6%)	73 (0.6%)	40.0	39.8	18.0	17.7
高等学校等教育職	2,019 (16.5%)	2,030 (16.5%)	45.2	45.0	22.4	22.2
中学校・小学校等 教育職	4,419 (36.2%)	4,534 (36.8%)	45.9	46.0	23.1	23.3
合計	12,221 (100.0%)	12,324 (100.0%)	43.8	44.0	21.7	21.8

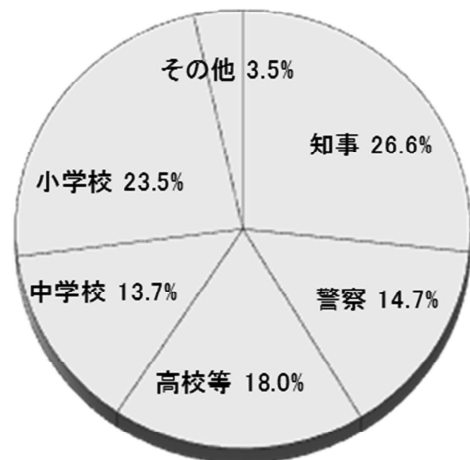
(注)構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



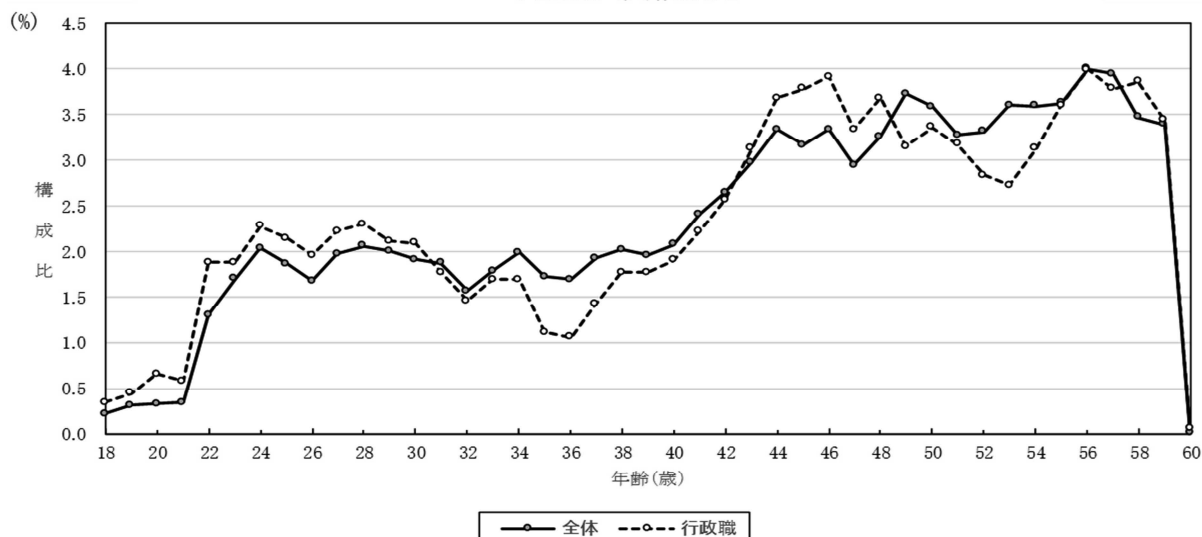
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

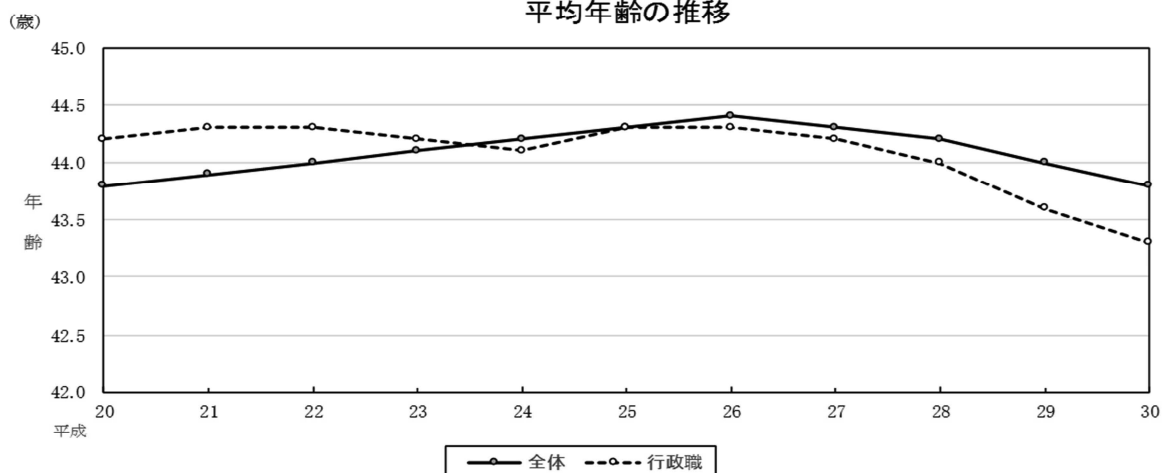


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

平成30年4月分の職員の平均給与月額が385,732円で、昨年に比べ337円(0.1%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は356,181円で、昨年に比べ1,296円(0.4%)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30年	平成29年	平成30年	平成29年
	円	円	円	円
給 料	357,230	358,402	328,156	330,103
管 理 職 手 当	6,475	6,271	8,622	8,324
扶 養 手 当	10,588	10,057	10,429	10,288
地 域 手 当	510	531	699	673
住 居 手 当	4,356	4,216	3,552	3,319
特 地 勤 務 手 当	3,884	3,931	2,694	2,731
そ の 他	2,689	2,661	2,029	2,039
合 計	385,732	386,069	356,181	357,477

- (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
5,309人	290人	5,019人	4,071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264のうちから層化無作為抽出法^(注)により抽出した141事業所を対象に「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち135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、95.7%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

4,071人及び医師等職種948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47.0%(昨年50.8%)、高校卒で39.4%(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39.0%(同57.3%)、高校卒で38.4%(同55.7%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で61.0%(同42.7%)、高校卒で59.6%(同42.5%)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40.3%(昨年49.0%)、ベースアップを中止した事業所の割合は12.1%(同10.9%)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90.7%(同90.4%)、定期昇給を停止した事業所の割合は0.0%(同0.0%)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33.1%(同27.4%)、減額となっている事業所の割合が3.4%(同8.3%)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		40.3	12.1	0.0	47.6
		(49.0)	(10.9)	(0.0)	(40.1)
課長級		30.6	13.8	0.0	55.6
		(42.2)	(11.9)	(0.7)	(45.2)

(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29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		90.7	90.7	33.1	3.4	54.2	0.0	9.3
		(90.4)	(90.4)	(27.4)	(8.3)	(54.7)	(0.0)	(9.6)
課長級		79.1	79.1	27.9	3.4	47.8	0.0	20.9
		(86.0)	(86.0)	(23.8)	(5.2)	(57.0)	(0.0)	(14.0)

(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は除く。

2 ()内の数字は、平成29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0.6%、松江市で0.6%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170,170円、208,380円及び246,580円となっている。

(参考資料第29表、第30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29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、100.2であった。

本県のラスパイレス指数は97.8(平成28年98.0)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29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	23
98以上 100未満	16
96以上 98未満	4
96未満	1
都道府県平均指数	100.2
島根県	97.8

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 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月10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(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ

ボーナスを引上げ(0.05月分) 民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率88.2%）

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 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕

〔俸給 583円 はね返し分^(注) 72円〕

(注)俸給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 4.46月（公務の支給月数 4.40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（大卒程度）、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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 4.40月分 4.45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
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.90月（支給済み）	0.95月（現行0.90月）
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成30年4月1日
- ・ ボーナス：法律の公布日

3 その他

(1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

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 意見の申出の骨子

質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持
短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年、人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
平成25年、政府は、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」(閣議決定)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」とし、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」(閣議決定)においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 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、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

3 定年の引上げに関する具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度(フルタイム・短時間)を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

(2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任(任用換)。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

(3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能とする制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保、組織活力の維持にも資する
- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

(4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では、民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも、定年延長企業のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また、役職定年により任用換された職員等の俸給は、任用換前の俸給月額の70%の額（ただし、その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

上記の諸制度について、定年の引上げが段階的に行われる間も、役職定年制等の運用状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえ、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討

4 定年の引上げに関連する取組

(1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるような措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

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362,163円に対して職員給与は361,618円であり、職員給与が545円(0.15%)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)
362,163円	361,618円	545円(0.15%)

(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4.08月分に相当していた。これは、昨年(4.04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(4.05月)を0.03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)
4.08月分	4.05月	0.03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減少しているものの、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5ポイント程度増加していることや昨年と比べて減額している事業所の割合が4ポイント程度減少しているなど、やや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545円(0.15%)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(4.05月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.08月分)を0.03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、0.05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0.05月分引き上げ、平成31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0.025月分ずつ引き上げることとする。

なお、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とする。

このほか、平成31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。

(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。

(4) 宿日直手当について

宿日直手当については、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、公務員宿舎の削減等により受給者の増加が続いており、引き続き、住居手当の受給状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住居手当の支給状況等を踏まえ、宿舎使用料の引上げも考慮して、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) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については、状況の変化等に応じて定期的に見直しを行ってきたところであるが、昨今の社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、業務の実績や特殊性についてその現状を十分に把握した上で、手当の対象となる業務を精選し、適切な見直しを行う必要がある。

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。討論型や自己PR型の面接試験の導入、U・Iターン型経験者試験の実施及び受験年齢の拡大など、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の開催、U・Iターンフェア等の合同説明会への参加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、若年人口の減少や民間企業の高い採用意欲等を背景に、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るとともに、任命権者と連携し、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いく。

(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

に应运ていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要であり、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・倫理観を高める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取り組んでいる。

また、特定の行政分野に精通した専門的な能力を有する職員が求められていることから、中長期的な視点に立った人員配置により、専門的な知識や技術を身につける職員の育成を行っている。

今後もこうした取組を一層進めていく必要がある。

(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、職員の能力と実績を適切に把握し、人員配置や昇進管理、勤勉手当・昇給の処遇に的確に反映していくことが必要である。

そのため、平成28年4月に施行された平成26年改正地方公務員法により、能力と実績に基づく人事管理の徹底を図るべく、人事評価制度が導入され、任命権者において、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し、人事評価の結果に応じた措置を講じることが義務づけられたところである。

本委員会では、これまでも、任命権者に対して、この改正法の趣旨・規定を踏まえ、公正な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よう言及してきた。

改正法の施行後2年半が経過しており、この間、本県においても既に人事評価が実施されていることから、各任命権者においては、早急に評価結果を勤勉手当・昇給に活用する必要がある。

本委員会としては、今後、各任命権者に対して、評価結果の活用に向けた取組の内容や計画等を確認し、助言等を行うとともに、取組の状況に応じた必要な対応について検討を行う。

(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り、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、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が取り組まれており、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月に策定された「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）」に基づき、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、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

(ア) 働き方改革の一層の推進

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が本年6月に成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる36協定で定める時間外労働の上限等が定められ、平成31年4月から施行されることとなった。

公務の分野においても、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長時間勤務の是正は非常に重要な課題であり、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めることとされ、原則、1箇月について45時間かつ1年について360時間（他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員は、1箇月については100時間かつ1年について720時間等）とし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができるが、上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとされたところである。本県においても、今後の国及び他の都道府県等の動きを注視し、時間外勤務の上限規制等について、適切に対応する必要がある。

本県では、平成28年度から「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の中で、36協定に準じた時間外勤務の上限設定、個人単位の時間外勤務の進行管理、朝礼・終礼（事前命令の徹底）の実施など、これまで以上の時間外勤務縮減に向けた取組が実施されている。

時間外勤務の縮減のためには、管理監督者が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、効率的な業務運営が行える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。

また、本委員会では、本年度、「いきいきと働きやすい職場づくり」の中で業務改善に取り組む職場において意見交換を行ったところ、働き方改革専任スタッフを中心としたテレビ会議の導入、事務サポートスタッフの設置、外部委託の推進や職員の発案によるオフィス改革などの従前にはない取組が行われており、いずれも職務能率の向上や業務負担の軽減の効果が認められた。今後、任命権者において、同様の業務改善の努力を全ての部局・職場に波及させることが重要である。

このように、長時間勤務の是正のためには、組織全体として業務の

削減・合理化に取り組むことが不可欠であり、幹部職員が先頭に立って、業務の取舍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。

(イ) 教職員の負担軽減の推進

全国的に教育職員の長時間勤務の改善が課題となる中、文部科学省は、中央教育審議会の議論を踏まえ、平成29年12月に「学校における働き方改革に係る緊急対策」を取りまとめ、今後勤務時間に関する上限の目安を含むガイドラインを示すこととしている。またスポーツ庁からは、本年3月に「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」が示されたところである。

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^(注1)を行っており、県立学校の教育職員のうち平成29年度の月100時間を超える時間外勤務をした者の割合^(注2)は平成28年度より減少しているものの10.7%に達している状況にある。

本委員会がこれまで実施した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いること、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ている。

任命権者では、教職員の働き方改革に関して、勤務時間の客観的把握や時間外勤務縮減等に向けた数値目標の設定、目標を達成するための手段などを盛り込んだ「教職員の働き方改革プラン」の策定に向け検討が進められている。

部活動の在り方に関しては、平成29年度に「部活動の在り方検討会」が設置され、今年度において、休養日と活動時間の基準等を示す「部活動の在り方に関する方針」が策定されることとなっている。

また、本年度から県立高校の教員の負担軽減を図るため、大規模高校に教員の事務作業を補助する業務アシスタントが配置されたほか、中山間地域・離島の県立高校に主幹教諭等を加配するなどの取組が行われている。

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、現在検討・策定が進められている「教職員の働き方改革プラン」や「部活動の在り方に関する方針」において具体的な取組を講ずるとともに、常に取組の効果を検証し、必要な見直しと改善を行い、より実効性の高い教育職員の負担軽減策を進めていく必要がある。

(注1) 教育職員の申告により把握する「各学校で割り振られた勤務時間以外に勤務している時間」をいう。

(注2) 平成29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29年4月から平成30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、平成29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。

任命権者は、平成28年3月に策定した「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)」に基づき、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29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98.3%、教育委員会75.0%、警察94.1%であった。また、平成29

年度の男性職員の育児休業取得率は、6.6%であった。

介護のための休暇の取得者数は、平成28年度の310人に対し平成29年度は328人であった。

数値目標の実績値は上昇傾向にあるが、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、平成29年度から全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ており、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職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するとともに、休職者の円滑な職場復帰と再発防止を図るなど、実効性のある対策を進めていく必要がある。

(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。

平成29年度に知事部局において実施された職員への各種ハラスメントのアンケート調査によれば、そのうちパワーハラスメントを過去1年間に受けたと感じたことがあると回答した職員の割合が回答総数(1,953人)の9.4%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、平成29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。

アンケート調査の結果を踏まえ、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) 高齢層職員の活用

公務員の高齢期雇用については、関係政府機関による「公務員の定年の引上げに関する検討会」で論点が整理され、本年2月、人事院に対して政府の

論点整理を踏まえた国家公務員の定年の引上げについて検討要請が行われた。

人事院ではこれを受け、「質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引き上げる」こと、「民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定」すること、「能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、役職定年制の導入により組織活力を維持」すること、「短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現」すること、を主な内容とする「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」を本年8月に行ったところである。

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、本年4月1日現在の再任用職員数は312人(行政職104人)で平成25年4月1日現在と比較して267人(行政職98人)増加している。

本県においても、高齢層職員の能力や経験を本格的に活用する必要性については、国と同様の状況にあることから、今後の政府・国会等の動きを十分に注視しつつ、職員の定年の引上げについて遅滞なく適切に対応できるよう検討を進める必要がある。

(9) 臨時・非常勤職員制度の改正

平成29年5月に地方公務員法及び地方自治法が改正され、一般職の会計年度任用職員制度を創設し、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こととされた。

任命権者においては、法改正の趣旨等を十分に踏まえ、引き続き、臨時・非常勤職員の任用根拠の明確化・適正化(職の整理)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等について検討を進め、平成32年4月1日の改正法施行時に改正後の臨時・非常勤職員制度へ適切かつ円滑に移行できるよう着実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。

