

# IV 給 与 業 務

## 1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は平成28年10月19日、県議会及び知事に対し、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等に関する報告を行い、併せて給与について勧告した。その概要は次のとおりである。

### (1) 報 告

#### ア 職員給与等に関する報告

#### ㍿ 職員給与等の状況について

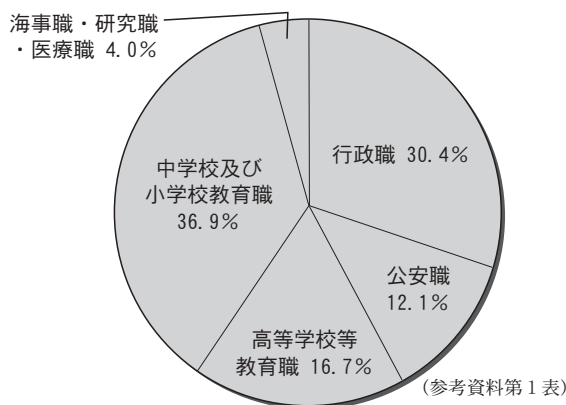
県職員の平成28年4月1日現在における給与等の実態は、次のとおりである。

給 料 表 別 職 員 数 等

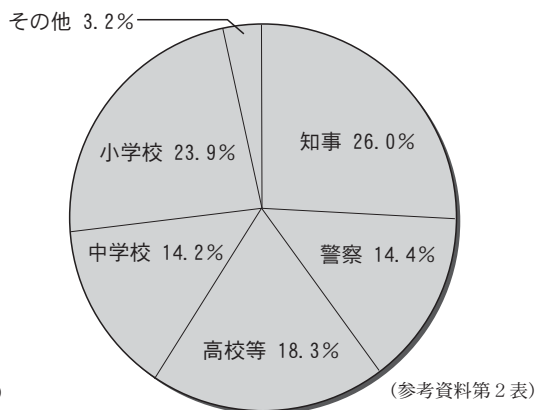
給 料 表	職 員 数		平均年齢		平均経験年数	
	平成28年	平成27年	平成28年	平成27年	平成28年	平成27年
行 政 職	3,774 (30.4%)	3,796 (30.5%)	44.0	44.2	22.5	22.7
公 安 職	1,498 (12.1%)	1,489 (12.0%)	38.5	38.5	17.4	17.2
海 事 職	46 (0.4%)	43 (0.3%)	40.3	40.7	20.2	20.6
研 究 職	244 (2.0%)	246 (2.0%)	42.3	42.0	19.2	18.9
医 療 職 (1)	40 (0.3%)	46 (0.4%)	46.2	44.1	20.3	18.2
医 療 職 (2)	94 (0.8%)	98 (0.8%)	42.9	43.8	18.9	19.8
医 療 職 (3)	74 (0.6%)	72 (0.6%)	40.8	40.2	18.6	18.0
高等学校等教育職	2,069 (16.7%)	2,062 (16.6%)	44.7	44.5	22.0	21.8
中学校及び小学校教育職	4,579 (36.9%)	4,606 (37.0%)	46.2	46.5	23.4	23.7
合 計	12,418 (100.0%)	12,458 (100.0%)	44.2	44.3	22.0	22.1

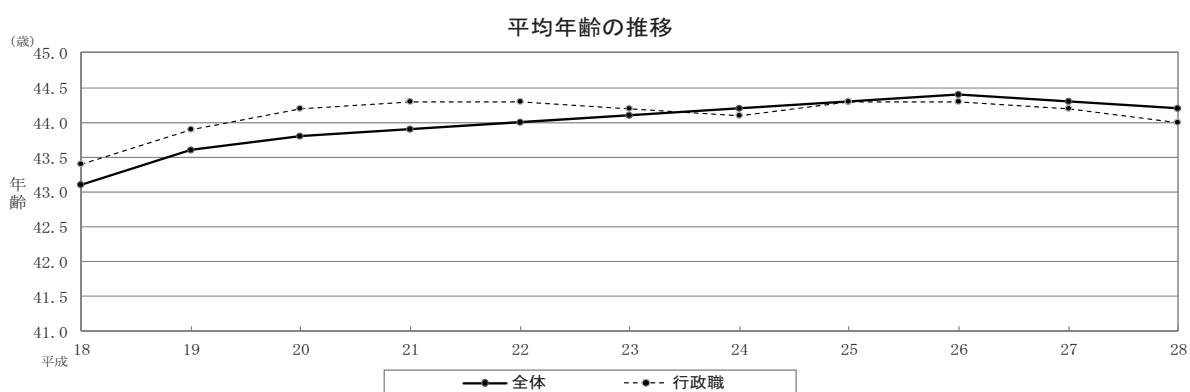
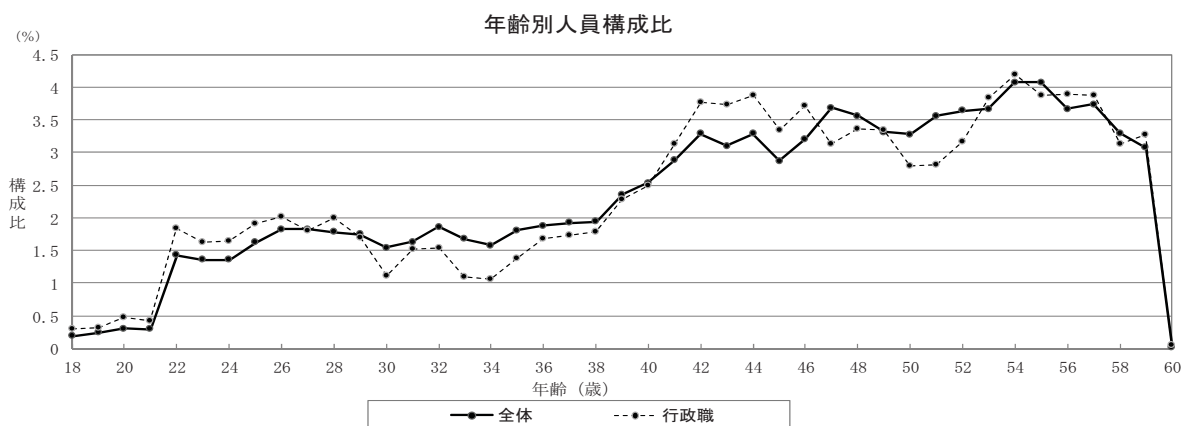
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



部局別職員構成比





### 職員の平均給与月額の状態

項目	全 職 員		行政職の職員	
	平成28年	平成27年	平成28年	平成27年
給 料	360,486	362,972	333,321	335,666
管 理 職 手 当	6,207	6,192	8,223	8,025
扶 養 手 当	9,866	10,156	10,483	10,921
地 域 手 当	486	469	623	557
住 居 手 当	4,065	3,919	3,038	2,802
特 地 勤 務 手 当	3,971	3,808	2,834	2,807
そ の 他	2,536	2,508	2,085	1,978
合 計	387,617	390,024	360,607	362,756

- (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 特勤手当の欄は、特勤手当（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。

#### (イ) 民間給与等の状況について

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254のうちから層化無作為抽出法により抽出した139事業所を対象に「平成28年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち133事業所の調査を完了した。

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3,921人及び医師等職種1,062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。

① 本年の給与改定等の状況

a 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55.0%（昨年37.9%）、高校卒で43.8%（同33.8%）となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で61.7%（同45.1%）、高校卒で61.3%（同44.4%）、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で38.3%（同54.9%）、高校卒で38.7%（同55.6%）となっている。

b 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37.7%（昨年37.2%）、ベースアップを中止した事業所の割合は9.4%（同7.5%）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89.7%（同86.5%）、定期昇給を停止した事業所の割合は1.0%（同1.7%）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11.5%（同23.3%）、減額となっている事業所の割合が8.8%（同8.5%）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		37.7 (37.2)	9.4 (7.5)	0.0 (0.0)	52.9 (55.3)
課長級		32.5 (31.8)	9.5 (9.3)	0.0 (1.8)	58.0 (57.1)

- (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27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	
			昨年に 比べ増額	昨年に 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員		90.7 (88.2)	89.7 (86.5)	11.5 (23.3)	8.8 (8.5)	69.4 (54.7)	1.0 (1.7)	9.3 (11.8)
課長級		84.2 (87.4)	83.2 (85.7)	12.2 (21.0)	3.7 (7.5)	67.3 (57.2)	1.0 (1.7)	15.8 (12.6)

- (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27年の割合である。

(ウ) 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△0.3%、松江市で△0.2%とそれぞれ減少している。

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169,870円、193,540円及び217,230円となっている。

(ロ) 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27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、99.7であった。

本県のラスパイレス指数は97.6（平成26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27年4月1日現在)

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	19
96以上 98未満	5
94以上 96未満	1
94未満	1
都道府県平均指数	99.7
島根県	97.6

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(-)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。

(オ) 人事院勧告の概要（省略）

(カ) 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365,809円に対して職員給与は365,461円であり、職員給与が348円（0.10%）下回っている。

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)
365,809円	365,461円	348円 (0.10%)

(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、職員給与の額はアの表「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3.94月分に相当していた。これは、昨年(3.91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(3.90月)を0.04月分上回っている。

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)
3.94月分	3.90月分	0.04月分

(キ) 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は昨年と同程度、定期昇給において昇給額が昨年と比べて変化がない事業所の割合は約7割となっており、全体として、昨年とほぼ同様の状況にあると考えられる。

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(カ)①のとおり、職員給与が民間給与を348円(0.10%)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(1)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(カ)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(3.90月)は、民間事業所の特別給の支給割合(3.94月分)を0.04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29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、再任用職員の勤勉手当についても、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(1)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。

(ウ) 扶養手当の見直し

① 配偶者に係る手当の見直し

国においては、民間企業において、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあること、公務においても、配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること、配偶者に係る手当について、見直しの予定がある又は税制及び社会保障制度の見直しの動向、他の民間企業の見直しの動向等によっては、見直すことを検討するとする事業所があることなど配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで引き下げることとしている。

本県においても、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること及び近年配偶者に係る手当の見直しを行った事業所の約半数において、配偶者について特別の取扱いをしない方式が採られていることについて国と同様の傾向が認められることから、人事院勧告に準じて配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで引き下げ6,500円とする。

② 子に係る手当の見直し

国においては、子に要する経費の実情や、少子化対策の推進に配慮し、子に係る手当額の引き上げを行うこととしている。

本県においても、同様の事情に配慮すれば、子に係る扶養手当を充実させることが適当であり、人事院勧告に準じて子に係る手当額を10,000円に引き上げる。

③ 本庁次長級以上の職員に係る手当額の見直し

国においては、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある本府省課長級に相当する職務の級の職員に対しては、子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととし、本府省室長級に相当する級の職員については、その他の扶養親族に係る扶養手当をおおむね半額まで引き下げることとしている。

本県においても、本庁部長級の職員である行政職給料表9級及びこれに相当する職務の級の職員の給与水準は国と同様、一定以上の給与水準にあると認められることから、人事院勧告に準じて子を除き、その他の扶養親族に係る扶養手当を支給しないこととする。本庁次長級の職員である行政職給料表8級及びこれに相当する職務の級の職員についても人事院勧告に準じて引き下げ3,500円とする。

④ 実施時期等

配偶者に係る手当額が引き下げられる職員に配慮し、国に準じて段階的に実施することとする。

なお、各年度における手当額は次表に示すとおりとする。



(単位：円)

扶養親族		年 度				
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	行政職給料表7級以下	13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級	13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9級	13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表7級以下	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級	6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9級	6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 1 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」及び「行政職給料表9級」には、これらに相当する職務の級を含む。
- 2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

#### ⑤ その他

国においては、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、配偶者に係る扶養手当について必要な見直しを検討することとされている。

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、国の配偶者に係る扶養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。

#### (ケ) その他の課題

##### ① 特勤手当について

平成23年の見直しより6年を経過することから、特勤公署等における生活環境等の実情を調査し、見直しを検討する必要がある。

##### 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、引き続き、再任用職員の給与の在り方について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 介護時間制度の新設等に伴う給与の取扱いについて

国においては、本年の報告で、介護時間の新設を行うこととし、昇給区分の決定に当たっては、介護時間を承認され勤務しなかったことにより自動的に下位の昇給区分に決定されることがないように、当該勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、介護時間を承認され勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務時間から除算しないこととしている。

あわせて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間（地方公務員においては育児部分休業に相当）の取扱いについても介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合と同様の取扱いを講ずることとしている。

本県においては、国の動向等を注視し、適切に対応する必要がある。

## イ 人事管理に関する報告

### ア) 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。

今年度には、経験者採用試験について、年齢別人員構成の偏りの是正に資するよう受験対象年齢を変更するとともに、幅広い経験を持った即戦力となる有能な人材を確保することを目的として、より人物重視の試験制度としたところである。

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、技術系職種の人員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行うほか、獣医師等著しく採用が困難な職種の処遇を検討するなど、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、年功的な昇進管理にとらわれることなく、能力と実績に基づく人事管理を行う必要がある。

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。

本年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ものとされた。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、評価結果を処遇に反映しうる人事評価制度の円滑な導入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、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んでおり、管理職に占める女性職員の割合は年々向上している。

本年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。

##### a 時間外勤務の縮減

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、本年8月から、早期退庁及びノー残業デーの取組の徹底、時間外勤務実績の分析に基づく業務・組織の適正化並びに仕事の仕方や時間管理に係る職員の意識改革を重点取組事項として、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。

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6月に、文部科学省において、「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース報告」が取りまとめられ、業務改善と学校指導体制の整備を一体的に推進するとともに、部活動の負担軽減や国・教育委員会の支援体制の強化などに取り組むことと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<sup>(注)</sup>は、12.3%に達している状況にある。

本委員会が本年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・バランスの観点のもとより、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子供と向き合える時間の確保を図る必要があることが確認された。

各学校においては、部活動休養日の設定、外部指導者の活用、平日勤務時間外の補習・会議の見直し等に取り組んでおり、任命権者においては、平成26年4月に県立学校に導入した校務支援システムを改善しながら教育職員の事務的業務の効率化を進めるとともに、本年3月にすべての教育職員を対象に実施した勤務実態調査の調査結果から学校現場の実態を分析し、今後の取組を検討することとしている。

教育職員の負担軽減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、教育職員の多忙感・負担感の解消とゆとりを持って子供と向き合う時間の確保に向けて、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27年4月から平成28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。

b 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・充実に努めてきた。

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<sup>(注)</sup>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27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72.4%、警察82.8%であった。また、平成27年度中に新たに育児休業を取得した男性職員はいなかった。

介護のための休暇の取得者数は、平成26年度の260人に対し昨年度は261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。

また、本年8月に、人事院が、仕事と育児・介護との両立支援制度の充実について、勧告及び報告を行った。本県においても、国の動向等を注視し、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、介護を行う職員の超過勤務の免除及び介護休暇の対象となる家族の同居要件の見直し並びに法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大について、適切に対応する必要がある。

(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。

c 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、昨年度の報告において、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の導入に係る研究の必要性について報告したところである。

国及び41の都道府県において導入されている育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度は、職員の育児・介護と仕事の両立を図るために有効な制度であることから、本県においても早期の導入を検討する必要がある。

また、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つては、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いるが、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、労働安全衛生法の改正により新設されたストレスチェック制度を効果的に運用するなど、予防・早期発見から休職者の職場復帰・再発防止まで、より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。

昨年度、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(1,121人)の12.2%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いるところであるが、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。

また、来年1月から、マタニティーハラスメント及びセクシャルハラスメントに関する法規制等が改正されることを踏まえ、妊娠、出産、育児休業・介護休暇の取得等を理由とするハラスメントの防止及び性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等について、適切に対応する必要がある。

#### ⑧ 高齢期の雇用問題

平成26年度から、公的年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられたことに伴い、新たな再任用制度が開始されたところである。

国家公務員の雇用と年金の接続については、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引き上げに当たって、引き続き、定年退職する職員を再任用することにより対応するとともに、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組むこととされており、今後もこうした国等の動きを注視し、適切に対応する必要がある。

#### ⑨ 退職管理の適正の確保

本年4月に改正地方公務員法が施行され、営利企業等に再就職した元職員による離職前の職務に関する現職職員への働きかけを禁止する等の退職管理の適正の確保について規定された。

これに伴い、職員の退職管理に関する条例、職員の退職管理に関する規則及び島根県職員の再就職に関する指針により退職管理の適正を確保するための措置について規定されたところであり、これらの規程に基づき、引き続き適正に退職管理を行う必要がある。

### ウ 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。

管理職手当の支給にあたって行われている減額措置については、財政健全化に向けて行われている措置とはいえ、当該措置後の職員給与は本来あるべき職員給与とは異なるものであることから、当該措置が解消され、給与勧告制度に基づく本来の給与水準が確保されることを望むものである。

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。

## (2) 勧告

本委員会は、職員の給与等に関する報告に基づき、次の事項について改定措置を執られるよう勧告する。

ア 職員の給与に関する条例（昭和26年島根県条例第1号）、県立学校の教育職員の給与に関する条例（昭和29年島根県条例第6号）及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例（昭和29年島根県条例第7号）の改正

### (ア) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

### (イ) 諸手当

#### ① 初任給調整手当について

a 医療職給料表(1)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を413,800円とすること。

b 医療職給料表(1)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,600円とすること。

#### ② 勤勉手当について

a 平成28年12月期の支給割合

勤勉手当の支給割合を0.8月分（特定管理職にあつては、1.0月分）とすること。

再任用職員については、勤勉手当の支給割合を0.45月分（特定管理職にあつては、0.55月分）とすること。

b 平成29年6月期以降の支給割合

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0.775月分ずつ（特定管理職にあつては、0.975月分ずつ）とすること。

再任用職員については、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0.425月分ずつ（特定管理職にあつては、0.525月分ずつ）とすること。

#### ③ 扶養手当

a 配偶者に係る手当の月額を6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（bにおいて「特定職員」という。）にあつては、3,500円）とし、子に係る手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあつては、職員の給与に関する条例第8条第4項、県立学校の教育職員の給与に関する条例第18条第4項及び市町村立学校の教職員の給与等に関する条例第16条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき10,000円とすること。

b 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人



につき3,500円とすること。

- c 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止すること。
- d 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこととすること。

イ 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年島根県条例第7号）の改正

（ア）給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

ウ 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年島根県条例第8号）の改正

（ア）給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

エ 改定の実施時期等

（ア）改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。ただし、平成28年4月1日からこの勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の末日（公布の日が月の初日であるときは、その前日）までの間における、イの（ア）の別記第2については、第5条第1項の給料表中「517,935」とあるのは「518,296」とし、「598,391」とあるのは「598,808」とし、「695,944」とあるのは「696,428」とし、「794,503」とあるのは「795,056」とし、ウの（ア）の別記第3については、第7条第1項の給料表中「473,684」とあるのは「474,014」とし、「535,032」とあるのは「535,404」とし、「610,459」とあるのは「610,884」とし、「713,041」とあるのは「713,537」とし、「833,725」とあるのは「834,305」とすること。

また、アの（イ）の②の a については平成28年12月1日から、アの（イ）の②の b 及びアの（イ）の③については平成29年4月1日から実施すること。

（イ）条例公布日の翌月に支給される給料の特例

イの（ア）の別記第2による改定後の給料表の適用を受ける職員のうち第5条第1項の給料表の第3号給以上の号給を受ける職員及びウの（ア）の別記第3による改定後の給料表の適用を受ける職員のうち第3号給以上の号給を受ける職員のこの勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月（公布の日が月の初日であるときは、その月。以下「条例公布日の翌月」という。）に支給される給料の額は、①に定める額から②に定める額と③に定める額との差額に相当する額を減じた額とすること。この場合において、①に定める額が当該差額に相当する額を超えないこととなる職員には、支給しないこととすること。

① 条例公布日の翌月に適用される給料表の月額を基礎として算出した給料の額

② 平成28年4月1日からこの勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の末日（公布の日が月の初日であるときは、その前日）までの間（以下「調整期間」という。）において在職した期間について受けた給料及び給料の改定に伴い額が変動する給与の合計額

③ イの（ア）の別記第2及びウの（ア）の別記第3（いずれもエの（ア）のただし書は適用しない。）による改定後の給料を基礎として調整期間において在職した期間について算定した給料及び給料の改定に伴い額が変動する給与の合計額



(ウ) 扶養手当の月額等の特例措置

- ① 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、アの(イ)の③のa中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（bにおいて「特定職員」という。）にあっては、3,500円）」とあるのは「10,000円」と、「10,000円」とあるのは「8,000円」とし、アの(イ)の③のb中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、アの(イ)の③のc中「11,000円とする取扱いを廃止する」とあるのは「子にあっては10,000円とし、子以外の扶養親族にあっては9,000円とする」とし、アの(イ)の③のd中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。
- ② 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、アの(イ)の③のa中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（bにおいて「特定職員」という。）にあっては、3,500円）」とあるのは「6,500円」とし、アの(イ)の③のb中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、アの(イ)の③のd中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。
- ③ 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、アの(イ)の③のd中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは、「職員に対して支給する子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円」とすること。

（別記第1から第3まで省略）

## 2 給与の支払監理の実施状況

地方公務員法第8条第1項第8号の規定に基づき、職員に対する給与の支払監理を行った。本年度は、警察における職務情報管理システムの導入に伴う任命権者の指導等の状況について確認を行ったが、指摘すべき事項はなかった。

## 3 給与関係規則等の制定及び改正の状況

平成28年度中における状況は次のとおりである。

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
28.12.8	第30号	公布日 (28.4.1) (28.12.1)	・平成28年給与改定に伴う改正
28.12.26	第38号	29.1.1	・平成28年給与改定に伴う改正
29.3.10	第4号	29.3.22	・行政組織の改正に伴う改正
29.3.24	第8号	公布日	・地方公務員法の改正に伴う改正
29.3.31	第10号	29.4.1	・行政組織の改正等に伴う改正

○ 職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
28.12.8	第31号	公布日 (28.4.1)	・平成28年給与改定に伴う改正
28.12.26	第39号	H29.1.1	・平成28年給与改定に伴う改正
29.3.24	第9号	公布日	・地方公務員法の改正に伴う改正
29.3.31	第11号	29.4.1	・規定の整理

○ 職員の給料の切替えに伴う経過措置に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
28.12.8	第33号	公布日 (28.4.1)	・平成28年給与改定に伴う改正

○ 県立学校の教育職員の給与に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
28.12.8	第32号	公布日 (28.12.1)	・平成28年給与改定に伴う改正
28.12.26	第40号	29.1.1	・平成28年給与改定に伴う改正
29.3.31	第12号	29.4.1	・組織改正等に伴う改正

○ 県立学校の教育職員の給料の切替えに伴う経過措置に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
28.12.8	第34号	公布日 (28.4.1)	・平成28年給与改定に伴う改正

○ 職員の特殊勤務手当に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
29.1.31	第1号	公布日	・東京電力株福島第一原子力発電所敷地内に新事務本館が完成したことに伴う改正

○ 東日本大震災に対処するための地方警察職員の特殊勤務手当の特例に関する規則の一部改正

公布年月日	規則番号	施行年月日 (適用年月日)	改正の概要
29.1.31	第2号	公布日	・東京電力株福島第一原子力発電所敷地内に新事務本館が完成したことに伴う改正