

# 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27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。

(注) この報告による職員給与は、職員の給与に関する条例（昭和26年島根県条例第1号）等に定める給与である。従って、現在、講じられている管理職手当の減額措置は含まない。

## I 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
13,925人	12,458人	334人	1,133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37.0%と最も高く、以下行政職30.5%、高等学校等教育職16.6%、公安職12.0%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は44.3歳、平均経験年数は22.1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44.2歳（昨年44.3歳）、平均経験年数は22.7年（同22.9年）となっている。（参考資料第1表）

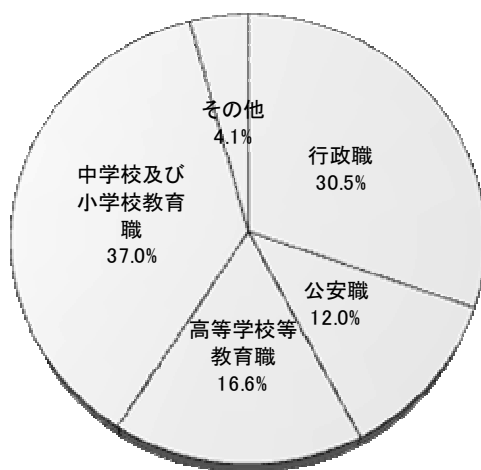
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。また、平均年齢（44.3歳）は10年前（42.8歳）と比較して上昇している。（参考資料第4表）

給料表別職員数等

給料表	区分		職員数（構成比）		平均年齢		平均経験年数	
	平成27年	平成26年	平成27年	平成26年	平成27年	平成26年	平成27年	平成26年
行政職	3,796 (30.5%)	3,786 (30.4%)	44.2	44.3	22.7	22.9		
公安職	1,489 (12.0%)	1,491 (12.0%)	38.5	38.7	17.2	17.5		
海事職	43 (0.3%)	46 (0.4%)	40.7	41.0	20.6	21.0		
研究職	246 (2.0%)	243 (2.0%)	42.0	42.3	18.9	19.1		
医療職（1）	46 (0.4%)	43 (0.3%)	44.1	44.8	18.2	18.7		
医療職（2）	98 (0.8%)	100 (0.8%)	43.8	42.7	19.8	19.0		
医療職（3）	72 (0.6%)	70 (0.6%)	40.2	41.5	18.0	19.2		
高等学校等教育職	2,062 (16.6%)	2,041 (16.4%)	44.5	44.4	21.8	21.7		
中学校及び小学校教育職	4,606 (37.0%)	4,637 (37.2%)	46.5	46.5	23.7	23.8		
合計	12,458 (100.0%)	12,457 (100.0%)	44.3	44.4	22.1	22.2		

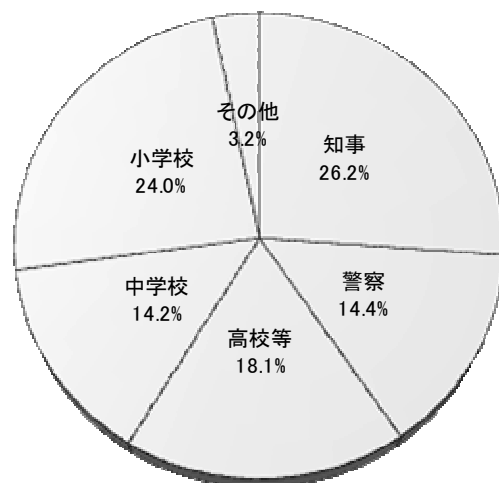
（注）構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比

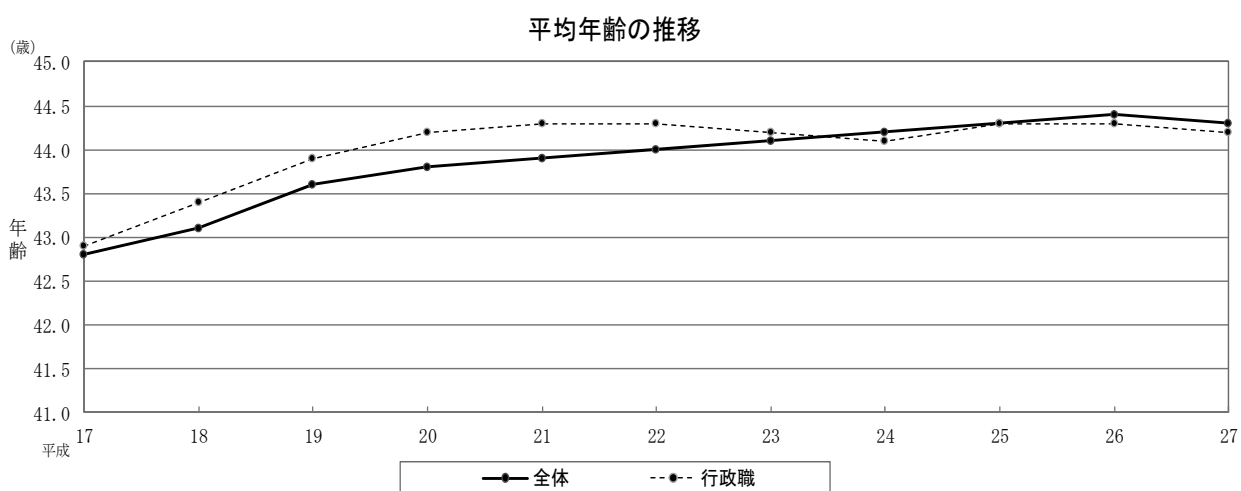
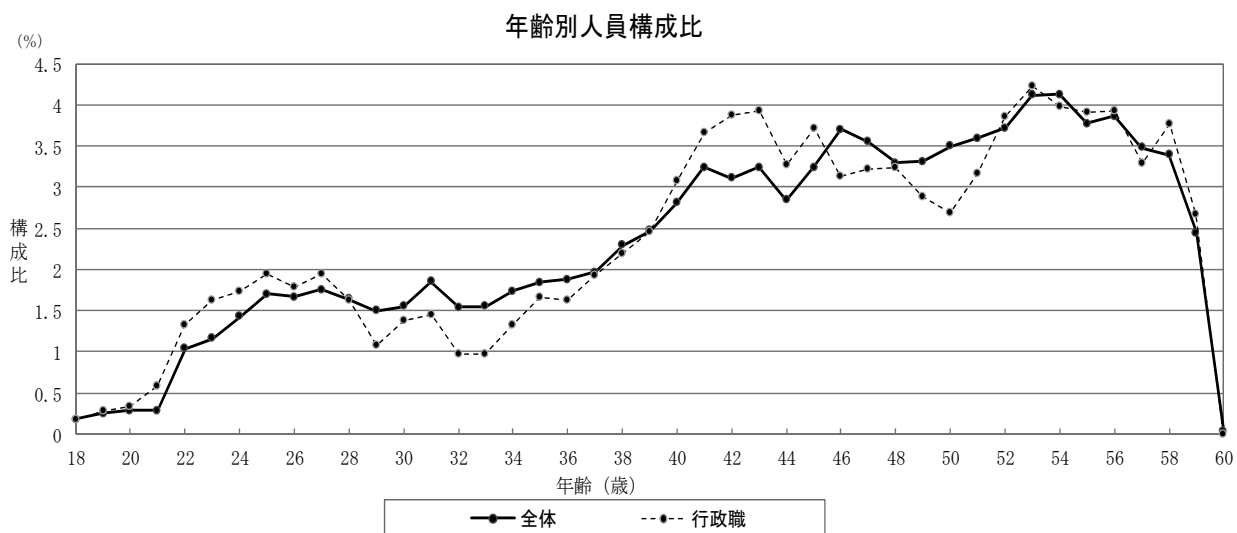


（参考資料第1表）

部局別職員構成比



（参考資料第2表）



## (2) 職員の給与

平成27年4月分の職員の平均給与月額は390,024円で、昨年に比べ1,651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362,756円で、昨年に比べ3,066円(0.8%)減少している。

これは、本年1月から55歳以上の職員については良好の勤務成績では昇給しないよう昇給制度を改正したこと、平成18年4月の給料表の切替えに伴う経過措置額<sup>(注)</sup>が平成27年3月31日をもって廃止されたこと、給料表の切替えにより昇格した場合の給料月額が増加額が縮減したことによる。

(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18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27年	平成26年	平成27年	平成26年
	円	円	円	円
給 料	362,972	364,611	335,666	338,523
管 理 職 手 当	6,192	6,213	8,025	7,994
扶 養 手 当	10,156	10,430	10,921	11,429
地 域 手 当	469	463	557	572
住 居 手 当	3,919	3,761	2,802	2,681
特 地 勤 務 手 当	3,808	3,886	2,807	2,840
そ の 他	2,508	2,311	1,978	1,783
合 計	390,024	391,675	362,756	365,822

- (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。

## 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
4,802 人	225 人	4,577 人	3,632 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256のうちから層化無作為抽出法<sup>(注)</sup>により抽出した141事業所を対象に「平成27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20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

3,632人及び医師等職種945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37.9%(昨年39.9%)、高校卒で33.8%(同36.2%)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45.1%(同80.4%)、高校卒で44.4%(同84.5%)、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で54.9%(同18.6%)、高校卒で55.6%(同14.4%)となっている。(参考資料第24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37.2%(昨年28.1%)、ベースアップを中止した事業所の割合は7.5%(同17.7%)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86.5%(同75.3%)、定期昇給を停止した事業所の割合は1.7%(同1.2%)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23.3%(同21.9%)、減額となっている事業所の割合が8.5%(同4.1%)となっている。

### 民間における給与改定の状況

(単位：%)

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	ベースアップ の慣行なし
係員	37.2 (28.1)	7.5 (17.7)	0.0 (0.0)	55.3 (54.2)
課長級	31.8 (24.5)	9.3 (20.8)	1.8 (0.0)	57.1 (54.7)

(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26年の割合である。

## 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	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	
		昨年と 比べ増額	昨年と 比べ減額	昨年と 変化なし			
係員	88.2 (76.5)	86.5 (75.3)	23.3 (21.9)	8.5 (4.1)	54.7 (49.3)	1.7 (1.2)	11.8 (23.5)
課長級	87.4 (72.3)	85.7 (71.1)	21.0 (19.9)	7.5 (4.2)	57.2 (47.0)	1.7 (1.2)	12.6 (27.7)

(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26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0.2%とそれぞれ増加している。

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145,470円、168,910円及び192,350円となっている。

(参考資料第32表、第33表)

### 4 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26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、99.9であった。

本県のラスパイレス指数は97.6（平成25年105.5<sup>(注)</sup>）となっており、全国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26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	19
98以上100未満	19
96以上98未満	4
94以上96未満	1
94未満	1
都道府県平均指数	99.9
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(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。

(注) 平成25年の指数が100を超えているのは、国において平成24年4月1日から平成26年3月31日までの2年間、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）」に基づく給与減額支給措置が講じられていたことによるものであり、この措置がないとした場合の参考値は97.5である。

## 5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月6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、ボーナスとも引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)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地域手当の支給割合を引上げ
- ② 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

- 平成28年度において実施する措置
- ① 地域手当の支給割合の引上げ
  - ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応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

#### II 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12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- 民間給与との較差 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返し分<sup>(注)</sup>33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 4.21月(公務の支給月数 4.10月)

##### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

- ① 行政職俸給表(一)



初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定（平均改定率0.4%）

- ② **その他の俸給表** 行政職（一）との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職（一）の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(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

(3) **地域手当**

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実態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
27年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.85月（現行0.75月）
28年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 **その他の課題**

(1) **配偶者に係る扶養手当**

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) **再任用職員の給与**

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

III **給与制度の総合的見直し**

1 **給与制度の総合的見直しの概要**

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 **平成28年度において実施する事項**

(1) **地域手当の支給割合の改定**

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) **単身赴任手当の支給額の改定**

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定  
 加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

\* 広域異動手当は、給与法の改定により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

## 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368,693円に対して職員給与は367,705円であり、職員給与が988円（0.27%）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)
368,693円	367,705円	988円 (0.27%)

(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3.91月分に相当していた。これは、昨年(3.81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（3.80月）を0.11月分上回っている。

（参考資料第28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）
3.91月分	3.80月	0.11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9ポイント程度増加していることや、定期昇給の昇給額について昨年と比べて増額となった事業所の割合が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988円（0.27%）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(3.80月)は、民間事業所の特別給の支給割合(3.91月分)を0.11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28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。

## (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。

## (4) 地域手当について

県外事務所等に勤務する職員や医療職給料表(1)適用者に支給している地域手当の支給割合については、従来から国の支給割合に準拠していることから、人事院に準じた改定を行うこととする。

## 8 給与制度の総合的見直し

### (1) 総合的見直しの概要

国においては、昨年の勧告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することとし、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本年4月から実施している。

本県においては、50歳台の職員の給与水準が国と同様の傾向にあり世代間の給与配分の適正化を図る必要があること、また、国の給与制度を基本としていることなどから、国に準じて見直しを本年4月から実施しているところである。

### (2) 平成28年度において実施する事項

国に準じ、平成28年度においては以下の手当について所要の措置を講ずることとする。

#### ア 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合については、平成28年4月1日から、職員の給与に関する条例に定める支給割合とする。

#### イ 単身赴任手当の支給額の改定

単身赴任手当の基礎額については、平成28年4月1日から、4,000円引き上げ、30,000円とする。

また、単身赴任手当の加算額の限度についても、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から、12,000円引き上げ、70,000円とする。

## 9 その他の課題

### (1) 配偶者にかかる扶養手当について

国においては、国家公務員の配偶者にかかる扶養手当について人事院に対し検討要請が行われていたが、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的であったことから、現時点では扶養手当の支給要件を見直す状況にはないものと判断し、今後、民間企業における家族手当の見直しの動向や税

制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について必要な検討を行うこととされている。

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、国の扶養手当の支給要件等にかかる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、本年の「職種別民間給与実態調査」により、民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について把握したところ、その給与水準は当該民間事業所の公的年金が支給される再雇用者と同じであるとする事業所が大半であったことから、引き続き、再任用職員の給与について、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえ、そ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、本年の「職種別民間給与実態調査」により、島根県内の民間事業所における公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準について把握したところ、国と同様の調査結果が得られた。引き続き、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や民間企業の再雇用者の給与の動向等を注視していく必要がある。

## II 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・改善を行い、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、より効果的な県の仕事の魅力等の情報発信を行うほか、受験年齢の拡大に伴い社会経験を有する者が受験しやすいよう初任給等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応えていくためには、限られた人材を最大限に活用することが必要である。このためには、職員一人一人の能力と意欲を引き出す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、更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。

今後と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、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。

昨年5月に地方公務員法が改正され、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への見直しを行う必要がある。

#### (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9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことも踏まえ、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

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打開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、早期退庁の取組の徹底及びノー残業デーの徹底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するとともに、業務改善や風通しの良い職場環境づくりの取組などを進め、業務の平準化が図られ、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。

昨年6月に公表された経済協力開発機構（OECD）の国際教員指導環境調査で、日本の教員の勤務時間は参加国の中で最も長いとの結果が示され、本年7月には、文部科学省から、教育職員が子供と向き合える時間の確保を目指して、「学校現場における業務改善のためのガイドライン」が公表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いる状況にある。

これらの学校現場の特殊性も踏まえ、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、昨年4月に県立学校に導入した校務支援システムの改善を行い、教育職員の事務的業務の効率化を進めることとしている。

文部科学省が示したガイドラインも参考にしつつ、引き続き、学校ごとの実態を踏まえ、時間外勤務の縮減に向けた機運の醸成や具体的な取組を行うとともに、適宜取組の検証を行い、教育職員の負担感・多忙感の解消に向けて、より取組の実効性を高める必要がある。

## 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・充実に努めてきた。

任命権者は、平成22年3月に「子育てしやすい職場づくり推進計画（特定事業主行動計画）」の後期計画を策定し、男性職員の育児休業等取得率<sup>(注)</sup>の目標を50%として取り組んだところ、平成26年度の取得率は知事部局等33%、教育委員会42%、警察本部25%であった。また、平成26年度中に新たに育児休業を取得した男性職員は6人であり、依然として少ない状況で

ある。

昨年度の介護のための休暇の取得者数は、平成25年度の258人に対し昨年度は260人に増加した。

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、管理監督者と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) 育児休業等取得率は、育児休業（3歳未満）、育児短時間勤務（小学校就学まで）、部分休業（小学校就学まで1日1時間以内）、育児時間休暇（3歳未満1日60分以内）及び男性の育児参加のための休暇（産前・産後休暇中5日以内）を、各年度に新たに取得可能となった男性職員が取得した割合である。

## 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、本年8月から9月にかけて、職員の多様な働き方を支援することを目的として夏の朝型勤務の試行が実施された。

この取組の成果等について検証を行うとともに、国や他の都道府県の動向を注視しながら、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ついて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・退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教育の実施、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導入するなど、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(1143人)の11.8%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。

## (8) 高齢期の雇用問題

昨年度から、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。

国家公務員については、昨年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律(平成26年法律第22号)の附則で、平成28年度までに定年の段階的な引き上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされており、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

昨年5月に地方公務員法が改正され、(3)で述べた能力・実績に基づく人事管理とともに、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して、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。

改正法の施行期日である平成28年4月1日までに適切な対応を行う必要がある。

## Ⅲ 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。