

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28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
13,917人	12,418人	355人	1,144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36.9%と最も高く、以下行政職30.4%、高等学校等教育職16.7%、公安職12.1%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は44.2歳、平均経験年数は22.0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44.0歳（昨年44.2歳）、平均経験年数は22.5年（同22.7年）となっている。（参考資料第1表）

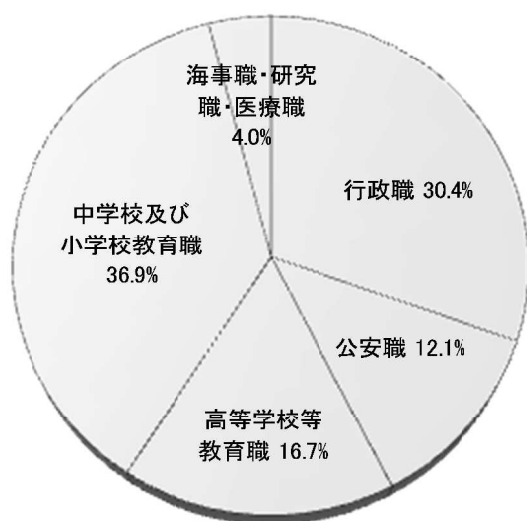
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。また、平均年齢（44.2歳）は10年前（43.1歳）と比較して上昇している。（参考資料第4表）

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28年	平成27年	平成28年	平成27年	平成28年	平成27年
区分	人	人	歳	歳	年	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

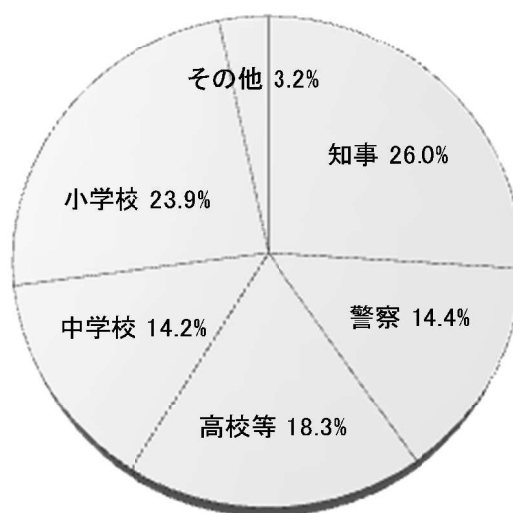
(注) 構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比

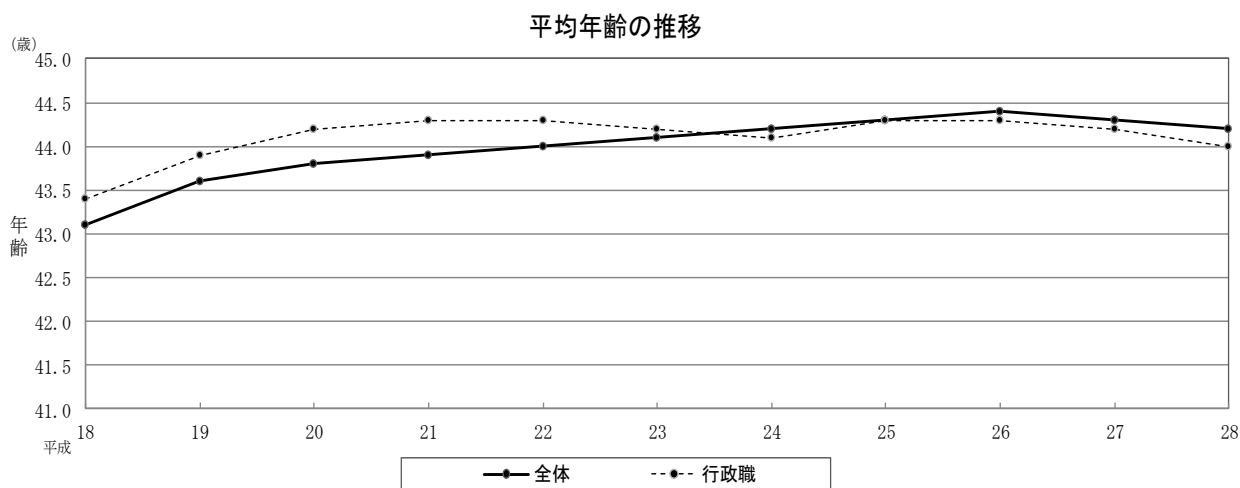
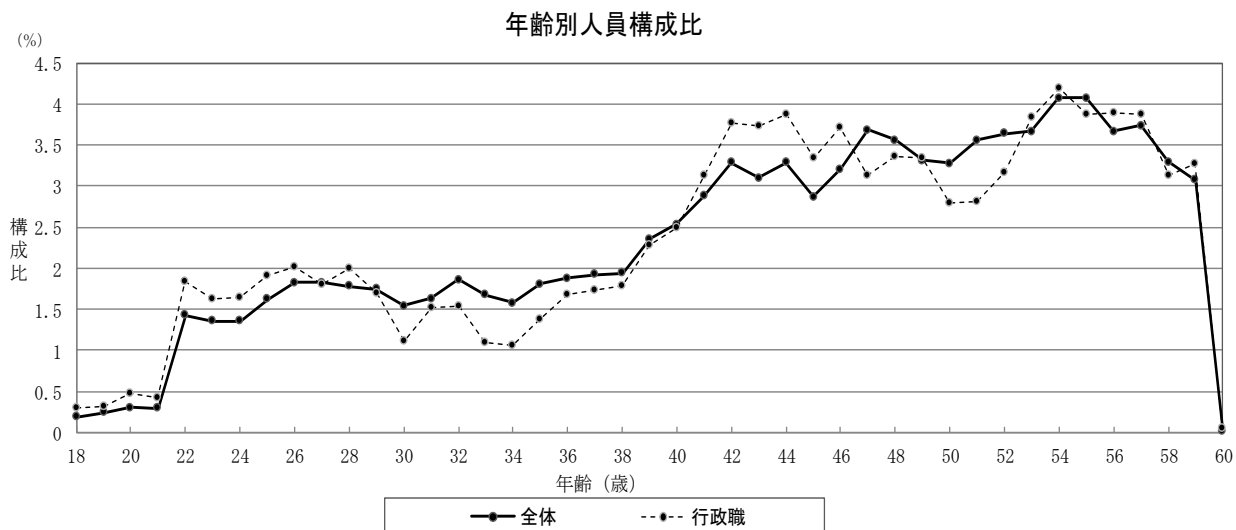


(参考資料第1表)

部局別職員構成比



(参考資料第2表)



(2) 職員の給与

平成28年4月分の職員の平均給与月額が387,617円で、昨年に比べ2,407円(0.6%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は360,607円で、昨年に比べ2,149円(0.6%)減少している。

これは、平成27年4月の給与制度の総合的見直しにより昇給した場合の給料月額の増加額が減少したこと等による。(参考資料第7表)

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28年	平成27年	平成28年	平成27年
給 料	360,486 円	362,972 円	333,321 円	335,666 円
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
5,206人	223人	4,983人	3,921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254のうちから層化無作為抽出法^(注)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。

(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3,921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。

(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。 (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37.7% (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	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	
			昨年と 比べ増額	昨年と 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。

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△0.3%、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。

(参考資料第31表、第32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(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、ボーナスとも引上げ

- ① 民間給与との較差(0.17%)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
- 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

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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、これまでのような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

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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査（完了率87.7%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]

[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返し分^(注)54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 4.32月（公務の支給月数 4.20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)

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1,500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%）

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、手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

(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 4.20月分→4.30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
28年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.80月（支給済み）	0.90月（現行0.80月）
29年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期]

- ・ 月例給：平成28年4月1日
- ・ ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の改正等

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、昨年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
- ・ 平成29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5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 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減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）
- ・ 本府省課長級（行（一）9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級（行（一）8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

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、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設（平成29年4月1日実施）

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇級号俸数は1号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

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。

(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)
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。

(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)
3.94月分	3.90月分	0.04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6（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（3.90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。

8 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 職員に配偶者が不在の場合の扶養親族 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。

9 その他の課題

(1) 特地勤務手当について

平成23年の見直しより6年を経過することから、特地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ないよう、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。

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答えていくためには、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。

今後も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。

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^(注)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。

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。

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、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

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。

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。