

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31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
14,022人	12,108人	649人	1,265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35.7%と最も高く、以下行政職31.1%、高等学校等教育職16.6%、公安職12.4%等の順となっている。

また、職員の平均年齢は43.6歳、平均経験年数は21.4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43.1歳（昨年43.3歳）、平均経験年数は21.6年（同21.9年）となっている。（参考資料第1表）

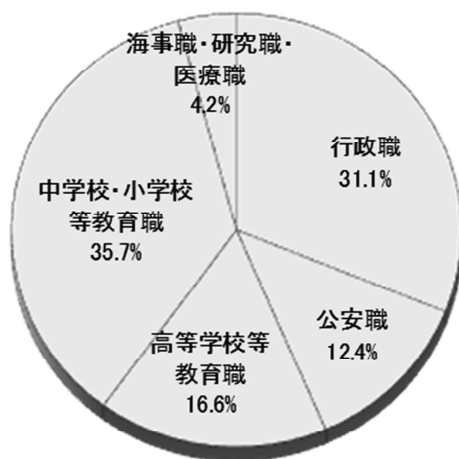
年齢別の職員構成をみると、50歳台の職員の占める割合が全体の約3分の1と他の年齢層に比べ高くなっている。（参考資料第4表）

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31年	平成30年	平成31年	平成30年	平成31年	平成30年
行政職	3,764 (31.1%)	3,782 (30.9%)	43.1	43.3	21.6	21.9
公安職	1,504 (12.4%)	1,499 (12.3%)	38.1	38.3	16.6	16.9
海事職	48 (0.4%)	48 (0.4%)	37.2	38.4	17.5	18.6
研究職	246 (2.0%)	250 (2.0%)	42.2	42.1	18.9	18.9
医療職(1)	49 (0.4%)	42 (0.3%)	41.5	41.3	17.0	17.5
医療職(2)	89 (0.7%)	89 (0.7%)	41.7	41.6	17.8	17.7
医療職(3)	75 (0.6%)	73 (0.6%)	39.1	40.0	17.0	18.0
高等学校等教育職	2,005 (16.6%)	2,019 (16.5%)	45.3	45.2	22.5	22.4
中学校・小学校等 教育職	4,328 (35.7%)	4,419 (36.2%)	45.5	45.9	22.7	23.1
合計	12,108 (100.0%)	12,221 (100.0%)	43.6	43.8	21.4	21.7

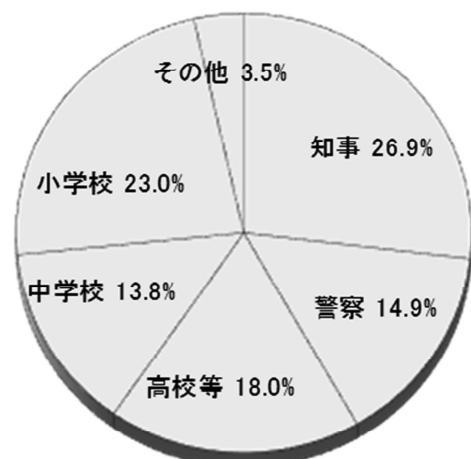
(注)構成比については、小数点以下1位未満の端数は四捨五入したため、合計が100にならない場合がある。

給料表別職員構成比



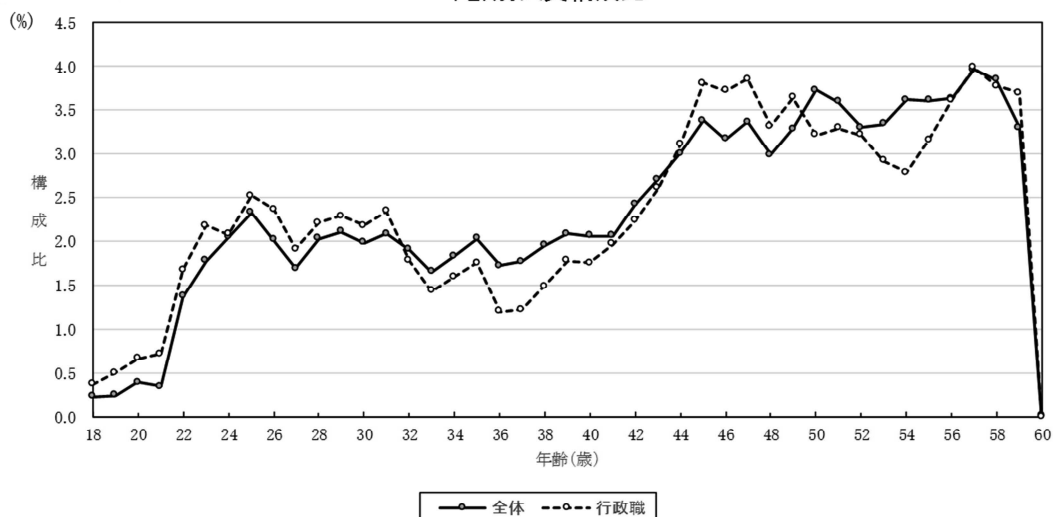
(参考資料第1表)

部局別職員構成比

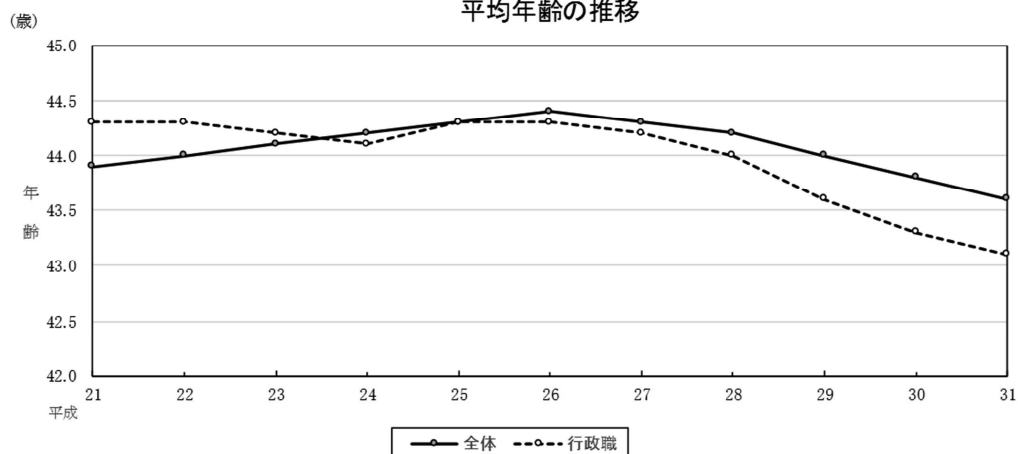


(参考資料第2表)

年齢別人員構成比



平均年齢の推移



(2) 職員の給与

平成31年4月分の職員の平均給与月額が384,960円で、昨年に比べ772円(0.2%)減少しており、このうち、行政職の職員の平均給与月額は354,736円で、昨年に比べ1,445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31年	平成30年	平成31年	平成30年
給 料	356,022 円	357,230 円	326,703 円	328,156 円
管 理 職 手 当	6,531	6,475	8,745	8,622
扶 養 手 当	10,333	10,588	9,897	10,429
地 域 手 当	580	510	737	699
住 居 手 当	4,575	4,356	3,925	3,552
特 地 勤 務 手 当	3,918	3,884	2,611	2,694
そ の 他	3,001	2,689	2,118	2,029
合 計	384,960	385,732	354,736	356,181

- (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
5,637人	323人	5,314人	4,375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252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「2019年(平成31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、94.3%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4,375人及び医師等職種939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48.8% (昨年47.0%)、高校卒で48.8% (同39.4%)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45.8% (同39.0%)、高校卒で46.6% (同38.4%)、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で54.2% (同61.0%)、高校卒で53.4% (同59.6%)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43.8% (昨年40.3%)、ベースアップを中止した事業所の割合は12.2% (同12.1%)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95.2% (同90.7%)、定期昇給を停止した事業所の割合は3.8% (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19.6% (同33.1%)、減額となっている事業所の割合が7.0% (同3.4%)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		43.8	12.2	0.8	43.2
		(40.3)	(12.1)	(0.0)	(47.6)
課長級		35.8	15.9	0.8	47.5
		(30.6)	(13.8)	(0.0)	(55.6)

(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を含む。

2 ()内の数字は、平成30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		99.0	95.2	19.6	7.0	68.6	3.8
		(90.7)	(90.7)	(33.1)	(3.4)	(54.2)	(0.0)
課長級		91.1	87.3	19.4	6.0	61.9	3.8
		(79.1)	(79.1)	(27.9)	(3.4)	(47.8)	(0.0)

(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30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0.9%、松江市で1.0%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114,450円、145,540円及び176,610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30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、100.1であった。

本県のラスパイレス指数は98.1(平成29年97.8)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30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	23
98以上 100未満	18
96以上 98未満	3
96未満	1
都道府県平均指数	100.1
島根県	98.1

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7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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ

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

住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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55万人の個人別給与を実地調査（完了率87.9%）

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 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳〕

〔俸給 344円 はね返し分^(注) 43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 4.51月（公務の支給月数 4.45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、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円 16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円 28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分 4.50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
令和元年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.30月（改定なし）
	勤勉手当	0.925月（支給済み）	0.975月（現行0.925月）
2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

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359,660円に対して職員給与は359,261円であり、職員給与が399円(0.11%)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)
359,660円	359,261円	399円(0.11%)

(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4.13月分に相当していた。これは、昨年(4.08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(4.10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)
4.13月分	4.10月分	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3ポイント程度増加していることや、一般の従業員（係員）で、定期昇給を実施している事業所の割合が昨年と比べ4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399円(0.11%)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。

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(4.10月)は、民間事業所の特別給の支給割合(4.13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、令和2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。

8 その他の課題

(1) 住居手当について

国においては、公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げることとしている。

本県においては、職員宿舎使用料が現行の手当の支給対象となる家賃額の下限とほぼ均衡していること、民間における住宅手当の支給状況及び職員の家賃負担額の推移などを踏まえ、本年においては改定を見送ることとするが、引き続きこれらの状況や他の都道府県の動向を注視していく。

(2) 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、「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を踏まえ、本年度の文部科学省予算において部活動指導手当に係る義務教育費国庫負担金の算定方法の見直しが行われたところである。

本県においても、本年2月に策定された「部活動の在り方に関する方針」を踏まえて、適切な手当の見直しについて検討する必要がある。

(3) 会計年度任用職員の報酬について

一般業務に従事する者並びに資格免許を要する業務及びそれに準ずる業務に従事する者の報酬については、職員の行政職大卒程度試験合格者の初任給月額の改定を踏まえ、上限額の改定を検討する必要がある。

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、自己PR型面接や集団討論の導入、U・Iターン型経験者試験の実施及び試験区分の細分化など、より人物面を重視するとともに、多様な人材が受験しやすい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強化し、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、受験者数が大幅に減少してきている。

このような状況を踏まえ、今後、これまでの公務員受験層以外のより幅広く多様な層が受験しやすい試験区分を新設するなど、試験制度の見直しを図るとともに、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。

各任命権者においては、それぞれの人材育成基本方針などにに基づき、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、新規採用職員へのメンター制^(注)の導入や採用2年目職員を対象とした研修の拡充など、若手職員の育成の強化が図られているところである。

今後もこうした取組を一層進めていく必要がある。

(注) 新規採用職員など後輩職員(メンティ)に対して、良き相談相手となる先輩職員(メンター)が、業務に関することのほか、精神的なサポートも行う制度

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

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、給与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。

改正法の施行後3年半が経過し、職種による差はあるものの他の都道府県の全て又は大多数では、評価結果が勤勉手当・昇給に活用されており、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、早急に評価結果を勤勉手当・昇給に活用する必要がある。

本委員会では、これまで各任命権者に対して、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が、一部の任命権者を除き、令和2年1月までには、勤勉手当に加えて昇給にも活用が図られることとなった。

本委員会としては、今後、活用が進んでいない任命権者に対し、さらに評価結果の勤勉手当・昇給の活用に向けた具体的な取組等を確認し、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

本年5月、女性が男性とともに個性や能力を十分に発揮し、地域や職場など社会のあらゆる分野で活躍できるよう、また、子育て支援や就労支援などの施策を部局横断的に推し進めるため、新たに知事を本部長とする「女性活躍推進本部」及び「女性活躍推進統括監」が設置され、この中で、女性職員がより働きやすく、能力を発揮できるよう、職場環境やキャリア形成、働き方などについて課題整理と施策の検討が行われている。

また、この検討状況と連動しながら、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)」についても1年早く見直すこととし、令和2年3月に改定が予定されている。

現在の全庁的な検討及び計画の見直しにおいて、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る取組を講じるとともに、政策・方針決定過程への参画拡大を図る必要がある。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員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 長時間勤務の是正

(ア) 働き方改革の一層の推進

職員の健康保持や人材確保の観点等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、平成30年6月の民間労働法制の改正^(注1)を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限が人事院規則で定められたところである。

本県においては、国の対応状況等を踏まえ、人事委員会規則により、本年4月から、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、1箇

月について45時間かつ1年について360時間（臨時的・特別な事情がある場合は、1箇月について100時間未満かつ1年について720時間以内等）と設定した。

なお、大規模な災害への対応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、当該時間外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した。

また、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」として、働き方改革の取組が進められており、現在、勤務間インターバルの確保、36協定又はこれに準じた確認書の締結、勤務時間の適正把握、テレビ会議システムの導入、サテライトオフィスの設置、AI・RPA^(注2)の活用推進などの総合的な取組が全庁的に行われている。

平成30年度は、対前年度比で80時間超の時間外勤務を行う職員数が約4割減少したところである。^(注3)

本委員会としては、上限規定制度の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、任命権者の取組による進捗状況を注視していく。

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の業務改革に取り組むことが必要である。

(注1) 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(平成30年法律第71号)による労働基準法等の改正

(注2) AI(人工知能): データベースに蓄積された情報をもとに、機械が人間の知的活動を再現する技術。非定型業務(企画、分析、提案等)など判断が必要な業務の処理が可能

RPA(ロボティックプロセスオートメーション): ソフトウェア型のロボットが、パソコンを操作してアプリケーションを扱う各種業務を代行し、デスクワークを効率化・自動化する技術。定型的、反復的、大量の処理件数がある単純作業の処理が可能

(注3) 月80時間超の時間外勤務を行った知事部局職員の延べ人数
H28 : 396人 H29 : 326人 H30 : 202人

(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、文部科学省から、本年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が、スポーツ庁から、平成30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^(注1)を行っており、県立学校の教育職員のうち月100時間を超える時間外勤務をした者の割合は、減少傾向^(注2)にあるものの、平成30年度で9.6%に達している状況にある。

本委員会が平成28年・29年に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、国のガイドライン等を踏まえ、本年3月に「教職員の働き方改革プラン」を、本年2月に「部活動の在り方に関する方針」を策定し、本年度以降3年間を重点期間とする長時間勤務の是正等に向けた総合的な取組を開始したところである。

「教職員の働き方改革プラン」では、数値目標を、月あたりの時間外勤務の時間の上限の目安を原則月45時間（原則年360時間以内）とし、具体的な取組を掲げ、段階的に3年以内に達成することとしている。

「部活動の在り方に関する方針」では、適切な休養日・活動時間の設定の基準として、学期中の1日の活動時間を、中学校では、長くとも平日2時間・休業日3時間程度とし、高等学校では、長くとも平日3時間・休業日4時間程度とすることなどを示し、各学校等において必要な見直し等を行うこととした。

また、これまで、教育職員の負担軽減を図るため、事務作業を補助するスクールサポートスタッフ（小中学校）や業務アシスタント（高等学

校)の配置が拡充され、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。

「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」で示した具体的な取組を遅滞なく推進するとともに、数値目標の達成に向け、取組の効果を検証し、必要な見直しと改善を行い、実効性のある対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) 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、4月から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教育職員数を合計した人数で除して得た割合である。

H28 : 12.1% H29 : 10.7% H30 : 9.6%

イ 仕事と育児・介護等の両立支援の推進

育児・介護のための休暇や育児休業制度においては、これまで整備・充実に図られてきており、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改正が行われ、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。

任命権者は「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又は育児参加休暇の取得率^(注1)及び男性職員の育児休業取得率を、令和2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。

数値目標の実績値^(注2~3)は着実に上昇しているが、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1) 男性職員の配偶者出産休暇又は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。

(注2) 男性職員の育児休業取得率(知事部局等・教育委員会・病院局)

H28 : 1.5% H29 : 6.6% H30 : 7.9% 目標値 R2 : 13%

(注3) 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率

	H28	H29	H30	R2目標
知事部局等	100%	98.3%	100%	100%
教育委員会	56.6%	75.0%	83.6%	100%
警察	90%	94.1%	100%	100%

ウ その他

本県では、これまでも、年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得や連続取得を推進してきたが、本年1月から、年次有給休暇の確実な取得を図るため、年13日の取得を目標としつつ、最低限、年5日の取得を確実に行うよう、計画的に取得を推進する取組が強化された。

また、より柔軟な働き方が可能となるよう、本年8月から時差出勤勤務制度が導入されたところである。

引き続き、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体系等の導入についても、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・高度化による職務の困難性の増加やその他様々な要因により、ストレスが増大している中、職員の心身の健康の保持・増進が必要である。とりわけ、長期の休暇・休職者の中で精神疾患を理由とする職員の割合が高い状況にあることから、メンタルヘルス対策は重要な課題であり、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) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を侵害し、勤務意欲を低下させ、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。

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きたところである。

しかしながら、平成30年度に知事部局において実施された職員へのアンケート調査では、パワーハラスメントを受けたと感じた職員や、見たり聞いたりした職員の割合が、いずれも平成29年度より増加している。

国では、民間におけるパワーハラスメント防止対策等を含む「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」が成立したことを受け、国家公務員における更なるパワーハラスメント防止対策を検討し、新たな防止策を講じることとされた。

本県においても、職員アンケート調査結果と国の検討状況等を十分に踏まえ、新たな防止策や対策の充実・強化に向けた検討を行い、ハラスメントのない職場づくりの取組をより一層進める必要がある。

(8) 会計年度任用職員制度への移行

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必要な移行等を図るため、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、令和2年4月に施行される。

本県では、本年3月に関係条例を、本年6月には関係規則の制定・改正を行い、会計年度任用職員制度の整備を進めてきた。

任命権者では、この規定整備等を受けて、本年7月から関係者への説明会を行うなど、現在、移行に向けた準備が着実に行われている。

本委員会では、引き続き、会計年度任用職員制度へ適切かつ円滑に移行できるよう、制度の運用状況等を注視し、必要に応じて助言を行う。

(9) 障がい者雇用に関する取組

本県では、雇用分野での差別禁止等を義務付けた「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）」が平成28年4月に施行されたことなどを踏まえ、障がい者雇用の一層の促進を図るため、職員採用において、これまで身体障がい者のみであった採用区分を、知的障がい者及び精神障がい者に拡大することとした。

本委員会では、昭和63年度から身体障がい者を対象とした選考試験を実施しているが、採用区分の拡大を受け、平成30年度に知的障がい者と精神障がい者を対象とした選考試験を実施した。試験の実施にあたっては、障がいの種類に応じた配慮を行い、円滑に実施することができたところである。

また、任命権者では、平成30年度から全職員を対象とした障がいを理解するための研修を行い、本年度からは、専任支援員を配置し、相談対応等の支援体制を整備している。

障がい者の採用にあたっては、各任命権者が、あらかじめ障がいの内容や程度に応じて能力を発揮できる業務等を用意するとともに、合理的配慮の提供に向けて、職務環境を整える取組を進めることが必要である。

(10) 定年の引上げに関する取組

国家公務員については、人事院が、昨年8月、国会及び内閣に対し「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」を行っており、本年の人事院勧告においても、定年の引き上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請が行われたところである。

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404人(行政職125人)で平成25年4月1日現在と比較して359人(行政職119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、職員の定年の引き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。

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。

