

# 別紙第1

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。

その結果は次のとおりである。

### 1 職員の給与等

#### (1) 職員の給与

本委員会が、本年4月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

##### ア 職員構成

職員は、第1表に示すとおり総数14,700人、平均年齢41.6歳で、年齢階層別構成は55歳以上60歳未満が最も多く18.4%、男女別構成は男性60.6%、女性39.4%、学歴別構成は大学卒80.5%、短大卒6.2%、高校卒13.2%、中学卒0.1%となっている。

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、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付研究員の7種10給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は3,481人、平均年齢は42.6歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く16.5%、男女別構成は男性66.3%、女性33.7%、学歴別構成は大学卒70.1%、短大卒8.7%、高校卒20.8%、中学卒0.4%となっている。（職員給与関係資料第1表、第2表及び第3表参照）

##### イ 平均給与

職員の平均給与月額、第1表に示すとおり、給料340,456円、扶養手当8,828円、管理職手当5,759円、地域手当18,169円、住居手当4,738円、その他手当3,923円、計381,873円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料326,156円、扶養手当9,490円、管理職手当10,421円、地域手当18,937円、住居手当5,207円、その他手当614円、計370,825円である。

なお、職員の給与は、知事等及び職員の給与の特例に関する条例（平成15年3月奈良県条例第42号。以下「特例条例」という。）による管理職に対する減額措置が講ぜられており、当該減額措置がないものとした場合の職員の平均給与月額は、給料340,937円、扶養手当8,828円、管理職手当5,840円、地域手当18,169円、住居手当4,738円、その他手当3,923円、計382,435円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料327,059円、扶養手当9,490円、管理職手当10,592円、地域手当18,937円、住居手当5,207円、その他手当614円、計371,899円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
全職種	人 14,700	歳 41.6	年 19.1	円 381,873 (382,435)	円 340,456 (340,937)	円 8,828	円 5,759 (5,840)	円 18,169	円 4,738	円 3,923
行政職	3,481	42.6	20.4	370,825 (371,899)	326,156 (327,059)	9,490	10,421 (10,592)	18,937	5,207	614
公安職	2,459	37.8	16.9	348,649 (349,030)	311,013 (311,332)	12,320	2,906 (2,968)	17,266	4,008	1,136
教育職(二)	2,338	45.3	22.1	420,877 (421,075)	379,812 (379,984)	8,873	2,786 (2,812)	19,158	4,487	5,761
教育職(三)	5,992	41.0	18.0	385,586 (386,070)	345,082 (345,509)	7,061	5,122 (5,179)	17,562	4,803	5,956
研究職	201	43.0	19.0	388,710 (389,309)	343,743 (344,248)	9,537	11,156 (11,250)	16,469	7,028	777
医療職(一)	22	38.9	12.2	664,369 (667,821)	404,550 (407,405)	9,864	31,724 (32,321)	71,935	8,364	137,932
医療職(二)	111	44.5	20.9	382,116 (382,297)	342,786 (342,940)	6,185	7,252 (7,279)	17,758	4,617	3,518
医療職(三)	63	40.4	17.6	343,599 (343,635)	317,378 (317,410)	2,254	4,733 (4,737)	16,456	2,778	0
福祉職	31	45.3	23.7	428,501 (428,501)	387,435 (387,435)	13,823	0	23,792	3,451	0
第一号任期 付研究員	2	37.3	-	418,820 (418,820)	397,000 (397,000)	-	-	21,820	-	-

- (注) 1 再任用職員は含まれていない。  
 2 全職種欄の平均経験年数には、第一号任期付研究員は含まれていない。  
 3 給料には、給料の調整額、教職調整額及び一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成27年3月奈良県条例第41号）附則第4条の規定による給料（経過措置額）を含む。  
 4 その他は、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、単身赴任手当（基礎額）及び義務教育等教員特別手当である。  
 5 ( )内は、特例条例による管理職に対する減額措置がないものとした場合の額である。  
 6 第一号任期付研究員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。

## (2) 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内334民間事業所のうちから、113事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職等と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

また、期末・勤勉手当の検討のため、民間企業における賞与等の特別給の支給状況について調査を実施した。

さらに、民間企業における給与改定の状況や、定期昇給の実施状況についても引き続き調査を実施した。

## (3) 職員給与と民間給与との比較

### ア 給与

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者の相互の諸手当を含む給与を比較し、その較差を算定したところ、第2表に示すとおり、特例条例による管理職に対する減額措置がある状況においては、職員給与が民間給与を一人当たり平均2,291円(0.62%)下回り、当該減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間の給与を比較すれば、職員給与が民間給与を平均1,217円(0.33%)下回ることとなった。

第2表 職員の給与と民間の給与との較差

職 種	民間の給与(A)	職員の給与(B)	公 民 較 差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	373,116円	370,825円	2,291円	0.62
		371,899円	1,217円	0.33

(注) 1 職員の給与には、給料(給料の調整額等を含む。)の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当及び単身赴任手当(基礎額)を含む。  
 2 職員の給与・公民較差欄の上段は、特例条例による管理職に対する減額後の職員の給与に基づき算定したものであり、同欄の下段は、特例条例による管理職に対する減額前の職員の給与に基づき算定したものである。

## イ 特別給

民間において昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、第3表に示すとおり、所定内給与月額との4.40月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を上回っている。

**第3表 民間における特別給の支給状況**

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	360,400 円
	上半期 (A2)	365,456
特別給の支給額	下半期 (B1)	802,928 円
	上半期 (B2)	792,958
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.23 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.17
年間の平均		4.40 月分
(注) 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。 備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.30月である。		

## ウ 給与改定

民間における本年の給与改定の状況については、第4表に示すとおり、一般の従業員（係員）で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は23.3%（昨年23.2%）で、昨年に比べて増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合は20.8%（昨年16.3%）に増加している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は55.9%（昨年60.5%）となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は94.3%（昨年87.0%）で、昨年に比べて増加し、定期昇給を中止した事業所の割合は1.8%（昨年2.3%）に減少している。定期昇給制度のない事業所の割合は3.9%（昨年10.7%）となっている。

**第4表 民間における給与改定の状況**

(単位：%)

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
役職段階				
係員	23.3	20.8	0.0	55.9
課長級	18.7	18.5	0.0	62.8

第5表 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 中 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	96.1	94.3	26.1	6.1	62.1	1.8	3.9
課 長 級	85.1	83.2	24.7	4.3	54.2	1.9	14.9

(注) 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除いて集計した。

#### (4) 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、奈良市において昨年4月に比べ0.6%上昇している。また、本委員会が同局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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194,790円、219,860円及び244,950円となっている。(生計費・労働経済関係資料第1表及び第2表)

## 2 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて公務員人事管理に関する報告を行った。

本年は、公務と民間との給与比較において、月例給、特別給（ボーナス）のいずれも公務が民間を下回っていることが明らかとなった。このことから、月例給については、官民較差（0.15%、631円）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き上げ、特別給についても、0.10月分引き上げることとしている。実施時期について、月例給の改定は平成29年4月1日から、特別給の改定はこの勧告を実施するための法律の公布の日からとしている。

併せて、給与制度の総合的見直しに関して、本府省業務調整手当の手当額の引上げについて報告し、平成30年度から実施することとしており、これをもって当初予定していた措置を全て実施することとなることから、経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を調整することについて報告しており、同日に実施することとしている。

公務員人事管理については、人材の確保及び育成並びに働き方改革と勤務環境の整備への取組状況を示すとともに、高齢層職員の能力及び経験の活用については、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠とし、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、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当であると述べている。

# 人事院の報告及び勧告の概要

## (1) 職員の給与に関する報告及び勧告

### I 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

〈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 631円 0.15%〔行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢 43.6歳〕

〔俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56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 4.42月(公務の支給月数 4.30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1,000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) 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、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

##### (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 4.30月分→4.40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
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## II 給与制度の総合的見直し等

### 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、平成27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
  - \* 55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30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額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

### 2 その他

#### (1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

#### (3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

## (2) 公務員人事管理に関する報告

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに答えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

#### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

#### (3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。人事院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。人事院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

### (2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

## 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには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、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。人事院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

### 3 給与の改定

職員の給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

平成15年に本県の極めて厳しい財政状況等を勘案して制定された特例条例による給与の減額措置については、管理職に対して本年度も継続されている。特例条例の目的・趣旨を勘案すると、地方公務員法に定める給与決定原則に基づく給与水準を示すことが勧告制度の趣旨に沿うものと考えられるので、今回の勧告においても、給与の減額措置がないものとした場合の職員給与をもって、民間給与と比較することが適当であると考えられる。

職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に、本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義を踏まえながら職員団体の意見を聴取するなど、様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員の給与の改定について、次のとおり報告する。

#### (1) 給与改定の方針

##### ア 月例給

本年4月時点での職員給与と民間給与を比較したところ、前述のとおり、職員の給与が民間の給与を1,217円(0.33%)下回る結果となったことから、次の要素を考慮して、職員の月例給の改定については、給料表及び地域手当の支給割合を本年4月に遡及して引き上げる必要があると判断した。

(7) 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引上げ改定を行うことが適切であると考えられること。

(1) 本年も、平成27年4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員が一定程度おり、給料表のみの引上げ改定を行っても、実際に支給される額は増加しない職員が多く、公民較差の解消には至らないこと。

(9) 国家公務員についても、人事院において、月例給について0.15%の官民較差を解消するため、引上げの勧告がなされたこと。その際、月例給の改定は、俸給表の改定と併せて、給与制度の総合的見直しにおいて平成30年4月1日までに原資の状況等を踏まえ実施時期を決定する、本府省業務調整手当の手当額の引上げ改定の部分実施により行われたこと。

(1) 公立学校教員の給与に関して都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

##### イ 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第3表に示すとおり、所定内給与月額4.40月に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.30月)を0.10月分上回っていることから、年間の支給月数の改定を行い、その配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、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することが適当であると判断した。

## (2) 給与改定の内容

### ア 給料表

#### <行政職給料表>

公民較差を解消するため、職員の初任給と民間の初任給との間で相当の差が生じていることから、初任給を1,000円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行うこととしている国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

#### <行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表（教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。）についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表を参考に、他の給料表との均衡を考慮して改定する必要がある。

### イ 地域手当

地域手当の支給割合について、本年の公民較差を踏まえて、給与制度の総合的見直しにおいて平成30年度に予定していた引上げ改定の部分的前倒しにより、一律0.2%引き上げる必要がある。

### ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う必要がある。

### エ 期末手当・勤勉手当

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の均衡を考慮して、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、勤勉手当に配分する。本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げることとし、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当に均等に配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

## 4 人事管理

### (1) ワーク・ライフ・バランスの必要性

職員それぞれが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護さらには自己啓発や趣味、地域活動等の仕事以外の生活の充実が図られ、家庭や地域社会においても多様な生き方が選択できること、すなわち「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現は、職員の心身の健康と仕事に対するモチベーションを維持・向上させ、それが職務にかかる能率向上及び発想の豊かさへと還元される、という「職員個人」と「仕事」の

双方に利点をもたらすものである。

質の高い行政サービスを安定的・継続的に展開し、複雑・高度化する行政課題にも迅速かつ的確に対応していくためには、育児、介護等で時間等に制約のある職員も含め、限られた人的資源である職員一人一人の能力を最大限に活用することが必要不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスの実現が喫緊の課題である。また、ワーク・ライフ・バランスの実現は、若年人口の減少によって年々厳しさを増す優秀な人材確保にも資するものである。

国が「働き方改革」を推進している中、本県ではいち早く働き方の改善に向けた取組を進めており、知事と県職員労働組合委員長が「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」を行い、労使が協同して取り組んでいるほか、任命権者において「新たなパーソネルマネジメント」の構築に向けた一環として、総実勤務時間の短縮や柔軟な勤務制度の推進を行っている。各任命権者と職員団体においては、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む必要がある。

## (2) 勤務環境の整備

### ア 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、以下(7)(イ)両面で総実勤務時間の短縮に継続的に取り組まなければならない。

#### (7) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減のための全庁的な取組としては、従前から毎週特定の曜日を定時退庁日に設定し、任命権者と県職員労働組合が協同して、時間外勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認を行ってきた。本年4月からは、副知事をトップとした「超過勤務縮減対策プロジェクトチーム」を設置、従来の定時退庁日に加えて「19日19時完全消灯」を毎月実施する取組を追加するとともに、8月からは管理職が月毎に各職員の超過勤務時間の目標を立てた上で、事前命令を徹底する取組を開始している。これらの全庁的な退勤管理の徹底と平成28年度から発令された「組織・人事管理責任者」による部内所属間の業務の繁閑調整など業務量に応じた弾力的な人員配置策による効果を期待したい。

また、各部局間で横断的に好事例を共有すること、職員へのアンケート、ヒアリング等に基づく分析を行うなど統計を活用し解決を図ること、後述の人事評価に超過勤務縮減の取組状況を重要な評価要素とすること等も有意であろう。

なお任命権者は、資料作成の合理化や内部の照会文書のルール化など業務の効率化を推進するための手引を作成し、周知を図っているが、一部の職員が個々に実践、例えば資料作成の合理化を試みても、周囲から資料の不備として是正を求められるなどのため継続できないことが危惧されることから、任命権者においては、周知徹底を繰り返し、組織全体の取組として継続させるための不断の努力が必要である。

これらの取組が有効に機能するためには、各所属において、適切な業務管理、超過勤務の必要性の判断及び退勤管理はもとより、管理職が率先して優先順位の低い業務を削減・合理化する方針を打ち出すとともに、超過勤務を抑制する雰囲気作りを行うことが不可欠である。職員一人一人も、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、常に計画的・効率的な職務の遂行に努めることが求められる。

学校においては、文部科学省の教員勤務実態調査（平成28年度・速報値）によると、前

回調査（平成18年度）に比べ勤務時間が増加しており、改めて教員の多忙な状況が明らかとなっている。教員の超過勤務縮減について、文部科学省が、昨年6月に「学校現場における業務の適正化に向けて」を取りまとめるとともに、本年8月には中央教育審議会の特別部会において、長時間労働解消に向けて勤務時間を客観的に把握・集計するシステムの構築や、休憩時間を確保した上で勤務時間外における保護者等からの問合せへの対応のための体制整備に係る支援を教育委員会に求めることなどを盛り込んだ緊急提言がまとめられたところである。本県教育委員会においても、勤務状況に関する調査を行い、中学校において「勤務時間外で多い業務」及び「最も負担を感じている業務」で「部活動・クラブ指導」が最も高い割合となっており、それらを踏まえて昨年12月に部活動について適正な休養日の設定をするように、県立学校長及び市町村教育委員会教育長に文書を発出したところである。今後も引き続き、国の検討状況や他の都道府県の動向を注視するとともに、市町村教育委員会とも連携し、本県の実情に即した取組を進める必要がある。

#### (イ) 年次有給休暇等の取得促進

年次有給休暇や夏季の特別休暇の取得については、総実勤務時間の短縮を図る上で、また職員の心身の健康や公私ともに充実した生活の確保のためにも重要であることから、任命権者においては、毎年、計画的・連続的な休暇の取得を促進する文書を各所属長に発出しているほか、具体的に休暇取得に関する計画・管理表を示すなど休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めているところである。

年次有給休暇等の取得促進のためには、それぞれの所属において、特に管理職が業務の繁忙や職員の意向を踏まえた計画的・連続的取得の促進が図られるよう配慮するとともに、率先して休暇取得に努めるなど自ら範を示すことが重要であり、同時に職員自らも仕事と生活の調和のあるメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めなければならない。また、休暇の取得が進まない所属においては、管理職が中心となってその原因を究明し、改善に努め、休暇の一層の取得促進を図る必要がある。

本委員会では、地方公務員法上の権限に基づき、労働基準監督機関としての職権を行う全所属に対し、労働基準に関する調査（超過勤務、健康管理、年次有給休暇等の取得状況等）を行っており、特に課題の多い所属には、現地調査も踏まえて、改善計画の提出を求めるとともに、任命権者にも指導を促し、加えて調査結果の概要の周知を図っているところである。今後も引き続き、総実勤務時間の短縮に向けた取組を注視していくこととする。

#### イ 柔軟で多様な働き方の推進

本県では、本年4月から、公務の運営に支障のない範囲内で、職員の申告を考慮して総勤務時間を維持しながら勤務時間を割り振るフレックスタイム制を開始し、育児又は介護を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることを可能とした。なお、夏季においてはフレックスタイム制を活用した朝型勤務の推奨が行われている。

また本年7月から、効率的な業務の遂行や移動又は通勤における負担の軽減を図るために、サテライトオフィス及びモバイル端末を利用したテレワーク（遠隔勤務）の試行を開始しているところである。

職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員が高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の向上及び仕事と家庭生活の両立に資す

ると考えられるので、これら施策の効果を検証しながら、職員が積極的に活用できる制度とし、各所属において制度を利用しやすい職場環境づくりをすることが適当である。

## ウ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人や家族にとってかけがえのないことであることは勿論、職務遂行において職員の能力を十分に発揮させるためにも必要不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で極めて重要である。

しかしながら、心身の故障による30日以上の特例休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者は、平成28年度も前年度に引き続き半数以上を占めており、特に職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

任命権者等においては、その対策として、従前から奈良県職員こころリフレッシュ相談事業（ほっと・ルーム）やメンタルヘルスカウンセリング、こころの健康相談（メンタルサポート）等の相談事業を実施している。職員は、それらを積極的に活用することに加えて、労働安全衛生法の改正により昨年からは実施されているストレスチェックで自らの心身の健康状態をまず客観的に把握することでその不調を未然に防ぎ（セルフケア）、管理職は、職員の心身の健康状態を把握し、適切に対処すること（ラインによるケア）が重要である。

加えて任命権者においては、ラインによるケアの支援をしつつ、産業医等によるケアと専門機関によるケアにより、予防、早期対応及び再発防止に引き続き努めるとともに、前述のストレスチェックによる集団分析データ等を活用し、より実効性のある取組を進めることが必要である。

なお、メンタルヘルスの不調も含めた健康障害の要因となり得る長時間労働の対策も喫緊の課題であるが、任命権者においては、本年3月に産業医による面接指導の対象となる職員の範囲を拡大しており、超過勤務の多い職員が適切に面接指導を受けるように積極的に勧奨するとともに、前述の「総実勤務時間の短縮」を着実に進捗させることが最も重要である。

学校においても、長時間労働や多様で困難な課題への対応等により、教職員の心身に過大な負担がかかっている状況も見られることから、管理職は、職員の心身の健康状態を適切に把握し、良好な職場環境の確保に努めることが必要である。教職員の労働安全衛生については、教育委員会は衛生委員会の毎月の開催等対策の充実に努めているところであるが、市町村における体制がまだ不十分なところもあると教育委員会においても認識していることもあり、引き続き労働安全衛生管理体制の改善に向けた助言や支援等も含め取組を強化する必要がある。

## エ ハラスメントの防止の徹底等

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等の行為は、勤務意欲の低下や職場環境の悪化につながることであり職場の生産性を低下させるだけでなく、職員の心身に支障を及ぼすものである。

任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針に基づき、引き続き管理職への研修をはじめ継続的に職員への周知・啓発を図り、全ての職員が心身ともに健康に働くことができる良好な職場環境の確保に努める必要がある。

特にパワー・ハラスメントは、業務上の命令や指導を通じて行われることが多いため、どの職場でも起こりうる問題であり、管理職はもとより職員一人一人も業務の適正な範囲内に

おける指導等をしているかどうかを再確認し、職場全体でその防止に取り組むことが求められる。

なお、当該指針に性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等も、セクシャル・ハラスメントに当たることを明記し、周知・啓発を図ることが適当である。また、いわゆる男女雇用機会均等法の改正により、マタニティ・ハラスメント防止措置が、事業主に義務づけられており、任命権者においては、その防止のための文書を各所属長に発出しているが、更なる取組を進めることが重要である。

本委員会としても、職員の勤務条件や執務環境に関する悩みや不安に対応するため、引き続き職員の苦情相談制度を適切に実施していくこととする。

### (3) 女性活躍と両立支援の推進

県職員における女性の割合は、全職員において、20歳台や40歳台では40%超を占めるに至っており（職員給与関係資料第3表参照）、今後も高い割合で推移が見込まれている。これら女性職員の活躍の推進には、仕事と家庭生活の両立支援の推進が必要不可欠である。

#### ア 女性職員の活躍の推進

本県では各任命権者が、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性管理職比率については、平成33年4月時点で本庁課長級以上は10%、本庁課長補佐級以上は15%という目標を設定しており、本年4月時点で本庁課長級以上は8.9%、本庁課長補佐級以上は11.4%となり、女性管理職比率は上昇傾向である。

その目標達成のために、当該行動計画において掲げた種々の取組、すなわち女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施などの能力向上策、これまで女性が少なかった分野・ポストへの積極的配属などのキャリア形成策、そして次にも述べる種々の両立支援策を積極的に進めていく必要がある。また、特に男性管理職が、組織運営のためには女性職員の活躍が必須であることの意識を高め、女性活躍社会に向けた職場風土を醸成していくことも必要である。

#### イ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

仕事と家庭生活との両立は、ワーク・ライフ・バランスの推進により実現できるものであり、男女問わず全ての職員に必要なことである。また、男女等しく両立可能な職場であることが、すなわち女性が男性と対等に仕事で活躍できる職場である。そのため、誰もが働きやすい環境で、労働生産性の向上と総労働時間の短縮を目指す「働き方改革」の実現が不可欠である。

本県では、弾力的な育児のための部分休業制度、子の看護休暇の拡充等、育児のための休暇・休業等の制度の整備が進められてきた。本年も民間におけるいわゆる育児・介護休業法の改正に伴った介護時間の新設、介護休暇の分割取得を可能とする改正等が行われている。

これらの制度はいずれも「勤務しないこと」を認める制度であり、これらの制度が真に両立支援の効果を発揮できるようにするためには、制度利用に対する「勤務しない間の業務への影響に対する気兼ね」等の心理的障壁まで取り除くことが必要不可欠である。

本県では任命権者において、特定事業主行動計画策定にあたっての職員アンケートの結果

を受けて、代替職員の措置の拡充に向けて、育児休業代替任期付職員の任用を開始している。この任用により、制度利用者の心理的障壁が少しでも取り除かれることを期待する。それと併せて、育児のための休業等の制度利用者は常に一定数存在することを踏まえて採用方針を策定し、正規職員の人事異動の一環として代替職員を配置する運用の拡大を検討する必要がある。

また、長時間労働を前提とする環境下では、両立支援のための制度利用による勤務時間の減少は、法令で不利益な取扱いを禁止しているとはいえ、「評価、昇進等のハンディキャップになるのではないかと懸念」という心理的障壁となりかねず、平成28年度における男性の育児休業の取得率が2.6%と低調であるように、特に男性の制度利用を阻害していると思われる。前述の職員アンケート結果においても、「長時間労働等、女性が働きにくい風土」が「女性の昇進が進まない理由」の筆頭に挙げられている。

そして、限られた人的資源である職員には、勤務時間の減少が伴う制度を利用しても、十分に活躍してもらわなければならない。少ない勤務時間で成果を挙げる働き方についての研修や、制度を利用する職員の適性を特段に配慮した人事配置など、制度を利用しながら引き続き活躍できるようにするための対策を講じることが必要となる。

なお、現状では、まだまだ女性の方に家庭生活の負担が大きく、それが女性の活躍を妨げる要因となっており、性別による役割分担意識の払拭など意識面の改革も必要である。

#### (4) 多様な人材の確保

複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、効果的・効率的な行政運営を行うとともに、公務への意欲、使命感、高い能力を併せ持つ、多様で優秀な人材を確保することが必要である。

少子化による採用試験の受験年齢人口が減少する中、この数年、民間企業の積極的な採用活動が続いていることから、職員採用試験の受験者の確保が課題となっている。このような状況を踏まえ、これからの県政を担う人材の確保に向けて、県の施策や県職員として働くことの魅力、さらには任命権者が取組を進めるワーク・ライフ・バランスの実践例などを切れ目なく情報発信していくこと及び様々な受験機会の確保が重要である。

そのため本委員会では、学生等が県職員の仕事に対する理解を深められるよう、採用説明会のほか、主要大学等における業務説明会、職場見学を兼ねた最新事業を体感する説明会、技術系職員が活躍する現場視察ツアー、第一線で活躍する職員が仕事の魅力を語るフロントランナー講演会、県職員が個別に職場を案内する県庁ナビなど様々な取組を行い、受験者の確保を図っている。それと併せて、奈良県業務案内パンフレットやホームページの充実、メールマガジンなど、広報ツールを効果的に活用した情報発信の強化を引き続き行っていく。

また、女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画において掲げた新規採用職員全体に占める女性の割合30%以上を維持という目標は、設定以降満たしたところであるが、今後も目標達成に向けて、女性が活躍できる職場であることに重点をおいた広報活動を継続する必要がある。

さらに技術系職員については、特に確保が困難な状況が続いていることから、土木建築については引き続き社会人経験者採用試験において、土木建築の試験分野を実施するとともに、平成28年度から実施している県・市町村土木職員採用共同試験について、関係市町村の意見等を踏ま

え試験制度の充実を図っている。加えて、任命権者が実施している保健師採用試験についても、本年度より参加を希望する市町村との採用共同試験を導入したところであり、県域全体で人材の確保を行う取組も進めている。

## (5) 人材育成と人事評価制度

限られた人的資源である職員一人一人の能力を最大限に活用するためには、各役職段階において求められる資質・能力を有する職員の育成を強化し、組織全体としての力を高めていくことが必要である。

任命権者において、従前から各種研修を実施するとともに、各所属の新規採用職員の指導については、日常の業務の中で、上司や先輩が職務に関する知識やスキルを教える指導担当者制度を設け、新規採用職員の早期戦力化と職場への円滑な適応を図るように努めている。

加えて本県では、地方公務員法に基づき、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う人事評価制度を導入している。この人事評価制度は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるとともに、目標設定、自己申告、評価結果の開示などの過程で、きめ細かに面談を行うことなどにより、職員のモチベーションを高め、人材育成に活用するためのものである。本県の制度は、国の制度を参考にしつつ、係員級職員の評価に当たっては、評価者以外に係長等を人材育成支援者として関与させることにより、より人材育成を指向するものとなっている。

人事評価制度を人材育成に活用するためには、評価の過程や結果について、職員が十分に納得しているかどうか重要で、適正な評価基準と評価者の評価能力が極めて重要な要素となる。任命権者においては、研修などにより評価者の制度についての理解度と評価能力の向上を図るとともに、現在の評価基準が適正か随時検証をしていくことが必要である。

また、各職場で人を育てる風土を醸成することが有益であり、そのためには管理職が、職員間のコミュニケーションの活性化を促すとともに、人事評価制度の活用等を通じて職員の育成を積極的に支援する姿勢を示し、職員の育成が重要であるとの認識を職場全体で共有することが求められる。このような風土の醸成が、職員のメンタルヘルスを悪化させにくい職場環境やハラスメントのない職場環境にも繋がると考えられる。

今後も引き続き、適正な人事評価や人事配置、研修等の人事管理全体を通じた総合的・計画的な人材育成に着実に取り組むことが必要である。

## (6) 高齢層職員の能力及び経験の活用

公的年金の比例報酬部分の支給開始年齢の段階的引上げに対応するため、平成26年度から、希望する定年退職者を当該年齢に達するまで原則再任用することとされ、再任用職員の人事管理が継続的な課題となっているところである。

豊富な経験及び知識を持つ再任用職員は貴重な人的資源であり、その能力と経験を最大限に活かすことにより、組織全体の活力向上が期待できるところである。そのためには、組織や業務の見直し等の行政事務の執行体制の再構築が必要であり、その上で適所へ人事配置することが重要である。

また、国においては、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めるため、関係府省の局長級を構成員とする検討会が設置された。人事院は本年の報告で、高齢層職員を戦力としてそ

の能力及び経験を本格的に活用するためには、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、かつ、それぞれの職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから、定年の引上げによって対応することが適当と指摘している。平成23年には本委員会でも、定年の引上げについて地方も国と同一の歩調で対応しなければならないと報告したところであり、任命権者においては、国の動向を注視する必要がある。

## (7) 臨時・非常勤職員の勤務条件

本県においては、臨時的任用職員と非常勤職員いずれも公務の円滑な推進に寄与する存在であり、それらの給与、休暇等の勤務条件は、地方自治法、労働基準法等の規定や正式任用の職員との均衡を考慮し、任命権者が定めている。

臨時的任用職員について、本県では、主に学校に在籍しているところであり、実態を十分に踏まえながら、臨時的任用制度で可能な範囲で、給与等適切な処遇の確保に努めていく必要がある。

なお、臨時・非常勤職員の適正な任用及び勤務条件の確保を図ることを目的とした改正地方公務員法及び地方自治法が平成32年4月に施行される。任命権者においては、会計年度任用職員制度の整備等を行う必要があり、臨時・非常勤職員の実態の把握や任用、勤務条件等の検討を行い、施行に向けた準備を進める必要がある。

## 5 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。

職員においては、県経済の活性化や県民のくらしの向上等のため、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。依然として公務員を取り巻く環境が厳しい中、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件の整備に配慮することが求められる。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、適正な給与を確保されるよう要請する。

なお、平成15年4月から実施されてきた特例条例による給与の減額措置は、平成23年3月末に一般職員については廃止されたが、平成25年7月から平成26年3月末までは、国の要請により管理職・一般職員いずれも対象とする給与減額措置が実施され、その終了後も管理職については引き続き実施されたままである。このような措置は、本県の厳しい財政状況等に鑑み実施された経緯があるとはいえ、地方公務員法に定める給与決定の原則と異なるものであり、今後、諸情勢が整い次第、速やかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むものである。

