

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 職員給与等

(1) 職員給与

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14,545人、平均年齢40.9歳で、年齢階層別構成は55歳以上60歳未満が最も多く17.0%、男女別構成は男性59.7%、女性40.3%、学歴別構成は大学卒81.7%、短大卒5.3%、高校卒13.0%、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3,461人、平均年齢は42.4歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く16.4%、男女別構成は男性65.2%、女性34.8%、学歴別構成は大学卒72.0%、短大卒7.8%、高校卒19.9%、中学卒0.3%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336,922円、扶養手当8,840円、管理職手当5,739円、地域手当22,037円、住居手当5,160円、その他手当3,656円、計382,354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322,746円、扶養手当8,991円、管理職手当10,309円、地域手当22,731円、住居手当5,596円、その他手当534円、計370,907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337,397円、扶養手当8,840円、管理職手当5,819円、地域手当22,037円、住居手当5,160円、その他手当3,656円、計382,909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323,624円、扶養手当8,991円、管理職手当10,478円、地域手当22,731円、住居手当5,596円、その他手当534円、計371,954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 14,545	歳 40.9	年 18.3	円 382,354 (382,909)	円 336,922 (337,397)	円 8,840	円 5,739 (5,819)	円 22,037	円 5,160	円 3,656
行政職	3,461	42.4	20.0	370,907 (371,954)	322,746 (323,624)	8,991	10,309 (10,478)	22,731	5,596	534
公安職	2,456	37.9	16.7	355,449 (355,816)	313,378 (313,685)	12,947	2,815 (2,875)	20,973	4,290	1,046
教育職(二)	2,251	44.6	21.4	421,174 (421,383)	375,474 (375,655)	8,478	2,913 (2,941)	23,631	5,072	5,606
教育職(三)	5,962	39.8	16.7	384,601 (385,084)	339,939 (340,365)	7,321	5,089 (5,146)	21,357	5,275	5,620
研究職	199	43.3	19.0	389,216 (389,712)	341,217 (341,636)	8,337	11,104 (11,181)	20,649	7,159	750
医療職(一)	19	40.8	13.9	646,812 (651,029)	416,092 (419,753)	7,711	30,844 (31,400)	73,418	5,289	113,458
医療職(二)	99	44.6	20.3	381,745 (381,947)	338,973 (339,146)	6,005	7,533 (7,562)	21,707	4,192	3,335
医療職(三)	63	41.5	18.8	349,866 (349,866)	318,265 (318,265)	2,421	6,914 (6,914)	20,195	2,071	0
福祉職	34	41.8	19.7	399,673 (399,673)	356,788 (356,788)	11,104	0	25,752	6,029	0
第一号任期 付 研究員	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- (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、教職調整額を含む。
 4 その他は、初任給調整手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、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。
 7 第一号任期付研究員は、適用人員が1名であるため記載しない。

(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339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、「2019年（平成31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、高齢者雇用施策の状況等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、公務においては行政職、民間においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額をラスパイレス方式により比較し、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1,866円（0.50%）下回り、当該減額措置がないものとした場合の職員給与と民間給与を比較すれば、職員給与が民間給与を平均819円（0.22%）下回ることとなった。

第2表 職員給与と民間給与との較差

職 種	民間給与(A)	職員給与(B)	公 民 較 差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	372,773円	370,907円	1,866円	0.50
		371,954円	819円	0.22

- (注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。
 2 職員給与には、給料（給料の調整額を含む。）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。
 3 職員給与・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、年間で所定内給与月額4.52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)	364,465 円
	上半期 (A2)	364,352
特別給の支給額	下半期 (B1)	860,541 円
	上半期 (B2)	788,162
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	2.36 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.16
年間の平均		4.52 月分
(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは同年2月から令和元年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4.45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34.7%(昨年30.6%)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6.4%(昨年8.0%)に減少している。ベースアップの慣行のない事業所の割合は58.9%(昨年61.4%)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96.7%(昨年98.0%)で、昨年に比べて減少し、定期昇給を中止した事業所の割合は昨年と同様に0.0%となっている。定期昇給制度のない事業所の割合は3.3%(昨年2.0%)となっている。

第4表 民間における給与改定の状況

(2019年(平成31年)職種別民間給与実態調査)
(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	34.7	6.4	0.0	58.9
課長級	19.2	12.9	0.0	67.9

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(2019年(平成31年)職種別民間給与実態調査)
(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	96.7	96.7	25.3	7.5	63.9	0.0	3.3
課 長 級	91.7	91.7	24.4	9.2	58.2	0.0	8.3

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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) 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の「平成30年地方公務員給与実態調査」の結果に基づき、本県の行政職給料表の適用者と国家公務員の行政職俸給表(一)の適用者の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したラスパイレス指数は、平成30年4月1日現在で国家公務員を100としたときに本県職員は99.7で、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数では98.1となっており、両指数ともに国家公務員の水準を下回っている。

(5) 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(平成30年度平均では前年度比1.0%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157,050円、206,290円及び255,520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7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(0.09%、387円)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、特別給についても、0.05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31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。

また、住宅手当に関して、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12,000円から16,000円に引き上げ、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27,000円から28,000円に引き上げること、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、所要の経過措置を講ずることを勧告しており、令和2年4月1日から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への取組状況を示すとともに、パワー・ハラ・スメント防止対策について、有識者による検討会での議論の結果を踏まえ、新たな防止策を措置すること等を述べている。定年の引上げについては、昨年的人事院の意見の申出を踏まえ、定年の引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している。

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等

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 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

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%)

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(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 期末手当	1.30 月	1.30 月
以降 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

(2) 公務員人事管理に関する報告

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員が存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引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

3 給与の改定等

(1) 本年の給与の改定

職員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。

ア 給与改定の方針

(7) 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819円（0.22%）下回る結果となったことから、次の要素を考慮して、職員の月例給与の改定については、給料表を本年4月に遡及して引き上げる必要があると判断した。

- a 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。
- b 国家公務員についても、人事院において、月例給について0.09%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、俸給表の改定により行われたこと。
- c 他の都道府県の人事委員会において、公民較差を解消するため、給料表の改定と併せて、地域手当の支給割合の改定を勧告している事例があること。
- d 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。

(4) 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4.52月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.45月）を0.07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。

イ 給与改定の内容

(7) 給料表

<行政職給料表>

公民較差を解消するため、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円引き上げるなど30歳台半ばまでの職員の給与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、(7)の給料表の改定を行っても残ることとなる民間給与との較差を解消するため、医師及び歯科医師を除き、一律0.1%引き上げる必要がある。

(ウ) 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0.05月分引き上げ、4.50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0.05月分引き上げることとし、令和2年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当に均等に配分する。

また、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。

(2) 住居手当の見直し

人事院は本年、公務員宿舍の使用料の上昇を考慮し、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、最高支給限度額を1,000円引き上げる勧告を行った。給与制度においては公務としての近似性・類似性から国に準ずることを基本とするところ（均衡の原則）であるが、人事院が報告の中で言及している住居手当をめぐる状況の変化について、本県の実情は異なる状況にあり、今後、他の都道府県の動向等を踏まえ、その取扱について検討することが適当である。

4 人事管理

(1) 働きやすい勤務環境の整備

国では、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が順次施行され、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方をしやすい環境整備等が進められている。育児や介護と仕事の両立など働く人の多様な働き方に関するニーズの高まりへの対応だけでなく、有為な人材を確保するという面においても、働きやすい勤務環境の整備の重要性は高まっている。

本県においても、労使が協同してワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいるほか、総

実労働時間の短縮や柔軟な勤務制度の推進を行っており、同法の成立を踏まえた規定整備を進めている。整備された各種制度を有効に機能させるために、継続的な周知・啓発などにより全庁的に浸透させ、職員の意識改革を進めることが求められる。

勤務環境の整備は重要な課題であるが、一方で県民への迅速かつ的確な行政サービスを提供するという役割を果たさなければならないことから、任命権者においては、引き続き業務の効率性・生産性を上げながら、誰もが能力を発揮できる働きやすい勤務環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

ア 総実労働時間の短縮

(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、特定の曜日等を定時退庁日に設定し、任命権者は県職員労働組合と協同して、超過勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認を行っているほか、管理職の人事評価に業務・勤務時間管理に関する数値目標の設定を必須としたり、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実施したりするなど様々な取組が進められている。人事委員会としても、労働基準法の改正等を踏まえて超過勤務を命ずることができる上限等を人事委員会規則で定め、本年4月から施行している。平成30年度の職員の超過勤務時間が年間300時間を超える職員の割合は13.6%であり、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で設定した目標値である8%以下の達成に向けて、任命権者はこれらの超過勤務の縮減に向けた各種の取組を各所属に確実に定着させ、各部署等のトップが先導して業務時間の削減効果の大きい業務、各所属単独では見直すことが難しい業務や慣行等の削減・合理化に取り組む必要がある。

超過勤務の縮減に当たっては、業務の改善及び効率化の取組も必須であるが、本年度の取組として「ひとり1見直し運動」を実施し、職員の日常的な事務手法・進め方を見直すための意識付けを図っている。また、RPA（自動化ツール）の導入等を進めており、業務の自動化や効率化に寄与することが期待される。

各所属においても、適切な業務管理や労働安全衛生法の改正により事業主が客観的な方法で労働者の労働時間の状況を把握することが明確化された趣旨も踏まえた勤怠管理はもとより、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、単に職員に超過勤務時間の縮減を求めるのではなく、管理職自らが業務を命ずる必要性を十分に勘案した上で、超過勤務時間の縮減に繋がる指導や助言をする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。

学校に関して文部科学省では、中央教育審議会における「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」の審議を踏まえて、「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」を策定し、業務の役割分担・適正化を進めるための取組及び勤務時間制度の更なる検討を進めている。

本県教育委員会においても、「学校における働き方改革推進会議」において関係者と協議を行い、勤務時間の上限に関する方針やそれに基づいた学校の業務改善等の計画を策定することとしている。また、今後は県立学校に出退勤管理システムの導入を予定するなど教員の働き方改革に取り組んでいる。今後も引き続き、長時間勤務の是正及び勤務環境整備に向け

て、市町村教育委員会とも連携して現場である学校を支援しながら、働き方改革を進める必要がある。そして各学校においては、管理職は各教員の業務及び勤務状況の把握に努め、保護者、地域関係者等の理解を得ながら、教員の負担軽減を進めることが重要である。

(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、総実労働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おり、平成30年における職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は12.1日で遡増傾向となっている。

年次有給休暇等の取得促進のためには、各所属において、特に管理職が業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的・連続的な休暇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る。また民間労働法制において、年次有給休暇の5日間の確実な取得が義務付けられたことも踏まえると、特に休暇の取得が少ない職員に対して更に取得を勧奨及び配慮する取組が求められる。同時に職員自らも仕事と生活の調和を保つためにメリハリのある働き方を心がけ、計画的に取得するよう努めなければならない。

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、実地調査も踏まえて、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。昨年に関の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が変更され、職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会が監督指導の徹底に努めることとされていることも踏まえ、超過勤務を命ずることができる上限時間等の制度の運用状況も確認しながら、総実労働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、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設けており、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ている。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を行っている。

また、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）を導入している。本年1月にはモバイル端末の台数を大幅に増加し、テレワークの基盤整備を進めている。今後は、在宅勤務やウェブ会議システムの導入など更に多様な働き方を検討することも考えられる。

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、折角の環境整備が生かされるよう、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 心身両面の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその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る。

しかしながら、30日以上病気休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者の割合は、依然として高い割合を示しており、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、従前からメンタルヘルスに関する様々な相談窓口を設けており、昨年からは職員向けにより組織的な対応を視野に入れた心の相談窓口を開設し、その充実を図っている。また、本年4月からは、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師による面接指導の義務化、精神疾患等により長期療養中の職員の円滑な職場復帰に向けた試し通勤制度等も開始している。今後もメンタル不調の予防及び早期対応に引き続き努めるとともに、職場復帰を目指す職員の支援体制など丁寧なフォローアップが重要である。

職員は、各種制度を積極的に活用することに加えて、ストレスチェックにより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、管理職は、職員の心身の健康状態を日常から把握し、異常が感じられた場合は、職員に相談窓口の利用、産業医等への面談又は専門医への受診を促すことや、早めに業務量の調整をすることなどにより、適切に対処することが重要である。

なお任命権者においては、労働安全衛生法の改正を受けて、産業医が産業医学の専門的な立場から、職員の健康確保のためにより実効性のある活動ができるよう、産業医の独立性・中立性を強化するとともに、産業医の権限や業務の明確化、長時間勤務の職員に対する通知等についての制度の見直しを行った。

安全衛生管理体制の強化のためには、各所属で発生する個別の安全衛生に関する事例について、労働安全衛生法に規定する事業場単位で確実に解決を図るため、産業医とともに、総括安全衛生管理者、衛生管理者及び衛生推進者の役割を強化し、定期的に開催される衛生委員会において個別の安全衛生に関する事例についての検討や報告が適切に行われるように、安全衛生管理体制の充実を図ることも重要である。

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、教員の心身に過大な負担がかかっている状況が見られることから、管理職は各教員の健康状態を適切に把握し、一人で問題を抱え込まないような支援体制の確保に努めることが必要である。教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、労働安全衛生管理体制の整備や全ての学校におけるストレスチェックの実施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 パワー・ハラスメント等の防止の徹底

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の行為は、職員が萎縮することで勤務意欲の低下や職場環境の悪化につながり、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。先の国会でパワー・ハラスメント対策の義務化、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化を行う改正労働施策総合推進法が成立しており、これまで以上にその対策が求められている。

任命権者においては、現在の職場環境等を把握し、適時の対策を行うため、ハラスメント等の悩みがないか職場環境等に関する申告書を各職員から人事担当課に提出できる旨を通知して

いる。このような積極的な取組によって個々の事案の解決が図られることを期待するとともに、引き続きハラスメント防止に関する指針に基づき、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、どの職場でも起こりうる問題であり、管理職は自らの言動・行動が職場に与える影響の大きさを認識した上で、業務の適正な範囲内における指導等を行っているかどうか再確認することが求められる。

本委員会としても、職員の勤務条件や職場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。

なお国では、多面観察（いわゆる360度評価）を導入している省庁があり、本年度の人事管理運営方針では、本府省等において原則として少なくとも課室長級職員を対象として多面観察を行うこととしている。管理職が多面的に観察又は評価されることは、ハラスメント防止としての効果とともに、管理職のマネジメント能力の向上の効果も期待されるので、本県においても導入を検討することは有意であると考ええる。

(2) 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、前述の特定事業主行動計画において、令和3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%という女性管理職比率の目標を設定しており、本年4月時点で本庁課長補佐級以上は13.5%で昨年と比べ1.1ポイント上昇しているが、本庁課長級以上は8.7%で昨年と比べ0.2ポイントの上昇に止まり、一昨年と比べ0.2ポイント低い状況である。

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意識改革策、そして次にも述べる種々の両立支援策を進めることは勿論のこと、これまで女性が少なかった分野・ポストへの配置をより一層積極的に実施する必要がある。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が重要である。

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。そのため、誰もが働きやすい環境で、労働生産性の向上により総実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、育児のための休暇・休業等の制度の整備及び育児休業代替任期付職員の任用が進められている。任命権者においては、引き続き両立支援に関する制度の周知の徹底や職員の実情等の把握に努め、様々な事情を抱える職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでいく必要がある。

また、女性の活躍のためには男性側の意識・行動を変えることが必要不可欠である。平成

28年社会生活基本調査によると、6歳未満の子供を持つ共働きの世帯で、約8割の男性が家事を全く行っておらず、約7割の男性が育児を全く行っていないとの全国の調査結果となっており、平成30年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業の取得率は6.16%に止まっている。本県においては、平成30年度における男性職員の育児休業の取得率は3.1%と極めて低調であり、女性に家事、育児等の負担が偏っているのではないかと推測される。

男性職員の育児休業等の取得促進に関する総務省発出の通知にもあるように、男性職員が育児休業を取得しない理由として、業務や職場の同僚への影響、キャリア形成への影響を懸念すること等が考えられるが、任命権者はその不安や抵抗感を軽減し、育児休業を取得しやすい環境整備に努める必要がある。男性職員が育児休業や育児のための休暇等を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であり、組織にとっても多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土を形成する観点から重要である。

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。短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である。

(3) 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、民間企業の積極的な採用活動が続いていることから、大学卒業程度の職員採用試験の受験者数は3年連続で前年を下回る憂慮すべき状況であり、職員採用試験の受験者の確保が大きな課題となっている。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の魅力・やりがい、さらにはワーク・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、職場見学会、技術系職員が活躍する現場視察ツアー、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。今後は、情報発信を行う手段等の検討を進めて採用広報の充実を図り、県職員として働くことの魅力や地域社会に貢献することのやりがいを今まで以上に伝えることを通じて、受験者の確保につなげていきたい。

また、前述の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、設定以降満たしているところであるが、今後も目標達成に向けて、誰もが活躍できる職場であることを継続的に広報する必要がある。

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、社会人経験者採用試験において、引き続き土木建築の試験分野を実施するとともに、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、参加を希望する市町村との採用共同試験を導入しており、県域全体で人材の確保を行う取組も進めている。技術系職員の確保は喫緊の課題であり、国や他の都道府県はもとより、民間企業における採用選考活動の動向等に留意し、任命権者と連携しながら採用試験制度について検討を進める。

なお、本県では、身体障害者を対象とした選考試験を実施していたが、本年から身体障害に限らず、知的障害者と精神障害者にも対象を拡大しており、意欲と能力を有する障害者の採用に向けて適切に選考試験を実施していく。

(4) 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、各職制上の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。昨年からは、前述のように管理職の人事評価に業務又は勤務時間管理に関する数値目標の設定を必須とし、業務及び超過勤務縮減に繋げる取組が始まっている。

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は重要で、適正な評価基準と評価者の評価・説明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、人事評価の納得性及び公平性に十分留意し、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、専門的な知識を持った職員がその専門性を生かせる職場で活躍する機会が増加すれば、行政施策の質の向上と効率化が期待でき、労働生産性の向上にも繋がることから、人事評価を契機として若手職員の段階からキャリア形成を考えさせ、自身の職業能力を把握させることも人材育成への活用に有効である。

なお各職場においては、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。

なお、県政を円滑に運営する上で県民の県政への信頼は不可欠であるが、一部の職員による不祥事は県民の信頼を失うと同時に、日々の職務に精励する他の職員の士気に大きな影響を及ぼすこととなる。任命権者は、不祥事の防止に向けた取組を徹底するとともに、行動規範の遵守のために研修、啓発等を適切に実施することが重要である。そして、職員一人一人も公務員に対する社会の期待や信頼に応えられるように、高い倫理感・使命感を持って職務に精励することが求められる。

(5) 高齢層職員の能力及び経験の活用

本県では、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引上げに対応するため、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している。豊富な経験及び知識を持つ高齢層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生かすためには、高齢層職員が意欲的に職務に取り組むためのマネジメントが重要である。

人事院は昨年、質の高い行政サービスを維持していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に引き上げることが必要として、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定、役職定年制の導入等を盛り込んだ定年引上げに関する意見の申出を国会及び内閣に対して行っており、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう本年にも改めて要請している。

定年の引上げについては地方も国と同一の歩調で対応する必要があり、任命権者においては、その開始を見据えて60歳を超える職員の能力及び経験を生かせる執行体制を検討するとともに、国の動向を注視して遅滞なく進められるよう準備する必要がある。

(6) 臨時・非常勤職員の勤務条件

行政需要が多様化する中で、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、地方公務員法等の規定や任期の定めのない常勤職員との均衡を考慮する必要がある。

任命権者においては、令和2年度から開始する会計年度任用職員制度創設等に関する規定を整備するための条例改正を行ったところであり、引き続き準備を遅滞なく確実に進める必要がある。本委員会としても、任命権者と連携し、条例の委任を受けた規則の整備等の必要な対応をしていくこととする。

併せて、臨時的任用職員については、主に学校に在籍しているところであるが、前述の条例改正を踏まえて、適切に対応する必要がある。

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として、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ものの、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、このような措置は早期に解消すべきであると考えている。