

職員の給与に関する報告及び勧告 並びに人事管理に関する報告

令和2年11月

鳥取県人事委員会



令和2年11月2日

鳥取県議会議長 藤 縄 喜 和 様
鳥取県知事 平 井 伸 治 様

鳥取県人事委員会委員長 小 松 哲 也

職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告するとともに、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

については、この勧告の実現のため、所要の措置をとられるよう要請します。

目 次

ページ

別紙第1 職員の給与に関する報告

1	職員の給与の状況	1
2	民間事業所従業員の給与の状況	2
3	国家公務員の給与の状況	4
4	他の都道府県等の職員の給与の状況	6
5	生計費	6
6	その他の事情	6
7	本年の給与改定	6

別紙第2 職員の給与に関する勧告

別紙第3 人事管理に関する報告

1	働き方改革と勤務環境の整備	10
2	高齢期の雇用問題	16
3	人材の確保と活用	16
4	会計年度任用職員等の勤務条件	18

参考資料

- 1 職員給与関係資料
- 2 民間給与関係資料
- 3 労働経済関係資料
- 4 生計費関係資料
- 5 人事管理に関する報告関係資料
- 6 人事院勧告・報告関係資料

別紙第 1

職員の給与に関する報告

地方公共団体の職員の給与等の勤務条件は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 14 条第 1 項に、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとの情勢適応の原則が定められている。また、給与についての具体的な判断基準は、同法第 24 条第 2 項で「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定されている。

本委員会は、これらの規定に基づき、本県職員の給与を取り巻く状況について調査・検討した。

その結果は、次のとおりである。

1 職員の給与の状況

本年 4 月 1 日現在の職員の給与について調査を行った結果、職員の給与に関する条例（昭和 26 年鳥取県条例第 3 号。以下「給与条例」という。）の適用を受けている職員数は 9,866 人であった。平均年齢は、昨年に比べ 0.1 歳低い 43.3 歳となっている。適用を受ける給料表は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職、医療職及び海事職の 6 種 9 給料表となっており、諸手当については、扶養手当、住居手当などの支給を受けている。

本年 4 月における給与の支給状況等は、表 1 のとおりである（参考資料第 1 表から第 3 表まで）。

表 1 給与の支給状況等（本年 4 月）

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		9,866 人	3,109 人
平 均 年 齢		43.3 歳	43.4 歳
平 均 経 験 年 数		20.9 年	21.3 年
平均給与月額	給 料	349,673 円	318,990 円
	扶 養 手 当	9,341 円	8,823 円
	地 域 手 当	587 円	947 円
	住 居 手 当	5,227 円	5,785 円
	その他の手当	10,666 円	9,537 円
	合 計	375,494 円	344,082 円

(注) 1 給料には、教職調整額を含む。

2 その他の手当とは、管理職手当、義務教育等教員特別手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤手当等である。

3 再任用職員は、含まれていない。

2 民間事業所従業員の給与の状況

(1) 民間給与実態調査の結果

本委員会は、職員と県内の民間事業所従業員との給与の比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として職種別民間調査を実施している。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を 6 月 29 日から先行して郵送調査で行うこととし、235 事業所のうち、144 事業所を無作為抽出して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

また、月例給及び初任給の調査を、調査員の感染防止対策を徹底した上で、8 月 17 日から実地調査を基本として行うこととし、235 事業所のうち、144 事業所を無作為抽出して実施した。この調査では、民間事業所における本年 4 月分の個人別給与の支給状況について調査するとともに、民間企業における初任給の支給状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、調査の重要性に対する民間事業所の理解と協力を得て、調査完了率は特別給等に関する調査については 84.7%、月例給等に関する調査については 81.3%と極めて高いものとなった。

特別給等の調査、月例給等の調査ともに極めて高い調査完了率であり、調査結果は広く精確に県内の民間事業所の給与の状況を反映したものである。

県内の民間事業所における給与改定については、表 2 のとおり、従業員に対してベースアップを実施した事業所の割合が 35.9%と昨年(46.4%)より減少し、ベースアップを中止した事業所の割合は 18.3%と昨年(10.0%)より増加した(参考資料第 18 表)。

表 2 給与改定の実施状況の推移

項目	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年
ベースアップ実施	35.5%	38.8%	41.6%	46.4%	35.9%
ベースアップ中止	11.4%	10.5%	12.2%	10.0%	18.3%
ベースダウン	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%

(注) 1 係員における状況である。

2 ベースアップの慣行がない事業所があるため、合計が 100%にはならない。

県内の民間事業所における定期昇給の実施状況については、表 2-2 のとおり、従業員に対して定期昇給を実施した事業所の割合は 82.3%と昨年(93.9%)より減少し、そのうち昇給額を増額した事業所の割合は 20.6%と昨年(23.8%)に比べて減少している(参考資料第 19 表)。

表 2 - 2 定期昇給の実施状況の推移

項 目	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年
定期昇給実施	88.9%	90.4%	87.2%	93.9%	82.3%
昇給額の増	22.9%	23.4%	36.3%	23.8%	20.6%
昇給額の減	9.9%	12.1%	3.4%	6.8%	9.7%
変化なし	56.1%	54.9%	47.5%	63.3%	52.0%
定期昇給中止	2.6%	1.8%	0.0%	2.5%	7.8%

- (注) 1 係員における状況である。
 2 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。
 3 定期昇給制度がない事業所があるため、合計が 100%にはならない。

(2) 職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

ア ラスパイレス方式による月例給の比較

職員と県内の民間事業所従業員の月例給の比較は、職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所従業員においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者の 4 月分の給与月額を用い、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士を対比させることにより、精密に行っている。

職員と民間事業所従業員では人員構成が異なっているにもかかわらず、単純平均したものを使用すれば、平均年齢の違いによる平均給与額の違いが考慮されないなど、集団同士の給与水準を比較する上では適当でない。

給与を決定する際の基礎的な要素（役職段階、年齢及び学歴）を統一させて比較する方式（ラスパイレス方式）により比較することで、より精確に給与水準の実態を反映したものになり、この方式は、現在では国家公務員をはじめ全国の地方公務員の統一的な給与比較方法として定着している。

本県においても、職員と県内の民間事業所従業員の月例給を比較するに当たっては、引き続きラスパイレス方式を採用することが適当である。

なお、比較のための調査対象事業所については、企業規模 50 人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、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なこと、同一企業においては、一般的に、当該企業に勤務する従業員の給与について、当該従業員が勤務する事業所の規模による差を設けていないと考えられることなどから、引き続き国や他の都道府県等と同様、企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の事業所を対象とすることが適当である。

イ 公民給与の比較

(ア) 月例給

本年4月分として支給された諸手当を含む給与額について、職員と民間事業所の従業員の額をラスパイレス方式により比較したところ、表3のとおり民間事業所従業員の額が職員の額を163円(0.05%)下回る結果となった(参考資料第17表)。

表3 月例給の比較

区 分	民間事業所 従業員 (A)	職員 (B)	公民較差 (A-B)
月 例 給 (令和2年4月分)	347,522円	347,685円	△163円 (△0.05%)

(注) 1 職員及び民間事業所従業員とも本年度の新規学卒の採用者を、職員は更に県外事務所に勤務する者を除いている。

2 職員は、行政職給料表適用者から1に掲げる者を除いた上で民間事業所従業員と比較が可能な2,980人を対象としているため、職員の月例給の額は、1ページの平均給与月額とは異なる。

(イ) 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賞与等の特別給の年間支給月数は、表4のとおり所定内給与月額 of 3.99月分であり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.05月分を0.06月分下回る結果となった(参考資料第22表)。

表4 特別給の比較

区 分	民間事業所 従業員 (A)	職員 (B)	公民較差 (A-B)
特 別 給 (令和元年8月～令和2年7月)	3.99月分	4.05月分	△0.06月分

3 国家公務員の給与の状況

(1) 国家公務員の給与の状況

一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。)の適用を受ける国家公務員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職など11種17俸給表並びに特定任期付職員俸給表及び任期付研究員俸給表の適用を受けている。

人事院が行った令和2年国家公務員給与等実態調査によると、本年4月における給与の支給状況等は、表5のとおりである。

表5 国家公務員の給与の支給状況等

区 分		全 職 員	左のうち行政職俸給表(一)適用職員
職 員 数		253,132 人	140,017 人
平 均 年 齢		42.9 歳	43.2 歳
平 均 経 験 年 数		21.1 年	21.3 年
平均給与月額	俸 給	337,788 円	327,564 円
	扶 養 手 当	9,931 円	9,613 円
	俸給の特別調整額	11,871 円	12,530 円
	地 域 手 当 等	43,093 円	43,534 円
	住 居 手 当	5,920 円	6,427 円
	そ の 他 の 手 当	7,600 円	9,200 円
	合 計	416,203 円	408,868 円

(注)1 俸給には、俸給の調整額を含む。

2 地域手当等には、異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。

(2) 県職員と国家公務員の給与水準の比較

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県の行政職給料表の適用を受ける職員の昨年4月1日現在の俸給月額・給料月額を学歴別及び経験年数別にラスパイレース方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は95.3となっている。

表6 国公ラスパイレース指数

年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
国公ラスパイレース指数	91.8	93.7	94.8	95.3	95.3

(3) 人事院勧告等の内容

人事院においては、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の約54,800の民間事業所のうちから、無作為抽出した約12,000の事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施した。その結果、特別給の年間支給月数について国家公務員が民間事業所従業員を0.04月分上回っていることが判明したとして、本年10月7日衆議院及び参議院の両議長並びに内閣総理大臣に対して職員の給与等に関する報告・勧告を行った。

また、月例給については、国家公務員給与が民間給与を164円(0.04%)上回っていることが判明したとして、本年10月28日衆議院及び参議院の両議長並びに内閣総理大臣に対して職員の給与等に関する報告を行った。

その概要は、別添のとおりである(参考資料6)。

4 他の都道府県等の職員の給与の状況

他の都道府県等の職員の給与については、それぞれの事情はあるものの、概ね本県と同様に国と類似の給与制度をとっている。

また、給与改定に際しては、概ねそれぞれの地域の実態を反映した勧告が行われている。

5 生計費

総務省統計局による「家計調査」を基礎に算出した本年4月における鳥取市の世帯人員別の標準生計費は、表7のとおりである（参考資料第26表）。

表7 鳥取市の標準生計費（本年4月）

世帯人数	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	107,540円	153,140円	176,220円	199,310円	222,400円

6 その他の事情

最近の我が国全体の経済・雇用情勢をみると、景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる。先行きについては、感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待される。ただし、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。（注1）

本県の状況をみると、景気の基調は、平成29年末頃から足踏みし、同30年夏以降は弱めの動きが続いている。足元では、雇用面の指標に弱めの動きが見られるものの、生産面などが押し上げ、基調としては、厳しい状況のなか、下げ止まりつつある。また、景気の先行きを示す指標については、足元で上振れ、景気の先行きには持ち直しの兆しが見られる。（注2）

（注）1 出典：内閣府 令和2年10月 「月例経済報告」

2 出典：鳥取県令和新时代創造本部統計課 令和2年10月 「鳥取県の経済動向」

7 本年の給与改定

（1）給与改定の考え方

ア 月例給

これまで、本委員会では、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、国及び他の地方公共団体の動向も見ながら、職種別民間給与実態調査に表れた地域の民間事業所従業員の給与水準を、より適切に反映させるよう努めてきたところである。この結果、本県職員の給与水準は、国や他の都道府県と比べると、月例給、特別給ともに全国で最も低い水準となっている。

月例給については、平成 27 年以降、県職員の給与水準が民間事業所の給与水準を下回る状況が続き、平成 27 年から平成 29 年まで 3 年連続で月例給の引上げ改定を行ってきたが、平成 30 年及び昨年は民間事業所との較差がほぼ均衡した水準（平成 30 年：232 円（0.07%）、令和元年：△176 円（△0.05%））となっていたことから給料表を据え置くこととしたところである。

本年の職種別民間給与実態調査によると、表 3 のとおり 4 月時点における県職員の給与が民間事業所従業員の給与を上回っているが、民間事業所との較差は△163 円（△0.05%）であり、昨年と同様にほぼ均衡した水準となっていることから、改定を行わないことが適当である。

イ 特別給

特別給については、表 4 のとおり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間事業所の特別給の支給月数を 0.06 月分上回っていたことから、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の特別給の支給月数に見合うよう、支給月数を引き下げる必要がある。

本年の人事院勧告においては、支給月数の引下げ分について、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、期末手当に配分することとされている。本県における特別給の配分については、国及び他の地方公共団体の期末手当及び勤勉手当の支給月数等の状況並びに民間の特別給のうち考課査定分の支給割合の状況等も踏まえ、判断してきたところである。本県の期末手当の支給月数は国や県内市町村よりも少ないこと、本年度から制度が導入された会計年度任用職員には期末手当のみが支給されることを考慮し、本年については、支給月数の引下げ分を勤勉手当に配分することとした。

（2） 改定の内容（期末手当・勤勉手当）

期末手当・勤勉手当については、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き下げ、4.00 月とする。支給月数の引下げ分は、勤勉手当に配分することとし、本年度については、12 月期の勤勉手当の支給割合を 0.760 月分（特定幹部職員にあっては 0.960 月分）とする。令和 3 年度以降については、6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 0.785 月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ 0.985 月分）とする。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び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下げる。

（3） 実施時期

期末手当・勤勉手当の改定は、この改定を実施するための条例の公布の日から実施する。

(4) 給与勧告実施の要請

本県職員の給与は国や他の都道府県の職員に比べ低い水準が続いてきているところであるが、このような中であっても、本県職員は、新型コロナウイルス感染症から県民の生命及び健康を保護するための業務をはじめ、県民のために全力で働いている。引き続き全体の奉仕者として職務を遂行していただくことを期待するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別紙第2

職員の給与に関する勧告

職員の給与について、次の措置を講じることを勧告する。

1 職員の給与に関する条例（昭和26年鳥取県条例第3号）の改正

(1) 勤勉手当について

ア 令和2年12月期の支給割合

(ア) (イ)以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.76月分（特定幹部職員にあつては0.96月分）とすること。

(イ) 再任用職員

勤勉手当の支給割合を0.37月分（特定幹部にあつては0.47月分）とすること。

イ 令和3年6月期以降の支給割合

(ア) (イ)以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.785月分（特定幹部職員にあつては、それぞれ0.985月分）とすること。

(イ) 再任用職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.395月分（特定幹部にあつては0.495月分）とすること。

2 任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年鳥取県条例第4号）及び任期付職員の採用等に関する条例（平成14年鳥取県条例第67号）の改正

(1) 令和2年12月期の期末手当の支給割合

12月に支給される手当の支給割合を1.475月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降の期末手当の支給割合

6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.5月分とすること。

3 改定の実施時期

この改定は、この改定を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1の(1)のイ及び2の(2)については、令和3年4月1日から実施すること。

別紙第3

人事管理に関する報告

1 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

官民で働き方改革の取組が進められている中、本県では、人事委員会規則により、昨年4月から職員が時間外勤務を行うことができる上限を原則、1年につき360時間、他律的業務の比重が高い部署にあつては720時間などと設定し、大規模災害への対処等の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要する特例業務（以下、「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、これらの上限時間を超えて時間外勤務を命ずることができることとした。

昨年度の時間外勤務の状況を見ると、年360時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は、全体として各任命権者において減少しており、特に知事部局及び教育委員会（学校教員以外）において減少が顕著である。上限規制を踏まえた各任命権者における時間外勤務縮減の取り組みが一定程度効果を発揮していることが窺える（参考資料第27表）。本年4月以降の状況を見ると、月45時間を超える時間外勤務を行っている職員は依然存在していることも確認できることから、各任命権者においては、引き続き職員の健康保持、仕事と家庭生活の調和のほか人材確保の観点等から長時間労働是正のための取組を進めていく必要がある（参考資料第28表）。

なお、特例業務に従事する職員に対して上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合には、各任命権者はその要因の整理、分析及び検証を原則、翌年度の9月末までに行わなければならないこととしている。本委員会としても、今後、各任命権者における整理、分析及び検証の状況を把握し、必要な対応を検討していく。

ア 時間外勤務の縮減

長時間労働の是正のためには、組織全体で時間外勤務の縮減に取り組むことが必要である。

各所属の管理職員は、業務の進捗状況等を的確に把握するなど所属におけるマネジメントに努め、職員に不要不急の時間外勤務を行わせないことが重要である。

各任命権者においては、各所属に時間外勤務の上限の遵守をただ求める

のみではなく、必要に応じて人事面での措置を講じながら、RPAやAIなどの活用による組織全体での業務の効率化や、廃止を含めた事業の見直しによる業務量の削減等を図っていく必要がある。加えて、管理職員を対象としたマネジメントに関する研修や、個々の職員の状況に即した改善のための指導・助言等を適宜行うなど、各所属の下支えをしていくことが重要である。

また、本年は、新型コロナウイルス感染症に対応するため、保健所の職員を始めとして多くの職員が特例業務に従事し、上限時間を超えて時間外勤務を行っているところである。事態収束の見通しが立たない中、限られた要員の下で体制を維持していくためには、各任命権者において、引き続き、特定の所属・職員に負担が集中しないよう十分に配慮しながら、業務量に応じた要員の配置など、柔軟な人事管理を行っていく必要がある。さらに、本年は、テレワークやWeb会議の実施が広がるとともに、事業等の精選や開催方法の見直しが行われたところであり、これらの流れを更なる業務改善につなげていく必要がある。

イ 教員の長時間労働の是正

学校現場における教員の長時間労働については、本年3月に教育委員会により義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例（昭和46年鳥取県条例第50号）等が改正され、いわゆる「超勤4項目」以外の業務のための時間を含む「在校等時間」から所定の勤務時間を除いた時間数についての上限（以下、「在校等時間上限」という。）が設定され、原則月45時間、年360時間等となった。

昨年度の県立学校の教員の時間外勤務の状況をみると、前年度から減少しているものの、依然、県立高校の教員のうち3割を超える者が年360時間を超える時間外勤務を行っているなど、教員以外の職員と比べて高い割合となっている（参考資料第27表）。

このような状況を踏まえ、教育委員会においては、本年3月に「学校業務カイゼンプラン」を改訂し、令和2年度までの目標を月45時間、年360時間を超える時間外勤務を行う者の解消と月当たり時間外勤務を平成29年度比で25%削減することへ改め、引き続き、学校の業務全体の見直しを行った上での具体的な業務削減等の取組を進めているところである。具体的な業務の見直しに当たっては、学校運営における課題の的確な把握と、大胆な業務の精選が必要と考えられる。また、在校等時間には、教員が自宅等で行う、いわゆる「持ち帰り業務」の時間が除外されていることから、在校等時間上限の遵守のために持ち帰り業務の時間が増加することのな

いよう留意する必要がある。

学校現場においても、長時間労働の是正のためには、学校以外の職場と同様、校長等の管理職員のマネジメントが重要である。また、教員の時間外における勤務は、事務職員等とは異なり、原則として勤務命令に基づくものではないこと等を踏まえれば、校長等が勤務時間を適正に管理することがより一層求められる。

ウ 勤務時間の適正管理

本県では、ＩＣカード職員証などを活用した客観的な記録を基礎とした勤務時間管理が行われているが、各所属の管理職員には、退庁時刻と勤務終了時刻との乖離の状況等も含めて部下職員の勤務時間の適正管理に努めることが求められる。

このような客観的な勤務時間管理が可能な環境にない職場においては、平成 30 年 6 月の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の改正を踏まえ、速やかに環境を整備する必要があるとともに、環境が整備されるまでの間は、その他の適切な方法により、勤務実態の正確な把握に努める必要がある。

なお、出退勤等の時刻の登録が正確に為されなければ、勤務実態の正確な把握という勤務時間管理の意義が失われかねないこととなり、時間外勤務の上限を形式的に遵守することが目的化すること等により不正確な登録が行われることのないよう十分に留意する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を契機として活用が進むテレワークについては、特に在宅勤務における勤務時間の管理について、官民を問わず課題が指摘されているところであり、特に管理職員には、部下職員の業務の遂行状況を的確に把握することが求められる。

(2) 仕事と家庭生活等の両立支援

ア 仕事と家庭生活の両立支援

誰もが活躍できる社会の実現に向けて、子育てや家族の介護等を行う職員が安心して仕事ができる環境の整備や働き方の見直しは、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の一層の向上の観点からも重要な取組である。

本県では、従来から、国、他の都道府県の状況等を踏まえながら仕事と家庭生活の両立支援にかかる制度の充実・整備を図ってきているところであるが、こうした制度の充実・整備を意味あるものにするためには、職員

が制度を利用しやすい環境を整備することが重要である。各任命権者においては引き続き制度の周知や意識啓発など利用促進に向けて取り組んで行くことが求められる。

また、子育てや家族の介護等を行う職員が、高い士気を持って職務に従事しその能力を十分に発揮できるようにするためには、固定的な性別役割分担の意識を解消し、職場と家庭の両方において男女がともに活躍できる職場風土を醸成していくことも重要な要素である。各任命権者は、特定事業主行動計画に基づき着実に取組を進めていくことが大切である。

イ 治療と仕事の両立支援

医療の進歩によって、がんは治る、もしくは治療を続けながら安定状態を保つことができる病気となってきたことから、がんの治療と仕事を両立できる職場づくりが官民を通じての課題となっている。

がんにかかることで体力の低下や治療による副作用などが生じることから、これまでも各任命権者において業務の負担軽減などの配慮等が行われてきているところであり、引き続き個々の病状に応じた対応など治療と仕事の両立を支援していく必要がある。

(3) 職員の健康保持

ア 健康障害の未然防止

職員の健康保持は、職員やその家族にとって重要であるだけでなく、公務を効率的かつ的確に実施するという観点からも重要な課題であり、各任命権者は、職員の心身にわたる健康の保持に努める必要がある。

そのためには、まず、健康障害を未然に防止することが重要であり、適切な勤務時間管理や相談しやすい職場づくり、長時間労働による健康障害や心の健康に関する職員の意識啓発等の取組を推進することが大切である。

長時間労働による健康障害の防止については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等で定める基準に基づき、職員に対して医師による面接指導を行うこととされている。本県ではこれに加え、各任命権者において、時間外勤務実績が月100時間以上等となった職員に対して、申出がなくとも医師による面接指導を実施する取組も行われているが、面接指導の対象者に対して確実に面接指導を実施するなど、引き続き長時間労働による健康障害の防止のため取り組んでいく必要がある。

なお、医師の面接指導等を実施した場合には、必要な事後措置や改善策を講じていくことが肝要である。

イ メンタルヘルス対策

長期療養者に占める精神疾患の割合は総じて高く、メンタルヘルス対策の取組は欠くことができない。各任命権者においては、職員の健康保持を重要課題と捉え、未然予防から再発予防まで体系的な職員のメンタルヘルス対策が行われており、各職場への出前講座の実施、専任の相談員による心の健康相談の実施などの取組が進められている。

心の健康の保持増進のためには、職員自らが早期にストレスの状態に気づき、対処していくことが重要であるが、ストレスの内容、程度によっては、職員個人の力では対処できないものもあることから、周囲の職員、健康管理担当スタッフ、産業医等による総合的な支援が求められる。早期発見のためには、ストレスチェックなどを有効に活用し、過重なストレスを感じている職員に対しては、周囲、特に管理職員が職員個人の状態を注意深く見守り、人事上の措置も含めて的確にサポートし、ストレスの軽減を図るなど、メンタルヘルスケアの充実に努めることが必要である。

また、長期の休職者に対しては、各任命権者が定めている職場復帰支援プログラムを着実に実施するとともに、職場復帰訓練などを行う際には、専門家による支援体制を充実し、訓練対象者の体調や心理状態に合わせて柔軟な対応を行うなど、休職者が安心して復帰できるよう、復職後の支援も含めた職場全体によるサポート体制の充实在重要である。

(4) 良好で働きやすい職場環境の確保

良好で働きやすい職場環境の確保は、職場全体の士気や業務効率等の観点から、本県においても重要な課題である。

本年6月に改正労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（令和元年法律第24号）が施行され、事業主に対してパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等が課された。また、国家公務員については、人事院規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）が制定され、職員によるパワーハラスメントの防止に加え、職員に対する行政サービスの利用者からの業務の範囲や程度を明らかに超える要求への対処等についても規定されたところである。各任命権者においては、職場におけるハラスメント防止に向けた要綱等を策定し、職員への啓発、相談体制の整備などの対策が講じられているところであるが、引き続き、上記改正法等を踏まえ、セクハラ、パワハラを始め、妊娠、出産、育児、介護に関するものなどハラスメントが潜在化しないよう実態や課題を的確に把握するとともに、防止・対策のための実効性のある取組を進めていく必

要がある。

また、管理職員は、日頃から職場全体のコミュニケーションの円滑化を図るなど、職員が相互に信頼し認め合い、業務にやりがいを持って意欲的に取り組むことができるよう、良好な職場環境の保持に努めることが重要である。

さらに、ハラスメントは職員の士気や業務効率を著しく低下させるものと考えられることから、士気を高めることを目的としてハラスメントに当たるような言動が行われるとすれば、効率的な働き方に逆行するものとなる。管理職員等は、ハラスメントを厳に慎むことは当然であるが、相手への言い方やタイミングなどに留意し、自らの言動の意図するところが十分に相手に理解されるよう努める必要がある。また、各任命権者においては、働き方改革の視点からも各所属でハラスメントが行われないよう徹底していく必要がある。

(5) 労働災害の防止

本委員会は、各職場における労働安全に関する各種規制の遵守状況を確認し、不備が見られる職場については改善を促すなどの取組を行っている。昨年度は労働基準及び労働安全衛生実態調査（事業場調査）を115の職場に対して実施し、不備が見られた6の職場については文書により改善を促すなどの指導を行った。

各任命権者は、労働災害の防止を図るに当たり、単なる法令遵守にとどまらず、安全で快適な職場環境の実現と労働条件の改善に継続して取り組んでいかなければならない。具体的には、労働災害防止に係る職員の意識の啓発を図るとともに、衛生管理者による職場巡回により日頃から危険因子の発見や各種法令の遵守状況の確認に努めるなど、安全確保のための活動の定着を図ることが重要である。

なお、労働災害が発生した場合には、再び同種の災害が発生しないよう、速やかにその原因を詳細に分析検討して、具体的な対策を講じて、再発防止を徹底する必要がある。

衛生委員会については、労働災害の防止のみならず、長時間労働や健康管理対策、職場環境等を含めて幅広く議論することで、職員一人ひとりの意識を高め、具体的な活動への参画を促す重要な機会であることから、これまでも法的義務の有無にかかわらず設置、開催することが望ましい旨言及してきたところである。既に、各任命権者においては、法的義務の有無にかかわらず衛生委員会又はこれに準ずる会議の開催に取り組まれているところであるが、今後とも、毎月一回以上の開催等、より一層積極的な取組が広がるこ

とを期待する。

2 高齢期の雇用問題

公的年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げに伴い、雇用と年金の確実な接続は、官民を問わず大きな課題となっている。国家公務員の定年制度の見直しについては、本年の通常国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が6月に廃案となり、これを踏まえ人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告において、国家公務員の定年引上げ措置の早期実施を改めて要請している。

本県においても、引き続き国の動向を注視し、本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、定年延長に向けての具体的な人事管理の在り方等を検討する必要がある。また、今後の退職から年金支給開始までの期間の長期化に伴う再任用希望者の増加も見据えて、雇用と年金の接続が確実に行われるよう取り組む必要がある。

3 人材の確保と活用

(1) 人材の確保

近年、我が国では生産年齢人口の減少や民間企業の採用拡大等により人材確保を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。一方で、社会経済情勢が変化する中、複雑・多様な行政課題に的確に対応し、行政サービスを安定的に提供していくためには、多様で有為な人材を確保していくことが求められる。

本県では、これまで、仕事説明会の開催や大学等への訪問、インターンシップの実施やSNSの活用による情報発信を行ってきた。本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、仕事説明会をオンラインで実施したほか、試験制度についても事務職種の試験として平成30年度に新設した民間企業指向の受験者でも受験しやすい「キャリア総合コース」の試験日を、他の事務職種の試験日より前倒しし、民間企業の就職活動時期に近づけることで受験者確保を図った。また、いわゆる「就職氷河期世代」を対象とした採用試験を実施するなど、幅広く有為な人材を確保するための取組を行っているところであるが、一部の技術職種においては採用予定者数の確保が困難な状況も生じている。

本委員会では、引き続き、任命権者と連携し、国や他の地方公共団体の取組も参考にしながら、本県職員の業務の魅力の発信などの人材確保のための取組を進めていくこととする。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の職務の級の位置付けや昇給など、給与等の処遇に直接関わる制度を適切に整備して運用することは、行政サービスの質の向上に必要な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上で重要な意味を持っている。また、制度の運用に当たっては、職員の能力・実績を的確に評価し、これに基づき公正に処遇に反映していくことが重要であり、職員の人事配置及び昇任管理等について、職員の能力・適性に基づき公正に行うことが肝要になる。

各任命権者においては、人事評価制度の運用状況を検証するとともに、評価者の評価能力向上に向けた研修等の取組を進めるなど、必要に応じ適切な制度設計及び運用のための取組を更に進める必要がある。

また、働き方の見直しによる長時間労働の是正や、休暇・休業等の取得促進、フレックスタイム制の導入など多様で柔軟な働き方を進める中、限られた人的資源の下で公務能率の維持・向上を図るためには、例えば、育児や介護、病気等により現に働き方に制約がある職員や、これらのために一時的に職務から離れ、ある時期において必要な業務を経験できなかった職員であっても、能力・実績を適正に評価しそれぞれの事情や能力・実績等に応じて十分に活躍できるよう、人事配置等に当たって本人の意向等を踏まえながら、幅広く業務経験を積むことができるよう配慮するなど、より柔軟な人事管理が求められる。

(3) 障がい者の雇用

障がい者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）により、雇用の分野における障がいを理由とした差別の禁止や障がい者にとって利用しにくい制度等の社会的障壁を取り除くために必要な合理的配慮の提供が義務づけられている。本県では、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした採用試験を行っているほか、職員採用試験において視覚障がい者のための点字試験を実施している。

昨年6月、同法が改正され、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障がい者を雇用するように努めなければならないことが規定され、各任命権者において、障がいのある職員の職業生活における活躍の推進に係る取組に関する計画（障害者活躍推進計画）が作成・公表されている。

各任命権者とも法定雇用率を達成している状況ではあるが、今年度末までに予定される法定雇用率の引上げを見据え、上記法改正の趣旨も踏まえながら、障がいのある職員が無理なく安定的に働き続けられるよう、働きやすい職場環境づくりや障がい特性に応じた人事管理のための取組を引き続き進

めていく必要がある。

4 会計年度任用職員等の勤務条件

従来から、公務においては、行財政改革を進める一方で、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、事務の種類や性質に応じ、非常勤職員・臨時的任用職員（以下「非常勤職員等」という。）といった多様な任用・勤務形態の職を活用してきたところであり、これらの職員は、公務の担い手として欠くことのできない存在になっている。

今年度から、改正地方公務員法（平成 29 年法律第 29 号）等の施行により、新たに一般職の非常勤職員である会計年度任用職員の制度が導入されるなど非常勤職員等の任用根拠が明確化された。これに合わせ本委員会では、臨時的任用職員の休暇制度について、常勤職員との権衡を考慮し見直しを行ったところである。

会計年度任用職員の休暇制度については、総務省のマニュアルにおいて国の非常勤職員に準じるよう示されているところであるが、病気休暇など無給としている休暇については、本年 10 月の民間企業における正社員と非正規社員の待遇格差の是非が争われた訴訟の最高裁判決等を踏まえた国等の動向を注視しつつ、正規職員との権衡の観点から個別に点検する必要があるものと考えられる。