

# 職員の給与等に関する報告

令和 2 年 1 1 月

宮崎県人事委員会





宮人委職第1127号

令和2年11月24日

宮崎県議会議長 丸 山 裕次郎 殿

宮崎県知事 河 野 俊 嗣 殿

宮崎県人事委員会

委員長 濱 砂 公 一

職員の給与等に関する報告について

本委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。



## 目 次

別紙 報 告	-----	1
I 職員の給与について		
1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方	-----	1
2 職員の給与の状況	-----	2
3 民間の給与の状況	-----	4
4 職員給与と民間給与との比較	-----	7
5 国家公務員及び他の都道府県職員との給与比較	-----	8
6 物価・生計費	-----	9
7 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告	-----	9
8 本年の給与の取扱い等	-----	10
II 公務運営の改善について		
1 人材の確保・育成	-----	12
2 女性職員の育成・登用の推進	-----	14
3 働き方改革と勤務環境の整備	-----	15
4 高齢層職員の能力及び経験の活用	-----	24
5 会計年度任用職員制度の適正な運用	-----	24
6 信頼の確保	-----	25
別添 1		
国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告	-----	27
別添 2		
参考資料	-----	33
1 職員給与関係資料	-----	36
2 民間給与関係資料	-----	77
3 生計費及び労働経済関係資料	-----	94



## 報 告

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、人事行政の専門・中立機関として、人事行政に関する事項及び給与、勤務時間その他の勤務条件等について調査・研究を行い、給与等に関する報告及び勧告を行ってきた。

本年においても、職員の給与及び公務運営上の諸課題について検討を行ってきたが、特に本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、報告及び勧告の基礎となる職種別民間給与実態調査を例年より時期を遅らせ、かつ2回に分けて実施したところである。

このため、先行して調査を実施した職員の期末手当及び勤勉手当について10月23日に報告を行ったところであり、今回は、月例給与及び公務運営上の諸課題についての検討結果の概要を次のとおり報告する。

### I 職員の給与について

#### 1 給与勧告の意義と職員の給与決定の基本的な考え方

給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、給与勧告を通し、適正な給与を確保することは、人材の確保や労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるとともに、職員の給与について、県民の理解と納得を得ることにもつながっているものとする。

職員の給与については、地方公務員法の規定により、「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る」こととされている（均衡の原則）。このため、本委員会は、実地に調査した民間事業の従事者の給与をはじめ、国や他の地方公共団体の職員の給与等を総合的に考慮して、給与水準の改定や給与制度の見直しを行ってきた。

今後とも、職員の給与決定に当たっては、このような考え方に基づき検討を行っていくことが必要である。

## 2 職員の給与の状況

この報告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和29年宮崎県条例第40号）、市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和32年宮崎県条例第26号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮崎県条例第1号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職又は医療職の給料表の適用を受けている。

これらの職員について、本委員会は令和2年4月1日現在で「令和2年県職員給与等実態調査」を実施した。職員及びそのうちの行政職給料表適用職員（以下「行政職員」という。）の給与の状況については、別添2参考資料のとおりであり、その主な調査結果は、表1のとおりである。



表 1 令和 2 年県職員給与等実態調査の概要

区 分	職員数	平均 年齢	性別人員 構 成 比		学歴別人員構成比			
			男	女	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全 職 員	人 14,807	歳 43.0	% 62.2	% 37.8	% 80.2	% 6.1	% 13.1	% 0.6
うち行政職員	4,199	42.2	74.0	26.0	70.4	2.3	25.4	1.9

※ 「行政職員」とは、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用を受ける職員のことである。

区 分	平均給与 月 額	給料の月額	扶養 手当	地域 手当	管理職 手 当	住居 手当	その他
全 職 員	円 377,688	円 350,554	円 10,302	円 464	円 5,363	円 7,720	円 3,285
うち行政職員	347,110	320,529	10,779	976	6,218	7,352	1,256

※ 「その他」は、初任給調整手当、特地勤務手当、へき地手当及び単身赴任手当（基礎額）の合計額である。

なお、本県においては、平成18年度の「給与構造改革」や平成27年度の「給与制度の総合的見直し」に基づき、国に準じて、民間賃金水準の低い地域の実情をより反映させるための給料表水準の引下げをはじめとした給与制度全般にわたる見直しを行ってきた。

その結果、表2のとおり、職員の平均給与月額の水準は、年々下がってきている。

表 2 職員の平均給与月額推移

		H18	H19	H20	H21	H22	H23
全職員	平均給与月額(円)	407,584	404,040	401,499	398,150	394,896	394,537
	平均年齢(歳)	42.0	42.4	42.7	42.9	43.0	43.3
うち 行政職員	平均給与月額(円)	388,034	383,353	380,216	374,886	368,770	368,296
	平均年齢(歳)	42.6	43.0	43.2	43.2	42.9	43.2

  

		H24	H25	H26	H27	H28	H29
全職員	平均給与月額(円)	392,808	391,276	390,221	387,609	387,060	384,677
	平均年齢(歳)	43.5	43.6	43.7	43.8	43.8	43.7
うち 行政職員	平均給与月額(円)	365,004	362,686	360,124	356,409	355,175	352,973
	平均年齢(歳)	43.1	43.2	43.0	42.9	42.8	42.7

  

		H30	H31	R2
全職員	平均給与月額(円)	382,350	380,226	377,688
	平均年齢(歳)	43.4	43.2	43.0
うち 行政職員	平均給与月額(円)	351,508	349,127	347,110
	平均年齢(歳)	42.6	42.3	42.2

※1 平均給与月額とは、給料の月額、扶養手当、地域手当、管理職手当、住居手当及びその他の合計である。

※2 各年とも4月1日現在の数値である。

### 3 民間の給与の状況

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所329事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した142事業所を対象として「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

また、本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施し、その後、月例給等に関する調査を8月17日から9月30日までの期間で実施した。

その結果、特別給等においては126事業所、月例給等においても126事業所の調査が完了した。

この調査では、公務に類似すると認められる職務に従事する従業員について、役職段階、学歴、年齢、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、事業所単位に給与改定の状況、諸手当及び特別給（ボーナス）の支給状況等について調査した。

民間給与の状況については、別添 2 参考資料のとおりであり、その主な調査結果は次のとおりである。

### 〔初任給の状況〕

新規学卒者の採用を行った事業所の割合及び新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、表 3 に示すとおりである。新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で34.0%（昨年30.3%）、高校卒で37.6%（同36.3%）となっており、昨年に比べ増加している。

表 3 民間における初任給の改定状況等

項目 学 歴	新規学卒者の採用を行った事業所の割合					初任給の 平均額 円
	採用 あり	初任給の改定状況			採用 なし	
		増額	据置き	減額		
大学卒	34.0	(38.7)	(61.3)	(0.0)	66.0	215,386
高校卒	37.6	(43.4)	(56.6)	(0.0)	62.4	159,474

※（ ）内は、採用がある事業所を100とした割合である。

### 〔給与改定の状況〕

表 4 に示すとおり、係員（上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の従業員をいう。以下同じ。）について、ベースアップを実施した事業所の割合は31.1%となっており、昨年（31.8%）に比べるとほぼ横ばいで、ベースアップ中止やベースダウンが増加している。

表 4 民間における給与改定の状況

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	ベース慣行なし
係 員	31.1	12.3	2.1	54.4
課長級	26.6	13.3	1.6	58.6

※ 各欄の計は、四捨五入の関係で100%にはならない。

また、表5に示すとおり、係員について、定期的に行われている昇給を実施した事業所の割合は82.9%と昨年（90.0%）に比べて減少している。

昇給額については、昨年より増額となっている事業所の割合は26.3%と昨年（20.6%）に比べて増加し、減額となっている事業所の割合も10.2%と昨年（6.2%）に比べてやや増加している。

表5 民間における定期昇給の実施状況

役職 段階	項目						定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増額	減額	変化なし	定期昇給 停 止	
	%	%	%	%	%	%	%
係 員	84.8	82.9	26.3	10.2	46.4	1.9	15.2
課長級	77.4	75.5	23.3	8.4	43.8	1.9	22.6

※ 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。

### 〔特別給の支給状況〕

前回報告したとおり、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所定内給与月額に対する特別給（ボーナス）の支給割合は、表6に示すとおり4.44月分に相当している。

表6 民間における特別給の支給状況

項 目	金 額 等	
平均所定内給与月額	下半期（A1）	305,391円
	上半期（A2）	302,040円
特別給の支給額	下半期（B1）	656,807円
	上半期（B2）	691,288円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.15月分
	上半期（B2/A2）	2.29月分
	年 間 計	4.44月分

※1 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から同年7月までの期間をいう。

※2 所定内給与月額は、特別給の支給された月の決まって支給する給与の支給総額から時間外手当総額を除いた額である。

## 4 職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

職員と民間との給与比較について、本委員会は、前記2の「令和2年県職員給与等実態調査」及び前記3の「令和2年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員、民間においてはこれと類似すると認められる職種の従業員について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、表7に示すとおり、職員給与が民間給与を77円（0.02%）下回っている。

表7 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） $\left[ \frac{(A-B)}{B} \times 100 \right]$
352,546円	352,469円	77円 (0.02%)

※ 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。

なお、職員と民間との比較に当たって使用した給与種目は、表8のとおりである。

表8 公民比較における比較給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与（※1）から時間外手当（※2）及び通勤手当を除いたもの	給料の月額（給料の調整額及び給与制度の見直しに伴う経過措置として支給されている差額を含む。）、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当

※1 職種別民間給与実態調査における「きまって支給する給与」をいい、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称のいかんを問わず月ごとに支給される全ての給与をいう。

※2 職種別民間給与実態調査における「時間外手当」をいい、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。

### (2) 特別給

前回報告したとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数は4.45月であり、民間の支給割合は4.44月分となっている。

## 5 国家公務員及び他の都道府県職員との給与比較

国家公務員と地方公務員との給与水準の比較については、諸手当を含まず、給料月額を学歴や経験年数を揃えてラスパイレス比較をする方式が定着している。

この方式によると、表9のとおり、国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県行政職員の指数は97.5と、2.5ポイント低い。

また、当該指数の都道府県の平均は99.8であり、本県は2.3ポイント低い状況となっている。

表9 都道府県のラスパイレス指数の状況

(平成31年4月1日現在)

宮 崎 県	97.5
都道府県平均指数	99.8
指数分布区分	都道府県数
102以上	1
100以上 102未満	21
98以上 100未満	21
96以上 98未満	3
96未満	1
国	100.0

※ 平成31年地方公務員給与実態調査（総務省）より作成したものである。

※ 「ラスパイレス指数」とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数である。

次に、全国の国家公務員と職員とを平均給与月額（単純平均）により比較したところ、表10のとおりとなっている。

なお、国家公務員との給与水準比較については、公民較差の算定の手法により、県内の国家公務員の給与（諸手当を含む。）と比較する方法も考えられるが、比較対象数が少ない等の様々な課題がある。

表10 職員と国家公務員の平均給与月額等の比較

区 分	年 齢	平均給与月額						
		給料の月額 (俸給の月額)	扶養手当	地域手当等	管理職手当 (俸給の特別調整額)	住居手当	その他	
	歳	円	円	円	円	円	円	円
職員（行政職員）（A）	42.8	352,593	325,358	11,130	1,011	6,445	7,347	1,302
国家公務員（行政職俸給表（一）適用職員）（B）	43.2	408,868	327,564	9,613	43,534	12,530	6,427	9,200
差（A－B）	△ 0.4	△ 56,275	△ 2,206	1,517	△ 42,523	△ 6,085	920	△ 7,898

※ 職員、国家公務員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

※ 「給料の月額」は、給料の調整額及び給与制度の見直しに伴う経過措置として支給されている差額を含む。

※ 「その他」は、初任給調整手当、特勤手当、へき地手当及び単身赴任手当（基礎額）等の合計額である。

## 6 物価・生計費

### (1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べ、全国においては0.1%、宮崎市においては0.1%それぞれ上昇している。

### (2) 標準生計費

本委員会が家計調査（総務省統計局）を基礎に算定した本年4月の宮崎市における標準生計費は、2人世帯で128,120円、3人世帯で147,750円、4人世帯で167,360円となっている。

## 7 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告

人事院においては、国会及び内閣に対して本年10月7日に、特別給等に係る国家公務員の給与等に関する報告及び勧告（以下「人事院勧告」という。）を行い、本年10月28日に、月例給に係る国家公務員の給与に関する報告（以下「人事院報告」という。）を行ったところである。

このうち、本年の官民較差に基づく給与改定について、まず月例給については、10月28日の人事院報告の中で、民間給与との較差が△164円（△0.04%）となり、このように較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難である場合には、従来から月例給の改定を見送っているとして、月例給の改定は行わないこととする報告がなされたところである。

また、特別給については、10月7日の人事院勧告において、民間の特別給の支給水準に均衡するよう支給月数を現在の4.50月から0.05月分引下げ、4.45月とする旨の勧告がなされている。

なお、本年の人事院勧告及び人事院報告の概要は、別添1のとおりである。

## **8 本年の給与の取扱い等**

### **(1) 給与改定の考え方**

本委員会における職員の給与改定に係る基本的な考え方については冒頭に述べたとおり、地方公務員法に定める「均衡の原則」に基づくこととしている。

また、この均衡の原則については、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（平成18年3月）において、「給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきこと」、「給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきこと」、さらに、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安とすべきこと」などの考え方が示され、国もこの考え方に立って技術的助言等を行っているところである。



そのため、本年においても、例年同様、このような考え方に基づき、職員の給与決定の要素となる国家公務員及び他の都道府県職員の給与並びに民間従業員並びに物価・生計費等の状況を踏まえ、次のとおり判断した。

## **(2) 給与の取扱い**

### **ア 月例給**

本年4月の月例給における職員給与と民間給与との比較を見ると、前記4(1)のとおり職員給与が民間給与を77円(0.02%)下回っているものの、較差が極めて小さく、また、本年の人事院報告においても同様の状況にあり、結果として改定を行わないとしていることから、本年は、月例給の改定を行わないことが適当である。

### **イ 特別給**

前回報告したとおり、民間の支給割合と職員の支給月数は概ね均衡していることから、本年は特別給の改定を行わないことが適当であるとしたところである。

## Ⅱ 公務運営の改善について

### 1 人材の確保・育成

本格的な少子高齢・人口減少社会を迎え、社会経済情勢が大きく変化する中、新たな行政需要や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、優れた資質と公務に対する強い意欲を持った有為な人材を確保・育成するとともに、これらの人材を最大限有効に活用してより効率的な行政運営を進めていくことが重要である。

#### (1) 人材の確保

人材の確保については、近年、少子化に伴う受験年齢人口の減少、民間企業の雇用情勢の影響、国や他の地方公共団体との競合等により、非常に厳しい状況にある。

そのような中、これまで、受験者確保のための広報活動や試験制度の見直しを行ってきたところであるが、今年度は、新たな区分試験「一般行政特別枠」を設け、公務員試験対策が不要な試験を導入したところ、当該特別枠に関しては、従来からの「一般行政」を大幅に上回る受験者数を確保することができた。

一方で、技術系職種に関しては、より専門重視の配点とする見直しや受験負担の軽減を図ったところであるが、依然として厳しい状況が続いているため、制度の見直しを引き続き積極的に行う必要がある。

また、今年度の採用試験では、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、一部の試験で日程や会場の変更を余儀なくされ、試験会場においては、受験者同士の十分な間隔の確保、消毒の徹底等の感染拡大防止対策を講じることとなった。今後とも、このような想定

外の事態に臨機応変に対応できる試験実施体制を整えておく必要がある。

広報活動に関しては、学生等との意見交換会の実施、志望者に対する相談対応の充実等に取り組んでいるところであるが、より一層各任命権者と連携を図りながら、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）やWEB会議ツールを積極的に活用して、高校生や大学1、2年生も対象とした効果的な啓発・広報活動を実施し、県職員の魅力や仕事のやりがいを広く発信していく必要がある。

このほか、近年、複数の区分試験で大卒程度の最終合格者から辞退者が出たことにより、内定者数が採用予定数を下回る状況が続いている。合格発表の一層の早期化を図るとともに、合格者への接触の機会を早めるなど、辞退の防止をさらに強化する必要がある。

今後とも、試験制度の在り方等について、社会情勢の変化に対応した見直しを行っていく必要がある。

## **(2) 障がい者の採用**

障がい者の採用については、昨年度において選考対象者の見直しを行うなど、受験機会の拡大を図っているところであるが、採用後も安定的にその能力が発揮できるよう、障がいの内容及び程度に応じて、適切な合理的配慮が必要である。

## **(3) 就職氷河期世代への支援**

就職氷河期世代への支援については、令和元年6月に政府として3年間（令和2～4年度）の集中的な支援に取り組む方針が示され、同年12月及び本年7月には総務省より地方公務員についても中途採用の推進について要請がなされた。

このため、本県においても就職氷河期世代の就職の機会を拡大する観点から、今年度、採用試験を実施したところである。引き続き、国の要請の趣旨に沿って、中途採用の推進に努めるとともに、採用後も個々の職員が意欲、能力を生かして活躍できる環境を整備する必要がある。

#### **(4) 人材の育成**

人材の育成については、限られた人員の下、効率的な行政運営を進めていくために、職員の自己啓発等の支援を充実させるとともに、職員一人ひとりの意欲や能力を高めるための研修を実施するなど、継続的かつ計画的に推進していく必要がある。

人事評価制度については、本格実施から5年目を迎えたところであり、引き続き、運用状況の検証、評価者の評価スキル向上、被評価者の意識向上等に努め、当該制度が十分に機能し、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう、今後とも適切に取り組んでいく必要がある。

また、今年度から導入された会計年度任用職員についても、当該制度を活用して、意欲や能力の向上等、人材育成を図る必要がある。

## **2 女性職員の育成・登用の推進**

本県では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合う社会を実現することを目指し、「第3次みやざき男女共同参画プラン」に基づき、男女共同参画社会づくりに向けた様々な取組が進められている。

県の政策・方針決定過程への女性の参画拡大については、多様で高度化する県民ニーズに適切に対応し、県民本位の行政を実現するために積極的に取り組む必要がある。

また、県においては、「県庁職員子育て・女性応援プラン」を策定しており、今後とも事業主としての責務を含め、効果的な取組を推進していく必要がある。

このため、各任命権者においては、性別にかかわらず、職員がその能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、意欲と能力のある女性職員が活躍できるよう、スキル向上に資するマネジメント研修やキャリア形成のための支援を充実させ、幹部等ポストへの登用や幅広い分野への配置を行うなど、今後とも、より一層積極的に取り組んでいく必要がある。

### 3 働き方改革と勤務環境の整備

限られた人員と財源の中で、多様化・高度化する県民ニーズに的確に対応し、効率的でより質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが心身ともに健康で、公私ともに充実した生活を実現し、意欲をもって働けるように取組を進めることが重要である。

このような中、昨年4月に施行された働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、公務においても時間外勤務の上限の設定やテレワークの導入が進むなど、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に向けた様々な取組が加速している。

本県でも、各任命権者において、働き方改革に関する様々な取組が行われているが、有為な人材の確保を図る観点からも、今後とも、その意識を高め、業務量の適正化等による長時間労働の是正や、仕事と家庭の両立支援制度の周知等による個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進に取り組むとともに、職員が心身の健康を保ちながら働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

## (1) 長時間労働の是正

### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康の保持、公務能率の向上、労働意欲の維持等に加え、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、組織を挙げて取り組む必要のある重要な課題である。

本県においては、国に準じて、昨年4月に、時間外勤務命令を行うことができる上限を原則として1箇月につき45時間、1年につき360時間と設定し、各任命権者において、業務の効率化の推進や退庁時間表示カードによる勤務時間の「見える化」、パソコンのログオフ時間の確認による勤務時間の管理、定時退庁日の設定等の取組を行っているところであるが、依然として時間外勤務の多い部署があり、上限時間を超えている職員も見受けられる。

このような状況を踏まえ、各所属においては、時間外勤務の事前命令の徹底、勤務時間の適正な把握、業務の的確な進行管理等、マネジメントの強化を図り、組織全体として業務量の削減や合理化・平準化に取り組む必要がある。これらの取組を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、人員配置の見直しを検討することが求められる。

### イ 教員の業務負担の軽減

教員が児童・生徒と向き合う時間を確保し、効果的で質の高い教育活動を行っていくためには、学校における働き方を見直し、教員がやりがいと誇りを持って能力を発揮できる環境を整備することが極めて重要である。

このような中、文部科学省においては、昨年12月に公立の義務

教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下「給特法」という。）を改正して、公立学校の教員の時間外上限を「月45時間内、年360時間内」とするガイドラインを、法的根拠のある指針に格上げすることによって、教員の在校等時間の客観的把握などによる縮減の実効性を強化することとした。

県教育委員会では、この文部科学省の動きを受け、本年3月に関係する条例を改正し、今後、勤務時間外の在校等時間について文部科学省の指針を参酌し、県・市町村教育委員会における上限方針を定めることを検討している。

また、上記の給特法の改正には、併せて地方公共団体の判断により一年単位の変形労働時間制の適用を可能とすることも盛り込まれており、令和3年4月から施行されるという新たな動きも出てきている。

一方で、県教育委員会が昨年10月に実施した調査では、月80時間を超えて時間外業務を行う教員は減りつつあるものの、月45時間以上の教員は依然として多い状況である。加えて、一部には、年次休暇の取得が民間の労働法制で最低限とされている5日に満たない教員も見受けられる。

このため、県・市町村教育委員会では、学校閉庁日や部活動の休養日の設定、外部の者が学校職員として指導を行う部活動指導員や教員の業務を補助するスクール・サポート・スタッフの配置などの取組に加え、家庭や地域に対して働き方改革に対する理解と協力を求めるメッセージを配布するなどの取組を進めているところであり、更に客観的な在校等時間の管理も可能とする校務支援システムを公立小中学校に統一して導入することも計画しているところである。

今後とも、県教育委員会においては、文部科学省の指針等を踏まえ、また、市町村教育委員会とも連携して、教員の適切な勤務環境の整備に向けた実効性のある取組を強く推進するとともに、学校においては、学校全体で働き方に関する意識改革を進め、保護者や地域の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減に着実に取り組む必要がある。

## ウ 年次休暇等の取得促進

年次休暇等の取得は、職員の心身の疲労を回復し、ゆとりある生活をもたらすことから、公務能率の向上はもとより、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る上でも重要である。

本県においては、特定事業主行動計画の中で、年次休暇の取得目標を設定し、知事部局等においては目標を15日から16日に引き上げるなど積極的に取得促進に取り組んでいるが、任命権者によっては、平均取得日数が伸び悩んでいるとともに、依然として取得日数が5日未満の職員が見受けられる。

このような状況を踏まえ、各所属においては、まずは管理監督者自身が率先して休暇を取得することや取得計画を所属内で共有することによる取得しやすい環境づくりに努めることなどにより、年次休暇等の取得をさらに促進する必要がある。

## エ 夏季休暇の在り方

本県においては、7月から10月までの期間に3日の夏季休暇及び4日の夏季リフレッシュ年休が設けられている。これらの休暇は、心身の健康の維持・増進や家庭生活の充実を図るためのものであり、取得しやすい環境づくりを進めることは、職員のワーク・



ライフ・バランスの向上に資するのはもちろんのこと、働く職場としての県の魅力が向上し、優秀な人材の確保にも寄与するものである。

このような中で、夏季休暇について国や各都道府県の状況を見ると、令和2年4月1日現在で、国が3日である一方、多くの都道府県はこれを上回っている。

こうした点も踏まえ、夏季休暇の日数の在り方について、本県の実情等も考慮しながら検討していくことが求められる。

## **(2) 個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進**

### **ア 子育て・介護と仕事の両立支援**

誰もが活躍できる社会の実現を国全体で目指す中、子育てや介護を行う者の負担軽減が課題となっており、これらの職員がそれぞれの事情に応じて職務に従事できるよう、周りの職員の理解と協力を含め、勤務環境の整備を図ることが極めて重要である。

とりわけ、子育てについては、家庭での負担が女性に偏りがちであるため、その負担を軽減し、男女が共に子育てに参画し、仕事との両立を図っていく観点から、男性の育児参画を推進していくことが必要である。

国においては、平成30年度の男性の育児休業取得率が12.4%である中で、本年度から子どもが生まれた全ての男性職員が1ヶ月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進めるという方針が示された。

本県においては、平成30年度の男性の育児休業取得率は全職員で4.1%にとどまっている。このため、知事部局においては、令和6年度までに男性の育児休業取得率を20%とする目標を掲げ、

また警察本部においては、職員の仕事と生活の調和を図るため居住地規制の緩和や幹部による男性の育児休業の取得促進等の取組がなされている。

一方で、介護に関しては、団塊世代の全てが75歳に達する、いわゆる2025年問題が取り上げられるなど高齢化がますます進む中で、本県においても、短期介護休暇を取得する職員は男女ともに増加傾向にあるが、介護休暇や介護部分休暇の取得は少ない。

このような状況を踏まえ、各任命権者においては、各種の支援制度がより有効に活用されるよう、職員への周知に努めるとともに、管理監督者をはじめ、職場全体の理解を促進し、国の取組や他の都道府県の状況等を参考にしつつ業務のサポート体制を確立することが求められる。

## **イ 柔軟で効率的な働き方の推進**

子育てや介護に留まらず、障がいや有する等の様々な条件下にある職員が、その能力を十分に発揮するためには多様な時間や場所において働ける勤務環境の整備が重要である。

国においては、原則として全ての職員をフレックスタイム制の対象としているほか、都道府県によっては、時差出勤の通年実施等が行われているところもあり、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの環境整備を図る動きが広まっている。

本県においても、各任命権者において、時差出勤のパターンの拡充やテレビ会議の活用、サテライトオフィスの本格的な実施等に取り組んでいるところである。

今後とも、勤務時間の弾力化やテレワーク環境の充実等、柔軟で効率的な働き方を推進することが求められる。

## ウ テレワークの推進

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、より柔軟で効率的な働き方を可能とするとともに、子育て、介護といった勤務に当たって制約を抱える職員が更に能力を発揮できる働き方も可能とする。

国においては、「デジタル・ガバメント実行計画」（令和元年12月20日閣議決定）で、国家公務員については、2020年度（令和2年度）までに、①必要な者が必要な時に、テレワーク勤務を本格的に活用でき、②リモートアクセス機能の全府省での導入を実現するため、計画的な環境整備を行うこととされており、令和元年度の国家公務員のテレワーク実績（本省分）は、前年度と比べ、実施者数で9,868人から26,285人に、職員総数に占める実施割合で18.3%から47.4%に、それぞれ増加している。

一方で、本県においては、知事部局の職員を対象に、平成29年度から、サテライトオフィスが本庁舎内に設置されているところ、主に出先機関に勤務する職員が本庁に出張した際に、用務終了後、帰庁することなく業務を行うために利用されており、令和元年度は延べ222人の実績があった。

テレワークは、働き方改革の観点に加え、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止策として急速に浸透したように、感染症の拡大や大規模災害など、非常時における業務の安定的な継続、更には柔軟な働き方を志向する流れが強まる中での人材確保・育成の観点からも効果が期待される。

このため、本県においても今般のコロナ禍において暫定的に導入した在宅勤務について、本格的な導入を検討するなど、テレワークの活用をさらに推進する必要がある。

### (3) 心身の健康づくり

職員が心身ともに健康であることは、職員自身やその家族にとってはもちろんのこと、公務において職員が能力を十分に発揮するためにも重要である。

本県では、長時間勤務を行った職員に対する面談やメンタルヘルス研修を実施するなど、職員の心身の不調の未然防止に取り組んでおり、また、昨年7月には、職員の健康づくりを戦略的に実践することにより生産性の向上等を目指す「健康経営」を推進するため「健康県庁」宣言を公表し、食生活の改善の促進や運動の習慣化を図るなど、職員の健康保持・増進のための取組を進めているところである。

一方で、心の病気が原因で休職する者の割合が休職者全体の6割以上を占める状況が続いており、令和元年実施の定期健康診断において、40歳以上の職員の有所見率が9割超、その他の世代においても8割超の高い状況にあるなど、心身の健康づくりが大きな課題となっている。

今後とも、各任命権者においては、定期健康診断の全員受診の徹底や要医療者への精密検査の受診勧奨等、職員の健康保持・増進に取り組むとともに、心の健康については、ストレスチェック制度の活用等による不調の未然防止、医師面接の勧奨等による早期発見・早期治療、さらには、休職した職員の職場への復帰支援、再発防止といったそれぞれの場面における適切な対策に取り組むなど、職員が心身ともに健康で働くことのできる職場づくりに積極的に取り組む必要がある。

#### (4) ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものであり、ハラスメントのない安心して働くことのできる勤務環境づくりが極めて重要である。

昨年改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、事業主に対してパワー・ハラスメント防止のための措置を義務付けており、本年1月には厚生労働省から具体的なパワー・ハラスメントとなりうる行為等が例示された指針が告示され、6月から大企業を対象に施行されている。

国においては、本年4月にパワー・ハラスメントの防止等を定めた人事院規則を制定するとともに、代表的な事例とこれに係る処分基準を懲戒処分の指針に追加して6月から施行されている。

本県においても、当委員会への苦情相談において、ハラスメントに関するものが依然としてある中で、各任命権者において、ハラスメントの防止等に関する要綱や懲戒処分の基準が改正された。また、これらの改正に併せて、例えば、警察本部においては、管理職等を対象としたハラスメント教養の改善、充実を図るなど、各任命権者において取組が強化されている。

今後とも、各任命権者においては、ハラスメントが職員の人権に関わる許されない行為であり、勤務環境や心身に支障を及ぼすものであるという認識のもとに、相談しやすい体制づくりや相談対応の研修等の取組を推進するとともに、国における取組等も参考に、さらに有効な取組を検討する必要がある。

#### 4 高年齢層職員の能力及び経験の活用

人事院は、平成30年8月、国会及び内閣に対して、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い、定年の引上げに当たっては、民間企業の高年齢雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すること、能力・実績に基づく人事管理を徹底し、役職定年制の導入により組織活力を維持すること、短時間勤務制の導入により、60歳超の職員の多様な働き方を実現すること等について言及した。

この意見の申出を受け、本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となったが、人事院は、本年の報告において定年引上げの早期実施について改めて要請を行ったところである。

一方で、同法律案と同時に提出された「地方公務員法の一部を改正する法律案」は継続審議中となっている。

本県においても、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高年齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが必要であることから、引き続き、今後の法制化の状況や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、高年齢層職員の雇用をめぐる様々な課題について、本県の実情を踏まえて具体的に検討していく必要がある。

#### 5 会計年度任用職員制度の適正な運用

本県では、平成29年5月に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律に基づき、今年度から会計年度任用職員制度が導入されたところであるが、今後とも、適正な制度の運用を図る必要がある。

## 6 信頼の確保

### (1) 公務員の倫理

県民本位の県政を推進し、的確に行政課題に取り組んでいくためには、職員一人ひとりが改めて全体の奉仕者としての強い自覚を持ち、公務の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識し、公務員倫理、服務規律の保持に努めることが重要である。

本委員会では、公務員倫理の向上と職員の意識改革の徹底について繰り返し言及しているが、今なお、県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いている。

このため、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平素から指導を徹底するとともに、再発防止のための研修や啓発を通じて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていく必要がある。

知事部局では、平成29年6月に公布された地方自治法等の一部を改正する法律に基づき、今年度から内部統制制度が導入されたところであるが、適正な事務の管理及び執行を確保するため、効果的な制度の実施を図る必要がある。

### (2) 危機事象への対応

近年は、大型台風、豪雨、地震等の大規模災害が多発し、住民の生命・財産への被害が激甚化している。

また、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大は、住民の生命や生活のみならず、経済、社会、さらには人々の意識・行動にまで多方面に影響を与えている。

このような危機事象は今後も発生するものと考えられ、そのような非常時においても、業務を安定的に継続し、県民の信頼を維持できるよう、業務継続計画に従って、業務の継続性・安定性を確保するための体制を整備するとともに、県民にとって必要な情報を適時適切に提供することが必要である。