

平成30年10月

職員の給与等に関する

# 報告及び勧告

徳島県人事委員会



写

徳人委第5086号  
平成30年10月17日

徳島県議会議長 重 清 佳 之 様

徳島県知事 飯 泉 嘉 門 様

徳島県人事委員会

委員長 笹 谷 正 廣

## 職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14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のとおり勧告します。



# 目 次

## 報 告

I	職員の給与等	1
II	民間給与等の調査	2
III	職員の給与と民間給与との比較	2
IV	職員の給与水準	3
V	国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要	4
1	給与勧告の骨子	4
2	公務員人事管理に関する報告の骨子	6
3	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の骨子	7
VI	職員の給与等に関する見解	11
1	給与に関する事項について	11
(1)	本年の給与改定について	11
2	人事行政に関する事項について	14
(1)	働き方改革と勤務環境の整備	14
(2)	多様で有為な人材の確保・育成	17
(3)	女性職員の育成・登用	18
(4)	雇用と年金の接続	19
(5)	服務規律の確保	19

## 勸告

1 改定の内容 ----- 22

2 改定の実施時期 ----- 23

附属資料 ----- 57

## 報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、徳島県学校職員給与条例、徳島県地方警察職員の給与に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間事業所従業員の給与その他職員の給与等の決定に関連のある諸事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

### I 職員の給与等

本委員会が本年4月現在で実施した「平成30年職員給与実態調査」によると、職員総数は11,901人（企業職員、病院事業職員及び技能労務職員は含まない。）であり、平均年齢は43.5歳、学歴別構成は大学卒82.7%、短大卒3.9%、高校卒12.2%、中学卒1.2%、男女別構成は男性56.1%、女性43.9%となっている。

また、平均給与月額は、給料355,795円、扶養手当9,251円、地域手当5,991円、その他13,639円、計384,676円となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職、公安職及び任期付研究員の6種10給料表が適用されており、このうち、行政職給料表適用者は3,636人であり、平均年齢は43.9歳、学歴別構成は大学卒69.5%、短大卒6.3%、高校卒20.3%、中学卒3.9%、男女別構成は男性67.7%、女性32.3%、平均給与月額は給料336,793円、扶養手当10,274円、地域手当6,089円、その他16,835円、計369,991円となっている。

この「平成30年職員給与実態調査」の結果は、附属資料第1表から第8表までに掲げるとおりである。

## II 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の286民間事業所の中から層化無作為抽出法によって抽出した113事業所のうち、103事業所の協力を得て、「平成30年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる76職種5,214人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

この調査においては、本年の春季給与改定のうち、支払は終わっていないが本年4月給与に遡って実施することが確定しているものについて、また、家族手当、特別給（ボーナス）の支給状況等についても調査を行った。

その結果は、附属資料第9表から第19表までに掲げるとおりである。

## III 職員の給与と民間給与との比較

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」に基づき、公務にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職、年齢、学歴等が同等であると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、職員の給与が民間給与を1,295円（0.35%）下回っていることが明らかとなった。

また、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、所定内給与月額4.47月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）が0.07月分下回っていることが明らかとなった。

（附属資料 第18表 第20表参照）



## IV 職員の給与水準

総務省が実施した「平成29年地方公務員給与実態調査」において、昨年4月現在における本県職員（行政職給料表適用者）の給料と国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の給料を学歴別，経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果，国家公務員の給与平均を100とした場合の本県職員のその指数は98.9となっており，都道府県の平均（100.2）を下回っている状況である。

## V 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、平成30年8月10日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

### 1 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

- ① 民間給与との較差(0.16%)を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- ② 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

#### I 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

#### II 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53万人の個人別給与を実地調査(完了率88.2%)

〈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 655円 0.16%〔行政職(一)…現行給与 410,940円 平均年齢43.5歳〕  
〔俸給583円 はね返し分(注)72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 4.46月(公務の支給月数 4.40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(大卒程度)、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)に係る初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は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) 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 4.40月分→4.45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
30年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.90月(支給済み)	0.95月(現行0.90月)
31年度 期末手当	1.30月	1.30月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

[実施時期]

- ・月例給：平成30年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 その他

### (1) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

## (2) 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

## 2 公務員人事管理に関する報告の骨子

国民の信頼回復と職場の活性化に向けて人事管理の観点から取り組み、多様な有為の職員が高い倫理感・使命感を持って国民のために職務に精励する公務職場の実現に努力

### 1 国民の信頼回復に向けた取組

#### (1) 研修等を通じた倫理感・使命感の醸成

行政研修等において職業公務員として守るべき行動規範の認識を再度徹底。倫理に係る研修教材の作成・配布や啓発活動を着実に実施。幹部職員を対象に役割を再認識させる研修を実施

#### (2) セクシュアル・ハラスメント防止対策

外部の者からのセクハラに関する相談窓口を設置することとともに、課長級職員・幹部職員への研修の義務化、新たな研修教材の作成等セクハラ防止に必要な対策を検討・措置

#### (3) 公文書の不適正な取扱いに対する懲戒処分の明確化

公文書の不適正な取扱いに関する代表的な事例及び標準的な量定を「懲戒処分の指針」に追加。公文書の偽造等や毀棄、決裁文書の改ざんの場合の標準的な量定は免職又は停職

### 2 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

政策を的確に企画立案し、適切に執行できる優秀かつ多様な人材を確保するため、人材に係るニーズと具体的に結び付けながら、各府省等と連携した施策を引き続き展開

#### (2) 人材の育成

部下育成に資するマネジメント能力向上や、若手・女性のキャリア形成支援のための研修等を積極的に実施

#### (3) 成績主義の原則に基づく人事管理

職員の昇任等に当たり倫理感を持った職務遂行や部下指導の状況について十分に留意することを徹底。人事評価結果の任用、分限、給与等への適切な活用に関し引き続き各府省を支援

### 3 働き方改革と勤務環境の整備等

#### (1) 長時間労働の是正

国家公務員の超過勤務等について、以下の事項等を措置

- ・ 超過勤務命令の上限を人事院規則において原則 1 月45時間・1 年360時間（他律的業務

の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等)と設定。大規模な災害への対応等真にやむを得ない場合には上限を超えることができることとし、事後的な検証を義務付け

- ・ 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対する医師による面接指導の実施等職員の健康確保措置を強化
- ・ 各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上  
の職員が年5日以上  
の年次休暇を使用できるよう配慮

## (2) 仕事と家庭の両立支援, 心の健康づくりの推進等

本年3月に発出した両立支援に係る指針の内容の徹底, 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, 過労死等防止対策大綱に基づく取組の実施

## (3) ハラスメント防止対策

検討会を設けるなどして外部有識者の意見も聴きながら, 公務におけるパワハラ対策を検討

## (4) 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は, 指針に基づく各府省の取組状況等を踏まえ, 必要な指導。非常勤職員の休暇については, 民間の状況等を踏まえて, 慶弔に係る休暇について措置

### 3 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の骨子

- 質の高い行政サービスを維持するためには, 高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。定年を段階的に65歳まで引上げ
- 民間企業の高齢期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
- 能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに, 役職定年制の導入により組織活力を維持
- 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

#### 1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

- ・ 平成23年, 人事院は, 定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出  
平成25年, 政府は, 当面, 年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること, 年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- ・ 政府は, 「経済財政運営と改革の基本方針2017」(閣議決定)において, 「公務員の定年の引上げについて, 具体的な検討を進める」とし, 関係行政機関による検討会で人事院

の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。平成30年2月、人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請

- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2018」（閣議決定）においても、「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」等としている

## 2 定年の引上げの必要性

- ・ 少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少。意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題。民間では定年を引き上げる企業も一定数見られ、再雇用者の大多数はフルタイム勤務
- ・ 公務では平成26年度以降、義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加。行政職(一)の再任用職員について、ポストは係長・主任級が約7割、勤務形態は短時間勤務の者が約8割。このまま再任用職員の割合が高まると、職員の能力及び経験を十分にいかしきれず、公務能率の低下が懸念。職員側も、無年金期間が拡大する中、生活への不安が高まるおそれ
- ・ 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、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65歳に引き上げることが必要。これにより、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、雇用と年金の接続も確実に図られる
- ・ 定年の引上げを円滑に進める観点からも引上げ開始前を含めフルタイム再任用拡大の取組が必要

## 3 定年の引上げに関する具体的措置

### (1) 定年制度の見直し

- ・ 一定の準備期間を確保しつつ定年を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要
- ・ 定年の段階的な引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、現行の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置
- ・ 60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを措置

### (2) 役職定年制の導入

- ・ 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入
- ・ 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）。任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、例外的に、引き続き役職定年対象官職に留まること又は他の役職定年対象官職に任用することを可能とする制度を設定

### (3) 定年前の再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、希望に基づき短時間勤務を可能と

する制度を導入。新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地の確保，組織活力の維持にも資する

- ・ 短時間勤務職員が能力及び経験をいかすためには，それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討が必要

#### (4) 60歳を超える職員の給与

- ・ 「賃金構造基本統計調査」では，民間（管理・事務・技術労働者（正社員））の60歳前半層の年間給与水準は60歳前の約70%。「職種別民間給与実態調査」でも，定年延長企業のうち，60歳時点で給与減額を行っている事業所の60歳を超える従業員の年間給与水準は60歳前の7割台
- ・ これらの状況を踏まえ，60歳を超える職員の年間給与について，60歳前の7割水準に設定。役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割から6割程度となる場合がある
- ・ 具体的には，60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし，俸給月額の水準と関係する諸手当等は60歳前の7割を基本に手当額等を設定（扶養手当等の手当額は60歳前と同額）。また，役職定年により任用換された職員等の俸給は，任用換前の俸給月額の70%の額（ただし，その額は任用換後の職務の級の最高号俸の俸給月額を上限）
- ・ 60歳を超える職員の給与の引下げは，当分の間の措置とし，民間給与の動向等も踏まえ，60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討

※ 上記の諸制度について，定年の引上げが段階的に行われる間も，役職定年制等の運用状況，能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況，職員の就労意識の変化等を踏まえ，新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し，円滑な人事管理の確保等の観点から必要な見直しを検討

関連する給与制度についても，民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況，職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ，必要な見直しを検討

## 4 定年の引上げに関連する取組

### (1) 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- ・ 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要。人事評価に基づく昇進管理の厳格化等を進める必要。人事院としても必要な検討を行う
- ・ 勤務実績が良くない職員等には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう，人事評価の適正な運用の徹底が必要。人事院としても分限の必要な見直しと各府省への必要な支援を行う
- ・ 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか，節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

**(2) 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策**

- ・ スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力及び経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- ・ 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- ・ 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力及び経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討



## VI 職員の給与等に関する見解

### 1 給与に関する事項について

#### (1) 本年の給与改定について

##### ア 給料表について

##### (ア) 行政職給料表

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所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。

本年度においても、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年4月分の給与月額等について調査を行った。

この調査によれば、ベースアップを実施した民間事業所の割合は3割を超え、定期昇給を実施した民間事業所の割合は9割を超える結果となった。

このような状況の中、本年4月分の給与について行った公民比較の結果により、職員の給与が民間給与を1,295円(0.35%)下回っていることが確認された。

人事院においては、確認された官民較差655円(0.16%)を解消するため、行政職俸給表(一)について平均0.2%の引上げ改定を行うこととしている。その際、初任給は、民間との間に差があることを踏まえ、1,500円引き上げ、若年層についても1,000円程度の改定を行う。

また、その他は、400円の引上げを基本とし、再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行うこととしている。

本委員会においても、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当であると判断する。

##### (イ) その他の給料表

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表と同様、行政職俸給表(一)との均衡を基本に引上げ改定をした人事院勧告に準じるとともに、全国人事委員会連合会が作成した教員を対象とする「モ

デル給料表」を踏まえ、改定を行うことが適当である。

## イ 諸手当について

### (ア) 地域手当

地域手当の支給割合については、ア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の解消及び県内の地域における国の地域手当の指定基準による支給割合を考慮して、県内で勤務する職員は、現在の100分の1.5から100分の1.7に改定することが適当である。

### (イ) 初任給調整手当

医師については、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、所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

### (ウ) 期末手当・勤勉手当

特別給の公民比較の結果、期末手当・勤勉手当については、現在の職員の年間平均支給月数である4.40月分に対し、民間事業所で支払われた特別給の支給割合は4.47月分となっていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分は、人事院勧告に準じ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することが適当である。

また、再任用職員についても、同様に支給月数を引き上げることが適当である。

このほか、人事院勧告に準じ、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分することが適当である。

### (エ) 宿日直手当

人事院の報告に準じ、改定することが適当である。

ウ 実施時期について

行政職給料表の改定は、本年4月の職員の給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

また、その他の給料表、地域手当、医師の初任給調整手当及び宿日直手当の改定も同様とする。

## 2 人事行政に関する事項について

### (1) 働き方改革と勤務環境の整備

県民福祉のより一層の向上を図るためには、公務能率を増進するとともに、全ての職員が健康で生き生きと働き、成長し、その能力を最大限発揮することのできる勤務環境をつくることが不可欠である。

このためには、超過勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革を進めることが重要である。

国においては、本年6月に時間外労働の上限規制をはじめとする長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等を内容とする、いわゆる働き方改革関連法が成立し、順次施行することとなっている。

さらに、本年8月には、人事院が「公務員人事管理に関する報告」において、国家公務員の超過勤務命令の上限時間の設定や長時間の超過勤務を行った職員に対する健康確保措置の強化について言及するなど、社会全体において、働き方改革の重要性はより一層高まっている。

本県においても「働き方改革推進方針」などを策定し、組織をあげて様々な取組を進めているところであるが、国の動向を踏まえ、更なる推進に向け、次に掲げる事項に重点的に取り組む必要がある。

#### ア 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減については、本委員会からも任命権者に対し、これまでも実効性のある取組を求めてきたところである。任命権者においては、昨年度、「働き方改革推進方針」や「働き方改革宣言」において、超過勤務時間数（月平均時間）や長時間超過勤務者数の削減目標を掲げ、「超過勤務時間数等の見える化」やテレビ会議システムをはじめとするICTの活用などにより、超過勤務縮減に一定の成果が見られた。一方、依然として、長時間の超過勤務が集中している職員や所属が見受けられる。

このため、任命権者にあつては、組織全体として、業務の削減・合理化に取り組むとともに、管理職員のマネジメント能力の更なる強化を図ることが重要である。

また、働き方改革の取組の成果を十分に検証し、効果の認められる取組については一層推進するとともに、任命権者間において共有し、広く活用していく必要がある。

さらに、豊富な知識や経験を有する再任用職員を効果的に配置するなど、より良い業務執行体制を構築していく必要がある。

特に、管理職員にあつては、職員に業務を命ずる権限を有する一方で、職員の勤務時間や心身の健康状態を十分に把握する責務があることを認識しなければならない。

この認識の下、職員の担当する業務量やその進捗状況を常に確認するとともに、超過勤務の要因を把握・分析し、必要に応じて、事務分担や人員配置の見直しによる業務量の平準化のほか、業務の抜本的な見直しを行うなど、マネジメント能力を一層発揮することが求められる。また、業務改善や計画的かつ効率的な職務遂行の重要性について職員一人一人の意識改革に努めるとともに、年次有給休暇等を計画的に取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

また、学校現場における教員の長時間勤務の実態が指摘される中、本県においては、本年3月に提言された「学校における働き方改革タスクフォース報告書」を踏まえ、業務改善の推進や外部人材の活用等により教員の負担軽減に取り組んでいる。一方、国においては、「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（仮称）」の策定が検討されていることから、教員の長時間勤務の是正に向けたより実効性のある取組を一層進めていく必要がある。

今後、労働法制の改正や国等の動向を踏まえ、超過勤務命令を行うことのできる上限時間の設定、やむを得ず上限時間を超えた場合の理由の事後的検証など、超過勤務の縮減に向けて、適切に対応していく必要がある。

## イ 職員の健康管理

本県では、病気休職者のうち、精神疾患を原因とする職員が半数を超える状態にあり、任命権者においては、メンタルヘルス対策として、相

談体制の整備や療養からの復帰支援制度の効果的な運用に努めるとともに、「ストレスチェック」の実施により、職員自身のストレスへの気付きを促し、その結果を職場環境の改善に活用するなど、職員の健康面の支援に取り組んでいる。

今後とも、職場内での予防、早期発見・早期対応、復帰支援や再発防止までの取組を適切に実施していく必要がある。

さらに、既存の健康管理制度についても、引き続き周知を図るとともに、長時間の超過勤務を行った職員に対する医師の面接指導の受診勧奨を徹底するなど、職員の心身の健康の保持・増進に取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、職員の心身の健康や職場環境に悪影響を及ぼすとともに、業務の能率的な遂行に支障をもたらすことから、引き続きその根絶に向けた取組を継続・強化していくことが重要である。

#### ウ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職業生活と家庭・地域生活の両立支援のため、本県では、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や働き方改革の一環として、育児や介護に関する休暇等の制度の充実を図るとともに、制度が積極的に活用されるよう周知や意識啓発に努めている。また、幹部職員が「とくしま・イクボス宣言」を行い、自ら率先して、育児や介護に関する休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいる。

さらに、ICTを活用した時間や場所に縛られない柔軟な働き方である「テレワーク」の更なる推進に向け、昨年度までの取組を踏まえ、本年度から在宅勤務の本格運用を開始するとともに、県庁版サテライトオフィスの設置場所の拡大やモバイルワークの利用促進など、積極的な取組を行っている。

今後とも、任命権者においては、これらの取組の成果と課題を検証し、制度の一層の活用・定着を図るとともに、職員一人一人の状況に応じた多様な働き方が可能となるよう、勤務環境の整備に努めることが重要である。

## (2) 多様で有為な人材の確保・育成

全国を上回るスピードで人口減少と超高齢化が進行している本県では、社会経済活動を支える人材の不足が懸念されている。人口減少社会を正面から受け止め、東京一極集中の是正など、本県が直面する様々な課題に的確に対応するためには、改革マインドを持って挑戦できる自律的な人材を確保するとともに、高度化・多様化する行政課題や県民ニーズに適切に対応できる人材を育成し、組織力を一層強化していくことが求められている。

一方、景気の回復や若年労働力人口の減少による民間企業の採用意欲の高まりに伴い、公務員の志望者の減少や採用辞退者の増加など、国や地方公共団体の職員採用を取り巻く環境は厳しい状況が続いており、本県においても有為な人材の確保は喫緊の課題となっている。

そこで、本委員会では、本年の職員採用試験において、即戦力となる優れた人材の確保やU I Jターンを促進するため、「県外社会人枠」を創設するとともに、知事部局においても「大学卒業程度」の職員採用決定を約1か月前倒しするなど、受験者の増加や採用辞退者の抑止に努めているところである。

これらに加えて、「職員採用プロジェクトチーム」に参画の上、任命権者と連携した新たな取組として、各職種ごとの業務内容等の情報を盛り込んだ採用職種別リーフレットの作成や採用説明会の夜間開催、保護者を対象とした説明会の開催など、受験者側のニーズも取り入れながら、リクルート活動の充実強化に努めてきたところである。今後とも、多様で意欲のある人材を確保するための方策を検討・実施してまいりたい。

また、人材育成については、任命権者において、県民目線・現場主義に立ち、課題に挑戦できる人材を育成するため、研修機関における職場外研修（OFF-JT）として、参加型重視の実践的な職員研修の実施に努めている。このため、管理職員においては、研修の重要性を改めて認識し、職員が受講しやすい環境整備を図り、受講勧奨に努めるとともに、日々の業務の中で行われる職場内研修（OJT）についても、計画的・継続的な能力開発の機会として積極的に取り組む必要がある。

なお、平成28年度から本格実施している人事評価については、引き続き

評価者の目線を合わせつつ、職員の育成と意欲の向上に資する制度となるよう努められたい。

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に定める障害者雇用率が本年度から引き上げられたことを踏まえ、任命権者は、障がい者が職員としてその能力を十分発揮できる勤務環境の整備に努めるとともに、法定雇用率が達成できるよう、障がい者雇用を推進していく必要がある。

また、昨年5月の地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件が厳格化され、新たに一般職の会計年度任用職員制度が創設された。平成32年4月の施行を見据え、任命権者においては、その職務内容や勤務形態等に応じて任用根拠を整理し、勤務条件等について検討を行うなど、必要な準備を進め、円滑な制度導入を図っていく必要がある。

### **(3) 女性職員の育成・登用**

女性職員の活躍推進は、幅広い視点に立った、きめ細やかな行政サービスを提供し、しなやかでバランスのとれた組織執行体制を構築する上で重要である。

こうした観点から、任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の更なる活躍の推進に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ取り組んでいる。

中でも、ロールモデルになることが期待される女性管理職は年々増加しており、より多くの職員が自らのキャリア形成に真剣に向き合い、多様な経験を積むことにより、女性の個性や能力を生かした行政課題への対応が一層期待されるところである。

今後とも、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、職場内の更なる意識改革や協力体制づくりを強化するなど、働きやすい環境を整備することにより、特定事業主行動計画を着実に推進していく必要がある。



#### (4) 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、平成29年度末に定年退職した職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長3年間となった。

国においては、本年2月、「公務員の定年の引上げに関する関係閣僚会議」を開き、国家公務員の定年を65歳に引き上げる方針を決定し、これを受け人事院は、8月の給与勧告に合わせて国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、「定年の段階的な65歳への引上げ」、「役職定年制の導入」、「60歳を超える職員の給与」等について基本的な考えを示したところであり、今後、具体的な制度設計を見据えた国の動向を注視していく必要がある。

一方、本県の高齢期雇用は、再任用制度を活用しており、本年度から再任用となった職員は、希望があり勤務実績が良好な場合、65歳まで更新できることとなっている。再任用としての期間が長期化し再任用職員数が増える中、能力及び経験の活用、モチベーションの確保、職場内での連携等、様々な視点による人事配置が必要である。

任命権者においては、なお一層、再任用職員の希望に配慮するとともに、豊富な知識や経験を生かした組織の超過勤務縮減に資する配置など、再任用職員を含む全ての職員が働きやすい勤務環境の整備に努められたい。

雇用と年金の接続については、今後とも引き続き、国や他の都道府県の動向を注視し、任命権者と情報共有を図りながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要がある。

#### (5) 服務規律の確保

全ての職員は、常に全体の奉仕者としての責任を自覚し、誠実かつ公平に職務を遂行する必要があることを認識するとともに、高い倫理感と使命感を持って職務に当たらなければならない。

とりわけ、一たび職員による非違行為が発生すると、当該職員が非難されるだけでなく、家族やその周囲の人にも重大な影響を与え、さらには、県及び県職員全体の品位と信頼を失墜させるものであることから、任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹

底を図り、不祥事の未然防止に努め、県民の疑念を招くことがないよう、  
不断の取組を行わなければならない。

特に、管理職員においては、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い  
職場づくりに努めるとともに、事務処理ミスを防ぐための重層的なチェッ  
ク体制の確立と業務の進行管理、研修等を通じた職員の交通安全意識の徹  
底など、不祥事を起こさない職場環境の構築に積極的に取り組む必要があ  
る。

## おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることの代償措置として設けられており、民間の給与水準や国家公務員の給与制度等との均衡の下、社会情勢に適応した職員の適正な処遇を確保することを目的としている。

このため、本委員会は、例年と同様に、本年も民間給与実態を精確に調査し、職員の給与と民間給与を比較したところ、月例給、期末手当・勤勉手当ともに引上げ勧告となった。

このことは、日々、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながるものと期待している。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この勧告を尊重し、それぞれの職場で、行政各般の職務を通じて県民生活を支えている職員に、適正な処遇がなされるよう要請するものである。

職員各位におかれては、全体の奉仕者としての立場と職責を自覚し、高い倫理感と使命感を持って行動するとともに、激変する社会経済情勢や多様化する県民ニーズに的確に対応し、県民福祉のより一層の向上を図るため、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において、能率的で誠実かつ公平な職務の遂行に努め、県民の信頼と期待に応えられたい。

## 勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和27年徳島県条例第2号）、徳島県学校職員給与条例（昭和27年徳島県条例第4号）、徳島県地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年徳島県条例第27号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成21年徳島県条例第87号）を改正することを勧告する。

### 1 改定の内容

#### (1) 給料表

現行の給料表を別記のとおり改定すること。

#### (2) 諸手当

##### ア 初任給調整手当

(ア) 医療職給料表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を414,800円とすること。

(イ) 医療職給料表（一）以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,800円とすること。

##### イ 期末手当・勤勉手当

(ア) 平成30年12月期の支給割合

##### a b及びc以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.95月分（再任用職員にあっては0.475月分）とすること。

##### b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.15月分（再任用職員にあつては0.575月分）とすること。

c 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.7月分とすること。

(イ) 平成31年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.3月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.725月分）とし、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0.925月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.45月分）とすること。

b 特定幹部職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.1月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.625月分）とし、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1.125月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.55月分）とすること。

c 任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

## 2 改定の実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(イ)については、平成31年4月1日から実施すること。