職員の給与に関する報告
及び人事管理に関する報告

平成３０年１０月

鳥取県人事委員会

㊨

平成３０年１０月１０日

鳥取県議会議長　稲田寿久　様
鳥取県知事　平井伸治　様

鳥取県人事委員会委員長　上田　博久

職員の給与に関する報告及び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、人事管理について別紙第２のとおり報告します。

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
5　生計費・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
6　その他の事情・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
7　本年の給与改定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

別紙第２　人事管理に関する報告

1　働き方改革と勤務環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
2　高齢期の雇用問題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
3　人材の確保と活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
4　非常勤職員等の勤務条件・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

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掲げられている。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9,961人であった。平均年齢は、昨年に比べ0.1歳低い43.5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		9,961人	3,147人
平均年齢		43.5歳	43.4歳
平均経験年数		21.3年	21.4年
平均給与月額	給料	351,440円	319,791円
	扶養手当	9,750円	9,353円
	地域手当	521円	852円
	住居手当	5,105円	5,729円
	その他の手当	10,550円	9,363円
	合計	377,366円	345,088円

（注）１　給料には、教職調整額を含む。
　　２　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237事業所のうち、142事業所を無作為抽出して「職種別民間給与実態調査」を実施した。

「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解と協力を得て、91.5%と極めて高いものとなっており、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といえる。

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41.6%と昨年(38.8%)より増加している一方、ベースアップを中止した事業所の割合も12.2%と昨年（10.5%）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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
ベースアップ実施	29.3%	35.6%	35.5%	38.8%	41.6%
ベースアップ中止	16.5%	10.1%	11.4%	10.5%	12.2%
ベースダウン	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

（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87.2%と昨年(90.4%)より減少しているが、そのうち昇給額を増額した事業所の割合は36.3%と昨年（23.4%）に比べて増加している。(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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
定期昇給実施	77.8%	86.1%	88.9%	90.4%	87.2%
昇給額の増	22.5%	23.5%	22.9%	23.4%	36.3%
昇給額の減	6.5%	7.9%	9.9%	12.1%	3.4%
変化なし	48.8%	54.7%	56.1%	54.9%	47.5%
定期昇給中止	2.1%	0.9%	2.6%	1.8%	0.0%

（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232円（0.07％）上回る結果となった。（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 （平成30年4月分）	345,450円	345,218円	232円 (0.07％)

（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3,059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の4.01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4.00月分を0.01月分上回る結果となった。（参考資料第23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 (平成29年8月～30年7月)	4.01月分	4.00月分	0.01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。

人事院が行った平成30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		252,882人	140,093人
平　均　年　齢		43.1歳	43.5歳
平　均　経　験　年　数		21.5年	21.7年
平均給与月額	俸　給	339,120円	329,845円
	扶　養　手　当	10,649円	10,429円
	俸給の特別調整額	11,883円	12,481円
	地　域　手　当　等	42,546円	43,062円
	住　居　手　当	5,453円	5,893円
	その他の手当	7,579円	9,230円
	合　計	417,230円	410,940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94.8となっている。

表６　国公ラスパイレス指数

年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
国公ラスパイレス指数	99.1 (91.6)	91.8	91.8	93.7	94.8

（注）　平成25年の欄中（　）内は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の国家公務員給与と比較した参考値である。

（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58,400の民間事業所のうちから、無作為抽出した約12,500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、本年４月に支給された国家公務員の給与は、民間事業所従業員の給与を655円（0.16％）下回っていること、また、特別給の年間支給月数についても国家公務員が民間事業所従業員を0.06月分下回っていることが判明したとして、本年８月10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。

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。

本年の給与改定については、これまでに勧告のあった都道府県等の状況をみると、概ねそれぞれの地域の実態を反映したものとなっている。

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28表）

表７　鳥取市の標準生計費（本年４月）

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	93,530円	125,720円	151,400円	177,060円	202,720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、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、海外経済の不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。また、相次いでいる自然災害の経済に与える影響に十分留意する必要がある。（注１）

本県の状況をみると、景気は、平成27年末頃から穏やかな持ち直しの動きとなっている。足元では、雇用面の指標は引き続き改善しているものの、消費面などが押し下げ、基調としては、持ち直しの動きに足踏みが見られる。また、景気の先行きを示す指標は弱めの動きとなっており、不透明感もある。（注２）

（注）１　出典：内閣府　平成30年９月　「月例経済報告」
　　２　出典：鳥取県地域振興部統計課　平成30年10月　「鳥取県の経済動向」

7　本年の給与改定

（１）　公民較差を踏まえた給与の改定

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、近年、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いており、本年についても２の（２）のイの（ア）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232円（0.07%）下回っているが、昨年（3,386円（0.98%））と比べると、その較差は縮小し、ほぼ均衡した水準となっている。

特別給については、２の（２）のイの（イ）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0.01月分下回っているが、ほぼ均衡している。

本年の給与改定については、以上のような状況を踏まえた上で総合的に勘案した結果、月例給、特別給のいずれについても改定を行わないことが適当と判断した。

（２）　その他

本年の人事院勧告においては、初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、また、宿日直手当については、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、それぞれ所要の改定を行うこととされたところで

ある。

本県の初任給調整手当及び宿日直手当の制度は国に準じていることから、国や他の都道府県の動向や医師の人材確保等の観点を踏まえ、必要に応じて改定を検討することが求められる。

別紙第２

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

国をあげて働き方改革の取組が進められている中、本年６月に労働基準法（昭和22年法律第49号）が改正され、来年４月から時間外労働の上限が定められることとなった。また、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、これまで人事院が指針として示してきた国家公務員の超過勤務上限目安を人事院規則に格上げする旨言及するなど長時間労働の是正が社会全体の喫緊の課題となっている。

本県においても、職員が月100時間あるいは年720時間を超える時間外勤務を行っている実態が各任命権者で見られる状況を踏まえ、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30表、第34表）

ア　勤務時間の適正管理

長時間労働の是正のためには、勤務実態の正確な把握が不可欠である。ＩＣカード職員証などを活用した客観的な出退勤管理又は勤務時間管理が行われていない職場においては、本年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、客観的な記録を基礎とした勤務時間の管理ができる環境を速やかに整備する必要がある。また、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不正確に為されれば、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。このため、各所属の管理職員にあっては、職員による出退勤等の時刻の登録が的確に行われるよう、週休日を含め正規の勤務時間外における勤務の実態が時間外勤務命令の内容に沿ったものとなっているかどうかなどを適宜確認しながら勤務時間の適正管理に努めることが求められる。

イ　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。

各所属の管理職員にあっては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、必要な指示を行うとともに、週休日や勤務時間の割振り変更等の制度を活用するほか、職員の業務分担の変更による平準化、廃止を含めた業務の見直し及び効率化、人事異動等に伴う業務の引継の円滑

化等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。

また、任命権者にあっては、各所属における時間外勤務縮減に当たっての課題を的確に把握し、必要に応じて人事面での措置を講じながら組織全体での業務の効率化、業務量の削減や平準化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。

ウ　教職員の長時間労働の是正

学校現場における教職員の長時間労働の是正については、近年、全国的な課題として注目を集めている。

昨年度の本県における状況をみると、県立高校の教職員のうち４割を超える者が年360時間を超える時間外勤務を行い、１割を超える者については年720時間を超える時間外勤務を行っているなど、知事部局や警察本部と比べて高い割合となっている。（参考資料第30表）

このような状況を踏まえ、教育委員会においては、昨年度「学校業務カイゼンプラン」が策定され、月80時間を超える時間外勤務を行う者の解消と平成32年度までに月当たり時間外勤務を平成29年度比で25％削減することを目標として各種取組を進めていくこととされたところである。

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、前記ア及びイの内容に留意しながら取り組むことが必要である。加えて、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、勤務時間の適正管理等の取組に当たって、校長等がリーダーシップを十分に発揮することが求められる。

（２）　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り、本年からは新たに不妊治療のための休暇制度を導入するなど職員の事情に応じた働き方の選択肢がさらに広がっている。

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ことから、各任命権

者においては制度の周知や意識啓発など利用促進に向けて引き続き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その能力を十分に発揮し、高い士気を持って仕事ができるようにするためには、家庭における男女の役割分担に関する意識の変革や性差を意識しない働き方への変革も重要な要素である。各任命権者では特定事業主行動計画に基づきながら着実に取組を進めていくことが大切である。

そのほか、多様で柔軟な働き方が推進されている中、限られた人員の下で効率的な公務運営を行うためには、人事管理に当たって個々の職員の事情に応じた柔軟な対応が求められる。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、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配慮が必要である。なお、このような場合における人事評価に当たって、管理職員には、部下職員の勤務時間の長短や勤務時間帯の相違にとらわれず業務の遂行状況を把握し、能力・実績を適正に評価することが求められる。

（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提供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）その他の規定に基づき、職員を週40時間を超えて労働させた場合、その超えた時間が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められ、申出を行った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ところであるが、本年、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）が改正され、来年４月からその基準が１か月について100時間から80時間に引き下げられることとなった。また、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、１か月に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を職員の申出がなくとも実施するとともに、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を１か月について100時間から80時間へ引き下げることとして

いる。本県においても、こうした状況を踏まえ、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とらえて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、メンタルヘルス等に関連した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、ストレスの状態に職員自らが早期に気づき、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、周囲の管理職員、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。このためには、ストレスチェックなどを有効に活用するとともに、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捉え、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、各任命権者においては、心の健康についての誤解や偏見が存在していることにも十分留意し、継続的に正しい知識の普及・啓発を行っていく必要がある。

このほか、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、訓練対象者の状況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実が重要である。

（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。

職場におけるハラスメントについては各任命権者において防止に向けた要綱等が策定され、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、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

ある取組を行うよう努めていく必要がある。

また、管理職員にあっては、職場内の人間関係に気を配るとともに、自らの言動が職場の雰囲気を左右することで職員に大きな影響を及ぼし得ることを自覚し、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。

（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117の職場に対して実施し、不備が見られた５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。

任命権者は労働災害の防止を図るに当たっては、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、速やかにその原因を詳細に分析検討して、再び同種の災害が発生しないように具体的な対策を講じて、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、具体的な活動参画を促進する重要な機会となることから、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。そのような中、本年８月、人事院は政府の検討要請を踏まえ国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることなど定年制度等の見直しに関し意見の申出を行った。その中で人事院は、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であるとして、民間企業の

高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の７割水準に設定すること、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の活力を維持すること、短時間勤務制の導入により、60歳を超える職員の多様な働き方を実現することなどに言及している。

本県においても、国の動向を注視し、定年の引上げを視野に入れながら、本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、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引き続き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と緩やかな景気拡大が続く中、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さを増している。また、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、このような状況を踏まえ、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による情報発信のほか、試験制度について今年度から事務職種の試験として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」を新設するなど、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人材確保のための取組に努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、制度や評価そのものに対する個々の職員の信頼を高める措置を講じることにより、評価の的確性と評価に対する納得性を向上させていく必要がある。また、

平成18年のいわゆる「わたり」の廃止により年功的な昇任管理から能力・実績に基づく任用制度へ移行した趣旨を踏まえながら、職員の能力・実績等を的確に把握し、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。

（3） 障がい者の雇用

障がい者の雇用については、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）により、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。本県においては、職員採用試験において視力障がい者のための点字試験を実施しているほか、身体障がい者を対象とした採用試験に加え、知的障がい者や精神障がい者を対象とした採用試験も行っている。

既に、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、障害者雇用対策基本方針（平成30年厚生労働省告示第178号）の内容も踏まえながら、引き続き障がい者雇用に係る取組について点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要である。

4 非常勤職員等の勤務条件

現在、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・任期付職員（以下「非常勤職員等」という。）といった多様な任用・勤務形態を活用している。これらの職員は、その数が増加してきた中で、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。

昨年５月の地方公務員法（昭和25年法律第261号）等の改正により、再来年度から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こととなった。

本県においても会計年度任用職員制度の導入等に向けて検討が進められているところであるが、引き続き新たな制度に円滑に移行できるよう着実に準備を進めていく必要がある。

このほか、任期付職員の昇給の取扱いについては、本年３月の総務省通知「任期付職員の任用等について」（平成30年３月27日付総行公第44号、総行給第18号）を踏まえ、見直しを検討する必要がある。

また、本年の人事院の公務員人事管理に関する報告では、非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、いわゆる結婚休暇を設けるなど慶弔等に係る休暇について所要の措置をとることとされており、本県においても、非常勤職員等の休暇について、国、他の地方公共団体や常勤職員との均衡を考慮しながら、必要に応じて見直しを検討することが求められる。