

# 別紙第1

## 報 告

我が国の社会・経済情勢は、内閣府が本年6月に出した「経済財政運営と改革の基本方針2014」等によると、本格的な少子高齢化等が急速に進展する中で、デフレ脱却と経済再生を図る政府の成長戦略等の経済政策により、企業収益の回復や賃金の上昇、雇用の拡大等経済の好循環が動き始め、県内の経済・産業においては、財務省が本年7月に判断を示した「県内経済情勢報告」等によると、全体としては緩やかに持ち直しつつあるものの引き続き厳しい現況がうかがわれる。このような状況において、県民の公務に対する視線は依然として厳しく、職員は今後さらに一層公務に対する信頼を高め、県民の理解と納得を得ることが必要である。

公務員制度に関しては、本年5月14日に地方公務員法が改正され、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、再就職者の依頼等の規制の導入等により退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずることになった。本県においても、これまでの能力による評価に加え、業績を把握した上で行われる勤務成績の評価を人事管理の基礎とするとともに、職務の公正な執行及び住民の信頼の確保の観点から、退職管理の適正確保に努める必要がある。

また、公務員の給与制度については、本年8月に人事院において、地域間及び世代間の給与配分の在り方を見直すことを柱とした給与制度の総合的見直し等について勧告されたところである。本県においても、国の見直しの内容や考え方を十分に斟酌し、県の実情に合った給与制度の検討が必要であると考えます。

給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に給与勧告を行うことにより、適正な職員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えます。

本委員会は、以上のような基本認識の下で、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 職員の給与等

## (1) 職員の給与

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15,321人、平均年齢42.8歳で、年齢階層別構成は55歳以上60歳未満が最も多く18.6%、男女別構成は男性61.3%、女性38.7%、学歴別構成は大学卒77.3%、短大卒8.8%、高校卒13.8%、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12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3,541人、平均年齢は43.2歳、年齢階層別構成は50歳以上55歳未満が最も多く18.3%、男女別構成は男性67.5%、女性32.5%、学歴別構成は大学卒65.7%、短大卒9.5%、高校卒24.3%、中学卒0.5%となっている。(職員給与関係資料第1表及び第2表参照)

### イ 平均給与

職員の平均給与月額は、第1表に示すとおり、給料352,302円、扶養手当9,535円、管理職手当5,545円、地域手当14,402円、住居手当3,892円、その他手当4,618円、計390,294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337,773円、扶養手当10,533円、管理職手当10,023円、地域手当15,409円、住居手当4,379円、その他手当796円、計378,913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352,745円、扶養手当9,535円、管理職手当5,617円、地域手当14,406円、住居手当3,892円、その他手当4,618円、計390,813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338,512円、扶養手当10,533円、管理職手当10,166円、地域手当15,416円、住居手当4,379円、その他手当796円、計379,802円である。

また、平成25年6月27日付け特例条例の一部改正により、平成25年7月1日から実施されていた減額措置については、平成26年3月31日をもって終了した。

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 15,321	歳 42.8	年 20.3	円 390,294 (390,813)	円 352,302 (352,745)	円 9,535	円 5,545 (5,617)	円 14,402 (14,406)	円 3,892	円 4,618
行政職	3,541	43.2	21.2	378,913 (379,802)	337,773 (338,512)	10,533	10,023 (10,166)	15,409 (15,416)	4,379	796
公安職	2,429	38.6	17.5	348,844 (349,231)	315,731 (316,054)	12,634	2,812 (2,874)	13,267 (13,269)	3,341	1,059
教育職(一)	29	49.3	23.0	483,574 (487,824)	428,706 (432,628)	8,655	13,360 (13,672)	22,732 (22,748)	10,121	0
教育職(二)	2,417	46.0	22.8	428,710 (428,904)	390,469 (390,638)	10,241	2,689 (2,713)	15,433 (15,434)	3,760	6,118
教育職(三)	6,271	42.9	20.1	396,540 (397,037)	359,997 (360,435)	7,595	5,031 (5,088)	13,675 (13,677)	3,805	6,437
教育職(四)	9	46.0	23.8	401,013 (401,013)	385,722 (385,722)	3,611	0	11,680 (11,680)	0	0
研究職	189	42.9	19.3	394,561 (394,933)	351,119 (351,434)	11,368	10,770 (10,825)	13,567 (13,569)	6,881	856
医療職(一)	40	41.8	17.4	795,893 (797,229)	439,356 (440,460)	14,450	18,383 (18,585)	70,994 (71,024)	4,750	247,960
医療職(二)	154	46.0	23.5	389,160 (389,256)	358,700 (358,783)	8,578	6,240 (6,253)	12,449 (12,449)	2,427	766
医療職(三)	199	38.6	15.9	331,052 (331,103)	310,466 (310,510)	5,020	2,332 (2,339)	9,781 (9,781)	3,453	0
福祉職	42	45.1	23.5	416,549 (416,549)	384,073 (384,073)	9,107	0	18,321 (18,321)	5,048	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 全職種欄の平均年齢、平均経験年数、平均給与月額及び内訳には、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、教職調整額及び一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年3月奈良県条例第34号)附則第7条の規定による給料(経過措置額)を含む。  
 4 その他は、初任給調整手当、特地勤務手当、特地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 ( )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301民間事業所のうちから、115事業所を層化無作為抽出法によって抽出のうえ、「平成26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。なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から調査対象者の範囲を拡大することとした。

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し、民間企業における給与改定の状況も引き続き調査を実施した。

さらに本年は、通勤手当の検討のため、民間企業における通勤手当の支給状況についても調査を行った。

## (3) 職員給与と民間給与との比較

### ア 給与

#### (ア) 公民較差

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、公務にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者（新たに調査対象となった者を含む。）について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢が対応すると認められる者の相互の諸手当を含む給与を比較し、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1,781円（0.47%）下回り、当該減額措置がないものとした場合の職員の給与と民間の給与を比較すれば、職員給与が民間給与を平均892円（0.23%）下回ることとなった。

第2表 職員の給与と民間の給与との較差

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	公 民 較 差	
			(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	380,694円	378,913円	1,781円	0.47
		379,802円	892円	0.23

(注) 1 職員の給与には、給料（給料の調整額等を含む。）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。

2 職員の給与・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の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の給与に基づき算定したものである。

(イ) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間における通勤手当の支給状況を調査した結果をみると、第3表に示すとおり、通勤距離が片道5kmの場合では職員の手当額が民間の支給額を上回っているものの、その他の距離区分においては、職員の手当額が民間の支給額を下回っている。

第3表 交通用具使用者に係る通勤手当の状況

その1 民間における支給状況

	距離段階別定額制における支給月額						
距離(片道)	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km
支給月額	4,579円	7,511円	13,385円	19,114円	24,586円	29,353円	32,657円

その2 職員の手当額

	使用距離区分別手当額						
距離区分 (片道)	4km未満	<u>4km以上</u> <u>6km未満</u>	6km以上 8km未満	8km以上 10km未満	<u>10km以上</u> <u>12km未満</u>	12km以上 14km未満	14km以上 16km未満
手当額	3,100円	<u>4,900円</u>	5,500円	6,500円	<u>7,500円</u>	8,500円	9,500円
距離区分 (片道)	16km以上 18km未満	18km以上 20km未満	<u>20km以上</u> <u>22km未満</u>	22km以上 24km未満	24km以上 26km未満	26km以上 28km未満	28km以上 30km未満
手当額	10,500円	11,500円	<u>12,500円</u>	13,500円	14,500円	15,500円	16,500円
距離区分 (片道)	<u>30km以上</u> <u>32km未満</u>	32km以上 34km未満	34km以上 36km未満	36km以上 38km未満	38km以上 40km未満	<u>40km以上</u> <u>42km未満</u>	42km以上 44km未満
手当額	<u>17,500円</u>	18,500円	19,500円	20,500円	21,500円	<u>22,500円</u>	23,500円
距離区分 (片道)	44km以上 46km未満	46km以上 48km未満	48km以上 50km未満	<u>50km以上</u> <u>52km未満</u>	52km以上 54km未満	54km以上 56km未満	56km以上 58km未満
手当額	24,500円	25,500円	26,500円	<u>27,500円</u>	28,500円	29,500円	30,500円
距離区分 (片道)	58km以上 60km未満	<u>60km以上</u> <u>62km未満</u>	62km以上 64km未満	64km以上 66km未満	66km以上 68km未満	68km以上 70km未満	70km以上
手当額	31,500円	<u>32,500円</u>	33,500円	34,500円	35,500円	36,500円	37,500円
(注) 1 自動車(自動二輪車、自転車等は含まない。)を使用する職員に支給する手当額である。 2 下線部は、民間における上表に対応する距離区分及び手当額である。							

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4表に示すとおり、所定内給与月額との4.10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4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)	368,276 円
	上半期 (A2)	371,944
特別給の支給額	下半期 (B1)	729,428 円
	上半期 (B2)	789,682
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$	1.98 月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$	2.12
年間の平均		4.10 月分
(注) 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは同年2月から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3.95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5表に示すとおり、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は31.0%（昨年9.4%）で、昨年と比べて大幅に増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合は13.0%（昨年25.5%）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56.0%（昨年65.1%）となっている。

また、第6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93.1%（昨年88.9%）で、昨年と比べて増加し、定期昇給を中止した事業所の割合は0.0%（昨年1.6%）に減少している。定期昇給制度のない事業所の割合は6.9%（昨年9.5%）となっている。

第5表 民間における給与改定の状況

(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	31.0	13.0	0.0	56.0
課長級	25.5	12.4	0.0	62.1

第6表 民間における定期昇給の実施状況

(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	93.1	93.1	29.3	5.3	58.5	0.0	6.9
課長級	84.6	84.6	26.7	7.9	50.0	0.0	15.4
(注) 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) 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3.8%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167,760円、187,910円及び208,080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等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(0.27%、1,090円)を埋めるため、世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いた俸給表の引上げ等の改定を行うとともに、特別給(ボーナス)については、0.15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26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、上記の勧告とは別に、昨年報告時に方向性が示された給与制度の総合的見直しとして、地域間及び世代間の較差を踏まえた俸給表水準の引下げと地域手当の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分を実施するための手当制度の整備などについて勧告しており、平成27年4月1日から経過措置を設けて平成30年4月までに計画的に実施することとしている。

公務員人事管理については、国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組を示したうえで、女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進、勤務環境の整備などへの取組状況について述べている。

# 人事院の報告及び勧告の概要

## (1) 職員の給与等に関する報告及び勧告

### 1 民間給与との較差等に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

#### ○ 民間給与との較差

1,090円 0.27% [行政職(一) … 現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 988円 はね返し分 102円]

〈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 4.12月(公務の支給月数 3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定  
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

##### ② その他の俸給表 行政職(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改定

##### (3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

##### (4) 寒冷地手当

新たな気象データ(メッシュ平年値2010)に基づき、支給地域を見直し

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

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
26年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.825月(現行0.675月)
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月



### [実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日  
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

## II 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

### 1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

#### [俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差(2.18ポイント(平成24年～26年の平均値))を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級(全号俸)及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員(行政職(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

#### [地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%  
\* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本(現行は95.0以上)  
\* 1級地(東京都特別区)の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内(全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界)
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」(平成15年～24年)のデータに基づき見直し(級地区分の変更は上下とも1段階まで)
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限(現行15%)、医師に対する支給割合(同)をそれぞれ16%に改定

### 2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%(現行6%)、60km以上300km未満は5%(現行3%)に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額(現行23,000円)を7,000円引上げ。加算額(現行年間9回の帰宅回数相当)を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額(現行4%)、係員級は4%相当額(現行2%)に引上げ

- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜(午前0時から午前5時までの間)に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

### 3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置(3年間の現給保障)
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

## III 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 人事院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出(平成23年)を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

### ○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給  
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

## (2) 公務員人事管理に関する報告

### 1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

#### (1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

#### (2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

### 2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

### 3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

#### (1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

#### (2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

#### (3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

#### (4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

### 4 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

#### (2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

#### (3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、e-ラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

#### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

### 5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

### 6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

### 3 公民の給与較差に基づく給与の改定等

#### (1) 本年の給与の改定

職員の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、管理職に対して今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ます。

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

##### (ア) 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892円（0.23%）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0.27%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 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。

##### (イ) 特別給

県内民間事業所で支給された特別給は、前記第4表に示すとおり、所定内給与月額4.10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（3.95月）を0.15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、職員の初任給と民間の初任給との間で相当の差が生じていることから、職員の初任給を2,000円引き上げ、若年層についても同程度の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(一)、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(一)、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。

### (4) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う必要がある。

### (5) 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0.15月分引き上げ、4.10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0.15月分引き上げることとし、平成27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、再任用職員の勤勉手当並びに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) 通勤手当の改定

通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員に係る手当については、前記第3表に示すとおり、職員の現行の手当額が民間における支給額を下回っている距離区分があることや国及び他の都道府県の動向を踏まえ、やむを得ず自動車等により通勤することが必要と認められる職員の負担に配慮して、通勤手当の取扱いを検討する必要がある。

## (3) 給与構造改革における経過措置等

本県においては、平成18年度からの給与構造改革における経過措置については、平成27年3月末をもって廃止することが決定されている。

なお、任命権者においては、給与構造改革の実施に当たり、平成19年度から平成22年度までの4年間、全職員の昇給を1号給ずつ抑制してきたが、平成23年度、平成25年度及び平成26年度に、抑制された4号給のうち、それぞれ1号給を回復する措置を行った。今後も同様の措置を検討するなど、適切に対応する必要がある。

## 4 給与制度の総合的見直し

人事院は、昨年の給与等に関する報告において、国家公務員の給与減額支給措置終了後に、地域間や世代間の給与配分の在り方等の見直しに着手することを表明した。本年には、地域間や世代間において適正な給与配分を図るとともに、職務や勤務実績に応じたより適正な給与を実現することにより、国家公務員給与に対する国民の理解を得ることや公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図るため、地域の民間賃金の水準を踏まえて俸給表の水準を引き下げる一方、地域手当等の諸手当の見直しを行うなどの俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを平成27年度から段階的に3年計画で実施することを勧告した。

本県では、均衡の原則が適用される給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視して国に準じることを基本にしているところであり、国の給与制度の総合的見直しを受け、本委員会としても、見直しの具体的な内容やその趣旨を十分に検討し、本県における実情や他の都道府県との均衡も考慮しつつ適切に対応していく必要がある。

### (1) 給料表及び手当の見直しの方針

本県においても、今後、公的年金の比例報酬部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図るという共通の課題に対応するため、世代間の給与配分の見直しを行うことが必要である。併せて、地域の民間賃金水準を反映させる地域手当の級地区分及び支給割合を見直すことが適当であると判断した。

また、職員の職務や負担に応じた手当については、転勤する職員の負担、円滑な人事運用の要請等を考慮し、やむを得ず単身赴任をしている職員等に対する手当額の引上げを行う必要があることから、単身赴任手当の基礎額及び加算額を引き上げることが適当であると判断した。さらに、管理職手当受給職員が災害への対応等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日の深夜に勤務した場合には、管理職員特別勤務手当の支給を検討することが適当であると判断した。

### (2) 給料表及び手当の見直しの内容

#### ア 給料表

##### (行政職給料表)

主に50歳台の職員が在職する高位号俸に重点を置いて引き下げ、1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸については、人材確保への影響等を考慮して引下げを行わず、昇給機会を確保する観点から、一部の級について8号俸を増設する国家公務員の俸給表に準じて改定することが必要である。

##### (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(一)、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引下げ改定等を行う必要がある。ただし、医療職給料表(一)については、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。

教育職給料表(一)、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引下げ改定等を行う必要がある。

#### イ 地域手当

本県の地域手当の級地区分については、人事管理等を考慮した現行の区分を尊重しつつ、国において示された指定基準で変更のあった支給地域については、適切に見直しを行う必要がある。

また、給与制度の総合的見直しによる給料表の改定に伴い、地域手当の支給割合については、国の支給基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で見直しを行う必要がある。

#### ウ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額については、民間の支給実態や国の改定状況等を踏まえ、7,000円引き上げる必要がある。また、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて支給される加算額については、年間12回の帰宅回数相当の額に引き上げるなどの見直しを行う必要がある。

なお、国に準じて、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することが必要である。

#### エ 管理職員特別勤務手当

管理職手当受給職員が、臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合には、勤務1回当たり6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給することを検討する必要がある。

### (3) 実施時期等

給与制度の総合的見直しによる給料表及び諸手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。

なお、給料表の水準の引下げに際しては、職員の生活への影響を考慮して、平成27年4月から3年間の経過措置を講ずることにより、段階的かつ円滑に実施することを検討する必要がある。併せて、諸手当の見直しについても、3年間で計画的・段階的な実施の検討を行う必要がある。

## 5 人事管理

### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

職員それぞれが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、育児や介護さらには自己啓発や趣味、地域活動等の仕事以外の生活の充実が図られ、家庭や地域社会においても多様な生き方が選択できる社会の実現すなわちワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に取り組むことは、職員の心身の健康と仕事に対するモチベーションを維持・向上するだけでなく、優秀な人材を確保し、質の高い行政サービスを安定的・継続的に展開していく上で極めて重要である。

国においては、本年6月に閣議決定された採用昇任等基本方針の改定（以下「採用昇任等基本方針」という。）において、職員の健康維持、優秀な人材の確保、継続的勤務の促進等の観点から、男女共同参画基本計画等を踏まえつつ、職員の状況に応じた柔軟な働き方の推進、健康で豊かな生活のための時間の確保等に向けた取組を推進することにより、公務の能率的な運営の確保を図ることとしている。

本県では、知事と県職員労働組合委員長による「奈良県ワーク・ライフ・バランス推進労使宣言」に基づき、今後も引き続き、労使が協同して職員の勤務実態の的確な把握に努めることにより、総実勤務時間の短縮を図るとともに、仕事と家庭生活の両立支援の推進、職員の健康及び安全管理について十分な配慮を行うことが重要であることから、各任命権者と職員団体にあっては、以下の課題に積極的に取り組むことが必要である。

#### ア ワーク・ライフ・バランスを推進するための職場の意識改革

職員がやりがいや充実感、使命感を感じながら仕事に取り組むことで、仕事に対する意欲や満足度が高まり、心身の健康が維持されると考えられる。そのことが仕事以外の生活の充実につながり、さらにその充実がまた仕事の充実に反映されるという相乗効果が望めるところであり、そのような職員が多くいることが、職務環境を良くし業務効率を向上させ、質の高い業務サービスにつながるものである。

労使が協力して、意識改革を行うとともに、仕事の目標や役割分担を明確にし、スケジュール感を持って効率的に業務を行うなどの取組を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりを進めていく必要がある。さらに、今般の地方公務員法の改正により導入される人事評価制度は、発揮した能力及び挙げた業績を評価するものであることから、これを適正に実施することは、業務能率の向上につながり、ワーク・ライフ・バランスの推進に資することにもなる。

#### イ 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、総実勤務時間の短縮は継続的に取り組むべき重要な課題である。

##### (ア) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、業務改善の推進や毎週水曜日の定時退庁・全庁一斉消灯等の取組が進められ、定時退庁日における時間外勤務命令について所属長から主管課長及び任命権者への報告を徹底するなどの取組が行われている。また、7・8月のサマータム期間中については毎日の定時退庁等が実施された。さらに今年度は、定時退庁の徹底を図るため、労使による取組が強化され、本庁においては任命権者と県職員労働組合の合同による時間外勤務命令のない在庁職員についての巡回・確認が行われ、時間外勤務命令がなく職員が在庁している場合には所属に対して注意・指導が実施されている。

超過勤務の縮減のためには、全庁を挙げての取組を続けることが重要であり、任命権者においては、引き続き全庁的な業務執行の方法や体制の見直しによる業務量の削減に取り組む、また業務量の増減に応じた弾力的な人員の配置を実施するなど、効率的かつ合理的な組織の運営に向けた取組を進めていくことが必要である。

各所属においては、とりわけ管理職が、過度の長時間勤務が職員の心身の健康、公務



能率の低下さらにはワーク・ライフ・バランスの推進においても多大な影響を及ぼすことを十分に留意し、職員の勤務時間の適正な把握と管理は自らの責務であることを認識することが重要である。合理化と効率化の視点を持って業務全体を根本から見直すことにより、業務量の軽減を図るとともに、業務配分等についてきめ細かに改善策を講じることにより、適切な業務管理及び業務の効率化の徹底等を一層推進し、職場の特性に応じた業務の進め方を工夫するなど、職場マネジメントの向上に努める必要がある。また、超過勤務の必要性・緊急性を的確に判断し、超過勤務の事前命令を徹底することが求められる。他方で、職員一人ひとりも、タイムマネジメントやコストに関する意識を高め、職務遂行能力の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

学校における教職員の超過勤務縮減については、経済協力開発機構（OECD）が加盟34カ国の中学校教員の勤務時間を調査したところ、日本は最長の週54時間であるとの結果が示され、文部科学省は教員の負担軽減策として、事務職員と外部スタッフを増員するなどの方針を打ち出している。本県ではこれまでも教育委員会において、教職員の業務負担軽減の観点から、業務改善の県内外の優良事例をまとめた「学校の業務改善に向けた実践事例集」を、教育委員会が作成したホームページ「奈良県先生応援サイト」で、教職員に紹介するとともに、校長会等の様々な機会を通じて、業務改善に向けた取組を依頼するなど、本来の教育活動に専念できる環境づくりの推進に努めているところである。今後も、各学校の実態把握に努め、市町村教育委員会とも連携し、教員の総実勤務時間の短縮に向けた取組を進めるとともに、教員の負担軽減に対する人的な充実・改善に向けた国の動向等を注視していく必要がある。

#### (イ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇や夏季の特別休暇の取得については、総実勤務時間の短縮を図る上で、また職員の心身のリフレッシュやゆとりある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など休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めているところである。

年次有給休暇の取得促進のためには、それぞれの職場において、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り、同時に職員自らも仕事と生活の調和のあるメリハリのある働き方を心がけ、計画的・連続的に取得するよう努めなければならない。また、休暇の取得が進まない職場においては、管理職が中心となってその原因を究明してその改善に努め、休暇の一層の取得促進を図る必要がある。

本委員会では、毎年、地方公務員法上の権限に基づき、関係する所属に対し、労働基準に関する調査を行っており、特に、超過勤務の状況や健康障害の問題等について重点的に調査を実施しているところである。（平成25年度調査先55所属（うち実地調査13所属））

この実地調査を踏まえ、問題点を把握し、各所属から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、加えて全所属に調査結果の概要の周知を図っている。

これらを通して本委員会では、今後も総実勤務時間の短縮に向けた労使相互の取組に注視していくこととする。

## ウ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

本格的な少子高齢社会が進展する中で、職員が、いきいきと意欲的に職務に取り組むとともに、各ライフステージにおいて、育児や介護等、家庭生活との調和を図りながら仕事ができるよう勤務環境を整備することは、有為な人材の確保だけでなく公務能率や行政サービスの向上の観点からも重要である。

国においては、採用昇任等基本方針において、育児短時間勤務やテレワーク等の職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と家庭生活の両立支援制度を利用しやすい環境の整備を図り、特に男性職員の育児休業の取得等を一層促進している。

本県ではこれまで、育児のための短時間勤務制度の導入や短期の介護休暇の新設、子の看護休暇の拡充、短期間の育児休業取得者の期末手当に関する制度改正等、様々な取組を実施しているところである。引き続き、職員に対し、育児休業、介護休暇等の仕事と家庭生活の両立支援制度の周知や啓発活動を積極的に行い、管理職や職員の理解を深めるとともに、休業する職員の代替要員の確保、円滑な職場復帰の支援、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発等に努めるなど、活用しやすい環境づくりに努める必要がある。

特に、男性職員の積極的な育児参加を促進するため、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の後期計画に掲げた目標の達成に向け、支援体制の整備や職員の意識啓発等の取組を積極的に進める必要がある。今後も、職員が仕事と家庭生活を両立しながら積極的に育児や介護に関わることができるよう、職場全体で支援する良好な雰囲気づくりを図るとともに制度を利用する職員の業務のサポート体制を充実するなど環境整備を着実に進めることが重要である。

## エ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人や家族にとってかけがえのないことである。そのような良好な状態で業務に従事することは、職場全体にとっても、職員が高い士気を持ってその能力を十分に発揮し、職務を効率的かつ的確に遂行するという面において、またワーク・ライフ・バランスを推進する上でも重要であり、引き続き、心身両面から健康管理の取組を推進していく必要がある。

任命権者においては、職員の健康保持、増進のための支援に積極的に取り組んでおり、各種相談業務や安全衛生関係者を対象とした講習会の開催、職員向けのガイドブックの策定、職場復帰支援実施要綱による長期療養中の職員の円滑な職場復帰及び再発防止のための支援等、様々な取組が行われている。今後とも、健康で安心して働き続けられる職場づくりを目指し、職員の健康の保持、増進のための取組を総合的かつ体系的に進めていく必要がある。

平成25年度の知事部局における心身の故障による30日以上の特例休暇取得者99人中、精神及び行動の障害を理由とした者は60人であり、全体の約6割を占めており、そのうち、職場の中核を担う40歳台及び50歳台の職員が50人である。引き続き、職員のメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。その対策として、任命権者等により、奈良県職員こころリフレッシュ相談事業（ほっと・ルーム）やメンタルヘルスカウンセリング、こ

ころの健康相談（メンタルサポート）等の相談事業が実施されており、各職場においては、それらを積極的に活用して、職員が自らの心身の健康状態を把握し、早期に対処すること（セルフケア）、管理職が職員の心身の健康状態を把握し、適切に対処すること（ラインによるケア）及び産業医等による心の健康づくりのための支援を実施すること（産業保健スタッフによるケア）により、予防や早期発見・早期対応に努めるとともに、円滑な職場復帰や再発防止を促進することが必要であり、より実効性のある取組が必要である。

また、職場におけるパワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメント等の行為は、職員の心身に支障を及ぼすだけでなく、勤務意欲の低下や職場環境の悪化につながるものである。任命権者においては、策定された防止のための指針に基づき、引き続き管理職への研修をはじめ職員への周知・啓発を図り、良好な職場環境の確保に努める必要がある。

なお、本委員会としても、職員の勤務条件や執務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。

教職員の労働安全衛生については、教育委員会における体制の整備を強化し、衛生委員会の毎月の開催等対策の充実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から、引き続き労働安全衛生管理体制の改善に向けた助言や支援等の取組を強化する必要がある。

学校においては、長時間にわたる勤務や多様で困難な課題への対応等により、職員の心身に過大な負担がかかっている状況も見られることから、管理職は職員の心身の健康状態を適切に把握し、良好な職場環境の確保に努めることが必要である。

## (2) 多様な人材の確保・育成

職員の定数が抑制される中、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、公務への意欲と高い能力を併せ持った多様で優秀な人材を確保し、職員一人ひとりの資質・能力の向上に取り組むことが必要である。

### ア 人材の確保

少子化による受験年齢人口の減少、公務員制度改革、民間企業の採用意欲の拡大等を背景として、職員採用試験においては受験者の確保の面で楽観視できない状況にある。特に土木・建築を中心とした技術系職員の確保については年々厳しさを増しており、多様で優秀な人材確保のため、県の施策や県職員として働くことの魅力を発信していくことが重要である。そのため、本委員会では、受験者が県職員の仕事に対する理解を深められるよう、職員採用説明会、主要大学や公務員予備校等における説明会、さらには職員採用パンフレット、ホームページ、メールマガジン等を通じた情報提供や民間の就職情報サイトでの情報発信の充実等に努めており、昨年度は県庁職場の見学会を新たに実施した。

さらに学生の就職活動時期が、平成27年度卒業・修了予定者から現在の12月1日から3月1日に後ろ倒しとなるが、優秀な受験者の確保のため、奈良県職員の業務内容をより理解してもらえるような新たなパンフレットの作成、主に技術系職員を志望する受験者向けの業務説明会の開催などの広報活動に早期に取り組む必要がある。また、より多くの優秀な女性職員を確保し、登用の拡大に資するため、広報活動を強化していくことが重要である。併

せて、多様な分野からも公務に期待される能力を有する人材を幅広く採用できるよう、採用試験の在り方について検討を進める。

今後とも、国及び他の地方公共団体並びに民間企業の動向を踏まえながら、これからの県政を担いうる多様で優秀な人材の確保に努めていく必要がある。

#### イ 人材の育成

時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、限られた人材を最大限活用する必要があり、各役職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。

任命権者においては、職員の士気の向上及び組織の活性化に資するよう、各種研修やOJTの実施、能力開発シートによる面談を活用した能力開発支援等の取組を行っている。特に、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努めているところである。

今後も引き続き、適正な人事配置や人事評価、研修等の人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な幅の広い人材育成・能力開発に着実に取り組むことが必要である。

また、職員の仕事における充実感や達成感が、さらなるやる気・モチベーションの向上に繋がる。そのためには、各部局が組織目標を明確にし、職員個人の目標と連鎖させることにより、職員が自身の目標を持ちつつ、さらに自ら創意工夫し、積極的に仕事に取り組むことが評価される枠組みを整備することが必要である。

### (3) 女性職員の活躍促進

男女がともに県の政策形成・意思形成過程に参画することは、男女共同参画社会を実現する基盤となるものであり、多様で高度化する県民ニーズに対応するため多様な視点や新しい発想を導入する観点からも、積極的に取り組むべき重要な課題である。

国においては、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2014」及び「日本再興戦略」改訂2014において、今後の成長戦略における鍵となる施策の一つとして「女性の更なる活躍促進」を掲げており、人事院では本年の報告において、女性の採用・登用の拡大と両立支援については、各府省における具体的な取組が前進するよう、内閣人事局等関係機関と連携しつつ、支援を行っていくことが重要である旨言及している。

本県の女性職員の採用・登用に関して、行政職の女性職員の割合は、10年前の平成16年度と今年度とを比較すると25.9%から32.5%に増えており、また、管理職（課長補佐相当職以上）における女性職員の割合も4.4%から9.1%に増加している。しかし、同世代における管理職の比率を比較すると、45歳以上の職員における管理職の割合は、男性職員が53.3%、女性職員が17.4%であり、依然として差がある。

多様な人材が活躍し、組織全体の活力を最大限に引き出すためには、女性職員が資質や能力を十分に発揮し、充実感を持って継続的に働くことができる勤務環境の整備に取り組むことが重要である。

任命権者においては、「なら男女GENKIプラン（奈良県男女共同参画計画（第2次））」

で平成27年度までに、県職員の管理職における女性の割合を10%に、公立学校の校長・教頭職における女性の割合を14%にする目標値を設定し、その達成に向けて取組を行っているところである。今後もさらに、ワーク・ライフ・バランスを推進し、柔軟な働き方の推進や両立支援制度の充実を図ることにより職員誰もが働きやすい環境をつくるとともに、意欲と能力のある女性職員が、多様な職域での職務経験を通じキャリア形成が図られるような人事管理や計画的な人材の育成に努め、管理職への積極的な登用を推進する必要がある。

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

複雑・高度化した行政課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供していくためには、職員の公務に対する能力や仕事に対するモチベーションを高め、組織の活性化や公務能率の向上を図ることが必要であり、本委員会は、これまでも勤務実績を的確に人事評価及び給与へ反映することが必要であることを言及してきた。

一般の地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとなったところである。

本県では、これまでから各任命権者において人事評価制度を導入し、その結果を勤勉手当における成績率に反映しているが、今後、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、任用・給与等、人事管理の基礎とすることが必要である。

このため、各任命権者においては、人事評価の方法や基準の明示等基本的な仕組み及び評価結果の活用の基本的枠組みについて早期に整備を図り、職員への十分な周知と理解を踏まえながら進めていくことが必要である。

#### (5) 高齢期における職員の雇用問題

人事院は、雇用と年金の接続に関して本年の報告において、職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要があると、引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、平成23年の意見の申出を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取り組むとしている。また、再任用職員の給与については、今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくとしている。

本県においても、雇用と年金の接続は重要な課題である。今後、公的年金の比例報酬部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、再任用職員の増加が見込まれる中で、各所属に再任用職員が勤務することを前提とした人事管理が必要となることから、組織全体の活力を向上するため、再任用職員の能力と経験を最大限に活かせるよう適所に配置するとともに、組織や業務の見直し等の行政事務の執行体制の再構築が必要である。また、多様な働き方ができるような任用方法の検討も必要である。

任命権者においては、再任用職員の職場実態を把握し、今後も再任用制度の課題及び環境整備について、本県の実態に即して適切に対応していくことが重要である。

さらに、今般の地方公務員法の改正により義務付けられた、再就職者による依頼等の規制の導入等による退職管理の適正を確保することについても努める必要がある。

## (6) 非常勤職員の勤務条件

本県においては、事務補助を主たる職務とする非常勤職員として日日雇用職員制度を設けており、公務の円滑な推進に寄与している。その給与、休暇等の勤務条件については、地方自治法、労働基準法等の規定や常勤職員との均衡を考慮し、任命権者が定めている。

国においては、任用の安定化の観点から、期間業務職員制度が設けられており、本県においても、現行の日日雇用職員制度について、その任用の在り方、勤務条件等を検討していく必要がある。

## 6 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であり、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。

職員にあっては、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25年7月から実施されてきた国の要請による給与減額措置は本年3月末をもって終了したが、本年4月からは引き続き、管理職については特例条例による職員の給与の減額措置が実施されている。このような措置は本県の厳しい財政状況等に鑑み、やむを得ず実施された経緯があるとはいえ、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、今後、諸情勢が整い次第、速やかに給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むものである。