

職員の給与等に関する報告

令和2年11月

岩手県人事委員会



人委職第167号
令和2年11月12日

岩手県議会議長 関根敏伸様
岩手県知事 達増拓也様

岩手県人事委員会
委員長 熊谷隆司

職員の給与等に関する報告について

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のとおり報告します。

目 次

別紙 報告	1
I はじめに	1
II 職員の給与に関する事項	1
1 職員の給与決定に関する基礎的諸条件	1
(1) 職員の給与等の状況	2
(2) 民間給与の調査	5
(3) 物価及び生計費	7
2 職員の給与水準	7
(1) 職員給与と民間給与との比較	7
(2) 本県と国及び他の都道府県との給与比較	9
3 人事院の月例給に関する報告	9
4 本年の給与改定	11
III 公務運営に関する事項	12
1 人材の確保及び育成	12
(1) 有為な人材の確保	12
(2) 人材育成	13
2 勤務環境の整備	14
(1) 長時間勤務の解消	14
(2) 両立支援の推進	15
(3) 心身の健康管理	16
(4) ハラスメント対策	17
3 高齢層職員の能力及び経験の活用	18
IV おわりに	19

附属資料

報 告

I はじめに

本年の民間事業所従業員の給与実態調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、ボーナス等について先行して調査を行い、その調査結果に基づき、10月22日、期末手当・勤勉手当の改定を行わないことが適当である旨の報告を行ったところである。

その際、月例給については、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果から算出した公民較差に基づき、必要な報告・勧告を行う旨の報告を併せて行ったところであり、今般、その結果を取りまとめたものである。

人事委員会は、地方公務員法に基づき、中立かつ専門的な人事機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

この勧告は、公務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、適正な職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を確保する機能を有するものである。

このため、本委員会は職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所従業員の給与などを調査研究し、必要な検討を行ったので、月例給等に関する報告を行うものである。

II 職員の給与に関する事項

1 職員の給与決定に関する基礎的諸条件

本委員会は、例年、職員（一般職の職員の給与に関する条例、市町村立学校職員の給与等に関する条例、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の適用を受ける職員をいう。）の給与についてその実態を把握するとともに、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所における従業員の給与並びに物価及び生計費等職員の給与を決定するために必要な基礎的諸条件について調査研究を行っているが、本年の概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与等の状況

本年4月1日現在における「職員給与実態調査」によると、職員の給与等は、次のとおりとなっている。

ア 職員数及び平均年齢等

職員の総数は17,375人であり、昨年の17,526人に比べ151人(0.9%)の減少となっている。給料表別に主なものをみると、行政職給料表適用者で64人増加する一方、教育職給料表(2)適用者(小中学校等の教育職員)で171人の減少となっている。

給料表別職員数

区分	令和2年 4月	平成31年 4月	比較 増減	区分	令和2年 4月	平成31年 4月	比較 増減
全給料表	17,375人	17,526人	△151人	研究職給料表	194人	193人	1人
行政職給料表	4,655	4,591	64	医療職給料表(1)	23	17	6
公安職給料表	2,080	2,098	△18	医療職給料表(2)	126	126	0
教育職給料表(1)	3,319	3,347	△28	医療職給料表(3)	93	98	△5
教育職給料表(2)	6,885	7,056	△171				

- (注) 1 地方公務員法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員(再任用職員)並びに一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条の規定により採用された職員(任期付研究員)及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条から第4条までの規定により採用された職員(任期付職員)は、含まれない(以下同じ)。
- 2 市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員にあつては、同条例における教育職給料表は教育職給料表(2)に、医療職給料表は医療職給料表(2)にそれぞれ読み替えている。

次に、職員の平均年齢は43.3歳で、昨年に比べ0.2歳低くなっており、最も高いのは教育職給料表(2)適用者(小中学校等の教育職員)の46.0歳、最も低いのは公安職給料表適用者の37.7歳である。

給料表別平均年齢

区分	令和2年 4月	平成31年 4月	比較 増減	区分	令和2年 4月	平成31年 4月	比較 増減
全給料表	43.3歳	43.5歳	△0.2歳	研究職給料表	43.1歳	42.8歳	0.3歳
行政職給料表	40.9	41.2	△0.3	医療職給料表(1)	45.1	47.6	△2.5
公安職給料表	37.7	37.9	△0.2	医療職給料表(2)	42.8	42.4	0.4
教育職給料表(1)	44.6	44.4	0.2	医療職給料表(3)	40.5	42.5	△2.0
教育職給料表(2)	46.0	46.3	△0.3				

また、年齢階層別にみると、職員数が最も多いのは50歳から54歳までの3,343人、次いで多いのは55歳以上の3,159人である。

年 齢 階 層 別 職 員 数 及 び 構 成 比

区 分	令和2年4月		平成31年4月		比較増減	
	人 員	構成比	人 員	構成比	人 員	構成比
計	17,375人	100.0%	17,526人	100.0%	△171人	－%
19歳以下	117	0.7	108	0.6	9	0.1
20歳～24歳	1,199	6.9	1,142	6.5	57	0.4
25歳～29歳	1,707	9.8	1,567	8.9	140	0.9
30歳～34歳	1,367	7.9	1,321	7.6	46	0.3
35歳～39歳	1,535	8.8	1,630	9.3	△95	△0.5
40歳～44歳	2,064	11.9	2,155	12.3	△91	△0.4
45歳～49歳	2,884	16.6	3,067	17.5	△183	△0.9
50歳～54歳	3,343	19.2	3,395	19.4	△52	△0.2
55歳以上	3,159	18.2	3,141	17.9	18	0.3

イ 平均給与月額

行政職給料表適用者の本年4月における平均給与月額は、351,012円となっており、また、警察官、教員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、390,879円であり、昨年に比べ行政職給料表適用者では2,507円（0.7%）、職員全体では1,942円（0.5%）の減少となっている。

給 料 表 別 平 均 給 与 月 額

区 分	令和2年4月(A)	平成31年4月(B)	比較増減(A-B)	比率(A-B)/B×100
全 給 料 表	390,879円	392,821円	△1,942円	△0.5%
行政職給料表	351,012	353,519	△2,507	△0.7
公安職給料表	348,571	348,473	98	0.0
教育職給料表(1)	416,070	414,953	1,117	0.3
教育職給料表(2)	418,524	421,428	△2,904	△0.7
研究職給料表	381,267	382,188	△921	△0.2
医療職給料表(1)	803,398	826,805	△23,407	△2.8
医療職給料表(2)	365,909	366,016	△107	△0.0
医療職給料表(3)	338,947	348,010	△9,063	△2.6

(注) 給与月額は、給料月額に給料の調整額、教職調整額等、扶養手当、給料の特別調整額、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当等、へき手当等及び寒冷地手当を加えた額である（次表において同じ。）。

ウ 平均経験年数

職員の平均経験年数は21.4年で、昨年に比べ0.3年短くなっており、最も長いのは教育職給料表(2)適用者（小中学校等の教育職員）の23.5年、最も短いのは公安職給料表適用者の17.2年である。

給料表別平均経験年数

区分	令和2年	平成31年	比較 増減	区分	令和2年	平成31年	比較 増減
	4月	4月			4月	4月	
全給料表	21.4年	21.7年	△0.3年	研究職給料表	20.2年	20.0年	0.2年
行政職給料表	20.0	20.3	△0.3	医療職給料表(1)	20.2	22.3	△2.1
公安職給料表	17.2	17.4	△0.2	医療職給料表(2)	19.8	19.5	0.3
教育職給料表(1)	22.0	21.8	0.2	医療職給料表(3)	18.3	20.3	△2.0
教育職給料表(2)	23.5	23.9	△0.4				

エ 性別構成

職員の性別構成比は、男性59.6%、女性40.4%であり、昨年に比べ女性の割合は0.4ポイントの増加となっている。

給料表別性別職員数及び構成比

区分	令和2年4月				平成31年4月				比較増減			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比
全給料表	10,364	59.6	7,011	40.4	10,523	60.0	7,003	40.0	△159	△0.4	8	0.4
行政職給料表	3,267	70.2	1,388	29.8	3,263	71.1	1,328	28.9	4	△0.9	60	0.9
公安職給料表	1,885	90.6	195	9.4	1,909	91.0	189	9.0	△34	△0.4	6	0.5
教育職給料表(1)	1,911	57.6	1,408	42.4	1,951	58.3	1,396	41.7	△40	△0.7	12	0.7
教育職給料表(2)	3,067	44.5	3,818	55.5	3,170	44.9	3,886	55.1	△103	△0.4	△68	0.4
研究職給料表	139	71.6	55	28.4	140	72.5	53	27.5	△1	△0.9	2	0.9
医療職給料表(1)	19	82.6	4	17.4	14	82.4	3	17.6	5	0.2	1	△0.2
医療職給料表(2)	69	54.8	57	45.2	69	54.8	57	45.2	0	0.0	0	0.0
医療職給料表(3)	7	7.5	86	92.5	7	7.1	91	92.9	0	0.4	△5	△0.4

オ 学歴別構成及び修学年数

職員の学歴別構成比は、大学卒77.4%、短大卒4.6%、高校卒18.0%、中学卒0.0%（0.02%）であり、昨年の学歴別構成比に比べ大学卒は増加、短大卒は減少、高校卒及び中学卒は横ばいとなっている。

また、平均修学年数は、15.2年となっている。

学 歴 別 構 成 及 び 平 均 修 学 年 数

区 分	令和2年4月		平成31年4月		比較増減	
	人 員	構成比	人 員	構成比	人 員	構成比
大 学 卒	13,441人	77.4%	13,539人	77.3%	△98人	0.1%
短 大 卒	797	4.6	823	4.7	△26	△0.1
高 校 卒	3,134	18.0	3,161	18.0	△27	0.0
中 学 卒	3	0.0	3	0.0	0	0.0
平均修学年数	15.2年		15.2年		0.0年	

(2) 民間給与の調査

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、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470（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した152の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の職種と類似すると認められる事務・技術関係、教育関係等54職種の3,465人について、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を実地に調査した。

また、各企業における給与改定の状況等について、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、民間事業所の理解を得て、92.7%と極めて高く、調査結果は、県内民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

【参考】

本県における層化無作為抽出法による調査対象事業所の抽出について

- 1 県内に所在する事業所を組織、規模、産業により8層のグループに区分する。（層化）
- 2 層の中から無作為に事業所を抽出する。（無作為抽出）

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で19.0%、高校卒で18.0%となっている。そのうち初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で72.1%、高校卒で54.3%となっており、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で196,601円、高校卒で159,414円となっている。

(附属資料 第17表及び第18表 参照)

イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は一般の従業員で34.2%、課長級では28.1%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は一般の従業員で14.5%、課長級では16.0%、ベースアップの慣行のない事業所の割合は一般の従業員で51.3%、課長級では56.0%となっている。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員で80.6%、課長級では71.8%となっている。

給 与 改 定 の 状 況

項目 役職段階	給 与 改 定 の 状 況			
	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	34.2%	14.5%	0.0%	51.3%
課 長 級	28.1%	16.0%	0.0%	56.0%

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものである。

定 期 昇 給 の 実 施 状 況

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
	定期昇給実施	定期昇給			中 止		
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	87.0%	80.6%	22.6%	9.8%	48.4%	6.3%	13.0%
課 長 級	78.4%	71.8%	16.6%	9.9%	45.3%	6.5%	21.6%

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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ものである。

(3) 物価及び生計費

総務省統計局の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べて盛岡市では0.2%減少し、全国では0.1%増加している。

総務省統計局の家計調査を基礎として本委員会が算定した本年4月における盛岡市の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159,910円、181,500円及び203,090円となっている。

(附属資料 第20表及び第21表 参照)

2 職員の給与水準

(1) 職員給与と民間給与との比較

職員給与は、民間事業所における従業員の給与を広く把握し、民間給与の水準をより適切に反映させることとしている。

ア 月例給

給与は、一般的に、職種をはじめ、役職段階、学歴、年齢等の要素に応じてその水準が定まっており、これらの要素が異なれば給与水準も異なることから、職員給与と民間給与を比較する場合、両者の単純な平均値で比較することは適当でなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することとしている。

本年の職員給与と民間給与の較差（公民較差）については、「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、職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が同等と認められる者同士の本年4月分の給与を対比し、職員の人員構成で加重平均するラスパイレス方式により精密に比較を行った。その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均48円（0.01%）上回っていた。

職 員 給 与 と 民 間 給 与 と の 較 差

公 民 比 較 給 与		較 差 (A) - (B)	
民 間 (A)	職 員 (B)	較 差 額	較 差 率
351,088 円	351,136 円	△48 円	△0.01 %

(注) 職員の比較給与種目は、給料月額、給料の調整額、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当等、へき地手当等及び寒冷地手当である。

【参考】

ラスパイレス方式による公民較差の算出方法について

個々の職員に役職段階、学歴、年齢階層を同じくする民間事業所従業員の平均給与額を支給した場合に要する支給総額 (A) と、実際に支給されている職員給与の支給総額 (B) とを比較して、どの程度の差があるか算出するものである。

なお、算出方法の違いにより、行政職給料表適用者の平均給与月額 (Ⅱの1の(1)のイ) 及び民間事業所従業員の平均所定内給与月額 (Ⅱの2の(1)のイ) とは異なるものである。

$$\text{公民較差}(\%) = (A - B) / B \times 100$$

イ 特別給

10月22日に実施した「職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告」において、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は、平均所定内給与月額の4.44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(4.45月分)とおおむね均衡していることを報告済である。

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)	323,054 円
	上半期 (A2)	339,004 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	758,042 円
	上半期 (B2)	707,394 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.35 月分
	上半期 (B2/A2)	2.09 月分
	計	4.44 月分

(注) 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7月までの期間である。

(2) 本県と国及び他の都道府県との給与比較

平成31年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給を100とし、本県の行政職給料表適用者の給料の月額と比較したラスパイレス指数は99.2となっている。

国家公務員及び他の都道府県職員との比較

区 分	本県職員	国家公務員	都道府県職員 (全国平均)	東北他県職員 (5県職員)
ラスパイレス指数	99.2	100.0	99.1	97.4~100.5

(注) ラスパイレス指数とは、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給とこれに相当する地方公共団体職員の給料の月額を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国を100として比較したもので、平成31年4月1日現在の総務省公表値である(令和2年4月の指数は未公表)。

3 人事院の月例給に関する報告

人事院は、本年10月28日に、国会及び内閣に対し、月例給に関する報告を行った。その概要は、次のとおりである。

報 告 の 骨 子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（△0.04%）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率80.2%）

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、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △164円 △0.04%

〔行政職（一）・・・現行給与 408,868円 平均年齢43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

（参考） ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

4 本年の給与改定

本委員会は、冒頭述べたとおり、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行ったところである。

人事院においては、国家公務員の月例給と民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととした。

本県においては、前記2(1)のとおり、本年4月における本県職員の月例給は民間給与を48円（ 0.01% ）上回っているが、この較差はごくわずかであり、給料表の適切な改定を行うことは困難である。また、人事院報告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、本年は月例給の改定を行わないことが適当であると判断した。

Ⅲ 公務運営に関する事項

1 人材の確保及び育成

(1) 有為な人材の確保

少子化の進行による若年人口の減少等を背景に、進学等による県外への転出や、民間企業、国、他の地方公共団体の高い採用意欲などを要因として、本県の職員採用試験における受験者数は減少傾向にあることに加え、近年は試験合格後の採用辞退も多くなっている。中でも、技術系職種の合格倍率はおおむね1～2倍台と低調に推移し、令和2年度Ⅰ種採用試験の畜産の職種区分においては、合格者数が採用予定数に達しない状況となるなど、専門職種を中心に必要な人材の確保が難しい状況が続いている。

県職員採用Ⅰ種、Ⅱ種及びⅢ種試験の申込者数と倍率の推移

区 分		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
Ⅰ 種	受験者数 (人)	759	747	634	563	570
	最終倍率 (受験者数/合格者数)	4.4	4.1	3.5	2.8	2.5
Ⅱ 種	受験者数 (人)	318	281	238	212	188
	最終倍率 (受験者数/合格者数)	7.0	5.9	4.0	4.1	-
Ⅲ 種	受験者数 (人)	345	364	435	388	380
	最終倍率 (受験者数/合格者数)	4.2	3.6	4.3	3.5	-

(注) Ⅰ種とは大学卒業程度、Ⅱ種とは短大卒業程度、Ⅲ種とは高校卒業程度の試験である。

こうした状況の下、これまで本委員会においては、県職員の仕事に興味や関心を持ってもらうため、任命権者と連携し、各種説明会の開催や動画配信等に取り組むとともに、Ⅰ種採用試験のうち専門職種について複数回の面接を同一日に集約して行うなど受験者の利便にも配慮し、より多くの者が受験しやすいように取り組んできたところである。

また、任命権者においては、技術系職種の人材の確保に向け、インターンシップの受入れ、医師、獣医師の通年募集など、様々な取組を行っている。

本委員会としては、有為な人材の確保に向け、県職員の仕事が社会に貢献するとともにやりがいを感じられるものであること、採用後のキャリア形成を支援する仕組みが充実していることなど、県職員の魅力を首都圏や東北地域等の本県出身学生や県内の高校生等に対して、今後の感染症拡大に伴う社会情勢の変化等も踏まえオンラインによる双方向の採用説明会の実施等も含め、学生等のニーズにきめ細かく対応した方法により情報発信し、県職員志望者の掘り起こしを行う。併せて、採用試験の実施方

法等について、任命権者と連携して、他の都道府県の状況等を参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい方法への改善に向け、引き続き取り組んでいく。

特に、昨今の学生のキャリア形成や労働時間への関心、新型コロナウイルス感染症を契機とした多様な働き方への関心の高まりを受けて、ワーク・ライフ・バランスの確保に関する取組や、在宅勤務など多様で柔軟な勤務環境整備に関する取組の実践例や支援策の情報についても積極的に発信していく必要があると考える。

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の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）の趣旨を踏まえ、県が率先して雇用に努める責務があり、本委員会としては令和元年度の採用選考から身体障がい者に加え、精神障がい者及び知的障がい者を対象に実施するとともに、令和2年度からは年齢要件を引き上げ、対象者を拡大して採用選考を実施したところである。

本委員会及び任命権者は連携して、障がいのある職員一人ひとりがその特性や個性に応じてその能力を最大限発揮できる職場環境づくりに努めていく必要があると考える。

(2) 人材育成

東日本大震災津波からの復興をはじめ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止など、公務を取り巻く環境の変化に的確かつ柔軟に対応するため、また、より質の高い県民サービスを持続的・安定的に提供していくためには、職員一人ひとりが業務遂行能力の一層の向上を図り、複雑・多様化する行政課題に対応できる専門的知識やスキルを持ち、県民視点で県全体の利益を追求することが求められている。

任命権者においては、職員育成のための基本方針等に基づき、基本研修、選択研修、特別研修及び派遣研修など、新採用職員から管理職層まで、体系的に人材育成の取組を行ってきたところである。

今後、社会経済情勢が目まぐるしく変化する中、複雑多様化する県民ニーズに的確に対応し、また職員個人が仕事への満足度・充実感を高めるためには、職員の一層の資質向上と意欲向上が重要であり、任命権者においては、経験豊富なベテラン職員から若手職員への技術継承やメンター制度の活用によるキャリア形成の支援、管理監督者等のマネジメント力の向上支援など職位に応じた効果的な研修や、資格取得や通信講座受講の支援など自己啓発意欲を醸成する取組について、より一層充実させていく必要があると考える。

また、本県の行政職給料表適用者に占める女性職員の割合は令和2年度で29.8%、採用試験合格者における女性の割合は過去5年平均で43.4%と増加しており、今後、女性職員の割合も管理職に占める女性職員の割合も増加が見込まれる。任命権者においては、女性リーダー養成やキャリア形成等に関する研修の充実など、女性職員が能

力を発揮しながら活躍できるよう今後も取り組むことに加え、職員全員が仕事と家庭生活を両立できる働きやすい職場づくりを推進することが重要であると考えている。

行政職給料表適用者に占める女性職員の割合の推移

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
職 員 数 (人)	4,489	4,487	4,557	4,591	4,655
女性職員数 (人)	1,174	1,208	1,261	1,328	1,388
女性職員割合 (%)	26.2	26.9	27.7	28.9	29.8

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の解消

本県においては、長時間勤務の解消に向け、これまで超過勤務の事前命令・事後確認による適正な勤務時間管理の徹底、管理職員による業務進行管理等のマネジメントの強化や職員の働き方に係る意識改革の推進等の取組を進めてきたところであるが、令和元年度の職員1人当たりの月間超過勤務時間数は、令和元年東日本台風（台風第19号）災害対応や新型コロナウイルス感染症対策業務などにより、平成30年度に比べて0.4時間増加しており、また、本年度も新型コロナウイルス感染症に係る超過勤務の増加が懸念されるところである。

本県においては、昨年4月から超過勤務命令を行うことができる上限を、1年について、原則360時間、他律的業務の比重が高い部署においては720時間などと設定したところであるが、令和元年度において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合について各任命権者からの報告を取りまとめたところ、他律的業務の比重が高い部署では約3.4%、それ以外の部署では約0.2%であった。

大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に従事する職員に対しては、これらの上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、任命権者は当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないとしている。令和元年度においては、令和元年東日本台風（台風第19号）災害対応や新型コロナウイルス感染症対策業務などが特例業務に指定されている。

本委員会としては、任命権者における他律的業務の比重が高い部署の指定状況や特例業務に係る要因の整理分析等について把握し、必要に応じて、労働基準監督機関としても適切な指導・助言を行っていく。

任命権者においては、引き続き、管理職員によるリーダーシップの下、組織全体として一層の業務削減・合理化を図るとともに、こうした取組によっても恒常的に長時

間勤務が解消されない場合においては、業務量や業務内容に応じて、適切な人員体制を確保するなど、より実効性のある取組を進める必要があると考える。

昨今、新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした社会情勢の変化に伴い、国や民間において、テレワークやフレックスタイム制の導入など従来の働き方を見直す動きが広がっている状況も踏まえ、公務の運営に支障がないよう十分に配慮した上で、柔軟な働き方に対応した職場環境の整備を進める必要があると考える。

職員 1 人当たりの月間超過勤務時間数の推移

平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
17.2 時間	16.2 時間	15.6 時間	16.1 時間	18.3 時間	16.3 時間	15.7 時間	16.1 時間

- (注) 1 医療局及び企業局を除く職員 1 人当たりの月間超過勤務時間数の平均である。
 2 教育職員は含まず、平成27年度までは再任用職員及び任期付職員を含まない。
 3 超過勤務時間数は、年間の総超過勤務時間数を職員数及び月数(12)で除して算出したものである。

また、従前、教育職員の長時間勤務の解消が課題となっていたところであり、教育委員会においては、平成30年度から令和2年度までの集中的な取組として「岩手県教職員働き方改革プラン」に基づき、業務改善や長時間勤務者への産業医面談のほか、部活動の在り方の検討など様々な取組を進めてきたところであるが、長時間勤務者の割合については、その取組の効果が徐々にみられるものの、現時点で削減目標の達成には至っていない状況である。

こうした状況を踏まえ、教育委員会においては、教育職員の時間外在校等時間を上限の範囲内とするため教育委員会が適切な管理を行う旨を定める規則を本年8月に施行したことに加え、令和3年度以降の働き方改革の在り方を検討しているところであり、引き続き、全県立学校でのタイムカードによる、客観的な在校等時間の把握に基づき、長時間勤務の要因の把握及び分析に努めるとともに、一層、業務改善や部活動の適正な運営などの取組を推進することにより、教育職員の勤務負担を軽減し、健康の確保を図っていく必要があると考える。

加えて、学校における働き方改革の取組は、小中学校も含めた学校現場全体で進めていく必要があることから、市町村教育委員会等とも一層の連携を図っていくことが重要と考える。

(2) 両立支援の推進

職員の仕事と育児、介護等の両立支援について、これまで休暇等の整備・拡充を図るとともに、その周知に取り組むことにより、職員を支援してきている。

任命権者においては、次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画(後期)(以下、「特定事業主行動計画」という。)を策定し、庁内保育施設の開設(令和3年開所予定)などの子育て世代職員への支援の充実や、ワーク・ライフ・バ

ランスの推進など、仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備に取り組んでいるところである。

令和元年度の実績を見ると、特定事業主行動計画に目標値100%として掲げている男性職員の育児休業等の取得率は88.3%となっている。また、介護休暇取得者は、5人となっている。

こうした状況を踏まえ、全ての職員がその能力や経験等を十分に発揮できるよう、仕事と家庭の両立を支援する制度が利用しやすい職場環境を整備し、職員に制度を周知するなどの取組について、引き続き推進していく必要があると考える。

また、不妊治療と仕事の両立についても重要な課題であることから、国や民間の状況を注視しながら、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図るとともに、職員について柔軟で多様な働き方ができるような勤務時間等の制度について、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、取組の検討を進めていく必要があると考える。

男性職員の育児休業等の取得率の推移

区 分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
育児休業等取得 (%)	93.6	91.2	85.7	90.5	88.3

(注) 医療局、教育委員会及び警察本部の職員を除く男性職員の育児休業等（育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇又は育児参加休暇のいずれかを取得した者）の取得率である。

介護休暇取得者数の推移

区 分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男 性 (人)	2	3	6	7	1
女 性 (人)	4	7	4	2	4
合 計 (人)	6	10	10	9	5

(注) 1 知事部局及び教育委員会における介護休暇の取得者数である。
2 当該年度に介護休暇の取得を開始した職員の人数である。

(3) 心身の健康管理

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、仕事と家庭の両立、さらには多様な県民ニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。

任命権者においては、長時間労働による健康障害防止のための産業医による保健指導、ストレスチェックや個別相談等により、メンタルヘルス不調の未然防止や重症化予防を行ってきたところであるが、長期療養者のうち精神疾患を原因とする者の割合は近年6割前後で推移している。

これらを踏まえ、任命権者においては、ストレスチェック制度の効果的な活用による職場環境の課題把握や改善、長時間の超過勤務を行った職員に対する産業医による面接指導を始めとする健康確保措置や、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する相

談窓口等の充実に努めるなど、職員個々の実情にも適切に対応した対策を進めていく必要があると考える。

本委員会としては、過労死等防止の観点からも、職員の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、国や民間の動向等も踏まえながら、任命権者に対し、労働基準監督機関として適切な指導・助言を行っていく。

長 期 療 養 者 数 の 推 移

区 分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
A. 長期療養者（人）	139	127	119	118	149
B. うち精神疾患による長期療養者	92	83	72	67	104
B/A（%）	66.2	65.4	60.5	56.8	69.8

- (注) 1 知事部局、教育委員会及び警察本部における長期療養者数の合計である。
2 長期療養者とは、療養のため休職した者をいうものである。

(4) ハラスメント対策

国においては、本年4月にパワー・ハラスメントの禁止や防止の措置を講ずるよう規定する人事院規則が制定され、同6月に施行された。また、同規則の制定に関連し、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等についての人事院規則の改正が行われた。

本県においては、これまでも職場のハラスメント防止に向け、各任命権者において、ハラスメントの防止等に関する基本方針や要綱を策定するとともに、職員の意識啓発、相談窓口の設置、研修の実施など様々な取組を進めてきたところであるが、本年6月に施行された改正後の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（昭和41年法律第132号）等の趣旨を踏まえ、ハラスメントは断じて許されないものであるとの認識に基づき、ハラスメント相談窓口の拡充等の対策を講じている。

本委員会に対する職員からの苦情相談の状況をみると、ハラスメントに係る社会的な認知度の高まりを背景に、ハラスメントに関する相談件数が多い状況が続いており、令和元年度においては相談件数全体の半数に及んでいる。ハラスメントは、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心身に悪影響を及ぼす要因にもなり得ることから、任命権者においては、職員への意識啓発や研修の実施等により、ハラスメント対策の一層の強化に努める必要があると考える。

本委員会においても、人事院や民間におけるハラスメント対策に関する議論等を注視しながら、任命権者に対して必要な助言・指導を行うとともに、本委員会が設置している地方公務員法に基づく苦情相談窓口の周知等を図ることにより、ハラスメント対策を一層進めていく。

苦情相談制度における相談件数の推移

区 分	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	合 計
A. 受理件数 (件)	19	13	14	22	22	90
B. うちハラスメント関係 (件)	7	4	8	5	11	37
B/A (%)	36.8	30.8	57.1	31.8	50.0	41.1

(注) 本委員会の苦情相談制度において受け付けた知事部局、教育委員会及び警察本部の職員からの相談件数である。

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

人事院が平成30年8月に行った意見の申し出を受けて本年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ところであるが、人事院は、本年10月の公務員人事管理に関する報告において、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請を行った。

政府においては、本年7月に「経済財政運営と改革の基本方針2020」を閣議決定し、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」こととされている。

本県においても、少子高齢化の急速な進展に伴い、労働力人口の減少が見込まれる中で、高齢層職員が高い士気を維持しつつ、その能力及び経験を最大限発揮できる環境を整備していくことは重要な課題であることから、定年の引上げに係る役職定年制などの人事管理諸制度の見直し等の措置について、国における法改正の動向や他の都道府県の対応等を注視しながら、検討を進めていく必要があると考える。

また、任命権者においては、人事管理全体の見直しとともに、再任用職員の能力及び経験を有効に活用できる配置等について、引き続き取り組んでいく必要があると考える。

(附属資料 第13表 参照)

IV おわりに

今回の報告においては、公民較差を踏まえ、月例給の改定を行わないこととした。

10月22日の報告の際にも申し述べたとおり、本県の職員においては、東日本大震災津波からの復興推進や、新型コロナウイルス感染症対策の取組など、各分野において日々職務に精励されていると認識している。

社会一般の情勢に適応した適正な処遇が確保されることは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、本県の効率的かつ安定的な行政運営の基盤となるものである。

議会及び知事におかれては、地方公務員法に定める職員の給与決定の根本基準、給与勧告制度の意義や役割を十分に理解され、適切に対応されるよう要請する。

