

人委第910号  
平成28年10月6日

大分県議会議長 田中利明 殿  
大分県知事 広瀬勝貞 殿

大分県人事委員会

委員長 石井久子

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1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の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。

## 報 告

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、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与及びその決定に関係のある民間の給与、生計費その他の諸条件並びに公務運営上の諸課題等について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

### 1 職員の給与

本委員会が実施した「平成28年職員給与等実態調査」の結果によれば、本年4月における職員数は15,502人であり、その平均年齢は44.3歳、性別構成比は男性62.5%、女性37.5%、学歴別構成比は大学卒84.0%、短大卒4.1%、高校卒11.9%、中学卒0.0%となっている。このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員の数には4,257人であり、その平均年齢は42.7歳、性別構成比は男性71.9%、女性28.1%、学歴別構成比は大学卒70.7%、短大卒5.3%、高校卒24.0%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、研究職、医療職(一)、医療職(二)、海事職、公安職、教育職(一)及び教育職(二)の8種類の給料表が適用されているが、このうち行政職給料表適用職員の本年4月における平均給与月額は358,680円となっており、高等学校及び小・中学校の教育職員、警察官等を含めた職員全体では390,278円となっている。

職員の給与は、近年、民間企業が厳しい状況にあったこと等を反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、減少又は据置きとなっていたが、平成26年は、民間事業所における賃金引き上げの動き等を反映し、月例給及び特別給の引き上げとなった。平成27年は、平成26年と同様に月例給及び特別給の引き上げとなったが、昨年4月に実施された給料表水準の引下げにより年間給与が減少となった。

なお、昨年の改定後の年間給与は、職員のモデル例で見ると、年間給与が減少に転じる前の平成10年の年間給与に比べ、行政職係長級（40歳・配偶者・子2人）で15.9%の減少、行政職課長補佐級（50歳・配偶者・子2人）で20.6%の減少となっている。

(参考資料 1 職員給与関係 参照)

## 2 民間の給与

本委員会は、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人以上である県内の376の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した135の事業所を対象に「平成28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職務に従事する5,218人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査するとともに、民間事業所における直近1年間の特別給の支給実績及び各民間企業における給与改定の状況等について調査した。

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

### (1) 初任給の状況

新規学卒者（事務・技術関係）の採用を行った事業所は、大学卒で24.3%、高校卒で16.3%となっており、初任給の平均額は、大学卒で184,560円、高校卒で152,330円となっている。

### (2) 給与改定の状況

表1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は23.3%、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%となっている。

表1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

| 役職段階 \ 項目 | 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       | 23.3     | 11.1     | 0.0    | 65.6        |
| 課 長 級     | 19.5     | 9.8      | 0.0    | 70.7        |

(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。

また、表2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88.6%となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は23.8%、減額となっている事業所の割合は8.7%となっている。

表2 民間における定期昇給の状況

(単位：%)

| 役職段階  | 定期昇給<br>制度あり | 定期昇給<br>実 施 |      |      | 定期昇給<br>中 止 | 定期昇給<br>制度なし |      |
|-------|--------------|-------------|------|------|-------------|--------------|------|
|       |              | 増額          | 減額   | 変化なし |             |              |      |
| 係 員   | 90.8         | 88.6        | 23.8 | 8.7  | 56.1        | 2.2          | 9.2  |
| 課 長 級 | 80.1         | 77.8        | 19.6 | 7.2  | 51.0        | 2.3          | 19.9 |

(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。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

### 3 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表適用職員、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、表3に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均692円(0.19%)下回っていた。

表3 職員給与と民間給与との較差

| 民間給与<br>(A) | 職員給与<br>(B) | 較 差<br>(A) - (B) |
|-------------|-------------|------------------|
| 365,531円    | 364,839円    | 692円 (0.19%)     |

(注) 1 民間における事務・技術関係職種の従業員の給与と行政職給料表適用職員の給与をラスパイレ方式によって比較したものである。

2 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。

## (2) 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、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、表4に示すとおり、年間で所定内給与月額<sup>の</sup>4.28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(4.20月)が民間事業所の特別給を0.08月分下回っていた。

表4 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 (A 1)                 | 322,396 円 |
|           | 上 半 期 (A 2)                 | 320,098   |
| 特別給の支給額   | 下 半 期 (B 1)                 | 697,077 円 |
|           | 上 半 期 (B 2)                 | 679,314   |
| 特別給の支給割合  | 下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$ | 2.16 月分   |
|           | 上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$ | 2.12      |
|           | 年 間                         | 4.28 月分   |

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28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、4.20月である。

## 4 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、全国では0.3%下落しているが、大分市では0.0%と横ばいになっている。

また、本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎に算定した本年4月における大分市の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165,990円、190,830円、215,680円となっている。

(参考資料 3 生計費及び労働経済関係 参照)

## 5 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。その概要は、別記のとおりである。

## 6 本年の給与の改定

職員の給与決定に係りのある基礎的諸条件は、以上のとおりである。

職員給与と民間給与の比較を行った結果、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均692円(0.19%)下回っていた。また、特別給については、前記のとおり、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.08月分下回っていた。

一方、人事院においては、本年の民間給与との較差に基づき国家公務員の月例給を引き上げるとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告しており、他の都道府県においては、民間給与との較差並びに人事院の報告及び勧告等を考慮して対応することが考えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、民間給与との較差、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を考慮して報告及び勧告を行っており、本年も例年と同様に、これらの諸情勢を総合的に勘案し、職員の給与について次のとおり所要の改定を行う必要があると判断した。

### (1) 月例給

#### ア 給料表

現行の給料表(教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)を除く。)については、俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて、初任給を1,500円程度引き上げる等の若年層に重点を置いた引上げ改定を行う必要がある。

現行の教育職給料表(一)及び教育職給料表(二)については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

月例給の改定については、以上のとおりである。

昨年は、解消されずに残る1,487円\*の民間給与との較差について、地方公務員法の趣旨を踏まえて検討を行った結果、解消するための措置を講ずべきとの判断には至らなかった。本年は、給料表の引上げ改定を行っても、民間給与との較差が171円\*解消されずに残ることとなる。こうした経緯を踏まえた上で、本年解消されずに残る171円\*の較差について慎重に検討を行った。

職員給与を定めるにあたっては、地方公務員法に定めるいわゆる「均衡の原則」により、民間給与だけでなく、公務としての類似性の観点から、国家公務員や他の都道府県の職員の給与についても考慮することとされており、その他の事情等とあわせて総合的に勘案することが求められている。

まず、国家公務員の給与については、地域手当の支給されていない大分県内に勤務する国家公務員の給与を考慮することが求められるが、現在は均衡していると考えられる。次に、他の都道府県の職員の給与についてであるが、現在、本県の職員の給与水準は、他の都道府県の職員の給与水準と比べてもほぼ適正な水準にある。さらに、これまでの勧告においても諸情勢を総合的に勘案した上で、例えば、昭和60年に1,620円\*の較差を解消しない勧告を行う一方で、昭和58年には較差を811円\*上回る勧告を行うなど、必ずしも民間給与との較差を完全に解消する勧告を行ってきたものではない。

このようなことを総合的に勘案した結果、当該較差を解消するための措置を講ずべきとの判断には至らなかった。

なお、国家公務員の俸給表水準の引下げに準じて昨年4月に実施された給料表水準の引下げに伴う経過措置額の段階的な解消による影響については、今後も引き続き留意し、その時々々の諸情勢を総合的に勘案して対応を検討する必要がある。

※ 金額は、各年における民間給与との較差と、行政職給料表適用職員の平均給与月額を基に試算した改定額との差である。

## (2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、人事院勧告に準じて、支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月分とする必要がある。

また、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて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、平成29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に配分する必要がある。

なお、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、同様に支給月数を引き上げる必要がある。

### (3) その他の事項

人事院は、仕事と家庭の両立支援の観点から、介護時間の新設や介護休暇の見直しを内容とする一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告を行うとともに、介護時間や介護休暇、育児休業等で勤務しなかった時間の昇給制度や勤勉手当における取扱いを見直すこととしている。本県においても、人事院の報告の趣旨を踏まえ、人事院規則等の改正内容に準じて所要の措置を講ずる必要がある。

また、再任用職員の勤勉手当の取扱いについては、任命権者において人事院の報告の趣旨を踏まえ、対応を検討する必要がある。

## 7 国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しに準じた給与の改定

人事院は、本年の官民の給与較差等に基づく給与改定のための勧告に加え、民間企業及び国家公務員における配偶者に係る手当をめぐる社会状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで引き下げるとともに、子に係る扶養手当額を引き上げる報告及び勧告を行った。これは情勢の変化を踏まえた上で、国家公務員の扶養手当制度が見直されるものであり、他の都道府県においても、こうした人事院勧告等の趣旨を踏まえた報告及び勧告とその実施が想定される。

本県においても、国家公務員と同様に配偶者を扶養親族とする職員の割合は減少傾向にある。一方で、本年の職種別民間給与実態調査の結果によると、本県の事業所における配偶者に対する家族手当の見直し予定の状況や家族手当の手当額の定め方については、人事院とは異なる状況にあるが、国や他の都道府県の動向を踏まえると、職員の扶養手当について、人事院の報告及び勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

なお、この改定は、人事院勧告に準じて平成29年4月1日から実施する必要があるが、受給者に与える影響を考慮し、改定を段階的に実施する特例措置を講ずる必要がある。その際、その実施方法については、本県の実情を踏まえ、慎重に検討する必要がある。

## 8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体には、持てる人的資源を活かし、高度化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応していくことが求められている。

また、将来にわたって活力のある組織を維持するため、全ての職員がそれぞれの能力



や経験等を十分に発揮して活躍できるよう、働き方改革を進める必要がある。

このような中、任命権者においては、公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、採用から退職に至るまでの人事管理全般の在り方について、中・長期的な視点を踏まえて検討を行うことが肝要である。

## (1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、本年4月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）が施行され、地方公共団体においても、人事評価制度を導入し、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとなった。

任命権者においては、制度の導入により、所属長等評価者との面談等を通じて、職員一人ひとりの能力や職務上の成果を客観的かつ公正・公平に評価し、その結果を任用や給与などに反映させることで、職員の能力と意欲を高めるとともに組織力の向上を図ることが重要である。そのためには、評価者研修の充実を図るなど客観的で公平性や透明性が高く、納得性のある人事評価制度の確立に向けて引き続き努力していく必要がある。なお、本委員会としても引き続き任命権者における取組状況を注視していくこととしたい。

また、育児・介護等の事情により、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、限られた人的資源の下で組織全体のパフォーマンスを向上させるためには、それぞれの事情や能力・実績等に応じ、在職期間を通じて十分に活躍できるようにすることが重要である。一般的なキャリア形成の時期や方法にとらわれず、家庭生活に負担がかかる時期には、職員の状況に応じて業務の量や職場環境等を考慮し、また、その負担が軽減した際には他の職員と同様に適正な人事配置に努めるなど、これまで以上に柔軟な人事管理に取り組むことも必要である。

## (2) 人材の確保と活用

### ア 多様で有為な人材の確保

高度化・多様化する行政ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務員としての優れた資質や高い能力を有する多様で有為な人材の確保が重要である。

そのためには、より多くの受験者の中から、人物重視の観点で採用する必要がある

るが、公務を取り巻く状況が厳しさを増している中で、若年人口の減少、民間企業の採用拡大、国や他の地方公共団体との競合などにより、技術系職種を中心に受験者の確保は厳しい状況が続いている。

本委員会では、任命権者と連携して県職員採用募集ガイダンスや県内外の大学訪問等を充実させ、大分県職員として働くことの魅力や働きがいを広く伝えることにより受験者の確保に努めるとともに、多様で有為な人材の確保に向けて、人物重視の採用試験の実施にも取り組んでいるところである。

また、平成24年度から社会人経験者の採用試験区分を設け、民間企業等における経験により培われた広い視野等を持った人材の確保にも取り組んでいるが、引き続き優れた資質・能力を持った人材を幅広く積極的に確保するため、対象職種の拡大や受験対象年齢の引上げなど、今後とも採用試験の見直しに取り組んでいく必要がある。

## イ 政策県庁を担う人材の育成

本県では、平成27年10月に策定した長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」に掲げる政策の実現を下支えするために、「大分県行財政アクションプラン」を策定し、組織・機構の見直しや人材の育成・活用などに取り組むこととしている。

知事部局においては、職員一人ひとりの意欲や能力を向上させることにより、最小限のコストで最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、キャリアプランに基づく能力開発支援や民間企業・国・他県・市町村等との人事交流など政策県庁を支える人材の育成に努めているところである。

また、教育委員会においては、平成23年10月に策定し、本年3月に改訂した「大分県公立学校教職員の人材育成方針」に沿って、児童生徒の学力や体力の向上のため、教職員の一層の資質・能力向上、意識改革、人材活用等の取組が進められている。

任命権者においては、引き続き、職員の自己啓発を促すとともに、職場における職務を通じた研修（OJT）や大分県自治人材育成センター等が行う職場を離れての研修（Off-JT）を通じた職員の育成に努めていくことと併せて、人事評価制度を活用し、職員それぞれに応じた人材育成に取り組むことが必要である。

職員においても、自らの職務行動を振り返り、専門能力等の職務能力の向上に主

体的・自発的に取り組むことが重要となってきた。

近年は、採用者数が多い状況が続いており、これからの政策県庁を担う若手職員の育成がますます重要な課題となっている。任命権者においては、人材育成の基本である職場研修が若手職員一人ひとりの特性や知識・技術等に合わせて効率的・効果的に行われるよう、人事評価に係る評価者研修の場などにおいて、管理監督者に人材育成における自らの責務や役割を認識させるとともに、組織的に若手職員を育てる仕組みを構築していくことが必要である。

## ウ 女性職員のキャリア形成・登用

職員に占める女性職員の割合は年々増加傾向にあり、本年4月における行政職40歳以下の職員に占める女性の割合は35.8%となっている。そのため、女性管理職の登用が課題となる中、女性職員の活躍の場を広げ、更なる職域拡大や研修等の充実、管理職への登用に向けた取組など、計画的な人材育成が求められる。

任命権者においては、これまでも女性職員について幅広い職務経験を通じたキャリア形成や管理職の登用に努めるとともに、メンター制度の活用やセミナーの開催などを通じて、その支援に積極的に取り組んできたところである。

本年3月には、「大分県女性職員活躍推進行動計画」が策定され、任命権者においては管理職の女性割合の引上げなどを目標に掲げており、今後も、計画に沿って、女性職員が活躍できる環境整備に努めるとともに、女性職員のキャリア形成・登用を更に積極的に行い、県の施策・方針決定過程への参画をより一層促進する必要がある。

### (3) 働き方改革と勤務環境の整備

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少、女性の就業の増加に伴って、従来型の働き方を見直す機運が高まりつつある。本県においても、全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮して活躍できるよう、仕事と家庭の両立支援制度の充実や長時間労働の是正等の働き方改革を進めることが重要である。このことは、人材の安定的な確保や職員の士気向上、仕事の質や効率の向上にも資するものである。

なお、このような働き方改革は、業務の合理化・効率化、テレワークの推進、事務事業の見直し等と一体として進める必要がある。

## ア 総実勤務時間の短縮

時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進による総実勤務時間の短縮は、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で最も重要な課題であり、本委員会としても毎年の報告で繰り返し指摘している。

時間外勤務の縮減については、任命権者や所属などにおいて従来から取り組んでいる超勤縮減宣言の策定、定時退庁日の設定、研修などを通じた意識改革と仕事のやり方の見直しなどに加え、所属長と職員双方の視点から職場環境を振り返る「ワーク・ライフ・バランス推進のための職場環境点検」の実施などが行われているところであるが、依然として一部に長時間の時間外勤務が行われている実態が見受けられる。

このため、任命権者においては職員の負担軽減に向けた取組を一層徹底する必要があり、スクラップ・アンド・ビルドによる事務事業の徹底的な見直しを行い、組織全体として業務量削減や事務事業の見直しに取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努めるとともに、時間外勤務に対する意識改革を含めた業務の合理化・効率化の取組を行うことが必要である。

管理監督者においては、改めて自らの責務を自覚した上で、職員の勤務時間の実態や業務量等を的確に把握し、特定の職員に過度の負担がかからないよう負担の平準化に努めることが必要である。また、時間外勤務を命ずる場合には、その必要性及び緊急性を十分に吟味し、適切な事前命令の手続を行うとともに、時間外勤務を命じていない職員には退庁を促すなど、リーダーシップを発揮して時間外勤務の縮減に取り組むことが必要である。併せて、年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりにも努める必要がある。

職員においては、健康や労働意欲を維持し、勤務時間に対するコスト意識を持って計画的な時間配分に努めるとともに、効率的・効果的な業務遂行が求められる。今後ともそれぞれが、主体的かつ不断に時間外勤務を縮減する意識を持ち、その実現に努めていくことが重要である。

学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、本年6月の文部科学省の通知では、教員の長時間勤務の改善が課題とされており、省内に設置された「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」による報告において、部活動における休養日の設定の徹底をはじめとした運営の適正化や勤務時間管理の適正化の必要性等が示されて

いる。本県においては、「学校現場の負担軽減ハンドブック」を活用し、業務の簡素化や効率化が進められてきたところであるが、今後も学校現場の実態を踏まえながら、市町村教育委員会とも連携し、教職員の負担軽減につながる実効性のある取組を更に進めていくとともに、教職員の負担軽減に向けた国の動向等を注視していく必要がある。

また、年次有給休暇については、全職種の平均取得日数が平成26年の10日3時間から昨年は10日5時間となった。任命権者においては、年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き休日や夏季における特別休暇等と組み合わせた計画的・連続的使用の促進に努める必要がある。

## イ 仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護を行う職員が仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職場全体で支援していくことは、ワーク・ライフ・バランスや少子化対策の推進、女性の活躍推進の観点から重要な取組である。

本県においても、これまでに育児休業や部分休業制度、育児短時間勤務制度、介護休暇制度等、両立支援に係る制度が導入されてきたところである。このような中、育児や介護と仕事の両立がしやすい就業環境となるよう育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成28年法律第17号。以下「育児・介護休業法」という。)等の法律が本年3月に改正され、来年1月から施行されることとなっている。これを受けて、人事院は、国においても同様の改正を行うよう意見の申出等を行ったところである。本県においても同様に、関係法令の改正や国の動向等に留意しながら所要の検討を行う必要がある。

一方で、「大分県特定事業主行動計画(第3期)」において、男性職員の育児休業等の取得率を100%にすることを目標に取り組んでいるところであるが、本県の昨年度における育児休業等の取得率は、女性職員が100%であるのに対して、男性職員は、知事部局等で59.3%、教育委員会で63.0%、警察本部で71.1%となっており、目標には及んでいない。

任命権者においては、この行動計画に基づき、所属長のマネジメントの下、子育てをしやすい職場環境を整えるための取組を実施しているところであるが、家庭における男女の役割分担に関する意識を変え、女性の活躍を推進する観点からも、目標達成に向けて引き続き積極的に取り組む必要がある。

育児・介護のための両立支援策が、職員にとって利用しやすく、効果的に活用されるためには、職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識し、その推進に取り組むことが重要であり、任命権者においては、職員全員の意識啓発を図りながら、職場全体で支援する勤務環境づくりに更に努めることが必要である。

#### (4) 職員の心身の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとって大切なことであり、公務において職員が持てる能力を十分に発揮するためにも重要である。職員の健康増進のため、任命権者において様々な健康管理対策が行われているが、近年は有所見者（「要経過観察」以上）率が高い50歳台の職員の割合が増加していることに加え、年金支給開始年齢の引上げにより60歳台の再任用職員が増加してきており、職員の健康管理がますます重要になっている。

身体健康管理対策については、定期健康診断等により職員の健康管理を行い、「要精密検査」と「要治療」の結果が出た職員に対しては、医療機関に速やかに受診させることとしている。精密検査において重大な疾病が発見されている事例もあることから、引き続き任命権者等において受診の徹底を図るとともに、疾病による在職死亡の防止や健康サポート体制の充実に向けた取組を進めていくことが必要である。

心の健康管理対策については、これまでもストレス診断システム、ストレス健康相談、カウンセリング相談、研修会など様々な取組が行われているところであるが、近年はストレス健康相談等の利用者数が増加していることから、引き続き予防・早期発見に重点を置いたメンタルヘルス対策が重要である。

任命権者においては、心の問題が生じる要因の調査・分析に基づき、職員のストレスに対処する能力の向上、管理監督者による支援体制の強化、相談窓口の多様化等を図り、重層的に予防・早期発見・早期対応ができる環境を整えていくとともに、円滑な職場復帰と再発防止の観点から職員を支援することが必要である。

学校現場においては、「こころのコンシェルジュ」による巡回相談や管理監督者の健康管理意識を高めるための研修を強化するなどの取組により、精神疾患による病気休職者は5年前の平成23年4月の55名から本年4月の32名へと減少しており、引き続き取組を進めていくことが必要である。

なお、長時間の時間外勤務により、心身の疲労が蓄積し、身体のみならず心の健康にも害を及ぼすことが懸念されることから、管理監督者は長時間勤務を行う者を的確

に把握し、面接指導等適切な措置を講じることにより、職員の心身の健康保持に努める必要がある。

特に、平成28年熊本地震など不測の事態に伴い発生する業務に対応する職員については、産業医の面談等により健康管理に十分留意する必要がある。

#### (5) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント等のハラスメントは、職場内秩序を乱し、業務運営に支障を生じさせる要因となり得るだけでなく、職員の人格や尊厳を傷つける行為であり、職員の勤務環境や健康が害される原因となるものである。

任命権者においては、研修等を通じたハラスメント防止に関する意識啓発やきめ細かな相談対応など、引き続き発生防止と排除のための取組を進め、良好な勤務環境の確保に努めていく必要がある。

育児・介護休業法等の改正により、民間においては、来年1月から、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚による嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主に新たに義務付けられることとなっている。このことを踏まえ、本県においても同様の防止策が講じられるよう所要の措置を講じる必要がある。

また、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっているが、性的指向や性自認をからかいの対象とする言動等もセクシュアル・ハラスメントに当たることから、研修会等の機会を活用するなどして職員に対して周知を図っていく必要がある。

#### (6) 公務員倫理の保持

県民中心の県政を推進する上では、県民の信頼を確保することが最も重要であり、職員は、常に公務員としての自覚と節度を保ちつつ、勤務時間の内外を問わず、信用を失墜することのないように自戒する必要がある。

任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、引き続き、職場での指導や研修などを通じて職員への法令遵守及び服務規律の徹底を図る必要がある。

また、職員においては、県職員であることを常に自覚し、県民全体の奉仕者として、高い倫理観・使命感を保持するとともに、厳正な服務規律の下で、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要である。

## (7) 雇用と年金の接続

平成25年4月から公的年金の報酬比例部分に係る支給開始年齢の段階的な引上げが始まり、60歳定年制度のままでは、定年退職後、公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、国家公務員については、平成25年3月の閣議決定により、当面、再任用制度の仕組みを活用し、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。

本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっては、昨年12月の閣議において、引き続き、定年退職する職員を再任用することにより対応することが適当との考えが示された。また、今後、再任用職員の増加が見込まれることを踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組むこととされた。

本県においても、国家公務員と同様に再任用制度の仕組みを活用しているところであるが、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられたことにより、再任用を希望する者が一段と増加するとともに在職期間も更に長期化することが見込まれる。

任命権者においては、引き続き、本県におけるこれまでの再任用の状況を検証しながら、再任用職員の職域開拓を一層進めるとともに、職員が働きがいを実感でき、長年培ってきた能力と経験を十分に発揮できる人事管理及び再任用制度となるよう取り組む必要がある。

## 9 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

職員の使命は、県民の期待と信頼に応えることであり、常日頃の業務に真摯に取り組むことはもちろんのこと、特に大規模災害等の発生時においては、熱意や使命感を持って対応することが求められている。平成28年熊本地震による災害では、全庁を挙げて多くの職員が昼夜を分かたず災害対応に全力で取り組むとともに、この地震で大きな被害を受けた熊本県における避難所の運営や役場機能の復旧等、現地での支援にもあたるなど、大いに奮闘したところである。今後も引き続き、この災害からの復旧、復興に全力で取り組むことが求められている。



さらに、職員は、県民中心の県政の基本に立った「安心・活力・発展」の大分県づくりを更に推進するため、昨年10月に策定された長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」の着実な実行に尽力するなど、それぞれの職場において、高い士気を持って困難な諸課題に粘り強く取り組んでいる。

人事委員会の勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与を支給することは、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、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

## 別記

### 人事院の報告及び勧告並びに意見の申出の概要

#### 【職員の給与に関する報告及び勧告】

##### ○ 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(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

###### 給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

##### 1 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応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

##### 2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、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の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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、これまでのような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

##### 1 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率87.7%)

〈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 708円 0.17%〔行政職(一)…現行給与410,984円 平均年齢43.6歳〕  
〔俸給448円 本府省業務調整手当206円 はね返し分(注)54円〕

(注) 俸給等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 4.32月（公務の支給月数 4.20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、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ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) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

### (3) 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 4.20月分→4.30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           |
|-----------|--------------|----------------|
| 28年度 期末手当 | 1.225月（支給済み） | 1.375月（改定なし）   |
| 勤勉手当      | 0.80月（支給済み）  | 0.90月（現行0.80月） |
| 29年度 期末手当 | 1.225月       | 1.375月         |
| 以降 勤勉手当   | 0.85月        | 0.85月          |

[実施時期]

・月例給：平成28年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の改正等

### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

### 2 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成29年4月1日から段階実施）

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円）

- ・ 本府省課長級（行（一）9・10級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級（行（一）8級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

### 3 専門スタッフ職俸給表4級の新設（平成29年4月1日実施）

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇給号俸数は1号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

### 4 その他

#### (1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

#### (2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

#### (3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

【国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告】

#### ○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

## 1 改正概要

### (1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

### (2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

### (3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

## 2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

## 3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

## 【公務員人事管理に関する報告】

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面で

も引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラを防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援