

人委第 800 号
令和2年10月28日

大分県議会議長 麻生 栄作 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項及び第14条第2項の規定に基づき、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。

別紙第1

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）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年大分県条例第42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「令和2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15,146人であり、その平均年齢は43.4歳、性別構成比は男性60.8%、女性39.2%、学歴別構成比は大学卒84.2%、短大卒4.0%、高校卒11.7%、中学卒0.1%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は4,260人であり、その平均年齢は42.4歳、性別構成比は男性69.3%、女性30.7%、学歴別構成比は大学卒71.9%、短大卒5.4%、高校卒22.7%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)、教育職(二)及び特定任期付職員の9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が352,557円となっており、教育職員、警察官等を含めた職員全体の平均給与月額は379,950円となっている。

(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人以上の県内の393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142の事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、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民間企業における給与改定の状況等について調査した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、公務と類似すると認められる職務に従事する事務・技術関係22職種及び研究員、教員等32職種について、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している。

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) 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25.6%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は10.9%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	ベース改定の慣行なし
係 員	25.6	10.9	—	63.4
課 長 級	20.6	10.3	—	69.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定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88.5%となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は14.4%、減額となっている事業所の割合は12.8%となっている。

表2 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	88.5	88.5	14.4	12.8	61.3	—	11.5
課 長 級	81.1	81.1	11.7	8.2	61.2	—	18.9

(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改定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) 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3に示すとおり、年間で所定内給与月額 of 4.45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(4.50月)が民間事業所の特別給を0.05月分上回っていた。

表3 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)	315,648 円
	上 半 期 (A 2)	315,169
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	671,904 円
	上 半 期 (B 2)	730,592
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.13 月分
	上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.32
	年 間	4.45 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月までの期間をいう。
備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

(2) 月例給

本県では、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給与額を対比させ、精密に比較を行ってきている。

本年においても、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に基づき、4月分の給与について職員給与と民間給与の較差を算出することとする。

4 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月における全国及び大分市の消費者物価指数は、それぞれ昨年4月に比べ0.1%及び0.4%上昇している。

また、本委員会が総務省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138,070円、157,150円、176,200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 職員と国家公務員との比較

総務省の平成31年地方公務員給与実態調査（平成31年4月1日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表(-)の適用を受ける職員）の平均俸給月額を100とし、これに相当する県職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、99.4となっている。

6 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年10月7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。

7 本年の給与の改定

職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件は、以上のとおりである。

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、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0.05月分上回っていた。

人事院においては、国家公務員の特別給の支給月数を引き下げよう勧告しており、他の都道府県においては、特別給に係る民間の年間支給割合との均衡並びに人事院の報

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、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情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。

なお、月例給については、前記3(2)の方法により算出した民間給与との較差等を考慮して、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(1) 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0.05月分引下げ、4.45月分とする必要がある。

また、支給月数の引下げ分は、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期末手当から差し引くこととし、本年度については12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては6月期及び12月期における期末手当が均等になるように支給月数を定める必要がある。

なお、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下げる必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体は、少子高齢化の著しい進展とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の拡大により顕在化した課題やこれにより生ずる大きな変化に直面している。現下の厳しい社会経済情勢においては、高度化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応するとともに、感染症に伴う変化を取り入れ、リスクに強い強靱性と柔軟性を高めていくことが求められている。

このような中、将来にわたって行政サービスの質を高く維持し、さらに向上させるとともに、「新たな日常」を実現するためには、新しい働き方やA I、R P Aなど新技術の活用及び行政のデジタル化を加速させるための環境整備に併せて、時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する人材の育成が必要である。加えて、全ての職員がもてる能力を十分に発揮できるよう、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を引き続き、推進していくことが極めて重要となる。

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、中・長期的な視点を踏まえ、時代にかなった人事施策の策定・推進に取り

組んでいくことが肝要である。

※RPA (Robotic Process Automation) : PC操作をソフトウェアのロボットに記録し、自動化することにより、ホワイトカラー業務を効率化する仕組み

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、平成28年4月から、人材育成の観点も踏まえ、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として人事評価を活用することにより、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図っているところである。

任命権者においては、職員一人ひとりの能力や職務上の成果を公正・公平に評価した上で、個々の職員のモチベーションを高め、組織全体の活性化につなげていくため、評価結果を任用や給与等に十分に活用することを通じ、人材育成につなげていくことが重要である。あわせて、人事評価制度を適正に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の充実などに取り組んでいく必要がある。

なお、男女を問わず育児や介護等の事情を抱えた職員が増加していることに加え、感染症拡大を防止するための「新たな日常」においては、長時間労働の是正や育児・介護に係る休暇・休業等の取得、時差通勤、テレワークなど多様で柔軟な働き方が必要とされている。このような中、管理監督者をはじめ職員の意識改革をより一層進めるとともに、能力・実績の評価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、職員として求められる能力や姿勢などに照らして人事評価制度を的確に運用することが求められる。

本委員会としても、地方公務員法の趣旨を踏まえ、引き続き、任命権者における取組や運用の状況を注視していく。

また、国では公務員の定年引上げに向けた取組として、働き方など時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等を検討することとしており、その検討状況に留意する必要がある。

(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迅速かつ的確に対応し、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し、変化する社会

に対応できる多様で有為な人材の確保が重要である。

しかしながら、公務員採用試験の応募者数は、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等との競合等を背景に減少が続いており、技術系職種を中心として人材の確保が極めて厳しい状況にある。

本委員会では、任命権者と連携して、ホームページなどによる情報発信の強化や県職員採用募集ガイダンス等を充実させ、大分県職員として働くことの魅力や働きがい幅広く伝えることにより受験者の確保に努めている。加えて、民間に流れている多くの人材の中からも多様で有為な人材の確保に向けて、教養試験について民間企業で導入実績の多い試験を取り入れた特別枠試験を早期に行うなどの新たな試験方法の実施や、人物重視の採用試験に取り組んでいるところである。

引き続き、優れた資質・能力をもった人材を幅広く積極的に確保するため、採用試験の見直しなどに取り組んでいくこととする。

障がい者雇用については、昨年の障がい者を対象とした採用選考試験から、障がいの種類や程度による制限を撤廃し、身体障がい者に加えて知的障がい者及び精神障がい者も受験可能とするほか、年齢制限の緩和等を行ったところである。また、教育委員会においては、特別支援学校卒業生のトライアル雇用など、障がい者雇用の取組を進めているところである。

また、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（令和元年法律第36号）を踏まえ、任命権者においては、本年4月に障害者活躍推進計画を策定し、障がいのある職員一人ひとりが、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、取組を進めることとしている。

任命権者においては、障害者活躍推進計画や「障がい者雇用率日本一」を目指す県の方針等を踏まえ、障がい者雇用に係る取組について検証し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要である。とりわけ、障がいのある職員が個々の能力を活かし、意欲をもって働くことのできる職場環境の整備が必要である。

イ 政策県庁を担う人材の育成

長期総合計画「安心・活力・発展プラン2015」及び大分県版地方創生の着実な推進に向けては、職員一人ひとりが政策・改革の主体となる政策県庁の実現が重要である。

任命権者においては、職員本人の適性や多様な働き方に対応したキャリア形成を支援する観点を踏まえ、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）と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（O f f – J T）を適切に組み合わせながら、職員が意欲をもって職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、各職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要である。さらに、管理監督者には、職員との人事評価面談等の機会を捉え、職員一人ひとりの状況に応じたきめ細かな指導を行いながら、育成の方向性やキャリア形成について話し合うことが重要であることから、人材育成における自らの責務や役割を認識させることが必要である。

職員においても、将来のキャリアプランをイメージしつつ目標を設定し、時代に応じた専門知識や課題解決能力などを向上させるため、主体的に日々の業務や研修等に取り組むことが重要である。

ウ 女性職員の活躍推進

職員に占める女性職員の割合が年々増加傾向にある中、任命権者においては「大分県女性職員活躍推進行動計画（H28～R2年度）」に基づき、管理職における女性割合の引上げなどを目標に掲げて、人材育成、人事配置・登用、働きやすい職場環境づくりなど、女性の活躍推進に向けた取組を行っている。

今後も、行動計画に掲げられた数値目標の達成に向けて、女性職員が働きがいをもって活躍できる環境整備に努めるとともに、あらゆる分野でその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を更に積極的に行う必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

社会全体においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）に基づき、長時間労働の是正等を着実に進めるとともに、感染症への対応として広まったテレワーク等の新たな働き方やワーク・ライフ・バランスへの取組の流れを活かし、時間や場所にとらわれず、より効率的で成果が的確に評価される働き方の実現に向け、取組を加速させることが求められている。

本県においても、行政ニーズが高度化・多様化する中、限られた職員数で課題に的確かつ効率的に対応するため、育児・介護等の事情を抱えた職員を含めた全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮し、生き生きと働くことができるよう勤務環境の整備を行い、働き方の見直しを進めることが重要である。

なお、社会全体においてデジタル化が求められている中、本県では多様化・高度化する県民ニーズに対応できる電子県庁の実現に向け、先端技術を積極的に活用し、よりきめ細やかで効率的な行政事務を実現するため、第3次大分県電子県庁高度化指針

(案)の策定等を行っているところであり、働き方改革の観点からも行政のデジタル化を加速させていくことが必要である。

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持、仕事と家庭生活の両立や職員が意欲をもって生き生きと働くことのできる環境整備、さらには人材確保の観点から、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、任命権者において、長時間労働の是正に向けた職員行動指針を策定するとともに、勤務時間管理システムやタイムレコーダーを活用した時間外勤務の適正管理や、柔軟な働き方を推進するための在宅勤務や時差通勤制度の推奨、サテライト・オフィスの活用などの取組が進められている。一方、民間企業や国、他の地方公共団体においては、民間労働法制の改正や感染症に伴う新しい働き方に対応するため、長時間労働の是正に向けた取組を加速させることが想定され、本県においてもより一層、実効性ある取組を推進することにより働き方改革を後押しすることが強く求められている。

このため、任命権者においては、業務量の削減や事務事業の見直しに加え、AIやRPAなど新しい技術を活用した業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努めるとともに、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境の実現に向け、強い取組姿勢をもって業務の合理化・効率化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、日頃から職員と気軽にコミュニケーションを取り合える関係づくりに努め、職員が相談しやすい明るく風通しの良い職場づくりに取り組むことが重要である。また、常に職員への目配り・気配りを行いながら職員の勤務時間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、業務の平準化に努めることが必要である。とりわけ、所属長は自らが働き方改革の先頭に立って、業務の削減や効率化に取り組むなど職場におけるマネジメントに一層努め、時間外勤務の縮減とともに、年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組む必要がある。

職員においては、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、常に業務改善の意識をもって、計画的な時間配分に努めながら、効率的・効果的に業務を遂行することが求められる。

今後ともそれぞれが、主体的に時間外勤務を縮減する意識をもつとともに、その実現に一丸となって不断の努力をしていくことが重要である。

なお、年次有給休暇については、全職種の平均取得日数が昨年は12日1時間で、

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく「大分県特定事業主行動計画（第4期）」に掲げる15日の目標には及んでいない状況にある。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。

本委員会としても、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律及び昨年12月における公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（昭和46年法律第77号、以下「給特法」という。）の一部改正の趣旨に則り、労働基準監督機関としての役割を適切に果たす必要があることから、時間外勤務命令の上限に係る運用状況等を把握するため、事業所実態調査を充実させるなど、引き続き、長時間労働の是正に向けた取組を進めていく。

イ 学校現場における教職員の負担軽減

国は、学校における働き方改革を推進するため昨年12月に給特法の一部改正を行い、業務量の適切な管理など教育委員会が教育職員の健康・福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を文部科学大臣が定めるものとすることや、長期休業期間中における休日のまとめ取りを可能とするための一年単位の変形労働時間制について定めたところである。この法改正を受けて、本年1月に文部科学省が発出した指針においては、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」として、勤務時間管理の対象とすることや、時間外在校等時間の上限時間を月45時間以内、年間360時間以内とすること、教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の在校等時間の上限等に関する方針を教育委員会規則等において定めることなどを求めている。

また、文部科学省は本年7月、学校及び教師が担う業務の明確化・適正化を行うことにより教諭等が専門性を発揮し本来の職務に集中できるよう、教育委員会に対して、教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例を活用した関係規定の整備等について通知したところである。あわせて、一年単位の変形労働時間制の活用にあたっての労働日数に係る限度や、教育職員のサービスを監督する教育委員会等が講ずべき措置について、省令及び指針の整備を行ったところである。

本県においては、給特法の改正等を踏まえ、学校職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例の施行規則（昭和32年大分県教育委員会規則第3号）の一部改正や、県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針を定めたところである。

引き続き、学校における働き方改革を後押しするため、文部科学省の通知等を踏まえ、任命権者においては、マネジメント能力を高める研修の充実等により、教職員の働き方を変えていく意識を管理職に強くもたせるとともに、「チーム学校」の推進や適切な部活動の運営及びICTの活用による業務改善などの教職員の負担軽減に係る取組について、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、積極的に取り組んでいく必要がある。

ウ 仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護の事情を抱えた職員が意欲をもって職務に従事し、能力を最大限に発揮できるよう、職場全体において、仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め育児休業や部分休業などの両立支援に係る制度が適正に活用されるよう支援していくことが、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も重要である。

本県においては、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、在宅勤務制度等、多様な両立支援制度が導入されており、本年3月には「大分県特定事業主行動計画（第4期）」を策定し、男性職員の育児休業取得率を政府目標の13%以上とすることなどを目標に取り組んでいるところである。なお、平成30年度における男性職員の育児休業取得率は、知事部局等で5.8%、教育委員会が3.7%、警察本部で0%となっており、国家公務員（12.4%）や民間企業（6.16%）と比べ低い状況にある。

任命権者においては、所属長にマネジメント力を発揮させることにより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、行動計画に掲げられた数値目標の達成に向けて、より一層、男性職員の育児休業に係る取得促進などの取組を進めていく必要がある。

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必要がある。

エ 会計年度任用職員の勤務環境の整備

本年4月から、会計年度任用職員の任用等について整備する地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）に基づき、本県においても会計年度任用職員制度の運用が開始されたところである。

任命権者においては、会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続

き、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要である。

(4) 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとって大切なことであり、また、職員が安心して公務に専念し、そのもてる能力を十分に発揮するためにも重要である。任命権者においては、定期健康診断後の事後指導や長時間勤務者に対する健康管理、ストレスチェックの拡充やカウンセリング相談など様々な健康管理対策に取り組んでいるところである。

定期健康診断の結果をみると、知事部局、教育庁及び県立学校の職員においては、50歳台職員の有所見（「要経過観察」以上）率の割合が約90%と高いことに加え、20歳台職員の有所見率も50%から60%程度で推移しており、若年層にも配慮したセルフケア力の強化と職場における支援体制を充実させることが、ますます重要になっている。

また、本年4月におけるメンタルヘルスの不調による病気休職者は、知事部局では、近年増加傾向にあったが、昨年の24名から14名へと減少した。一方、近年減少傾向にあった学校現場では、昨年の26名から35名へと増加している。任命権者においては、心の問題が生じる要因の調査・分析をそれぞれ詳細に行い、より一層、職員のストレスマネジメント力の向上、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。

とりわけ、長時間の時間外勤務により、心身の疲労が蓄積し、職員の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、任命権者においては、職員の勤務実態を把握し、やむを得ず長時間勤務を行った者に対しては、産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講ずる必要がある。特に、感染症の拡大防止や、異常気象に伴う大規模災害等への対応業務に関わる職員については、長時間勤務となることが想定されるため、十分な配慮が必要である。

なお、職員の疲労蓄積を防止するための勤務時間制度の弾力化については、職員の健康確保や柔軟な働き方の観点から、国や他の都道府県における検討状況に留意する必要がある。

また、衛生委員会等を活用し、長時間労働や健康管理対策など幅広く議論することで、快適な職場環境の実現と職場における職員の安全や健康の確保に努める必要がある。

本委員会としても、労働安全衛生法令に係る改正の趣旨等を踏まえ、任命権者と連携しながら、労働安全衛生に関する取組を進めていく。

(5) ハラスメントの防止

職場のハラスメント（性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動を含めたセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等）は、ハラスメントを受ける職員の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、周囲の職員にも精神的苦痛を与えるなど人権に関わる許されない行為であり、さらには、職員の能力発揮を妨げ、職場内秩序を乱し、業務運営に支障を生じさせる行為であることから、職員の利益と職場環境を保護する観点から防止されなければならないものである。

とりわけ、パワー・ハラスメントについては、昨年6月における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）の改正により、事業主に対しパワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等が求められ、また、国家公務員においては、本年4月の人事院規則に係る整備により、各省各庁の長の責務としてパワー・ハラスメントの防止や被害者の救済等に関する措置等が求められることとなった。

任命権者においては、民間企業や国等の動向も踏まえながら、様々なハラスメントの防止について、研修等を通じた積極的な周知啓発や相談に適切に対応できる体制の整備など、引き続き、発生の予防・迅速で適切な措置・再発防止のための取組を進め、職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な職場環境の確保に努めていく必要がある。

(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、より一層、職場での指導や研修などを通じて、職員へ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、県民全体の奉仕者であることを常に自覚し、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、厳正な服務規律の下で、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要である。

(7) 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

少子高齢化の急速な進展と若年労働力人口の減少が続く中、働く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となっている。さら

に、公務においては高度化・多様化する行政ニーズに的確かつ持続的に対応していくため、知識、技術及び経験等の豊富な高齢層職員を最大限に活かすことが必要とされている。

このような中、国は本年3月に、国家公務員の定年年齢を令和4年度から段階的に引き上げる等を内容とする国家公務員法等の一部を改正する法律案を国会へ提出した。また、同法律案と同日に国会へ提出された「地方公務員法の一部を改正する法律案」においては、国家公務員と同様に、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）、定年前再任用短時間勤務制等を新たに設けることとされている。

なお、地方公務員の定年は、地方公務員法において、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされている。

任命権者においては、定年の引上げに関して、同法律案を踏まえつつ、国の動向等にも留意しながら、本県の実情を踏まえて所要の検討を進める必要がある。あわせて、職員のモチベーションを維持しつつ、全ての職員が働きがいを実感でき、その能力及び長年培ってきた経験を活かすことができるよう、引き続き、採用から退職に至るまでの人事管理制度について取り組むことが重要である。

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、特に災害などの不測の事態が生じることの多い昨今は、一層の熱意や使命感をもって、迅速かつ的確に対応することが求められている。

このような中、職員は、新型コロナウイルス感染症や近年頻発する自然災害への突発的な対応業務にも精力的に従事するとともに、常日頃から県民中心の県政を基軸とした「安心・活力・発展」の大分県づくりを更に推進するため、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、高い士気をも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の概要

【職員の給与に関する報告及び勧告】

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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
- ・ 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

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈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 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合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

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職（一）…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〔対前年 △2,255円、△0.2歳〕

【公務員人事管理に関する報告】

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要

柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。

公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 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、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に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
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討