

人委第 910 号
平成27年10月7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。

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）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係る民間の給与、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27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15,600人であり、その平均年齢は44.5歳、性別構成比は男性62.6%、女性37.4%、学歴別構成比は大学卒83.9%、短大卒4.2%、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は4,221人であり、その平均年齢は42.9歳、性別構成比は男性72.6%、女性27.4%、学歴別構成比は大学卒70.3%、短大卒5.4%、高校卒24.3%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が361,565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394,586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、昨年は、民間事業所における賃金引上げの動き等を反映して、7年ぶりに年間給与が増加となった。

なお、昨年の引上げ後の年間給与は、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14.6%の減少、行政職課長補佐級（50歳・配偶者・子2人）で20.1%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144の事業所を対象に「平成27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4,847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17.5%、高校卒で15.3%となっており、初任給の平均額は、大学卒で185,935円、高校卒で154,350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32.1%、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	32.1	6.1	0.0	61.8
課長級	23.2	6.5	0.0	70.3

(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88.2%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25.5%、減額となっている事業所の割合は4.4%となっている。

表2 民間における定期昇給の状況

(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	89.5	88.2	25.5	4.4	58.3	1.3	10.5
課 長 級	79.9	77.9	23.5	4.6	49.8	2.0	20.1

(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給与額を対比させ、精密に比較を行った。

なお、本年は、知事部局等の定期人事異動が5月に実施されており、職員の給与実態をより正確に反映させる観点から、当該人事異動後の職員給与を用いて民間給与との比較を行った。

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1,959円(0.53%)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 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
370,206円	368,247円	1,959円 (0.53%)

(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ース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 of 4.20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(4.10月)が民間事業所の特別給を0.1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)	322,322 円
	上 半 期 (A 2)	321,934
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	666,716 円
	上 半 期 (B 2)	684,633
特別給の支給割合	下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.07 月分
	上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.13
	年 間	4.20 月分

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27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、4.10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0.6%、大分市では0.5%それぞれ上昇している。

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172,340円、196,160円、219,960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の概要

人事院は、本年8月6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、一般職の職員の勤務時間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。

6 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1,959円(0.53%)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0.1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2,500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。

地域手当及び単身赴任手当については、人事院の報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。

本年は、大半の職員が、国家公務員の俸給表水準の引下げに準じて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を受けており、給料表の引上げ改定を行っても、多くの職員に実際に支給される額は増加しないため、民間給与との較差がなお残

ることとなる。このことについて、地方公務員法の趣旨を踏まえ、他の都道府県の動向等を考慮しながら慎重に検討を行った結果、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ところである。

なお、当該経過措置額の段階的な解消によって生じる影響に対しては、引き続き諸情勢を総合的に勘案し、対応を検討する必要がある。

(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、4.20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28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

昇給制度及び勤勉手当制度における勤務実績の反映については、昨年5月に公布された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。以下「改正地方公務員法」という。）の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

7 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体には、限られた人的資源を活かし、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、将来にわたって能率的で活力のある組織を確保するため、職員の年齢・男女構成の変化や働き方に対する意識の変革などに応じて柔軟に対応していかなければならない。

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・実績に基づく人事評価制度への対応

地方公務員に高度で多様な行政課題に効率的かつ効果的に対応していく能力が求められている中、昨年5月に改正地方公務員法が公布され、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、地方公共団体において人事評価制度を導入することが義務づけられ、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ものとされた。

本県においては、これまでも適切な人事評価制度の導入に向けた取組が進められてきたが、改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員一人ひとりがやりがいとやる気を持って仕事に取り組めるよう、国及び他の都道府県の運用状況や本県における評価制度の実施状況を検証するとともに、人事評価を行う評価者に対する研修を充実させその育成を図ることにより、客観的で公正性や透明性が高く、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。

(2) 人材の確保と活用

ア 多様な有意の人材の確保

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な有意の人材の確保が重要である。

多様な有意の人材を確保するためには、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が、公務を取り巻く状況が厳しさを増している中で、民間企業が採用を拡大していることや、受験年齢人口が減少傾向にあることなどにより、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、多様な有意の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年度から大分県職員採用上級試験に社会人経験者の試験区分を設け、民間企業等における社会人経験により培われた広い視野等を持った人材の確保を図っているところであるが、対象とする職種の拡大など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していく必要がある。

イ 政策県庁を担う人材の育成

本県では、平成24年1月に見直した長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」に掲げる政策の実現を下支えするために、平成24年3月に「大分県行財政高度化指針」を策定し、県民への行政サービスの高度化や政策県庁の実現、職員的能力向上の推進を図ることとしている。

知事部局においては、この指針に基づき職員的能力向上等の取組を推進する中で、専門性を高めるための専門研修の充実、マネジメント能力向上のための全所属長を対象とした研修の実施、キャリア開発プログラムの運用など各種の取組を進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。

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、人事評価にかか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

男女共同参画社会の実現に向けて、男女を問わず職員にキャリア形成のチャンスが平等に与えられる適材適所の人事配置・登用を積極的に行うことが求められており、本年9月には、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が公布されたところである。

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へ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。

今後は、同法の定めに応じた取組を進め、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) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた勤務環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの推進は、本県においても極めて重要な課題である。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて勤務環境の整備を進めることは、職員の心身両面にわたる健康の保持や公務能率の向上のみならず、優秀な人材の確保・定着に資するとともに、女性職員の登用を更に進めていく観点からも重要であり、より積極的な取組が求められる。

人事院は、本年、より柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制を拡充するよう勧告を行うとともに、テレワークの推進についても引き続き検討を進めることとしており、任命権者においては、その動向を注視する必要がある。

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、若手職員を中心としたプロジェクトチームによる公務能率向上に向けた提言を受けての新たな取組の検討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る。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、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、部下職員の勤務時間の実態や業務量等を的確に把握し、負担の平準化に努めるとともに、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ことが求められる。さらには、時間外勤務を命じていない

職員には退庁を促すなど、管理監督者としての責務を改めて自覚する必要がある。また、部下職員においては、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。

学校現場における時間外勤務の縮減については、「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」が、現場教職員との意見交換等を通じて実態把握に努め、新たな負担軽減を盛り込みながら改訂を続けている「学校現場の負担軽減ハンドブック」を活用し実践するなど、業務の簡素化や効率化が進められてきたところである。近年の社会情勢や子どもの変化等を背景として、教育を取り巻く環境が変化し、様々な教育課題が生じていることから、今後も学校現場の実態を踏まえながら、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20年以降平成24年（11日 1時間）まで漸増し改善の傾向が見られていたが、平成25年は10日 4時間、昨年は10日 3時間と減少してきている。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、職員に積極的な取得を促すような取組を行うとともに、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 仕事と育児・介護の両立支援

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が、引き続き人事院において、民間の状況、公務運営への影響等を精査しつつ、育児・介護のための両立支援策等の拡充について検討が進められることから、その動向を注視する必要がある。

一方で、「大分県特定事業主行動計画（後期）」において、男性職員の育児休業等の取得率を昨年度に100%にすることを目標に取り組んできたところであるが、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61.1%、警察本部で57.4%となっており、目標には及ばなかった。

任命権者においては、平成31年度に男性職員の育児休業等取得率100%達成を目標とした「大分県特定事業主行動計画（第3期）」を本年6月に策定し、所属長の更なるマネジメントの下、子育てをしやすい職場環境を整えるための取組を計画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40歳台と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。

身体の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、医療機関で受診することを勧奨しているところである。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が大幅に減少し、効果が現れてきているため、引き続き取組を進めていくことが必要である。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）により、事業者が常時使用する労働者に対して医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に応じて本人からの申出による面接指導の実施を義務付けること等を内容とするストレスチェック制度が創設されたことから、任命権者において所要の対応を検討する必要がある。

なお、長時間の時間外勤務に従事する職員に対しては、心身の疲労が蓄積し健康を損なうことが懸念されることから、管理監督者は特に配慮することが必要である。

(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。

(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。

また、平成26年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）の附則では、政府は平成28年度までに人事院の意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされ、人事院においても、平成28年度の年金支給開始年齢の引上げを見据え、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう引き続き必要な対応を行っていくこととしている。

本県においても、雇用と年金の接続のため、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、平成28年度に公的年金の報酬比例部分に係る支給開始年齢が62歳に引き上げられることにより、再任用を希望する者が増加することが見込まれる。

任命権者においては、引き続き、国家公務員に係る検討状況を注視するとともに、再任用職員の増加に備えて本県におけるこれまでの再任用の状況を検証しながら、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職務執行の中で本格的に活用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。

(8) 退職管理の適正の確保

改正地方公務員法において、地方公務員について、再就職者による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に必要な措置を講ずるものとされた。

任命権者においては、これまでも退職者の再就職先の公表等を行い、職員の再就職について透明性、公正性、公平性の確保を図ってきたところであるが、改正地方公務員法の趣旨も踏まえ、平成28年4月の同法の施行に向けて対応を行うことが必要である。

8 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。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、職員は、本年度に目標年度を迎えた長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」を着実に実行し、各分野で実績を上げてきた。さらに、本格的な人口減少社会の到来やグローバル化の進展等により本県を取り巻く環境も大きく変化し、また、国及び地方にとって地方創生が大きな課題となっている。このような情勢の下、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、組織を挙げて英知を結集した新たな長期総合計画の策定に取り組むなど、職員は、それぞれの職場において、高い士気と使命感を持って日々諸課題に取り組んでいる。

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】

○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（0.36%）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地域手当の支給割合を引上げ
- 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

給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・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 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12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査（完了率87.7%）

〈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 1,469円 0.36%〔行政職(-)…現行給与408,996円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給280円 地域手当1,156円 はね返し分(注) 33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 4.21月（公務の支給月数4.10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(-)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定（平均改定率0.4%）

② その他の俸給表

行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 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

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

(ボーナス)

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20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
27年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.75 月 (支給済み)	0.85 月 (現行0.75月)
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80 月	0.80 月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

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、その在り方について必要な検討

III 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

【職員の勤務時間に関する報告及び勧告】

○勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充
(平成28年4月実施)

- ・フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯（コアタイム）等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間開設定
- ・育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

【公務員人事管理に関する報告】

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応