

人委第760号

平成25年10月2日

大分県議会議長 近藤和義 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について

地方公務員法第8条第1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のとおり報告します。

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係る民間の給与並びに生計費その他の諸条件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25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15,650人であり、その平均年齢は44.6歳、性別構成比は男性63.3%、女性36.7%、学歴別構成比は大学卒83.6%、短大卒4.3%、高校卒12.1%、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には4,219人であり、その平均年齢は43.2歳、性別構成比は男性74.4%、女性25.6%、学歴別構成比は大学卒70.2%、短大卒5.2%、高校卒24.6%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369,318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399,701円となっている。

行政職給料表適用職員について、給与構造改革が実施された平成18年と本年4月における平均年齢及び平均給与月額を比較すると、平均年齢は0.2歳低下し、平均給与月額は28,695円（約7.2%）減少している。

また、平成11年以降における職員給与は、民間給与の厳しい状況等を反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少（平成11年～平成15年、平成17年、平成21年、平成22年及び平成23年）又は据置き（平成16年、平成18年、平成20年及び平成24年）が続いている。

年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成25年について、職員のモデル例により年

間給与を比較してみると、行政職係長級（40歳・配偶者・子2人）で約15.4%、行政職課長補佐級（50歳・配偶者・子2人）で約21.4%それぞれ減少している。

（参考資料 1 職員給与関係 参照）

なお、本年4月における職員の給与は以上のとおりであるが、職員の給与の特例減額に関する条例（平成25年大分県条例第28号。以下「特例減額条例」という。）により、本年7月1日から平成26年3月31日までの間、職員の給料月額、その額に職級等に応じて定める9.72～3.72%の範囲内の率を乗じて得た額が、また、管理職手当は、その月額に10%を乗じて得た額が減額されている。

2 民間の給与

本委員会は、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の414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145の事業所を対象に「平成25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5,356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調査した。また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、従来、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象産業としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。これに伴い、調査の対象となった事業所は、昨年比で47増加している。

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) 初任給の状況

回答を得た民間事業所（以下「民間事業所」という。）のうち、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19.7%、高校卒で10.7%となっており、初任給の平均額は、大学卒で182,923円、高校卒で145,511円となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

(2) 給与改定の状況

表1に示すとおり、民間事業所のうち、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7.5%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は16.4%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	ベア慣行なし
係 員	7.5	16.4	1.4	74.8
課 長 級	6.6	17.1	1.1	75.2

(注) 四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

また、表2に示すとおり、民間事業所のうち、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は、77.9%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：%)

役職段階 \ 項目	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	84.2	77.9	18.4	6.1	53.4	6.4	15.8
課 長 級	74.7	69.5	15.8	6.4	47.3	5.2	25.3

(注) 1 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。

2 四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

(3) 雇用調整の実施状況

表3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は20.1%となっている。また、雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制(12.6%)、一時帰休・休業(6.8%)、残業の規制(6.5%)となっている。

表3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	12.6
転籍出向	2.9
希望退職者の募集	1.1
正社員への解雇	1.1
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.2
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.9
残業の規制	6.5
一時帰休・休業	6.8
ワークシェアリング	0.7
賃金カット	0.6
計	20.1

- (注) 1 平成25年1月以降の実施状況である。
2 項目については、複数回答である。

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、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等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4に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均156円(0.04%)上回っている。

表4 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 (A) - (B)
376,328円	376,484円	△156円 (△0.04%)

- (注) 1 大分県の行政職の職員の給与と民間事業所における事務・技術関係職種の従業員の給与をラスパイル方式によって比較したものである。
2 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

なお、下記（参考）に示すとおり、本年7月から実施されている特例減額条例を本年4月の給与に適用させたものと仮定した場合の推計値に基づいて比較を行ったところ、職員給与が民間給与を1人当たり平均26,779円（7.66%）下回っている。

（参考）本年7月から実施されている特例減額条例を本年4月の職員給与に適用させたものと仮定した場合の推計値

民間給与 (A)	職員給与（減額後（推計）） (B)	較 差 (A) - (B)
376,328円	349,549円	26,779円（7.66%）

（注）1 大分県の行政職の職員の給与と民間事業所における事務・技術関係職種の従業員の給与をラスパイルズ方式によって比較したものである。
2 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

また、民間における家族手当及び住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、表5、表6に示すとおり、職員の扶養手当及び住居手当の現行支給状況とほぼ見合うものとなっている。

表5 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支 給 月 額
配 偶 者	13,502 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,308 円
配 偶 者 と 子 2 人	24,715 円

（注）家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

表6 民間における住宅手当の支給状況

支 給 の 有 無	事 業 所 割 合
支 給	51.9%
非 支 給	48.1%
借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上28,000円未満

備考 職員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、27,000円である。

(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7に示すとおり、所定内給与月額 3.93 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 (3.95) とおおむね均衡している。

表7 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)	324,896 円
	上半期(A2)	326,122
特別給の支給額	下半期(B1)	651,382 円
	上半期(B2)	629,998
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.00 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	1.93
	年間	3.93 月分

(注) 下半期とは平成24年8月から平成25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。

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 0.7% 、大分市では 0.8% それぞれ下落している。

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 $173,250$ 円、 $197,310$ 円、 $221,340$ 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 人事院の報告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、給与等に関する報告及び国家公務員制度改革等に関する報告を行うとともに、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

給与等に関する報告の骨子は、次のとおりである。(国家公務員制度改革等に関する報告の骨子及び一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律の制定についての意見の申出の骨子については、18～19ページに記載)

人事院の給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
- ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り

② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし

- ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

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

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査(完了率88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ペア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) 76円 0.02%

(給与減額支給措置による減額後) 29,282円 7.78%

〔行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳〕
(減額後)376,257円

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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

- 公務の支給月数(現行3.95月(減額前))は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定は行わない

・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
(参考)減額後の公務の支給月数3.56分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方
業務委託等により行政職（二）職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
 - * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
 - * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出（平成23年）に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

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。

本年は、特例減額条例により、7月1日から平成26年3月31日までの間、給与減額支給措置が講じられているが、県内事業所の民間給与と職員給与の比較については、給与減額支給措置実施前の4月分給与に基づいて行った。その結果、月例給については、前記のとおり、職員給与と民間給与がおおむね均衡していることが認められた。

また、特別給については、前記のとおり、民間の年間支給割合と職員の年間の平均支給月数はおおむね均衡していた。

さらに、人事院が国家公務員の月例給及び特別給の改定を行わない旨を報告していること及び他の都道府県においても人事院と同様の対応が多数であると見込まれること等の事情を総合的に勘案した結果、本委員会としては、職員給与の月例給及び特別給の改定を行わないことが適切であると判断した。

次に、給与構造改革における経過措置額の廃止等については、本県の状況に留意しながら、他の都道府県における見直し状況を踏まえ検討する必要がある。

通勤手当については、任命権者において旅費制度と一体的に見直す検討が行われているところであり、引き続き所要の検討を進める必要がある。

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、国における人事評価制度による評価結果の活用状況及び他の都道府県の運用状況等に留意しながら、引き続き検討を進める必要がある。

なお、人事院は、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく給与減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手するとしており、今後の国の動向や他の都道府県の対応等に留意する必要がある。

7 公務運営の改善に関する課題

(1) 能力・実績に基づく人事管理制度への対応

国においては、能力・実績に基づく人事管理の基礎になるものとして、平成21年度から能力及び業績評価による新たな人事評価制度が導入され、その結果は、任免、給

与及び人材育成に活用されてきたところである。

地方公共団体においても、多様な行政課題に効率的かつ効果的に対応していくことが求められている中、職員の士気を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図っていくためには、職員の職務遂行能力と勤務実績を的確に把握・評価し、その結果を任用、給与、人材育成等に適切に反映させる人事管理制度の構築が重要である。

本県においては、能力・実績に基づく人事管理制度に向けた取組が始められているが、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や他の都道府県の動向を注視するとともに、これまでの評価制度の実施状況を検証し、より一層、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努めていく必要がある。

(2) 人材の確保と活用

ア 多様な人材の確保

複雑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人材の確保が重要である。

多様な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、業績が回復傾向にある民間企業が採用を拡大させていることや、受験年齢人口の減少が見込まれていることなどにより、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、引き続き県職員採用募集ガイダンスの実施や、県内外の大学訪問を充実させることなどにより受験者確保に努めるとともに、多様な人材の確保に向けて、面接技法の向上を図るなど人物重視の採用にも取り組んでいるところである。

さらに、本県では、若手職員の視点から受験者確保対策などを検討する「若手職員による大分県職員魅力発信プロジェクトチーム」を設置したところであるが、今後も任命権者と連携し、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ていく取組を強化していく必要がある。

また、昨年度から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

持った人材を確保するために、上級試験に行政（社会人経験者）の試験区分を設けるなどの取組を始めたところであり、今後とも優れた資質・能力を持った人材を確保していくことが必要である。

なお、民間企業の就職活動時期については、平成27年度卒業・修了予定者からの後ろ倒しの検討が進められており、人事院においても国家公務員採用試験の日程などについて、今後の民間における就職活動後ろ倒しへの取組状況を見極めつつ、平成26年度の試験日程の発表とあわせて周知できるよう必要な検討を行っていくこととされている。本県においても、国や他の都道府県の状況等に留意しながら検討していく必要がある。

イ 政策県庁を担う人材の育成

県では、昨年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、昨年3月に「大分県行財政高度化指針」（以下「指針」という。）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、職員の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、指針に基づき職員の能力向上等の取組を推進する中で、特に専門性、マネジメント能力等の向上を図るため、専門研修の充実や全所属長を対象とした研修を実施する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」（以下「人材育成方針」という。）に沿って、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の向上、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、策定した指針や人材育成方針に基づき、職員の自己啓発を促すとともに、職場研修をはじめとする職員研修などを通じて、なお一層人材育成に努めていくことが重要である。

さらに、これからの政策県庁を担う若手職員の育成が重要な課題となっていることから、任命権者においては、人材育成の基本である職場研修（OJT）が効率的・効果的に行われるよう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、職場全体で若手職員を育てるという意識を醸成していくことが必要である。

ウ 女性職員の育成・登用

複雑・多様化する行政需要に幅広く対応し、きめ細かな行政サービスを提供していくためには、男女それぞれの意識や立場を取り入れながら、施策・事業を構築していくことが求められている。

また、本県の行政職に占める女性職員の割合を10年前の平成15年度と比較すると、21.1%から25.6%に増加しており、役付職員（係長級以上）に占める割合も14.8%から21.0%に増加しているが、今後の県政の運営においては、女性職員を積極的に育成・登用し、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。

これまでも女性職員については、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、メンター制度や相談窓口の活用、女性職員間の情報交換等を目的としたセミナーの開催など、その育成に積極的に取り組んできたところであるが、引き続き、出産や育児といった家庭生活の負担を抱える女性職員も、キャリア形成の機会を失うことなく、意欲を持って仕事に取り組むことができるよう職場環境の整備に努めるなど、女性職員の育成・登用を進めていく必要がある。

(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（仕事と生活の調和）の目指すところは、職員一人ひとりがやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、健康で豊かな生活のための時間を確保することである。そ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・定着の観点からも重要である。

ア 総実勤務時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、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重要な課題となっており、本委員会としても毎年の報告で繰り返し指摘してきたところである。

時間外勤務の縮減については、任命権者や所属などで早期退庁促進のための定時退庁日の設定、超勤縮減宣言の策定、意識改革セミナーの開催などの取組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。また、平成24年度の時間外勤務は九州北部豪雨の災害復旧業務などにより前年度に比べて増加している。

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、更に事務事業の見直しを進めるとともに、業務量に応じた適正な職員配置に努めることが必要である。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の進捗状況等を的確に把握し、業務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、業務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、自らの責務を改めて自覚する必要がある。また、職員においては、健康保持、労働意欲や活力の維持に努めるとともに、コスト意識を持って、効率的・効果的な事務処理を行うことが必要である。今後ともそれぞれが主体的かつ不断に時間外勤務の縮減に努めていくことが重要である。

一方、学校現場における時間外勤務の縮減については、現場教職員との意見交換を通じて、「学校現場の負担軽減ハンドブック」を作成し、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、さまざま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進めていく必要がある。

また、年次有給休暇については、平成24年における全職種の平均取得日数は11日1時間で、平成20年以降は漸増し、改善の傾向も見られているが、任命権者においては、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、休日や夏季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 育児・介護を行う職員の支援

急速な少子高齢化が進行する中で、女性、男性を問わず、育児・介護を行う職員が、公務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が、ますます重要になっている。

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、今後、人事院において、育児や介護に責任を有する職員がそれぞれの事情やニーズに応じて継続

的に勤務することができるような選択肢を更に拡充するため、民間企業における先進的な取組も参考にしつつ、多様で弾力的な勤務時間制度等の整備について検討が進められることから、その状況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」において、男性職員の育児休業等の取得率を平成26年度100%を目標に取り組んでいるところであるが、本県の平成24年度の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48.8%、教育委員会で42.9%、警察本部で31.0%となっており、依然として目標には遠く及んでいない。

任命権者においては、「出産や育児のための休暇制度等早見表」を作成するなど職場の理解度を高めるための方策を講じているところであるが、引き続き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、職員全員が時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進などワーク・ライフ・バランス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、積極的に勤務環境づくりに取り組むことが必要である。

なお、人事院は、有為な職員の継続的な勤務を促進するために、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための配偶者帯同休業制度の導入について、意見の申出を行ったところであり、今後の国の動向に留意する必要がある。

(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重要なことであるが、公務においても職員が持てる能力を十分に発揮するための前提である。

職員については、定期健康診断等によって健康管理を行っているが、依然として在職中の職員が疾病により死亡する事案が発生している。定期健康診断等において要精密検査や要治療となった職員に対しては、精密検査の受診を勧めているところであるが、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ことが必要である。

また、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、なかでも昨年度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、職員自らのセルフケア能力の強化、所属長等ラインの早期ケア能力の向上、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必要がある。また、学校現場においては、精神疾患による病気休職者の在職者比率は全国的に見ても高くなっており、「こころのコンシェルジュ」による巡回相談や管理職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を引き続き進めていく必要がある。

なお、昨年度は九州北部豪雨災害に係る復旧業務などにより、月100時間を超える時間外勤務に従事した職員が前年度よりも増加している。このような勤務が継続した場合には、心身の疲労が蓄積し健康を損なうことが大いに懸念されることから、管理監督者は当該職員に対して特に配慮することが必要である。

パワー・ハラスメント等については、他の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ことから、任命権者においては、研修等を通じた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、良好な職場環境の確保に努めていく必要がある。

(5) 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、一人ひとりが、現下の公務をめぐる厳しい諸情勢を自覚し、常に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。

(6) 雇用と年金の接続

本年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、現在の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、雇用と年金の接続が喫緊の課題となっており、国家公務員については、本年3月に現行の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方針が閣議決定されたところである。

地方公務員についても地域の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請があったところであり、任命権者においては、国からの要請やそれぞれの現場の実態を十分に踏まえた上で早急に検討を進める必要がある。

また、本県においては、平成13年度に再任用制度を導入しているところであるが、再任用を円滑に行っていくために、改めて制度の内容等について職員に対し十分に周知する必要がある。

なお、再任用職員の給与水準や手当の見直しについては、人事院が「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえて検討を進めるとしていることから、その動向を注視していく必要がある。

8 適正な給与の確保の要請

人事委員会の給与勧告は、その時々を経済・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企業従業員の給与の状況等を踏まえ、憲法で保障された労働基本権が制約されている職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させ、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。さらに、こうした民間準拠により職員給与を決定する仕組みを通じて、県民の理解と納得が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、行政運営の安定に寄与するものである。

本県においては、国による地方交付税等の削減措置に対応するため、本年7月1日付けで特例減額条例が施行され、平成26年3月31日までの間、職員が実際に受ける給与額が本来の給与額よりも相当程度低くなっているが、職員は県民サービスの一層の向上を図るため、それぞれの職場において、高い士気と使命感を持って日夜業務に精励している。

本委員会は、4月分の月例給及び特別給の水準について、民間給与と均衡しているこ

とから給与水準改定のための勧告を行わないこととしたが、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保されることを望むものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請する。

人事院の国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

人事院の一般職の職員の配偶者帯同休業に関する 法律の制定についての意見の申出の骨子

公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを可能とする休業制度（配偶者帯同休業制度）を創設

1 配偶者帯同休業制度の目的

外国で勤務等をする配偶者と生活を共にするための休業の制度を設けることにより、有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資することを目的

2 配偶者帯同休業制度の概要

(1) 休業の対象となる職員

外国で勤務等をする配偶者※と生活を共にすることを希望する職員（常時勤務することを要しない職員等を除く。）

※配偶者は国家公務員に限らない。

(2) 休業の承認

職員の請求に基づき、任命権者が、職員の勤務成績等を考慮した上で公務の運営に支障がないと認めた場合に承認

(3) 休業の期間

1回の休業期間は3年を超えない範囲内（3年を超えない範囲内であれば、1回に限り期間の延長が可能）

(4) 休業の効果

休業期間中は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、給与は非支給

(5) 休業の承認の失効等

- ・ 休業をしている職員が退職又は停職の処分を受けた場合、配偶者が死亡又は配偶者と離婚した場合は、休業の承認が失効
- ・ 休業をしている職員が配偶者と生活を共にしなくなった場合などは、任命権者は休業の承認を取消し

(6) 休業に伴う任期付採用及び臨時的任用

任命権者は、職員の配置換え等の方法により配偶者帯同休業を請求した職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、請求の期間を限度として、任期付採用又は臨時的任用を行うことが可能

(7) 給与の復職時調整

職務に復帰した場合、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内で必要な調整が可能

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

