

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和4年10月

大分県人事委員会

人委第600号
令和4年10月3日

大分県議会議長 御手洗吉生 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、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与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（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「令和 4 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 15,053 人であり、その平均年齢は 42.4 歳、性別構成比は男性 59.8%、女性 40.2%、学歴別構成比は大学卒 84.6%、短大卒 4.2%、高校卒 11.2%、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 4,286 人であり、その平均年齢は 41.3 歳、性別構成比は男性 67.3%、女性 32.7%、学歴別構成比は大学卒 74.2%、短大卒 5.1%、高校卒 20.6%、中学卒 0.0%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）、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 は 345,419 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 373,087 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 389 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 138 の事業所を対象に「令和 4 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

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 4,856 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25.0%、高校卒で20.1%となっており、初任給の平均額は、大学卒で196,535円、高校卒で164,817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35.6%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は7.5%となっている。

表1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	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	35.6	7.5	—	56.9
課長級	27.4	8.4	—	64.2

(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85.3%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18.0%、減額となっている事業所の割合は2.6%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	86.2	85.3	18.0	2.6	64.7	0.9	13.8
課長級	77.1	76.1	16.9	0.9	58.3	1.0	22.9

(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) 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。

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1,364円(0.39%)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)
352,994円	351,630円	1,364円(0.39%)

- (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年間に於いて、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に相当する4.38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(4.30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)	312,130 円
	上半期 (A 2)	317,372
特別給の支給額	下半期 (B 1)	652,434 円
	上半期 (B 2)	727,944
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.09 月分
	上半期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.29
	年間	4.38 月分

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4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4.30月である。

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2.5%及び1.5%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175,560円、192,810円、210,060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

総務省の令和3年地方公務員給与実態調査(令和3年4月1日現在)によると、国家公務員(行政職俸給表(一)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、99.3となっている。

6 人事院の報告及び勧告の概要

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 本年の給与の改定等

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1,364円(0.39%)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。

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、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。

(1) 月例給

行政職給料表については、人事院が勧告した行政職俸給表（一）に準じた上で、各号給の額に一定の率を乗じた給料表に改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料表については、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。

月例給の改定については、以上のとおりである。

本年の民間給与との較差が人事院の官民の給与較差を上回ったことなどから、俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて給料表を改定しただけでは、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、慎重に検討を行った。

これまで、一部の高齢層職員については、平成27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等により、給料表が改定されても実際に支給される額の増加が抑制される状況であったこと、また、扶養手当の経過措置額を見直すことで較差の解消が可能であったことなどにより、俸給表の水準を調整して較差を解消するとの判断に至らなかったところである。

しかしながら、平成27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等が令和2年3月で終了したことから、給料表改定の影響は全職員に及ぶ状況になっている。

また、本県の諸手当制度は基本的に国に準じており、他の都道府県とも均衡していることから、諸手当の改定による較差の解消は困難である。

さらに、他の都道府県においても、人事院に準じた給料表の改定を行ってもなお較差が残る場合、人事院の勧告した俸給表の水準を調整した給料表を勧告して当該較差を解消している団体が増加している状況である。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本委員会としては、給料表の構造については人事院が勧告した俸給表に準じた上で、各号給の額に一定の率を乗じた給料表とすることが適当と判断したところである。

(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0.10月分引き上げ、4.40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、令和5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

ア 人事院は、在宅勤務関連手当の具体的な枠組みについて検討を進めていくとしており、国及び他の都道府県の動向等に留意しながら対応する必要がある。

イ 人事院は、社会や公務の変化に適応するため、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、給与制度のアップデートに向けて一体的に取り組を進めていくとしており、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。

ウ 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、長距離通勤者の負担軽減を図る観点からも、引き続き所要の検討を進める必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体は、複雑化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応し、限られた人材で適切な行政運営を行っていくことが強く求められている。

特に、長期化する新型コロナウイルス感染症や社会経済活動の再活性化の対策に加え、デジタルの力で社会や地域の課題を解決するデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進等への対応が重要となっている。一方で、若年人口の減少等に伴い本県の職員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、職員の人材確保は厳しさを増している。

こうした中、将来にわたって質の高い行政サービスを提供するためには、引き続き採用試験の在り方等を検討し、多様で有為な人材を継続的に確保するとともに、様々な研修等を通じて計画的かつ効果的な育成を行うことが必要である。

また、全ての職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力や経験を十分に発揮できるよう、引き続き長時間労働の是正や業務の改善・効率化、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革の取組を強力に推進していくことが極めて重要である。

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。

(1) 人材の確保・育成

ア 多様で有為な人材の確保

若年人口の減少に加え、民間企業の採用活動の活発化・早期化及び国や他の地方公共団体との競合により、本県の職員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、特に技術系職種の人材確保は極めて厳しい状況となっている。

本委員会では、これまで任命権者と連携して大学訪問や職員採用ガイダンス等の職員募集活動を積極的に行い、採用試験について民間志望者も受験しやすい基礎能力試験を実施する特別枠試験の導入や試験日程の前倒し等を行うなど、受験者の増加に努めてきた。

引き続き受験者ニーズを的確に捉えるとともに、県職員の魅力や採用試験等の情報発信を強化するため、これまでのSNS等の活用に加えて、より情報を収集しやすい新たな職員採用ポータルサイトを構築することとした。

また、従来の試験や特別枠試験の検証等を踏まえ、採用予定者数の確保が難しくなっている技術系職種等で多様な人材が受験しやすいよう、受験機会の拡大や試験内容の見直しなど、採用試験の在り方を検討していく。

なお、任命権者においても、特に長年にわたり採用予定者数を充たすことができていない獣医師の確保策を更に検討する必要がある。

障がい者雇用については、これまで、身体障がい者に加えて知的障がい者や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てきた。

任命権者においては「大分県障がい者活躍推進計画」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を検証し、適宜見直しを行っていくことが重要であり、障がいのある職員が個々の能力を活かして意欲を持って働くことのできる職場環境の整備を進める必要がある。

イ 政策県庁を担う人材の育成

令和2年度に改訂した長期総合計画「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た人材育成に取り組んでいる。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（O J T）と大分県自治人材育成センター等での研修（O f f - J T）に加え、オンライン研修等を適切に組み合わせながら、職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるように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。

管理監督者においては、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など、人材育成における自らの責務や役割を果たすことが重要である。

職員においては、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必要である。

また本県では、データとデジタル技術を県行政に積極的に活用し、行政サービスや制度・組織を変革するDXを推進することを目的として、本年3月に「大分県DX推進戦略」を策定した。この中で、職員へのDXマインドの醸成やリスキリングを進めることとしており、DX推進に向けた県職員の意識改革や、必要なスキル習得のための研修を今年度から本格的に実施している。引き続き県民がサービスの向上を実感できるよう、DXを推進するための人材育成に積極的に取り組むことが必要である。

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」の後期計画（R3～R7年度）を昨年3月に策定し、知事部局においては、女性職員の更なる登用拡大を目指し、女性登用の目標数値を管理職は前期計画の10%から15%に、班総括等は13%から20%にそれぞれ引き上げた。この目標数値に対する令和4年度の実績は、管理職は10.2%、班総括等は16.9%となっており、目標達成に向けて着実に取組を進めているところである。

また、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からは、各職員が仕事のやり方の見直しなどによる業務効率化を進めるとともに在宅勤務制度やサテライト・オフィス等を活用した柔軟な働き方ができる環境整備を図っている。今後も行動計画に沿って、女性職員が働きがいを持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ことが必要である。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、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て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ことが必要である。

また、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中で、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進められている。このような中、管理監督者には、能力・実績の評価に当たり、勤務時間の長短にかかわらず、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。

他方、国では、人事評価を人材育成のマネジメントの強化にも活用していく観点から、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための見直しを実施したところである。本県においても、定年引上げに伴う職員構成の変化等による影響が考えられる中、職員の士気を高め組織活力を維持していくためには、その運用状況に留意し、よりよい制度となるよう必要に応じて見直しを行うことが重要である。

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。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

新型コロナウイルス感染症への対応や災害対策等により業務量が増大している中で、働き方改革を一層推進し、長時間労働の是正に向けた実効性のある取組を更に進めることが求められている。

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持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きた。

このような中、知事部局では、本年3月に策定した「大分県庁働き方改革基

本方針」において、①月の時間外勤務時間が 80 時間超の職員ゼロ、②年の時間外勤務時間が 720 時間超の職員ゼロ、③月の時間外勤務時間が 45 時間を超える回数が年 7 回以上の職員ゼロの長時間勤務の是正に関する数値目標を定め、働き方改革の推進に積極的に取り組んでいるところである。

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、行政のデジタル化等による業務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、強い姿勢を持って取り組むことが重要である。また、テレワーク等の活用による多様で柔軟な働き方の実現に向けた環境整備を推進することも必要である。

管理監督者においては、改めて自らの責務を自覚し、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改善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ことが重要である。

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持って、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持つとともに、その実現に向け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 13 日 1 時間で「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、年次有給休暇を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ことが必要である。

本委員会としても、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引き続き事業所実態調査を適切に実施するなど、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

学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化している中、教員は厳しい勤務実態にあり、また、教員採用選考試験の受験者数が減少し教員の確保も厳しい状況にあることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要である。

令和元年の「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」の改正を踏まえ、教育委員会では、在校等時間の上限について月 45 時間以内、年 360 時間以内を原則とする「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」を定めるとともに一年単位の変形労働時間制を導入するための条例改正を行った。

また、学校における働き方改革を推進するため、教員が学習指導や生徒指導等の本来的業務に専念できるよう、専門スタッフやサポートスタッフを活用する「チーム学校」の実現や、教員の勤務時間管理の適正化や業務効率化のための ICT 活用による業務改善、地域人材の活用等による部活動改革、教科担任制の配置拡充等による教育環境の改善等を掲げ、教員の長時間勤務の改善に取り組んでいるところである。

教育委員会においては、学校における働き方改革を後押しするためのマネジメント能力を高める研修の充実はもとより、管理職とともに「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」に掲げる取組の実施状況を十分把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐため、業務の精選と効率化を徹底し、業務分担の見直しや適正化等を引き続き行っていくことが必要である。さらには、学校における働き方改革を推進するための取組について、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み、教職員の負担軽減を図っていくことが必要である。

ウ 仕事と家庭の両立支援

男女を問わず育児・介護等の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事し、能力を最大限に発揮できるよう、全ての職場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、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、育児・介護等に係る多様な両立支援制度が導入されており、昨年 3 月には「大分県女性職員活躍推進行動計画（後期計画）」を策定するとともに「大分県特定事業主行動計画（第 4 期）」を一部改訂し、男性職員の育

児休業取得率を100%（教育委員会：30%）とする目標に取り組んでいるところである。なお、令和3年度における男性職員の育児休業取得率は、知事部局等が65.5%、警察本部7.5%、教育委員会11.3%となっており、実績は上がりつつあるが目標には及んでいない状況である。

また、国においては、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍推進のため、不妊治療のための出生サポート休暇の新設等の措置を導入し、また「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正により、本年10月から育児休業の取得回数制限が緩和されたところである。本県においても同様に条例・規則改正を行うなど、仕事と家庭の両立支援のための環境整備を進めている。

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の取得促進などの取組を進めていくことが求められる。

育児・介護等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、さらに職場全体で支援する勤務環境づくりに努めることが必要である。

エ 会計年度任用職員の勤務環境の整備

令和2年度から導入された会計年度任用職員は、多様化する行政ニーズに対応するためには欠かせない存在であり、それぞれの職場において重要な役割を果たしている。

こうした中、人事院は、国の会計年度任用職員の適正な任用及び処遇を確保するため、昨年8月に「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」とあわせて示した「妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」に基づき、人事院規則等を改正し、会計年度任用職員に係る不妊治療のための出生サポート休暇の新設、育児休業の取得の柔軟化等の措置を講じた。本県においても、同様の措置を導入してきたところである。

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必要である。

(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、その持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、知事部局等、教育庁及び県立学校の職員についての有所見率（「要経過観察」以上）は年々上昇傾向にあり、職員の健康意識やセルフケア力の向上、所属における支援体制の強化を図ることがますます重要になっている。

また、本年4月における精神疾患による病気休職者は、知事部局等では21名（昨年18名）、学校現場22名（昨年23名）となっており、メンタルヘルス対策は依然として大きな課題である。任命権者においては、引き続き心の問題が生じる要因の調査・分析を行い、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。

とりわけ長時間労働は、心身の健康保持に大きな影響を及ぼすことが懸念されることから、やむを得ず長時間労働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等の適切な措置を講じていくことが重要である。特に、新型コロナウイルス感染症対策が長期化する中で多くの職員が感染症対策業務を行っており、業務集中等により職員の心身の負担が大きくなるおそれがあることから、メンタルヘルス対策など職員の健康管理をこれまで以上に適切に行う必要がある。

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安全や健康の確保に努めることも必要である。

国において検討が進められている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、その検討状況に留意することが必要である。

本委員会としても、平成30年における労働安全衛生法令の改正趣旨等を踏まえ、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（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、育児又は介護等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能力発揮を妨げるだけでなく、周囲の職員にも精神的苦痛を与えるなど、広く悪影響を及ぼすものである。

とりわけ、パワー・ハラスメントについては、令和元年の「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」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ている。

本県においても、令和2年度に「大分県職員ハラスメント防止要綱」を改正するとともに、知事部局では昨年12月に「大分県ハラスメント防止要綱運用マニュアル」を作成し、ハラスメントが疑われる場合の対応手順及び職員や監督者が留意すべき事項等を具体的に示し、ハラスメントの防止に取り組んでいる。

任命権者においては、ハラスメントが職員の人権に関わる許されない行為であることを認識した上で、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等を進め、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ことが重要である。

(6) 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

急速な少子高齢化とこれに伴う生産年齢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、公務においては複雑化・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、高齢層職員の豊富な知識、技術及び経験等を最大限に活かすことが必要とされている。

また、昨年6月に「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、本県においても令和5年度から定年年齢を段階的に65歳まで引き上げる条例改正を行ったところである。

任命権者においては、定年の引上げが円滑に行われるよう適切に準備を進めていくとともに、職員のモチベーションを維持しつつ、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適切な人事管理に取り組むことが重要である。

(7) 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が、依然として一部の職員による不祥事が発生している。

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保持の徹底を図ることが必要である。

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。

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持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、近年頻発する自然災害への突発的な対応業務や、いまだ収束が見えない新型コロナウイルス感染症と社会経済の再活性化に向けた対策等に精力的に従事するとともに、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。

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

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率83.2%）

〈月例給〉公務と民間の4月分の給与を調査し、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 921円（0.23%）

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分^(注)103円〕^(注)俸給の改定により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）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3%〔1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし〕）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40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。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	1.00月	1.00月

〈実施時期〉

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

【公務員人事管理に関する報告】

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開
業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討