

人委第800号

平成26年10月9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、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26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15,597人であり、その平均年齢は44.6歳、性別構成比は男性63.1%、女性36.9%、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4,216人であり、その平均年齢は43.0歳、性別構成比は男性73.6%、女性26.4%、学歴別構成比は大学卒70.3%、短大卒5.3%、高校卒24.4%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365,765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397,187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0.4歳低下し、平均給与月額は32,248円（8.1%）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、平成24年及び平成25年）が続いている。

年間給与が減少に転じる前の平成10年と本年について、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。

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）により、昨年7月1日から本年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たが、本年4月1日以降、本来の給与水準を回復している。

（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401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143の事業所を対象に「平成26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4,794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等についても、引き続き調査を実施した。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長及び係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

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

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22.9%、高校卒で13.4%となっており、初任給の平均額は、大学卒で187,345円、高校卒で153,075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32.0% (昨年7.5%)、ベースアップを中止した事業所の割合は15.0% (同16.4%) であり、昨年に比べ、ベースアップを実施した事業所の割合が24.5ポイント増加している。

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	32.0	15.0	0.0	53.0
課 長 級	23.1	12.7	0.0	64.2

(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、民間事業所のうち、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87.7% (昨年77.9%) であり、昨年に比べ9.8ポイント増加している。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30.8% (昨年18.4%)、減額となっている事業所の割合は5.3% (同6.1%) であり、増額となっている事業所の割合が昨年に比べ12.4ポイント増加している。

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	89.0	87.7	30.8	5.3	51.6	1.3	11.0
課 長 級	72.9	71.7	27.5	6.5	37.7	1.2	27.1

(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。

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3に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均999円(0.27%)下回っている。

表3 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
372,328円	371,329円	999円 (0.27%)

- (注) 1 大分県の一般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レズ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、所定内給与月額4.08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月)が民間事業所の特別給を0.13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 (A1)	326,663 円
	上半期 (A2)	327,048
特別給の支給額	下半期 (B1)	666,122 円
	上半期 (B2)	666,240
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.04 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.04
	年間	4.08 月分

(注) 下半期とは平成25年8月から平成26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、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3.4%、大分市では3.7%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150,250円、167,310円、184,370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7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告した。

給与勧告の骨子は、次のとおりである。(公務員人事管理に関する報告の骨子については、21ページに記載)

人事院の給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

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

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

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 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

- * 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

〈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 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給988円 はね返し分(注)102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 4.12月(公務の支給月数 3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し〈ボーナス〉民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分
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
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表(一) 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務実績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職(一)の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職(一)との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職(一)については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) 広域異動手当 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) 単身赴任手当 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情

等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設

- (3) 本府省業務調整手当 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) 管理職員特別勤務手当 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) その他 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

- 雇用と年金の接続
 - ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
 - ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
 - ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組
- 再任用職員の給与
 - ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給
[実施時期：平成27年4月1日]
 - ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

6 本年の給与改定等

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。

県内事業所の民間給与と職員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999円(0.27%)下回っ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、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.13月分下回っている。

一方、人事院は本年の官民の給与較差に基づき国家公務員の月例給を改定す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、公民給与の較差及び人事院の報告・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、公民給与の較差、人事院の報告・勧告及び国の給与制度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) 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2,000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。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案して所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定を行う必要がある。

イ 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0.15月分引き上げ、4.10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27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。

ウ 単身赴任手当

転居を伴う異動をする再任用職員の状況等を考慮して、再任用職員に対しても、人事院勧告に準じて単身赴任手当を支給する必要がある。

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

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、これまで、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検討を進める必要があるとしてきたが、本年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。）の趣旨も踏まえ、適切に対応する必要がある。

教員の給与については、第2期教育振興基本計画（平成25年6月14日閣議決定）において、「真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討する。」とされており、国においては、本年度予算の義務教育費国庫負担金について、部活動指導手当など教員特殊業務手当の改善、給料の調整額の縮減及び校長の管理職手当の見直しを行っている。こうした情勢を踏まえ、教員給与については他の都道府県との均衡が図られるよう、適切に対処する必要がある。

7 国家公務員の給与制度の総合的見直しに準じた給与改定

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、民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し、官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し、公務組織の特性や円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しを柱とした俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しについて、具体的な措置内容、実施スケジュール等の全体像を示すとともに、平成27年に実施すべき法律改正事項について勧告を行ったところであり、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考えられる。

以上の諸情勢を総合的に勘案すれば、本県においても、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。

(1) 給料表

本年の改定を行った後の給料表（医療職給料表(一)、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改定を行う必要がある。

本年の改定を行った後の教育職給料表(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。

また、これらの改定は、人事院勧告に準じて平成27年4月1日から実施する必要があるが、給料については、最大4%程度の制度改正による引下げとなることから、その基本給としての性格も考慮すれば、人事院勧告における俸給月額の経過措置に準じた経過措置を講ずる必要がある。

なお、この経過措置の段階的な解消によって生じる影響に対しては、その時点における諸情勢を総合的に勘案し、改めて対応を検討する必要がある。

(2) 諸手当

ア 管理職手当

当分の間の措置として平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職給料表6級相当以上）に対する管理職手当の月額の1.5%減額支給措置については、

人事院の報告に準じて、(1)による給料表の改定に伴う経過措置の終了時に廃止する必要がある。

イ 地域手当

地域手当については、俸給表水準の引下げに合わせて支給割合等の見直しを行うこととした人事院勧告に準じて、所要の改定を行う必要がある。

なお、この場合において、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合とする必要がある。

ウ 単身赴任手当

単身赴任手当については、民間における同種手当の支給状況等を踏まえて改定することとした人事院勧告に準じて引上げ改定を行う必要がある。

なお、この場合において、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額及び加算額については、それぞれ見直し後の額を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額とする必要がある。

エ 管理職員特別勤務手当

管理監督職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、やむを得ず平日の午前0時以降の深夜に勤務した場合には、人事院勧告に準じて、管理職員特別勤務手当を支給する必要がある。

(3) その他所要の措置

(1)及び(2)のほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる必要がある。

8 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、本年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、これまでも能力・実績に基づく人事管理制度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も踏まえ、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、国の運用状況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導入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

多様化・高度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、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年度から上級試験に行政（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り、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。

なお、近年、一部の技術系職種において人材の確保が厳しい状況にあるが、特に数年にわたり採用予定者数を確保できていない獣医師については、任命権者において確保策を更に検討する必要がある。

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、この指針に基づき職員の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など各種の取組を進めているところであり、さらに、今年度から職員がやりがいと責任を持って自主的・自発的に自らの職務能力を高めていくことができるようにするため、「キャリア開発プログラム」を導入している。

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、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、引き続き、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、退職に伴う採用者数が多い状況の中、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いる。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。

本県の行政職に占める女性職員の割合を10年前の平成16年度と比較すると、21.4%から26.4%に増加しており、役付職員（係長級以上）に占める割合も14.6%から21.4%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。

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において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。

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うとともに、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、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、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、昨年は10日4時間に減少した。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 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、女性の積極的な登用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、今後、人事院において、育児や介護等の家庭における責任を果たすことと、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮して職務を遂行していくこととの適切な両立を図っていくために、育児時間等の在り方、実効性のある仕事と介護の両立支援策及びITを活用した在宅勤務等のテレワークの推進について検討が進められることから、その動向を

引き続き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本年度に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56.7%、教育委員会で43.7%、警察本部で44.7%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、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、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なことである。

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。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。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、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。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を引き続き進めていく必要がある。

なお、昨年度も長時間の時間外勤務に従事した職員が見受けられるが、このような勤務を継続した場合には、心身の疲労が蓄積し健康を損なうことが懸念されることから、管理監督者はこうした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、良好な勤務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。

(6) 雇用と年金の接続

昨年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、昨年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、本年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、今後、人事院においても、平成28年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積極的に取組を進めることとしている。

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。

今後も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これまでの再任用の実施状況を検証し、職員の能力と経験を適切に活用した働きがいを実感できる人事管理と再任用制度について検討を進めていく必要がある。

(7) 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、退職管理の適正の確保に向けた取組を更に進めることが必要である。

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。

近年、行政ニーズが多様化・高度化する中で、景気・雇用対策や長期総合計画「安心・活力・発展プラン2005」の目標達成に向けた取組の推進、人口減少の緩和と地域活性化の取組をはじめとした新たな政策展開に向けた準備など、県民の県行政に対する期待がより一層高まっている。公務員を取り巻く厳しい諸情勢の下ではあるが、職員

はこのような県民の期待に応えるべく、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業務に精励している。

本年の勧告は、公民の給与較差等を踏まえた月例給の引上げと特別給の支給月数の引上げ等に加えて、国の給与制度の総合的見直しに準じた給料表の改定や諸手当の見直しを内容とするものとなっている。人事委員会の勧告により職員給与を決定する仕組みは、長期的視点からみると、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。

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。

人事院の公務員人事管理に関する報告の骨子

1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

(1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

(2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

(1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

(2) 女性職員の登用に向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用に向けた研修を充実

(3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

(4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

4 勤務環境の整備

(1) 長時間労働慣行の見直し

民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

(2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

(3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む