

人委第 880 号
令和元年10月4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、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。

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31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15,251人であり、その平均年齢は43.7歳、性別構成比は男性61.3%、女性38.7%、学歴別構成比は大学卒84.2%、短大卒3.9%、高校卒11.8%、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4,240人であり、その平均年齢は42.4歳、性別構成比は男性70.0%、女性30.0%、学歴別構成比は大学卒71.6%、短大卒5.1%、高校卒23.3%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)、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352,290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382,636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434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148の事業所を対象に「2019年（平成31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5,369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21.5%、高校卒で23.4%となっており、初任給の平均額は、大学卒で191,316円、高校卒で157,134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34.1%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は6.6%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 | 34.1 | 6.6 | - | 59.3 |
| 課 長 級 | 25.9 | 12.0 | - | 62.1 |

(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93.2%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24.3%、減額となっている事業所の割合は6.6%となっている。

表2 民間における定期昇給の状況

(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 中 止 | 定期昇給 制度なし |
|-----------|--------------|-------------|------|------|------|-------------|--------------|
| | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| 係 員 | 93.2 | 93.2 | 24.3 | 6.6 | 62.3 | - | 6.8 |
| 課 長 級 | 84.5 | 84.5 | 21.6 | 5.2 | 57.7 | - | 15.5 |

(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、4月26日に実施されており、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5月分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641円(0.18%)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) |
|-------------|-------------|------------------|
| 359,079円 | 358,438円 | 641円 (0.18%) |

(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額の4.51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(4.45月)が民間事業所の特別給を0.06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) | 316,945 円 |
| | 上 半 期 (A 2) | 317,181 |
| 特別給の支給額 | 下 半 期 (B 1) | 678,829 円 |
| | 上 半 期 (B 2) | 751,064 |
| 特別給の支給割合 | 下 半 期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$ | 2.14 月分 |
| | 上 半 期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$ | 2.37 |
| | 年 間 | 4.51 月分 |

(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは同年2月から令和元年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、4.45月である。

4 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.9%、大分市では0.6%それぞれ上昇している。

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115,250円、144,820円、174,400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30年地方公務員給与実態調査(平成30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、99.7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8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641円(0.18%)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0.06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、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

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、行政職給料表について、上級試験（大学卒業程度）に係る初任給を1,500円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を1,900円それぞれ引き上げるなど、俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて、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

扶養手当については、平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間の経過措置額を見直す必要がある。

月例給の改定については、以上のとおりである。

本年は、一昨年、昨年に引き続き、本県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。

本県の高齢層職員の一部については、依然として、国家公務員の俸給表水準の引下げに準じて平成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額を支給されており、俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた給料表の改定に加えて、更なる給料表の引上げ改定を行っても実際に支給される額は増加しない状況にある。

一方、扶養手当については、一昨年4月から制度の見直しに伴う段階的な経過措置が実施されており、本年4月時点でも当該手当を受給している職員の多くに経過措置額が支給されている状況にある。さらに、この扶養手当の経過措置額が支給されている職員は幅広い年齢層に在職している。

これらの状況を踏まえ、本委員会としては、一昨年、昨年に引き続き、給料表の改

定に加え、扶養手当の経過措置額を見直す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0.05月分引き上げ、4.50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2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、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

本年、人事院は住居手当について、公務員宿舍の使用料の上昇や、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げるとともに、それにより生ずる原資を用いて、手当の最高支給限度額を1,000円引き上げる報告及び勧告を行った。本県においては、職員の実態や他の都道府県の状況等に留意しながら、慎重に検討する必要がある。

また、本年度の義務教育費国庫負担金の予算において、スポーツ庁が策定した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」及び文化庁が策定した「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」の趣旨を踏まえ、部活動指導業務に係る特殊勤務手当の算定の基礎となる時間について、土日4時間程度から土日3時間程度に見直されたところである。さらに、教育委員会においては、働き方改革の観点も踏まえ、これらのガイドラインに則り、「運動部活動の在り方に関する方針」及び「文化部活動の在り方に関する方針」を策定したところである。教員の給与については、こうした情勢を踏まえるとともに、他の都道府県との均衡が図られるよう、適切に対応する必要がある。

さらに、人事院は、国家公務員の給与について、職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進するとともに、民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討を行っている。

くとしていることから、本委員会としても、その状況を注視していく。

8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体には、持てる人的資源を活かし、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、行政サービスの質を維持・向上させるには、全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるように、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推進していくことが極めて重要となる。

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、その結果を任用や給与などに反映させるとともに、個々の職員の能力開発やスキルアップを促す観点から指導・助言を行うことにより、職員の能力と意欲を高め、組織活力の向上を図ることが重要である。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。

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、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る中、管理監督者をはじめ職員の意識改革を進めるとともに、能力・実績の評価に当たっては、職員の勤務時間の長短にとらわれず、業務の遂行状況等を的確に把握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。

(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で有為な人材の確保が重要である。

しかしながら、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の高い採用意欲等を背景に、受験者数が著しく減少しており、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、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、多様で有為な人材の確保に向けて、更に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。

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するため、採用試験の見直しなどに取り組んでいく。

障がい者雇用については、本年の障がい者を対象とした採用選考試験において、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も、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。

このような中、本年6月に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）が公布され、地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務について明確化されるとともに、職員に係る障害者活躍推進計画の作成等が義務付けられることとなった。

任命権者においては、法律改正の趣旨や「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、障がい者が意欲を持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、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人材育成を効果的に行うことが重要である。さらに、人事評価の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も重要であることから、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、職員が意欲と志を持って職務に従事し、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。

職員においても、研修等を通じて自らの職務行動を振り返り、キャリア形成につながるよう、専門能力等の職務能力の向上に主体的・自発的に取り組むことが重要となってきた。

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（平成28～32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、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必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

少子高齢化という構造的な問題を背景に、女性や高齢者を含め誰もが活躍できる社会を実現するため、社会全体において長時間労働の是正等に向けた働き方改革が進められており、本年4月に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）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）等の改正が施行された。

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て全ての職員

がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮し、意欲を持って生き生きと働くことができるよう、働き方の見直しとともに勤務環境の整備を進めることが重要である。

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いる。

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に伴う労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の改正により、長時間労働者に対する面接指導が確実に実施されるよう、事業者には適切な方法による労働者の労働時間に係る状況把握が義務付けられた。

また、本県では労働基準法の改正や国における超過勤務命令の上限設定を踏まえ、法定の要件を満たした、いわゆる三六協定を締結するとともに、職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例等の改正を行い、時間外勤務命令の上限を設定したところである。

民間労働法制の改正等に伴い、民間企業や国、他の地方公共団体においても長時間労働の是正に向けた取組が更に進められることが想定され、本県においてもより一層、実効性ある取組を推進していくことが強く求められる。

時間外勤務の縮減については、従来から取り組んでいる定時退庁日の設定などに加え、勤務時間管理システムやタイムレコーダーの活用などの取組が進められているところである。

任命権者においては、職員の勤務実態に係る分析や検証等を行うため勤務時間管理システム等の更なる活用を図り、組織全体として業務量削減や事務事業の見直しに取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努めるとともに、時間外勤務に対する意識改革を含めた業務の合理化・効率化を強い取組姿勢を持って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、特定の職員に過度の負担がかからないよう、職員の勤務時間や業務量等を的確に把握し、業務の平準化に努めることが必要である。とりわ

け、所属長は自らが先頭に立って、業務の削減や合理化に取り組むなど職場におけるマネジメントを強化し、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、その実現に一丸となって不断の努力をしていくことが重要である。

また、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により、時間外労働の上限規制や安全衛生管理の見直しなどが行われる中、人事委員会の労働基準監督機関としての役割はますます重要になっており、本委員会としても、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調査を充実させるなど、長時間労働の是正に向けた取組を進めていく。

年次有給休暇については、全職種の平均取得日数が平成29年の12日0時間から昨年は12日3時間となったが、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3期）」に掲げる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。

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、学校に求められる役割が拡大する中、中央教育審議会は本年1月に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」を行った。文部科学省は、この答申を踏まえ、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対して効果的な教育活動を行えるようにするため、本年3月に「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」を各都道府県教育委員会等に通知したところである。同通知では、労働安全衛生法の改正により、校長や服務監督権者である教育委員会に求められる勤務時間管理の責務が改めて明確化されたことを踏まえ、教職員の勤務時間管理を徹底することや、本年1月に同省が策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」等を踏まえた

取組を進めることを求めている。あわせて、管理職の育成に当たっては、教職員の組織管理や勤務時間の管理、労働安全衛生管理等をはじめとしたマネジメント能力を高めていくため、働き方に関する研修の充実を図り、教職員の働き方を変えていく意識を強く持たせることが必要としている。

本県においても、「チーム学校」の推進や適切な部活動の運営等に加え、市町村共通の校務支援システム構築など働き方改革の取組を進めているところであるが、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、市町村教育委員会や関係機関等との連携・協力を進めながら、教職員の負担軽減に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・介護を行う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るとともに、性別に関わりなく両立支援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、介護休暇制度等、多様な両立支援に係る制度が導入され、「大分県特定事業主行動計画（第3期）」において、男性職員の育児休業等の取得率を100%に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、昨年度における男性職員の育児休業等の取得率は、知事部局等で81.6%、教育委員会で86.0%、警察本部で75.8%となっており、まだ目標には及んでいない状況にある。

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ことが必要である。

Ⅱ 非常勤職員等の勤務環境の整備

令和2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）が施行されることとなっている。

任命権者においては、本年8月に公布された会計年度任用職員の報酬等に関する条例（令和元年大分県条例第4号）の施行に関し必要な事項を規程に整備するなど、会計年度任用職員制度の円滑な実施に向けて準備を進める必要がある。

また、具体的な任用や勤務条件等を検討するに当たっては、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡にも留意しながら、非常勤職員等が十分に能力を発揮できるように、引き続き適正な任用・勤務条件等を確保することが重要である。なお、人事院が本年の報告において、非常勤職員に係る夏季休暇の新設について言及したことにも留意する必要がある。

(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、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%程度で推移しており、若年層にも配慮したセルフケアに関する支援体制がますます重要になっている。

近年、課題となっている学校現場における精神疾患による病気休職者は、様々な心の健康管理対策により、5年前の平成26年4月の39名から本年4月の26名へと減少している。引き続き、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。

また、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。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、近年多発している異常気象に伴う大雨や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

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等の人権に関わる許されない行為であり、精神的・身体的苦痛を与え、能力発揮を妨げるとともに、職場環境や健康を害するものである。

このような中、本年6月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）が公布され、事業主に対して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ることとなった。

任命権者においては、この法律改正に伴う厚生労働省の指針等も踏まえながら、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントも含めた様々なハラスメントの防止について、研修等を通じた周知啓発やきめ細かな相談対応を行うなど、引き続き発生防止と排除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) 定年の引上げをめぐる動向

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続いている中、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。また、年金支給開始年齢の引上げが進み、無年金期間が拡大する中、職員が生活への不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金の接続を図ることが、重要な課題となっている。

国においては、昨年8月に人事院が行った定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出等を踏まえ、検討が行われているところである。

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、引き続き、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十分に発揮できる人事管理となるよう取り組むことが重要である。また、定年の引上げに関しては、国の動向等を注視しながら、職員がモチベーションを維持しつつ、その能力及び経験を生かすことができるよう、本県の実情を踏まえ、所要の検討を進める必要がある。

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、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

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。

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（0.09％）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（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
 - ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

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

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査（完了率87.9%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 387円 0.09%〔行政職(一)…現行給与411,123円 平均年齢43.4歳〕
〔俸給344円 はね返し分（注）43円〕 （注）俸給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 4.51月（公務の支給月数 4.45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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定（平均改定率0.1%）

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）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ（12,000円→16,000円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ（27,000円→28,000円）

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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 |
|------------|--------------|------------------|
| 令和元年度 期末手当 | 1.30月（支給済み） | 1.30月（改定なし） |
| 勤勉手当 | 0.925月（支給済み） | 0.975月（現行0.925月） |
| 2年度 期末手当 | 1.30月 | 1.30月 |
| 以降 勤勉手当 | 0.95月 | 0.95月 |

[実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日（住居手当については令和2年4月1日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

【公務員人事管理に関する報告】

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・ 本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・ 仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・ 心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 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。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請