

人委第 800 号

令和3年10月4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（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「令和3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15,159人であり、その平均年齢は42.9歳、性別構成比は男性60.2%、女性39.8%、学歴別構成比は大学卒84.6%、短大卒4.0%、高校卒11.3%、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4,290人であり、その平均年齢は41.9歳、性別構成比は男性68.2%、女性31.8%、学歴別構成比は大学卒73.3%、短大卒5.2%、高校卒21.5%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349,126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376,424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381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3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、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4,879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26.2%、高校卒で22.7%となっており、初任給の平均額は、大学卒で195,259円、高校卒で161,725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20.0%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は19.1%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	ベース改定の慣行なし
係 員	20.0	19.1	0.9	60.0
課 長 級	19.3	14.6	0.9	65.2

(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87.2%となっている。昇給額については、昨年比べて増額となっている事業所の割合は14.9%、減額となっている事業所の割合は6.7%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	90.4	87.2	14.9	6.7	65.6	3.2	9.6
課 長 級	75.6	72.3	12.9	3.2	56.2	3.3	24.4

(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78円(0.02%)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)
356,516円	356,438円	78円 (0.02%)

- (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ル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 4.31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0.14月分上回っていた。

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)	310,240 円
	上半期 (A2)	315,139
特別給の支給額	下半期 (B1)	655,130 円
	上半期 (B2)	693,434
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B1)}{(A1)}$	2.11 月分
	上半期 $\frac{(B2)}{(A2)}$	2.20
	年間	4.31 月分

- (注) 下半期とは令和2年8月から令和3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4.45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0.4%及び0.3%低下している。

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144,500円、152,490円、160,480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2年地方公務員給与実態調査（令和2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等の概要

人事院は、本年8月10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うとともに、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

(1) 月例給及び特別給

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78円（0.02%）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0.14月分上回っていた。

人事院においては、本年の民間給与との較差等を踏まえ、国家公務員の月例給については改定を行わない旨報告するとともに、特別給については支給月数を引き下げる

よう勧告しており、他の都道府県においては、民間給与との較差等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た結果、月例給について改定を行わず、特別給（期末手当・勤勉手当）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。

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月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。

また、支給月数の引下げ分は、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期末手当から差し引くこととし、本年度については12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては6月期及び12月期における期末手当が均等になるように支給月数を定める必要がある。

なお、再任用職員、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下げる必要がある。

(2) その他の事項

ア 本年6月に国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）が成立し、令和5年度から国家公務員の定年が段階的に65歳へ引き上げられ、これに伴い給与制度等についても所要の措置が講じられることとなった。これに併せて、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）も成立し、国家公務員と同様に役職定年制など定年引上げに伴う措置が講じられることとなった。

本県においては、定年の引上げに伴う給与制度について、地方公務員法の趣旨に則り、国及び他の都道府県の動向等に留意しながら適切に対応する必要がある。

イ 人事院が本年の報告等において別記のとおり示した育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当に係る在職期間等の取扱いについては、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。

ウ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限及び住居手当の最高支給限度額については、引き続き、職員の実態や他の都道府県の動向等に留意する必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体は、急速な少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の大幅な減少など、社会構造の大きな変化によって生じる課題や、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の影響による日常生活の大きな変化に直面している。現下の厳しい社会経済情勢においては、複雑化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応し、適切な行政運営を行っていくことが強く求められており、その果たすべき役割は一層大きくなっている。

このような中、将来にわたって行政サービスの質を高く維持し、更に向上させるとともに、感染症を契機とした「新たな日常」に対応するには、新しい働き方や新技術の活用及び行政のデジタル化を加速させるための環境整備に併せて、人材をマネジメントするという視点に立って、人材育成の取組を総合的に進めていくことが必要である。加えて、全ての職員が持てる能力を十分に発揮できるよう、引き続き、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。

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) 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、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。

なお、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ことに加え、「新たな日常」においては、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ている。このような中、管理監督者をはじめ職員の意識改革をより一層進めるとともに、能力・実績の評

価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、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。

また、国では、本年3月の「人事評価の改善に向けた有識者検討会」（内閣人事局）の報告書で示された、職員の能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語区分の細分化などの改善策を受けて、人事評価制度の改正に向けた検討が行われている。本県においても、今後、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も、その状況に留意し、検討していくことが必要である。

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。

(2) 人材の確保と活用

ア 多様で有為な人材の確保

複雑化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応し、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し、変化する社会に対応できる多様で有為な人材の確保が重要である。

しかしながら、本県職員採用試験の受験者数は、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との競合等を背景に減少が続いており、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、ホームページやSNSなどによる情報発信の強化や県職員採用募集ガイダンス等を充実させ、大分県職員として働くことの魅力や働きがいを広くとともに、民間を志望している優秀な人材が受験しやすいように試験内容を変更した特別枠試験の実施や、試験日程の前倒しなどを行い、受験者数の増加につなげているところである。

しかしながら、依然として、特に技術系職種における受験者の確保等の課題もあり、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するため、県職員への志望意欲の喚起や採用試験の見直しなどに取り組んでいくこととする。

障がい者雇用については、令和元年度の障がい者を対象とした採用選考試験から、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は、特別支援学校卒業生のトライアル雇用等の取組に加え、昨年度から障がい者を県立学校等の会計年度任用職員として採用し、新た

な職務と活躍の場を創出するなどの取組を進めているところである。

また、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）を踏まえ、任命権者においては、昨年4月に「大分県障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員一人ひとりが、障がいの特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、取組を進めることとしている。

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、障がいのある職員が個々の能力を活かし、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、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で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（OJT）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（Off-JT）に加え、感染症への対応を契機として広がったWEBを活用した研修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、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。さらに、管理監督者には、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認識させることが必要である。

職員においても、将来のキャリアプランをイメージしつつ目標を設定し、時代に合っ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重要である。

また、現在、「新たな日常」の原動力としても、デジタル技術の活用により社会全体を変革していくデジタルトランスフォーメーション（DX）が求められている。

本県では、「大分県DX推進戦略」を今年度中に策定予定であり、職員においても、大きく変わる世の中にあわせ、職員自身の意識やスキルを時代に応じて転換していくことが必要である。そのため、今年度、知事部局の全職員をはじめ、他の任

命権者の事務系業務に従事する職員を対象に、DXの推進に必要なスキルを習得するための研修を行っているところであり、今後も引き続きDXを推進するための人材育成に取り組むことが重要である。

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、任命権者において策定している「大分県女性職員活躍推進行動計画」の前期計画（H28～R2年度）では、女性の登用に係る数値目標等が設定されており、知事部局における令和2年度の実績では、管理職の女性割合については目標の10%に対して8.9%（H28年度：7.5%）、班総括等の女性割合については目標の13%に対して11.8%（H28年度：9.5%）と年々割合が高まっているものの目標達成には至っていない状況となっている。

本年3月に策定した後期計画（R3～R7年度）においては、女性職員の更なる登用拡大を目指して前期計画より管理職における女性割合等の目標数値を引き上げるとともに、男性の家庭生活（育児・家事等）への参画をより一層後押しするための取組を加え、男女が共に活躍できる職場環境づくりを推進している。

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。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

社会全体においては、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）に基づき、長時間労働の是正等を着実に進めるとともに、感染症への対応を契機として広がったテレワーク等の新たな働き方やワーク・ライフ・バランスへの取組の流れを活かし、時間や場所にとらわれず、より効率的で成果が的確に評価される働き方の実現に向け、取組を加速させることが求められている。

本県においても、行政ニーズが複雑化・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、行政のデジタル化を加速していくとともに、育児・介護等の事情を抱えた職員を含めた全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮し、生き生きと働くことができるよう勤務環境の整備を行い、働き方の見直し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。

時間外勤務の縮減については、任命権者において、長時間労働の是正に向けた職員行動指針を策定するとともに、勤務時間管理システムやタイムレコーダーを活用した時間外勤務の適正管理や、柔軟な働き方を推進するためのテレワークや時差通勤制度の推奨、サテライト・オフィスの活用などの取組が進められている。一方、民間企業や国、他の地方公共団体においては、民間労働法制の改正や感染症への対応を契機とした新しい働き方が広がってきており、長時間労働の是正に向けた取組が更に加速することが想定され、本県においてもより一層、実効性ある取組を推進することにより働き方改革を後押しすることが強く求められている。

このため、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、本年2月に策定した「第3次大分県電子県庁高度化指針」に沿って行政のデジタル化等による業務の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や、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づくりに強い姿勢を持って取り組むことが必要である。

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、業務の削減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必要である。

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、その実現に一丸となっ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12日1時間で、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ことが必要である。

本委員会としても、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及び令和元年12月における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（昭和46年法律第77号、以下「給特法」という。）の一部改正の趣旨に則り、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

国は、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、教員が厳しい勤務実態にある中、学校における働き方改革を推進するため、令和元年12月に給特法の一部改正を行い、業務量の適切な管理など教育委員会が講ずべき措置に関する指針を文部科学大臣が定めるものとすることや、長期休業期間中における休日のまとめ取りを可能とするための一年単位の変形労働時間制について定めた。この法改正を受けて、昨年1月に文部科学省が発出した指針においては、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」として、勤務時間管理の対象とすることや、時間外在校等時間の上限時間を月45時間以内、年間360時間以内とすること、教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の在校等時間の上限等に関する方針を教育委員会規則等において定めることなどを求めている。

本県においては、給特法の改正等を踏まえ、学校職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例の施行規則（昭和32年大分県教育委員会規則第3号）の一部改正を行い、「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適用するための条例改正等を行ったところである。

学校における働き方改革を後押しするため、任命権者においては、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把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化等を行うことが必要である。さらには、「チーム学校」の推進や適切な部活動の運営及びICTの活用による業務改善などの教職員の負担軽減に係る取組について、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、積極的に取り組んでいくことが必要である。

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、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、育児休業や部分休業などの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、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、在宅勤務制度等、多様な両立支援制度が導入されており、本年3月には、男性の家庭生活（育児・家事等）への参画をより一層後押しするための取組を踏まえた「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令和3年度から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2年度における男性職員の育児休業取得率は、知事部局等で28.1%、教育委員会で2.7%、警察本部で0.9%となっており、目標には及んでいない状況にある。

人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、本年8月に、別記のとおり国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行い、あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療のための休暇の新設などの休暇・休業等に関する措置を一体的に講じるとしたところである。本県においても、関係法令の改正や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要である。

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ことが必要である。

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、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

昨年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）に基づき、本県においても会計年度任用職員制度の運用が開始されている中、人事院は、本年8月に別記のと

おり、非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和及び配偶者出産休暇の新設等について意見の申出等を行ったところである。

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の非常勤職員等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重要である。

(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、教育庁及び県立学校の職員においては、50歳台職員の有所見（「要経過観察」以上）率の割合が90%を超えていることに加え、20歳台職員の有所見率も45%から60%程度で推移しており、若年層にも配慮したセルフケア力の強化と職場における支援体制を充実させることが、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、知事部局では昨年の14名から18名へと増加し、学校現場では昨年の35名から23名へと減少している。任命権者においては、心の問題が生じる要因の調査・分析をそれぞれ詳細に行い、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ことから、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ことが必要である。特に、感染症対策に従事している職員については長時間勤務となっており、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、国や他の地方公共団体における検討状況に留意することが必要である。

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（性的指向・性自認に関する偏見に基づく言動を含めたセクシュアル・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るだけでなく、周囲の職員にも精神的苦痛を与えるなど人権に関わる許されない行為であり、さらには、職員の能力発揮を妨げ、職場内秩序を乱し、業務運営に支障を生じさせる行為であることから、職員の利益と職場環境を保護する観点から防止されなければならないものである。

とりわけ、パワー・ハラスメントについては、令和元年6月における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（昭和41年法律第132号）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ることとなった。

国家公務員においては、昨年4月に人事院規則を制定し、パワー・ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務等について規定している。また、本県においても、昨年6月に「大分県職員ハラスメント防止要綱」を改正し、パワー・ハラスメント防止に向けた対策を強化したところである。

任命権者においては、民間企業や国等の動向も踏まえながら、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必要である。

(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、知識、技術及び経験等の豊富な高齢層職員を最大限に活かすことが必要とさ

れている。

また、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ところ、国では、本年6月に、国家公務員の定年年齢の段階的な65歳への引上げ及びこれに伴う措置を内容とする国家公務員法等の一部を改正する法律が成立し、令和5年4月から施行されることとなった。

あわせて、国家公務員と同様に、定年引上げに関する措置を講ずる内容の地方公務員法の一部を改正する法律についても成立したところである。

任命権者においては、国の検討状況等や本県の実情を踏まえ、定年の引上げが円滑に行われるよう必要な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に加え、新型コロナウイルス感染症の対応業務にも精力的に従事するとともに、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。