

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年10月

大分県人事委員会

人 委 第 800 号
令和 5 年 10 月 3 日

大分県議会議長 元 吉 俊 博 殿
大 分 県 知 事 佐 藤 樹 一 郎 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 5 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 14,953 人であり、その平均年齢は 42.0 歳、性別構成比は男性 59.0%、女性 41.0%、学歴別構成比は大学卒 84.7%、短大卒 4.2%、高校卒 11.1%、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 4,312 人であり、その平均年齢は 40.8 歳、性別構成比は男性 66.0%、女性 34.0%、学歴別構成比は大学卒 75.1%、短大卒 5.1%、高校卒 19.8%、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 341,700 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 371,202 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 427 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 5 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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 5,359 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23.4%、高校卒で18.7%となっており、初任給の平均額は、大学卒で201,380円、高校卒で167,796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47.9%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は3.9%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	47.9	3.9	—	48.2
課長級	42.1	5.1	—	52.8

(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92.6%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23.8%、減額となっている事業所の割合は3.0%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	92.6	92.6	23.8	3.0	65.8	—	7.4
課長級	83.1	83.1	20.7	3.1	59.3	—	16.9

(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。

なお、本年は、知事部局等の定期人事異動が5月15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6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3,914円(1.12%)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)
354,136円	350,222円	3,914円(1.12%)

- (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4.48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(4.40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)	313,104 円
	上半期 (A 2)	321,009 円
特別給の支給額	下半期 (B 1)	689,482 円
	上半期 (B 2)	732,321 円
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.20 月分
	上半期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.28 月分
	年間	4.48 月分

- (注) 下半期とは令和4年8月から令和5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。

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3.5%及び3.2%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113,990円、168,910円、223,820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4年地方公務員給与実態調査（令和4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7日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告並びに職員の給与に関する報告及び勧告を行うとともに、職員の勤務時間に関する勧告を行った。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3,914円（1.12%）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

ア 給料表

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、当該給料表に改定するだけでは民間給与との較差がなお残ることから、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。

イ 諸手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(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、4.50 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期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和 6 年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が 6 月期及び 12 月期で均等になるように定める必要がある。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び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 本年、人事院は、在宅勤務等の働き方が新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に官民間問わず広がってきており、給与制度についても、こうした社会及び公務の変化に対応していく必要があるとして、在宅勤務等手当の新設について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て検討する必要がある。

イ 人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として、人事管理上の重点課題に対応するための措置について検討作業を進めることとしており、本県においても、今後の国や他の都道府県の動向に留意して対応する必要がある。特に、職員の役割や活躍に応じた処遇、円滑な配置等への対応については、本県の実態を踏まえた上で、所要の検討を行う必要がある。

8 公務運営の改善に関する課題

地方公共団体は、多様化・高度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。

一方で、想定を上回るスピードで進む人口減少や民間企業等との激しい人材獲得競争等に伴い、本県採用試験の受験者数は減少傾向にあり、職員の人材確保は一層の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、DX推進に向けた職員のリスキリングなど様々な研修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、職員のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している中、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、民間企業の採用の活発化・早期化、国や他の地方公共団体との競合等により、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うとともに、職員採用ポータルサイトの開設やSNS等の活用により、職務の魅力や採用試験情報の発信を強化するなど受験者に広く情報提供し、受験者の増加に努めてきたところである。

また、採用試験については、従来の試験に加えて、民間志望者も受験しやすい基礎能力試験を導入した特別枠試験等を実施してきたところであるが、本年度は、特別枠試験を先行実施枠試験に改めて試験日程の前倒しや試験区分の拡大を行うとともに、社会人経験者試験を年1回から年2回に増やすなどの見直しを行った。

引き続き、各試験制度の検証等を行うとともに、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は、志望者を増やすための取組に加えて、多様な人材が受験しやすいよう、試験日程及び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。

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への受験資格拡大や年齢制限の緩和等を行ってきた。加えて本年度は、従来の障がい者選考を年1回から大学卒業程度と高校卒業程度の年2回に分けて実施するなど、障がい者の人材確保に努めているところである。

そうした中で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、公務部門も含めた事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が明確化されるとともに、令和6年4月から法定雇用率が引き上げられることとなっている。

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

多様化・高度化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、職員一人ひとりが主体的に成長を続け、その能力・実績を組織パフォーマンスの向上につなげていくことが重要である。

任命権者においては、行政分野のデジタル化をはじめとする様々な課題に向け、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での研修（Off-JT）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、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。また、民間企業等社会人経験のある職員や60歳超職員などの多様な立場の職員がやりがいを持って働くために

ライフステージの変化を見据えたキャリア形成の支援が重要である。さらに、行政を取り巻く環境や行政ニーズが激しく変化していく中で、個々の職員の成長を促進するためには、職員が自立的・主体的かつ継続的な学び・学び直し（リスキリング）を行っていくことができる環境を作っていく必要もある。

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。

ウ 女性職員の活躍推進

職員に占める女性職員の割合が増加傾向にある中、「大分県女性職員活躍推進行動計画」の後期計画（令和3年度～令和7年度）の中で、知事部局は、女性登用の目標数値を管理職15%、班総括等20%と定め、女性職員の登用拡大に努めている。

この目標数値に対する令和5年度の実績は、管理職は10.6%、班総括等は19.3%となっており、管理職については目標達成に向け更なる取組が必要な状況にある。女性職員の登用拡大に向けては、性別や家庭の事情に係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれないことも重要であるとされていることから、研修等を通じて意識改革を推進していくことも必要である。

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ことや、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。

エ 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、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。

このため、令和3年度の地方公務員法の改正により、地方公務員の定年年齢が65歳まで引き上げられることとなったことを受け、本県においても本年4月から定年年齢の段階的な引上げがスタートしたところである。

任命権者においては、説明会や研修等の機会を通じ、全職員に対して定年引上げの趣旨や制度を十分に周知することが求められる。その上で、全ての職員の理解のもと、高齢層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職場の環境づくりに努めることが必要である。

(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て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、人事評価制度を有効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、制度内容の周知や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、国では、人事評価を人材育成や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昨年度に実施したところである。本県においても若手・女性職員の割合の増加や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、見直しを行うことが必要である。

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。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 多様で柔軟な働き方の推進

働く場所や勤務時間を柔軟に選択できる働き方は、育児、介護等との両立を支援し、これら時間に制約のある職員の能力発揮や、ワーク・ライフ・バランスを実現するために有効な取組である。

人事院は、本年3月にとりまとめられた「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在り方に関する研究会」の最終報告を受け、本年の公務員人事管理に関する報告において、フレックスタイム制の見直し、勤務間インターバルの確保、テレワークガイドラインの策定等について言及している。

なお、フレックスタイム制に関しては、人事院は、これまで育児介護等職員に限定してきた勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）について、令和7年4月から一般職員にも対象を拡げるよう勧告を行った。

本県では、柔軟な働き方の取組として、時差通勤制度、サテライト・オフィス、在宅勤務制度等が活用されているところである。任命権者においては、多様で柔軟な働き方について、現行制度の利活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県等の動向に留意しながら、引き続き検討していく必要がある。

イ 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きた。

このような中、知事部局では、昨年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。

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、勤務時間管理システム等を活用し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環境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し、時間外勤務の適正管理を徹底する必要がある。

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5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必要がある。

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。

ウ 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、教員が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、時間外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の導入が可能となった。

さらに、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」、オンライン会議等の実施や校務支援システムの導入などのICTを活用した業務改善に取り組んでいる。また、地域人材の活用等による部活動改革や教科担任制の配置拡充等による教育環境の改善を図り、教員の長時間勤務の縮減のための取組を進めている。

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に、管理職のマネジメント能力を高める研修の充実はもとより、「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、校長等とともに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、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、教職員の負担軽減を図っていくことが必要である。

あわせて、昨年度開催の総合教育会議において、若年期における教員の負担軽減策等について議論が行われており、その内容を踏まえた取組が必要である。

エ 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ることが必要である。また、両立支援に係る制度がより一層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、「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4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76.3%、警察本部で11.5%、教育委員会で15.7%となっており、目標達成に向けた更なる取組が必要である。

また、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」の中で「こども・子育て支援加速化プラン」の具体的政策として、残業免除や子の看護休暇の対象拡充の検討などが示されている。

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必要である。

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、所属長をはじめとする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。

(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。特に高齢層職員や女性職員の割合が増加していく中で、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きつつ、これまで以上に健康管理施策を推進していく必要がある。

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、知事部局では30名（昨年21名）、学校現場45名（昨年22名）と昨年度から増加しており、メンタルヘルス対策は喫緊の課題である。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、管理監督者による職員への声かけや目配りの徹底、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など適切な措置を講じていくことが重要である。特に、感染症対策業務や災害対応業務などは、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、職員の健康管理を特にきめ細かく行う必要がある。

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。

本委員会としても、引き続き労働基準監督機関として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。

本県においては、「大分県職員ハラスメント防止要綱」や知事部局における「大分県職員ハラスメント防止要綱運用マニュアル」により、ハラスメントが疑われる場合の対応手順や監督者及び職員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、迅速で適切な措置及び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) 会計年度任用職員の勤務条件等

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。

本県では、会計年度任用職員の処遇改善のため、これまでも国に準じた制度改革を実施するなど、勤務環境の整備に努めてきたところである。

本年の地方自治法の一部改正により、令和6年4月から地方公共団体の会計年度任用職員に対して期末手当に加え、勤勉手当の支給が可能となった。

任命権者においては、組織全体の行政サービスの向上のためにも、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重要である。

(7) 公務員倫理の保持

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等に精力的に従事するとともに、時代の要請や潮流の変化にしっかりと対応し、新しい大分県づくりのため、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。

令和5年 人事院勧告・報告の概要

公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政は経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

01

公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

- ✓ 民間人材の積極的誘致
(経験者採用・官民人事交流の促進、
オンボーディング研修の拡充)
- ✓ 採用試験の実施方法の見直し
- ✓ 採用時給与水準の改善や
役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

02

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

- ✓ 若手職員対象のキャリア支援研修等
の拡充
- ✓ 兼業の在り方の検討
- ✓ デジタルを活用した人事管理推進
- ✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の
円滑化に資する給与上の取組

03

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-beingの
土台となる環境整備

- ✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間
のインターバル確保、テレワークガイド
ライン策定
- ✓ テレワーク関連手当の新設等
- ✓ 超過勤務の縮減、公務版の「健康経営」
の推進等、ゼロ・ハラスメントへの取組

異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ
職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す

給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])、ボーナスを0.10月分引上げ、在宅勤務等手当を新設
【官民較差】3,869円[0.96%]→いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等 【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに 0.05月分引上げ
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をとする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設
【月額:3,000円】
- ※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施
- ※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日(ゼロ割振り日)を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行