



岡人委第161号
平成27年10月6日

岡山県議会議長 小野泰弘様
岡山県知事 伊原木隆太様

岡山県人事委員会
委員長 森義郎

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14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成27年10月

岡山県人事委員会

目 次

別紙第1	報告	
第1	職員給与	1
第2	民間給与	1
1	職種別民間給与実態調査	1
2	調査の実施結果	2
(1)	初任給	2
(2)	給与改定	2
第3	職員給与と民間給与との比較	3
1	月例給	3
2	特別給	3
第4	職員給与と国家公務員給与等との比較	3
1	平均給与月額	3
2	ラスパイレス指数	4
第5	最近の賃金・雇用情勢等	4
1	民間賃金の動向	4
2	物価及び生計費	4
3	雇用情勢	5
第6	人事院の給与等に関する報告、勧告	5
第7	むすび	10
1	職員給与	10
(1)	給料表	10
(2)	初任給調整手当	10
(3)	地域手当	11
(4)	単身赴任手当	11
(5)	期末手当及び勤勉手当	11
(6)	等級別基準職務表	12
2	公務員人事管理	12
(1)	人材の確保・育成	12
(2)	人事評価制度	13
(3)	女性職員の採用・登用	14
(4)	仕事と生活の両立支援	14
(5)	総実勤務時間の縮減	15
(6)	心の健康づくり対策の推進	16
(7)	高齢期の雇用問題	16
(8)	公務員倫理の徹底	17
3	給与勧告実施の要請	17
別紙第2	勧告	21

別紙第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第1 職員給与

本年4月1日を基準として実施した「平成27年職員給与実態調査」によると、職員の総数は22,734人であって、その平均年齢は42.9歳、平均経験年数は20.4年、また、男女別構成は男性60.3%、女性39.7%、学歴別構成は大学卒85.9%、短大卒3.9%、高校卒10.2%、中学卒0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種9表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料353,731円、扶養手当9,477円、地域手当4,802円、計368,010円となっている。

(資料第1表、第2表)

第2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内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269の事業所を対象に、「平成27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者8,447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した。

また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、91.4%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

2 調査の実施結果

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

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で40.6%（昨年40.7%）、高校卒で28.1%（同22.0%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で37.5%（同18.7%）、高校卒で52.0%（同24.0%）と大幅に増加しており、大学卒で61.7%（同79.5%）、高校卒で46.1%（同74.2%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で192,300円（昨年188,768円）、高校卒で158,557円（同157,145円）と増加している。

（資料第14表、第16表）

(2) 給与改定

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36.0%（昨年33.8%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は90.1%（昨年93.8%）となっているが、昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は29.9%（同28.7%）、減額となっている事業所の割合は7.1%（同1.9%）となっている。

（資料第17表、第19表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

職員給与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、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均788円(0.21%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均43.6歳)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
373,189円	372,401円	788円 (0.21%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、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賞与等の特別給は、所定内給与月額⁴の19月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.10月)を上回っている。

(資料第24表)

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額^{*1}を比較すると、職員では、平均年齢43.6歳で372,401円、国家公務員では、平均年齢43.5歳で408,996円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「平成27年国家公務員給与等実態調査(平

成27年4月1日現在)」に基づくものである。

2 ラスパイレス指数

平成26年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数^{*2}は99.7（前年107.8）となっており、都道府県平均99.9（同107.4）を0.2ポイント下回っている。

なお、職員のラスパイレス指数は前年に比べ8.1ポイント下降しているが、これは、給与改定・臨時特例法による国家公務員給与の減額措置が平成24年4月から講じられた影響であり、総務省が同時に示した参考値^{*3}では、職員のラスパイレス指数は99.6となっている。

※2 ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経過年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。平成25年度においては、国家公務員の俸給は減額措置が講じられており、職員の給与は減額措置が平成25年7月から平成26年3月末まで講じられている。

※3 給与改定・臨時特例法による国家公務員給与の減額措置がないとした場合の平成25年4月1日現在のラスパイレス指数を算出したものである。

第5 最近の賃金・雇用情勢等

1 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年4月の所定内給与と所定外給与を合わせた「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ、0.7%の増加となっている。

（資料第27表）

2 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.6%、岡山市で0.6%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で151,000円、3人世帯で177,740円、4人世帯で204,450円となっている。

（資料第26表、第27表）

3 雇用情勢

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率（全国）は、昨年4月の水準から0.3ポイント低下し3.3%（季節調整値）となっている。

また、「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月に比べ、0.09ポイント上昇し1.17倍（季節調整値）、本県では0.03ポイント上昇し1.48倍（同）となっている。

（資料第27表）

第6 人事院の給与等に関する報告、勧告

人事院は、本年8月6日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告し、給与制度の改正及び勤務時間の改正について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

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切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 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

<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 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳]
[俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返り分(注) 33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 4.21月(公務の支給月数 4.10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)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

(3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20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
27年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.75月 (支給済み)	0.85月 (現行0.75月)
28年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.80月	0.80月

[実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の課題

(1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、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を実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

2 平成28年度において実施する事項

(1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定

加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

勤務時間に関する勧告の骨子

○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充
(平成28年4月実施)

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月)の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

2 フレックスタイム制の拡充の概要等

(1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

(2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

公務員人事管理に関する報告の骨子

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

(2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

(3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

(1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

(2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

(3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

(5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

(6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

(1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。

本委員会としては、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行うこととした。

本年の改定に当たっては、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、民間給与との間に相当の差が生じている初任給を引き上げるとともに、若年層へ重点的に配分する改定を行う。その他については、給与制度の総合的見直しにより世代間の給与配分の見直しを行ったことを踏まえて改定を行うこととする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行うこととする。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、同様の改定を行うこととする。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 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、医師の処遇を確保する観点から、国家公務員の初任給調整手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

(3) 地域手当

地域手当の支給割合については、国家公務員の地域手当の改定に関する人事院勧告に準じて平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は、別表第3のとおりとし、平成28年4月1日からの支給割合は、岡山県職員給与条例（昭和26年岡山県条例第18号）に定める支給割合とする。

(4) 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴い生じている職員の経済的負担の実情等を考慮し、国家公務員の単身赴任手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

単身赴任手当の基礎額については、平成28年4月1日から、4,000円引き上げ、30,000円とする。

また、単身赴任手当の加算額の限度についても、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から、12,000円引き上げ、70,000円とする。

(5) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.20月分とすることとする。支給月数の引上げ分については、本年度は、12月期の勤勉手当に充て、平成28年度以降は、勤勉手当に充てた上で、6月期と12月期が同一となるよう配分することとする。

なお、再任用職員の勤勉手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、2.20月分とすることとし、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については、年間の支給月数を0.05月分引き上げ、3.15月分とすることとする。それぞれの引上げ分については、職員の勤勉手当に準じて配分することとする。

(6) 等級別基準職務表

地方公務員法が改正され（平成28年4月1日施行）、職務給の原則の一層の徹底を図る観点等から等級別基準職務表を条例に制定することとされている。

等級別基準職務表は、初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和49年岡山県人事委員会規則第3号）別表第1の級別標準職務表を基本とするが、他の給料表との均衡を著しく失っている医療職給料表（三）については、法改正の趣旨を踏まえ、職務の級6級のうち総括副参事又は副参事及び総括主幹又は主幹並びに5級の保健所の困難な業務を処理する総括主任及び困難な業務を処理する主任の格付けを見直す必要がある。

なお、これに伴う医療職給料表（三）の6級及び5級在職者の号給の切替えを行い、新たな職務の級に定められる職員の受ける給料月額が当該切替えの日の前日に受けていた給料月額に達しない場合には、職員的生活への影響に配慮した措置を講ずる必要がある。また、必要に応じて当該切替えにより職員間の給料の均衡を失しないよう調整を行う必要がある。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

本県では、人口減少問題を克服し、持続的に発展することを目指して「おかやま創生」に取り組むこととしており、職員には、「顧客重視」「コスト意識」「スピード感」の3つの視点を念頭に、不断の改革に取り組みながら、大きく変化する社会情勢や複雑・多様化する行政ニーズに的確に 대응していくことが求められている。このため、優秀な人材の確保・育成は、一層重要な課題となっている。

受験年齢層人口の減少や民間企業の採用意欲の高まりが見られる中、県職員採用試験の受験者数は近年減少傾向にあり、より多くの有能な意欲ある受験者を確保するためには、学生等に公務のやりがいや魅力等を

広く発信していく必要がある。本委員会は、これまで任命権者と連携し、採用説明会や学校訪問等の募集活動、ソーシャルメディアを活用した情報発信等を行ってきたところであり、平成27年3月には、県外からのIJUターン促進の観点から、新たに東京で首都圏の大学生等に向けた説明会を始めた。引き続き人材確保に向けて、募集・広報活動を工夫し、その充実・強化に取り組む。併せて、県行政の担い手として相応しい意欲と能力のある人材が採用できるよう、採用試験の実施方法について研究・分析を行い、絶えずその改善に向けて検討し、必要に応じて見直していくこととする。

人材育成については、各任命権者において、研修所や職場内での研修等に取り組んできているが、職員一人ひとりが、高いモチベーションと自主性を維持し、持てる能力を最大限発揮できるよう、今後とも、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

(2) 人事評価制度

能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、人事評価を任用その他人事管理の基礎として活用することが明記された改正地方公務員法が、平成28年4月から施行される。

本県では、既に人事評価制度の取組を行っているところであるが、職員の能力・実績を的確に判断し、処遇に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。今後とも、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言等を適切に行うことにより、人材育成につなげるとともに、評価の信頼性と客観性を高め、制度が円滑に機能するよう努めていく必要がある。

本格的運用が未実施の県立及び市町村立学校の教職員及び県警察職員についても、各任命権者において、人事評価制度の構築に努め、法改正に合わせて導入の準備が進められているが、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることから、評価手法等についてもそれぞれの職に応じた配慮が必要となる。このため、運用開始後も常に実施状況を検

証し、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持していく必要がある。

本委員会としても、これまでの取組を検証しつつ、地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価の活用について更に研究を進めることとする。

(3) 女性職員の採用・登用

これまでも、男女共同参画社会推進の観点から、女性職員の採用・登用の拡大に努めているところであるが、県政推進に女性の視点を取り入れることは、多様な県民ニーズに応え、政策と行政サービスの向上の面からも重要である。また、今般、女性の力が最大限発揮され女性の輝く社会の実現が重要であるとして、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立したところであり、より一層の取組が求められている。

このため、これまで以上に女性職員の職域の拡大やワーク・ライフ・バランスへの配慮により末長く勤務できる環境を整備するとともに、職員の意識改革も図りながら管理監督的業務の経験を積ませること等により、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を進め、女性職員が男性職員と共にその能力を十分発揮できるよう積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 仕事と生活の両立支援

育児や介護に直面した職員が、離職することなく継続して働けることは、任命権者にとっても有為な人材の流出を防ぎ、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも重要である。

本県では、これまで各種の勤務制度や休暇・休業制度の創設・拡充等、育児や介護を行う職員を支援するための取組を積極的に進めてきており、更に、今夏、ワーク・ライフ・バランスの充実や職員の育児参加を促す試みとして、岡山県版「朝方勤務」を試行した。しかしながら、男性職員の育児休業の取得者数は、平成26年度実績で3名と依然として極端に少ないなど、これらの制度が十分に活用されていない状況である。

このため、各任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスについ

て、職員の理解をより一層深めるとともに、とりわけ管理職員には、働き方そのものに対する意識改革を強く促し、各種の休暇・休業制度を活用することを積極的に評価する取組を推進することが重要である。

なお、更なる柔軟な勤務形態を促進する取組として、国において、フレックスタイム制の拡充が検討されているところであるが、県では様々な職場があり、職務内容や勤務環境も異なるため、まずは、育児・介護のための早出・遅出出勤制度等の既存の両立支援制度の実施状況を検証するとともに、一層の活用を図りながら、フレックスタイム制拡充について、その課題等を整理し、慎重に検討することが求められる。

(5) 総実勤務時間の縮減

県全体の職員一人当たりの平均超過勤務時間数は、近年、安定的に推移しているが、依然として、一人当たりの年間超過勤務時間が500時間を超える職場や超過勤務時間が増加傾向にある職場が見られる。

できる限り超過勤務を行わない働き方に転換していくことは、職員の心身の健康及び公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材確保の面からも極めて重要であり、女性の活躍推進という観点からも積極的に取り組むべき課題である。

超過勤務の縮減については、各任命権者の責任において実現することが求められており、これまでも、ゆとり創造のための取組方針に超過勤務縮減等に向けた数々の具体策を示すなどの取組がなされてきた。

今後は更に、あらゆる職場の管理監督者は、職員の勤務時間管理、健康管理が自らの重要な職責であることを改めて自覚し、業務配分の適正化や年次休暇等を取得しやすい職場環境づくり等具体的対策に取り組む必要がある。また、各職場が自律的に行うことのできない業務に伴う超過勤務も多く生じており、関係者の協力を得ながら改善を進めていくことが必要である。

学校では、直面する課題が多く、教員の勤務時間は増加する傾向にある。任命権者において様々な教職員の負担軽減の取組が実施されているが、今後とも管理監督者が、実状の把握に努めるとともに、教職員業務

記録票の活用や関係各方面の協力を得ること等により、更なる教職員の負担軽減策を講じ、業務管理、健康管理の取組を進めることが重要である。

(6) 心の健康づくり対策の推進

心の健康づくりは、職員がその能力を十分に発揮し、職場を活性化するために非常に重要であるが、心の健康の問題により休職し、又は休暇を取得している職員は、依然として多い状況にある。

そのため、各任命権者においては、職員の健康障害防止策や気軽に相談できる環境づくり等、未然防止（1次予防）と早期発見・早期対応（2次予防）に重点を置いたメンタルヘルス対策に取り組むとともに、円滑な職場復帰と再発防止（3次予防）に向けて、職場環境の整備や職場と関係機関等との連携の維持・強化を図ることが重要である。

心の健康問題は、一旦発症すれば長期化、再発する傾向があるため、とりわけ1次予防に力を入れていくことが重要であり、各任命権者においては、労働安全衛生法の改正により実施されることとなったストレスチェック制度を有効活用すること等により、引き続き心の健康づくり対策を推進する必要がある。

(7) 高齢期の雇用問題

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引き上げに伴う雇用と年金の接続については、重要な課題となっている。

本県では、これまで、定年退職後の職員の雇用については、再任用制度の仕組みにより対応しているところであるが、来年度には年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、本年度の定年退職者からは、定年退職から年金支給開始までの期間が最長2年間となることから、再任用希望者の増加が見込まれる。このため、各任命権者においては、これまで以上に職域の拡大に向けた取組を進め、それぞれの業務運営の実情等もふまえて、再任用職員の能力と経験を生かせる職務への配置等に努める必要がある。今後多くの職員が定年に達することから、これらの職員をよ

り本格的に活用する場合の公務運営のあり方を検討するなど、中長期的に公務組織が持続可能なものとなるよう、人事管理と組織体制や職務分担の見直し等を継続的に行いつつ、適切に対応していく必要がある。

再任用職員の給与については、昨年から職種別民間給与実態調査において、公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の給与額を把握しているところであるが、データが少なく、再任用職員の給与水準の指標となる具体的な数値を得ることは困難な状況である。再任用職員の給与の在り方については、引き続き国や他の都道府県、民間事業所等の動向を注視しつつ、必要な検討を進めることとする。

(8) 公務員倫理の徹底

多くの職員がますます山積する課題に日々真摯に取り組んでいる中、本県職員の不祥事は、県職員全体の信用を傷つけ、県民の県政に対する信頼を損なう。これまでも繰り返し研修等による注意喚起が行われているが、依然として不祥事は後を絶たない。

また、職場内におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、重大な人権侵害であり、被害者のメンタルヘルスの問題だけではなく、職場全体の士気を低下させるなど職場環境の悪化を招くものである。これまでも、研修等を通じた意識啓発や相談窓口の設置等、予防・解決に向けた取組がなされているが、未だ根絶されていない。

このため、各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事やハラスメントを生まない風通しの良い職場づくりに努めることが重要である。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とと

もに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、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。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・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であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であり、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、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課長代理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
職務の級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課 長	課 長
6級	本庁課長	課長代理	課 長	
5級	副参事	係 長		課 長
4級	主幹		課長代理	
3級	主任	主 任	係 長	係 長
2級	主事 技師		係 員	主 任
1級		係 員		係 員

別表第3 平成27年度の地域手当の級地別支給割合

給与条例における級地 (支給割合)	支給地	平成27年4月1日改正前 の級地 (支給割合)	改定幅	平成27年度の	
				地域手当の 支給割合	うち 遡及改定分
1級地 (20%)	東京都 特別区	1級地 (18%)	2	18.5%	0.5%
2級地 (16%)	大阪府 大阪市	2級地 (15%)	1	15.5	0.5
3級地 (15%)	東京都 府中市	3級地 (12%)	3	14	1
4級地 (12%)	—	—	—	—	—
5級地 (10%)	広島県 広島市	4級地 (10%)	0	10	—
6級地 (6%)	—	—	—	—	—
7級地 (3%)	岡山県 岡山市	6級地 (3%)	0	3	—

注1： 「改定幅」は、給与条例における地域手当の支給割合と平成27年4月1日改正前の地域手当の支給割合との差を示す。

注2： 医師等に係る地域手当の特例措置（見直し前15%）は、見直しにより16%（改定幅は1）となるが、平成27年度の地域手当の支給割合は15.5%（うち遡及改定分0.5%）である。

注3： 上記以外の支給地域の級地及び支給割合については、人事委員会規則に基づき個別承認を行う。