

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年10月

大分県人事委員会

人 委 第 6 0 0 号
令和 6 年 10 月 1 日

大分県議会議長 嶋 幸 一 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 6 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 14,790 人であり、その平均年齢は 41.6 歳、性別構成比は男性 58.5%、女性 41.5%、学歴別構成比は大学卒 84.5%、短大卒 4.4%、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 4,296 人であり、その平均年齢は 40.6 歳、性別構成比は男性 65.4%、女性 34.6%、学歴別構成比は大学卒 75.3%、短大卒 5.1%、高校卒 19.5%、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 347,131 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 374,300 円となっている。

なお、定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の給与に関する条例附則第 37 項により給料月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む 60 歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、平均給与月額や人数、平均年齢は、同項により給料月額が決定される職員を除いて算出している。

（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 418 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 134 の事業所を対象に「令和 6 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 5,528 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 23.8%、高校卒で 22.8%となっており、初任給の平均額は、大学卒で 209,741 円、高校卒で 179,100 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 63.7%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合は 3.0%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	63.7	3.0	—	33.3
課長級	52.4	6.1	—	41.5

(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 88.2%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 22.8%、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：%)

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	89.2	88.2	22.8	3.0	62.4	1.0	10.8
課長級	80.7	79.7	20.2	0.5	59.0	1.0	19.3

(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10,423円(2.96%)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)
362,534円	352,111円	10,423円(2.96%)

(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4.60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(4.50月)が民間事業所の特別給を0.10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)	328,927 円
	上半期 (A 2)	341,307
特別給の支給額	下半期 (B 1)	735,663 円
	上半期 (B 2)	805,202
特別給の支給割合	下半期 $\frac{(B 1)}{(A 1)}$	2.24 月分
	上半期 $\frac{(B 2)}{(A 2)}$	2.36
	年間	4.60 月分

(注) 下半期とは令和5年8月から令和6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2.5%及び2.0%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142,090円、175,990円、209,910円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 参照)

5 職員と国家公務員との比較

総務省の令和5年地方公務員給与実態調査(令和5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8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、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

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10,423円(2.96%)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0.10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、当該給料表の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、4.60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 7 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。

8 国家公務員の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に準じた給与改定

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、若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実績をより適切に反映した昇給・特別給の決定、地域における民間給与水準の反映、採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応、その他環境の変化への対応を柱とする社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、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、令和 7 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) 給料表及び給料制度

本年の改定を行った後の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、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。

本年の改定を行った後の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。

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 8 級以上であるもの及びこれに相当する職員として人事委員会規則で定めるものに係る昇給の見直しについては、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえて実施する必要がある。

(2) 諸手当

ア 扶養手当

人事院は、社会と公務の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止すると

ともに、子に係る扶養手当額を引き上げる報告及び勧告を行った。これは情勢の変化を踏まえた上で、国家公務員の扶養手当制度が見直されるものであり、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想定される。

今年の職種別民間給与実態調査の結果によると、本県の事業所における配偶者への手当の支給状況は、人事院の調査結果と同様に減少傾向にあり、また、配偶者を扶養親族とする本県職員の割合も、国家公務員と同様に減少していることから、国や他の都道府県の動向を踏まえ、職員の扶養手当について、人事院の報告及び勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

なお、この改定は、人事院勧告に準じて令和7年4月1日から実施する必要があるが、受給者に与える影響を考慮し、改定を段階的に実施する特例措置を講ずる必要がある。その際、その実施方法については、本県の実情を踏まえ、慎重に検討する必要がある。

イ 地域手当

地域手当については、地域における民間給与水準を反映するとともに、級地区分を設定する地域の広域化や級地区分の段階数の削減を内容とする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、令和7年4月1日から令和10年3月31日までの間における地域手当の支給割合は、人事委員会規則で定める級地の区分に応じて、人事委員会規則で定める割合とする必要がある。

また、地域手当の異動保障については、人事院の報告及び勧告の趣旨や他の都道府県の動向等に留意し、所要の措置を講ずる必要がある。

ウ 通勤手当

特別料金等に係る通勤手当について、人事院勧告に準じ、特別急行列車等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止する必要がある。

また、長距離通勤者の負担軽減を図る観点から、人事院の報告及び勧告の趣旨や他の都道府県の動向等に留意しつつ、本県の実情を踏まえ、引き続き所要の検討を進める必要がある。

エ 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、平日深夜に係る支給対象時間帯及び支給対象職員を拡大する人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえ、所要の改定を行う

必要がある。

また、人事院は、支給対象となる勤務の具体例を示し、支給要件の明確化を図るとしていることから、国及び他の都道府県の動向に留意して適切に対応する必要がある。

オ 期末手当・勤勉手当等

勤勉手当については、成績率の上限を引き上げる人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

特定任期付職員の特別給については、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(3) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

定年前再任用短時間勤務職員等の給与については、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえ、所要の改定を行う必要がある。

9 公務運営の改善に関する課題

社会経済情勢など公務を取り巻く環境が激しく変化する中、地方公共団体は、複雑化・多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応していくことが強く求められている。

一方で、全国的な生産年齢人口の減少、民間企業等との競合等により、本県の職員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、加えて早期退職者の増加により、県政を支える職員の人材確保は一層の厳しさを増しており、この傾向は更に加速していくと考えられる。

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の検討に加え、処遇改善を進め、多様で有為な人材を継続的に確保するとともに、様々な研修を通じて計画的かつ効果的な人材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・バランスの充実など、Well-beingの実現に向けた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

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、本県職員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、任命権者が行っているインターンシップは、学生のキャリア形成支援や採用時のミスマッチを防止し、技術系職種の人材確保にも有益であることから、有給のインターンシップの拡充など新たな取組を進めていく必要がある。

採用試験においては、令和2年度以降、民間志望者も受験しやすい基礎能力試験を導入した先行実施枠試験の実施や、社会人経験者試験の年2回実施、第1次試験でのテストセンター方式導入など、受験者の確保や多様な人材の積極的な採用に取り組んでいる。

さらに本年度は、国家公務員や他の都道府県職員等の行政実務経験者を対象とした選考考査を新設するなど、任命権者と連携して試験制度の改善を行っている。引き続き、国や他の都道府県及び民間企業の動向を注視しつつ、各試験制度の更なる見直しを図る必要がある。

特に、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。

イ 人材の育成

複雑化・多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応できる人材を育成するためには、必要な知識・技能を職員がリスキリングやスキルアップできる環境を整えることが重要である。

任命権者は、行政分野のデジタル化をはじめとする諸課題に対応するため、職員本人の適性や多様な働き方に応じた自律的なキャリア形成の支援に取り組んでいる。引き続き、職員の自己啓発を促すとともに、職務を通じた研修や大分県自治人材育成センター等での研修、加えて、オンライン研修等も活用し、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。そのほかに、学位・資格取得の支援や自主研究グループ等が活動しやすい職場風土づくりなど、自発的な学習に取り組みやすい職場環境の確保が必要である。

加えて、今年度、本県においては、「大分県職員デジタル行革行動指針」が策定されたところであり、ICT ツールを業務プロセスに取り込み、「デジタルでできることはデジタルで」行うことができるよう、組織的・計画的にデジタル人材の育成や確保の取組を進めることが必要である。

管理監督者は、人事評価に当たって、職員一人ひとりの状況に応じ、育成の方向性やキャリア形成についてきめ細かな指導を行うなど、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

女性職員の更なる活躍推進のため、「大分県女性職員活躍推進行動計画」（令和 3 年度～令和 7 年度）において、知事部局では、女性職員の割合を管理職 15%、班総括等 20%と定め、登用拡大に努めている。

この目標数値に対する令和 6 年度の実績は、管理職は 11.0%、班総括等は 21.4%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、研修等を通じて全ての職員の意識改革を推進していくことも必要である。

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、若い年代からの幅広い職務経験や育休職員への研修受講機会の提供など、中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援を行うことが重要である。

エ 障がい者雇用の推進

障がい者雇用については、令和元年度から障がい区分の撤廃や年齢制限の緩和等を行ってきたほか、令和 5 年度からは、従来の障がい者選考を大学卒業程

度と高校卒業程度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。

さらに、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、法定雇用率が引き上げられることとなったが、障がい者雇用を促進するに当たっては、共に働く職員が障がい者雇用について理解を深め、障がいのある職員一人ひとりに対して必要な配慮を心掛けることが一層重要となる。

このため、「大分県障がい者活躍推進計画」や「障がい者活躍日本一」を目指す県の方針等も踏まえ、周囲の職員の理解促進のための研修や職場支援員による定着支援、また設備のバリアフリー化といった執務環境の整備を進めるとともに、常にその取組を検証し、見直しを行うことが必要である。

オ 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

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たことを受け、本県においても昨年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。

定年引上げに伴い、60歳以降も働く職員は増加していくことが見込まれる中、高齢層職員の豊富な知識、技術及び経験等を最大限活用するとともに、次の世代にその知識・経験等を継承することが必要である。

任命権者は、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とともに、高齢層職員との面談等を通じ、勤務地等の希望を確認し、各職場のニーズを踏まえた上で配置を行うことが望まれる。その上で、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いかすことができる人事管理や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、分限など人事管理の基礎として人事評価を活用することにより、職務給の原則や能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図っている。

人事評価では、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、その結果を活用して個々の職員のモチベーションを高め、人材育成とともに組織全体の活性化につなげていくことが重要である。

また、人事評価を通して、職員はセルフマネジメントの意識を持つとともに、自律的・主体的に業務に取り組む姿勢が必要である。

なお、人事評価制度を有効に活用するためには、その運用に当たり、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、面談等においては、組織への貢献度、当該職員の強み・弱み等を職員本人に適切にフィードバックすることにより、職員個人の成長や能力開発を促し、職員のやりがいやエンゲージメントの向上等につなげることが求められる。

そのためには、制度内容の周知や運用状況を検証しつつ、能力・実績をより反映することができる制度への見直し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、令和6年度から、会計年度任用職員に対し、勤勉手当が支給されることを踏まえ、「業績評価」に当たっては、やりがいや使命・責任感を持って職務に従事しようとする職員自身の意識の醸成につながるよう取り組んでいくことも必要である。

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) Well-being の実現に向けた勤務環境の整備

ア 時代に即した働き方の推進

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められている。

人事院では、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に係る努力義務規定の導入、テレワークガイドラインの策定等、柔軟な働き方を実装するための制度改革等を行ってきており、本年の報告においては、これらの制度が適切に運用され、積極的に活用されるようにするためには、職員一人ひとりが各制度の理解を深め、職員の意識や職場の習慣を変えていくことが重要であるとされている。

本県では、多様で柔軟な働き方として、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。任命権者は、フレックスタイム制や勤務間インターバルの導入を含め、職員の心身の負担軽減及び公務能率の一層の向上を図るため、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、現行制度の見直しや要件の拡充を含めて検討していく必要がある。

また、近年、地域における人材不足等を背景に、地方公務員も地域社会のコーディネーター等として、公務以外でも活躍することが期待されている。こう

した活動は、職員の自律的なキャリア形成支援や自己実現等につながることから、社会貢献活動などの兼業・副業について、許可制とされている趣旨や国の動向に十分留意しつつ、制度の見直しを検討していくことが求められる。

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、令和4年3月に「大分県庁働き方改革基本方針」が策定されている。令和5年度の実績について、①月の時間外勤務時間が80時間超の職員は256名（R4：310名）、②年の時間外勤務時間が720時間超の職員は32名（R4：39名）、③月の時間外勤務時間が45時間を超える回数が年7回以上の職員は75名（R4：87名）となっている。各項目とも年々改善しているものの、一層の取組が必要となっている。

任命権者は、長時間勤務の是正に向けて、組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが必要である。特に、行政のデジタル化等による業務効率化とともに、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求められる。

管理監督者は、改めて自らの責務を自覚し、日頃から職員と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。

職員は、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。

これらの取組を進めても、なお長時間労働の是正が困難な場合には、その要因を分析・検証した上で、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。

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、教員は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。

教育委員会は、「学校現場の負担軽減のためのプロジェクトチーム」による負担軽減策の検討、教職員の研修・会議等の精選・縮減、ICTの活用による業務改善、学校部活動の組織的な運営、休日の学校部活動の地域連携や地域クラブ活動への段階的移行、教職員研修に関するオンライン研修等の推進に取り組んでいる。これらの取組により、県立学校教職員の一月当たりの平均時間外在校等時間は改善傾向が見られるものの、依然として長時間勤務の抜本的な改善までには至っていないことから、勤務時間の管理はもとより、業務量の平準化を含めた更なる取組の推進が必要な状況にある。

そのため、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、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更に進め、在校等時間の長時間化を防ぐことが必要である。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。

本年8月、中央教育審議会は、教職の魅力を向上させ、こどもたちの教育のために優れた教師を確保するため、校務DXの加速化など学校における働き方改革の更なる加速化、教職調整額の率の引上げなど教師の処遇改善、教職員定数の改善等による学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要があるとした答申を提出したところである。本県においても、国の動向等を注視し、適切に対応していく必要がある。

エ 仕事と生活の両立支援

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、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いるが、より一層制度が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。

その中で、「大分県特定事業主行動計画（第4期）」では、男性職員の育児休

業取得率を100%（教育委員会：50%）とする目標に取り組んでいるところである。なお、令和5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86.5%、警察本部で28.7%、教育委員会で26.0%となっている。一方、昨年12月の「こども未来戦略」において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標（令和7年：1週間以上の取得率85%、令和12年：2週間以上の取得率85%）が大幅に引き上げられたところである。

任命権者は、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。

さらに、育児・介護等のための両立支援策が、効果的に活用されるためには、職員にとって利用しやすいことが重要である。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ため、所属長をはじめとする職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努めることが必要である。

なお、人事院は、子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現や介護離職防止のため、本年8月に、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行い、あわせて、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充と仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図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都道府県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。

また、昨年の全職種における年次有給休暇の平均取得日数は14日5時間であった。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。

(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、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。しかしながら、毎年、現職で亡くなる職員がいることや定期健康診断の有所見率（「要経過観察」以上）は75%を超えていることが報告されている。また、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。

ア こころの健康管理

本年4月における精神疾患による病気休職者は、職員全体で82名となっている。5年前と比較して約1.6倍と増加しており、メンタルヘルス対策は喫緊の課題である。

特に、20代及び30代の休職者が増えており、若年層は周囲の支援があってもストレスを感じやすく、また、職員の年齢が高くなるとともに困難を一人で抱え込みやすい傾向がある。

任命権者は、SNSやメールによる相談、外部の相談窓口などによりどの年代でも利用しやすい相談体制の確保や、ストレス耐性・ストレス対処能力を高める取組の充実が必要である。

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、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。

イ 身体健康管理

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は高止まりしており、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。

定年延長を踏まえ、職員が安心して職場で活躍できるようにするためには、青壮年期からの継続的な健康づくりを進め、特に生活習慣病の発症や重症化を予防していく取組が重要である。メタボリックシンドローム該当者や30歳台以下のメタボリックシンドローム予備群は増加傾向にあり、運動面や食事面等の保健指導や特に若い世代への基本的な生活習慣改善に関する啓発が重要である。

また、通勤に要する時間が長いほど身体の負担が大きくなることから、職員の健康管理に留意する必要がある。

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。

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、執務室の改善など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、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力の発揮を阻害し、周囲の職員にも精神的苦痛を与えるなど、公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くとともに、貴重な人材の損失や社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題である。

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。

近年、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている。カスタマー・ハラスメントには組織として迅速かつ適切に対応し、過度な要求に対しては毅然とした態度が必要である。

(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正を実施するなど、勤務環境の整備に努めてきたところである。

また、再度の任用を行う場合の能力実証及び募集については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて、適切に対応していく必要がある。なお、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことも可能とする総務省通知が、昨年12月に発出されたところである。

任命権者は、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、国や他の都道府県の動向に留意しながら、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。

10 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、時代の要請や潮流の変化に対応するとともに、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しており、「安心」「元気」「未来創造」の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

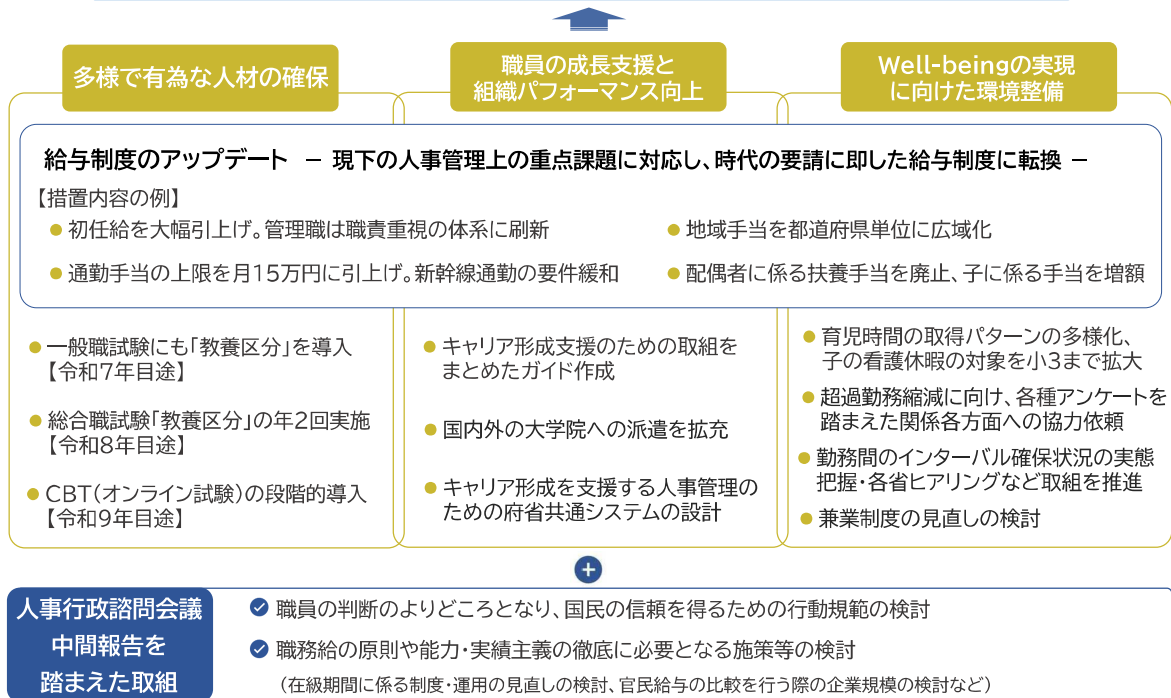
活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的・安定的な運営に寄与するものである。

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6年 人事院勧告・報告の概要

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



令和6年 人事院勧告・報告の概要

今年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

● 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
 【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「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4.4%の給与改善

ボーナス [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] 【令和6年4月実施】

● 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をとともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施】

● 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

令和6年 人事院勧告・報告の概要

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大