

平成28年10月

職員の給与等に関する

報告と勧告

徳島県人事委員会

写

徳人委第5096号
平成28年10月18日

徳島県議会議長 嘉 見 博 之 様

徳 島 県 知 事 飯 泉 嘉 門 様

徳島県人事委員会

委員長 高 畑 富士子

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、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。

目 次

報 告

I	職員の給与等	1
II	民間給与等の調査	2
III	職員の給与と民間給与との比較	2
IV	職員の給与水準	3
V	国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要	4
1	給与勧告の骨子	4
2	育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子	7
3	公務員人事管理に関する報告の骨子	8
VI	職員の給与等に関する見解	10
1	給与に関する事項について	10
(1)	本年の給与改定について	10
(2)	その他の課題について	11
2	人事行政に関する事項について	13
(1)	働き方改革と勤務環境の整備	13
(2)	多様で有為な人材の確保・育成	15
(3)	女性職員の育成・登用	16
(4)	雇用と年金の接続	16
(5)	服務規律の確保	17

勸 告

1 改定の内容 ----- 20

2 改定の実施時期等 ----- 22

付 属 資 料 ----- 57

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、徳島県学校職員給与条例、徳島県地方警察職員の給与に関する条例及び一般職の任期付研究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、民間事業所従業員の給与その他職員の給与等の決定に関連のある諸事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

I 職員の給与等

本委員会が本年4月現在で実施した「平成28年職員給与実態調査」によると、職員総数は12,117人（企業職員、病院事業職員及び技能労務職員は含まない。）であり、平均年齢は43.8歳、学歴別構成は大学卒82.8%、短大卒4.1%、高校卒11.9%、中学卒1.2%、男女別構成は男性56.7%、女性43.3%となっている。また、平均給与月額は、給料361,402円、扶養手当8,797円、地域手当6,087円、その他13,614円、計389,900円となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職、公安職及び任期付研究員の6種10給料表が適用されており、このうち、行政職給料表適用者は3,644人であり、平均年齢は44.1歳、学歴別構成は大学卒69.0%、短大卒6.4%、高校卒20.5%、中学卒4.1%、男女別構成は男性69.5%、女性30.5%、平均給与月額は給料342,206円、扶養手当10,324円、地域手当6,185円、その他16,450円、計375,165円となっている。

この平成28年職員給与実態調査の結果は、付属資料第1表から第8表までに掲げるとおりである。

II 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、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260民間事業所の中から層化無作為抽出法によって抽出した109事業所のうち、99事業所の協力を得て、「平成28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76職種5,530人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

この調査においては、本年の春季給与改定のうち、支払は終わっていないが本年4月給与に遡って実施することが確定しているものについて、また、家族手当、特別給（ボーナス）の支給状況等についても調査を行った。その結果は、付属資料第9表から第20表までに掲げるとおりである。

III 職員の給与と民間給与との比較

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、公務にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職、年齢、学歴等が同等であると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ精密に比較を行った。その結果、職員の給与が民間給与を495円（0.13%）下回っていることが明らかとなった。

また、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、所定内給与月額 \times 4.32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（4.20月）を0.12月分上回っていることが明らかとなった。

（付属資料 第18表 第21表参照）

IV 職員の給与水準

総務省が実施した平成27年地方公務員給与実態調査において、昨年4月現在における本県職員（行政職給料表適用者）の給料と国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の給料を学歴別、経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給与平均を100とした場合の本県職員のその指数は99.2となっており、都道府県の平均（99.7）を下回っている状況である。

V 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、平成28年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

1 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(0.17%)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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- 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

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 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應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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、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、これまでのような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

1 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査（完了率87.7%）

〈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 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]

[俸給448円 本府省業務調整手当206円 はね返し分(注)54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 4.32月（公務の支給月数 4.20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、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

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（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

(3) 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

〈ボーナス〉

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
	勤勉手当	0.80月(支給済み)	0.90月(現行0.80月)
29年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.85月	0.85月

【実施時期】

- ・月例給：平成28年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、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
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下

回る水準に設定

- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定（昇給号俸数は1号俸）。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

2 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント 民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

3 公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラを防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

VI 職員の給与等に関する見解

1 給与に関する事項について

(1) 本年の給与改定について

ア 給料表について

(ア) 行政職給料表

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所の従事者の給与その他の事情を考慮して定めることとされている。

本年度においても、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年4月分の給与月額等について調査を行った。

この調査によれば、ベースアップを実施した民間事業所の割合は2割を超え、定期昇給を実施した民間事業所の割合は9割を超える結果となった。

このような状況の中、本年4月分の給与について行った公民比較の結果により、職員の給与が民間給与を495円（0.13%）下回っていることが確認された。

人事院においては、確認された官民較差708円（0.17%）を解消するため、行政職俸給表（一）について平均0.2%の引上げ改定を行うこととしている。その際、初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1,500円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行う。また、その他は、それぞれ400円の引上げを基本とし、再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行うこととしている。

本委員会においても、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当であると判断する。

(イ) その他の給料表

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表と同様、行政職俸給表（一）との均衡を基本に引上げ改定をした人事院勧告に準じるとともに、全国人事委員会連合会が作成した教員を対象とする「モ

「デル給料表」を踏まえ改定を行うことが適当である。

イ 諸手当について

(ア) 初任給調整手当

医師については、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、所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

(イ) 期末手当・勤勉手当

特別給の公民比較の結果、期末手当・勤勉手当については、現在の職員の年間平均支給月数である4.20月分に対し、民間事業所で支払われた特別給の支給割合は4.32月分となっていることから、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分は、人事院勧告に準じ、勤務実績に応じた給与を推進するため勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成29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配分することが適当である。

また、再任用職員についても、同様に支給月数を引き上げることが適当である。

ウ 実施時期について

行政職給料表の改定は、本年4月の職員の給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。また、その他の給料表及び医師の初任給調整手当の改定も同様とする。

(2) その他の課題について

ア 扶養手当について

人事院は、民間企業や公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者及び子等に係る手当額を見直すとともに、所要の特例措置を講ずることを勧告した。

本県においても、地方公務員法に基づく給与決定原則の観点から、人

事院勧告の内容を踏まえるとともに、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当である。なお、各年度における具体的な手当額は、次表のとおりとする。

(単位：円)

扶養親族		年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
配偶者	行政職給料表7級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9級		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表7級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表8級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表9級		6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 1 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」及び「行政職給料表9級」には、これらに相当する職務の等級を含む。
- 2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

イ 通勤手当について

特別急行列車等を利用して長距離通勤を行う職員の通勤手当については、経済的負担の軽減を図る観点から、特別料金等の負担割合及び上限を廃止することが適当である。

2 人事行政に関する事項について

(1) 働き方改革と勤務環境の整備

公務能率を増進させ、県民福祉のより一層の向上を図るためには、職員が働きやすい勤務環境をつくることが不可欠である。このため、職員一人一人が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実感できるとともに、安心して職務に専念し、能力や経験等を十分生かした活躍ができるよう、働き方改革を進めることが重要であり、次に掲げる事項に重点的に取り組む必要がある。

ア 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減については、本委員会から任命権者に対し、これまでも実効性のある取組を求めてきたところである。しかしながら、知事部局における平均超過勤務時間数は、依然として増加傾向にある。また、長時間又は長期にわたる超過勤務が集中している職員及び所属も増加している。加えて、学校現場における教員の長時間勤務の実態も指摘されている。

このため、任命権者にあつては、引き続き管理職員の、超過勤務縮減に向けた意識改革を促すことが重要である。また、昨年度実施した「ワークライフバランス導入推進モデル事業」を本年度から「ワークライフバランス推進事業」に拡充したように、取組の成果を十分検証し、超過勤務縮減の効果が期待できる施策については一層の充実を図るとともに、任命権者間において情報を共有することが重要である。さらに、多様で豊富な知識と経験を有する再任用職員を効果的に配置するなど、より良い業務執行体制を構築していく必要がある。

管理職員にあつては、職員に業務を命ずる権限を有する一方で、職員の勤務時間や心身の負担状況を適正に把握する責務があることを改めて認識しなければならない。また、職員の時間管理意識の向上を図るなど、引き続き働き方に対する意識改革を促す必要がある。さらに、職員の担当する事務量や業務の進捗状況を常に確認するとともに、超過勤務の実態を精査し、必要に応じて業務分担の見直しや応援態勢の確立による業

務の平準化を図るなど、超過勤務縮減のため、マネジメント能力を十分に発揮することが求められる。

イ 職員の健康管理

本県においては、休職者のうち精神疾患を原因とする職員が半数を超える状態が続いており、これまで、任命権者においては、メンタルヘルス対策として、相談体制や療養からの復帰支援制度の整備など、職員の支援に努めてきている。

本年度は、新たにメンタルヘルスセルフケアのさらなる充実及び働きやすい職場環境の形成を目的に、「ストレスチェック」が実施されており、その結果について集計・分析をし、職場環境の改善に努めることが重要である。さらに、既存の健康管理及びメンタルヘルス対策の各種制度についても、引き続き周知を図るとともに、より利用しやすい制度となるよう工夫するなど、職員の心身の健康の保持・増進に取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、業務の能率的な遂行にも支障をもたらすものである。このため、引き続きその根絶に向けた取組について継続・強化をしていくことが重要である。

なお、人事院においては、本年、民間労働法制の改正内容に即して、妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の取得等を理由とした上司・同僚等による不適切な言動等の勤務環境を害する行為の防止策を講じることなどを報告しており、この動向にも留意する必要がある。

ウ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職員の仕事と家庭・地域生活の両立支援を推進するため、本県では、昨年、次世代育成支援対策推進法に基づく新たな「特定事業主行動計画」を策定し、様々な取組が進められているところである。

また、本年5月に、知事を始め、本県の幹部職員による「とくしま・イクボス宣言」を、昨年より前倒しして行い、自ら率先して、育児・介

護に関する休暇が取得しやすい職場環境づくりに、より一層のマネジメント力を発揮することとしている。

さらに、「テレワーク」の拡充として、本年9月から、在宅勤務実証実験の利用対象者を原則として全職員に拡大するほか、県庁版サテライトオフィスの利用条件を緩和している。

今後とも、任命権者においては、これらの取組の成果と課題をより詳細に分析・検証をし、制度の活用・定着及び勤務環境の整備に努めることが重要である。

加えて、人事院においては、本年、仕事と育児や介護との両立を支援するため、民間労働法制の改正内容に即して、育児や介護を行う職員に対する各種支援制度の改正及び給与の取扱いについて勧告・報告等を行った。本県においても、今後、国における関係法令の改正状況や他の都道府県の動向を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 多様で有為な人材の確保・育成

我が国の人口が、かつて経験したことのない減少局面を迎える中、本県においては、人口減少の克服や東京一極集中の是正など様々な課題に的確に対応するため、進取の精神に富み実行力のある人材の確保や、しなやかでバランスのとれた組織体制の構築が求められている。

一方、民間の雇用も活発となっており、採用予定人員がここ数年増加傾向にある本県としては、有為な人材を確保するため、更なる努力が必要とされている。

そこで本委員会は、優れた人材を確保するため、任命権者が立ち上げた「職員採用プロジェクトチーム」に参画の上、受験者に向けたプロモーションビデオを制作し、説明会やホームページで上映するとともに、大学等に出向くリクルート活動に、応募の少ない職種の職員も派遣するよう調整を行った。

また、従来県庁のみで行っていた採用説明会の回数を増やすとともに、新たに東京と大阪でも実施したところであり、今後とも、幅広く人材を確保するための方策の検討・実施をしてまいりたい。

任命権者においては、引き続き国・他県・市町村等との人事交流や職種間交流等の取組を推進するとともに、今年度から本格実施している人事評価制度を、職員の育成と意欲を向上させる視点が十分取り入れられた制度設計となるよう、引き続き留意されたい。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正に基づく「合理的配慮指針」が本年4月から適用されたことを受け、障がい者が職員としてその能力を十分発揮できる環境整備に向けて一層尽力する必要がある。

(3) 女性職員の育成・登用

昨年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、女性が職業生活において、十分に個性と能力を発揮し活躍できる環境を整備することが打ち出された。

こうした中、知事部局等では「徳島県女性職員活躍推進特定事業主行動計画」を、教育委員会では「徳島県教育委員会女性教職員活躍推進特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、実効性のある取組を強力に推進することとしている。

とりわけ、本年策定された知事部局等の行動計画では、長時間労働を前提とした働き方を抜本的に見直し、時間的な制約がある職員でも活躍できる働き方・考え方を意識して改革することが、女性職員の活躍にとって最も重要であるとしている。

そして、平成26年度に324人であった係長以上の女性役付職員数を、平成32年度には410人とし、併せて平成26年度に6.8%であった女性管理職の割合を、平成32年度には14.0%とする目標を設定している。

任命権者においては、引き続き積極的に女性の育成・登用を図るべく、行動計画を着実に推進するとともに、人材の育成に当たっては男女を問わず実践型で資質の向上に資する研修に努められたい。

(4) 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、平成27年度末に定年退職した職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長2年間となった。

政府においては、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、人事院の意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引上げも含め、再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するとされていたが、平成27年末に、定年延長を見送り、引き続き再任用制度により対応する考えを示した。

本県においても再任用制度を活用し、雇用と年金の接続を図っており、年金支給開始年齢の引上げに伴い、希望があり勤務実績が良好な場合は、さらに1年更新できることとなった。

そこで再任用制度の運用に当たっては、再任用を希望する職員の意向を調査し、職務執行の中で能力や経験を活用し、継承できるよう十分配慮しなければならない。

また、配置された職場の意見も酌み取って、円滑に業務が推進できるよう、きめ細かな運用を行う必要がある。

雇用と年金の接続については、今後とも引き続き、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、任命権者と連携しながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要がある。

(5) 服務規律の確保

公務員は、常に全体の奉仕者としての自覚を持ち、誠実かつ公平に職務を遂行する必要があることを改めて認識するとともに、強い危機感と使命感をもって、職務に当たらなければならない。

とりわけ、一たび職員による非違行為が発生すると、当該職員が非難されるだけでなく、家族やその周囲の人にも重大な影響を与え、さらには、県及び県職員全体の品位と信頼を失墜させるものであることから、任命権者においては、引き続き様々な取組を実施し、不祥事の根絶に努めなければならない。

一方、今年度に入り、県内では交通死亡事故が多発しているが、県職員による事故も増えてきていることから、全ての職員に対し、交通安全意識のより一層の徹底が必要である。

管理監督者においては、職員一人一人の所掌事務の点検を行うなど、業

務の進行管理に努めるとともに、不祥事を起こさない職場環境として、常に風通しの良い、職員相互に意思疎通のできる職場づくりに、積極的に取り組むことを望むものである。

おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることの代償措置として設けられており、民間の給与水準や国家公務員の給与制度等との均衡の下、社会情勢に適応した職員の適正な処遇を確保することを目的としている。

このため、本委員会は、例年と同様に本年も民間給与実態を精確に調査し、職員の給与と民間給与を比較したところ、月例給、期末手当・勤勉手当共に引上げ勧告となった。

このことは、日々、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながるものと期待している。

職員各位におかれては、全体の奉仕者であることを改めて認識するとともに、複雑化、多様化する行政課題に的確に対応し、県民福祉のより一層の向上を図るため、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において能率的で誠実かつ公平な職務の遂行に努め、県民の信頼と期待に応えられたい。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この勧告を尊重し、それぞれの職場で行政各般の職務を通じて県民生活を支えている職員に適正な処遇がなされるよう要請するものである。

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和27年徳島県条例第2号）、徳島県学校職員給与条例（昭和27年徳島県条例第4号）、徳島県地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年徳島県条例第27号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成21年徳島県条例第87号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 給料表

現行の給料表を別記のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

(ア) 医療職給料表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を413,800円とすること。

(イ) 医療職給料表（一）以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額を50,600円とすること。

イ 期末手当・勤勉手当

(ア) 平成28年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.9月分（再任用職員にあっては0.425月分）とすること。

b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.1月分（再任用職員にあつては0.525月分）とすること。

c 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

(イ) 平成29年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.85月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.4月分）とすること。

b 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.5月分）とすること。

c 任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

ウ 扶養手当

(ア) 配偶者に係る手当の月額を6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の等級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の等級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員（(イ)において「特定職員」という。）にあつては、3,500円）とし、子に係る手当の月額（扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあつては、職員の給与に関する条例第6条第4項、徳島県学校職員給与条例第9条第4項及び徳島県地方警察職員の給与に関する条例第11条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき10,000円とすること。

(イ) 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円とすること。

(ウ) 職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当の月額を11,000円とする取扱いを廃止すること。

- (エ) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の等級が9級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の等級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこととすること。

エ 通勤手当

特別料金等の2分の1に相当する額及びその上限に関する規定を廃止すること。

2 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

この改定は、平成28年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(イ)、ウ及びエについては、平成29年4月1日から実施すること。

イ 扶養手当の月額等の特例措置

- (ア) 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、1の(2)のウの(ア)中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の等級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の等級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員((イ)において「特定職員」という。)にあっては、3,500円)」とあるのは「10,000円」と、「10,000円」とあるのは「8,000円」とし、1の(2)のウの(イ)中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、1の(2)のウの(ウ)中「11,000円とする取扱いを廃止する」とあるのは「子にあっては10,000円とし、子以外の扶養親族にあっては9,000円とする」とし、1の(2)のウの(エ)中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき

6,500円」とすること。

- (イ) 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、1の(2)のウの(ア)中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の等級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の等級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員((イ)において「特定職員」という。)にあつては、3,500円)」とあるのは「6,500円」とし、1の(2)のウの(イ)中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、1の(2)のウの(エ)中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。
- (ウ) 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、1の(2)のウの(エ)中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは、「職員に対して支給する子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円」とすること。