

平成27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5122号
平成27年10月13日

徳島県議会議長 川 端 正 義 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	勤務時間に関する勧告の骨子	6
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)	給与制度の総合的見直しについて	12
2	人事行政に関する事項について	14
(1)	勤務環境の整備	14
(2)	多様で有為な人材の確保・育成	17
(3)	女性職員の育成・登用	18
(4)	雇用と年金の接続	18
(5)	服務規律の確保	19

勸告

1 改定の内容 ----- 21

2 改定の実施時期 ----- 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27年職員給与実態調査」によると，職員総数は12,195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44.0歳，学歴別構成は大学卒82.5%，短大卒4.3%，高校卒12.0%，中学卒1.2%，男女別構成は男性57.0%，女性43.0%となっている。また，平均給与月額は，給料365,806円，扶養手当8,978円，地域手当2,292円，その他12,933円，計390,009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3,639人であり，平均年齢は44.2歳，学歴別構成は大学卒68.0%，短大卒6.8%，高校卒21.0%，中学卒4.2%，男女別構成は男性70.4%，女性29.6%，平均給与月額は給料345,546円，扶養手当10,433円，地域手当2,460円，その他15,136円，計373,575円となっている。

この平成27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261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110事業所のうち、102事業所の協力を得て、「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76職種5,651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21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1,433円（0.38%）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（4.10月）を0.10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22表参照）

IV 職員の給与水準

総務省が実施した平成26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99.3となっており、都道府県の平均（99.9）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27年8月6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（0.36%）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応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実地調査（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 はね返し分(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

2 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

3 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

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、昨年と比べてベースアップを実施した民間事業所の割合が増加するとともに、定期昇給を実施し、又は昇給額を増額した民間事業所の割合も増加している結果となった。

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1,433円(0.38%)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1,469円(0.36%)を解消するため、行政職俸給表(一)について平均0.4%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級の初任給を2,500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、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。

また、獣医師については、本県における採用の困難性を踏まえ、人材確保の観点から、支給月額を限度を引き上げるとともに、支給期間の限度を延長する改定を行うことが適当である。

(イ) 地域手当

人事院は、官民較差を解消するため、俸給表の引上げ改定とともに、給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとしている。

これは、本年、大半の国家公務員が、4月に実施された給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置を受けており、俸給表の引上げ改定を行っても、多くの国家公務員に実際に支給される額は増加せず、民間給与との較差がなお残るためである。

本県においても、国と同様の状況にあることから、公民較差の解消を図るため、地域手当について、県外で勤務する職員の支給割合は、人事院の報告に準じることとし、県内で勤務する職員の支給割合は、現在の100分の0.5から100分の0.8に改定する。

なお、医師に対する特例措置としての支給割合についても、人事院の報告に準じて改定する。

(ウ) 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4.10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4.20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、4.20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28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

行政職給料表及び地域手当の改定は、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。

獣医師の初任給調整手当の改定は、平成28年4月1日から実施することが適当である。

(2) 給与制度の総合的見直しについて

地方公務員法に基づく給与決定原則の観点から、本年の人事院の報告を踏まえるとともに、他の都道府県の動向等を勘案した結果、平成28年度においては、次のとおり措置を行うことが適当である。

ア 地域手当について

県内で勤務する職員の地域手当については、人事院の報告で示された支給割合を基に、昨年、本委員会が報告した方針に沿った取扱いとすることが適当である。

医師に対する特例措置としての支給割合については、職員の給与に関する条例に定める支給割合とする。

なお、県外で勤務する職員の地域手当の支給割合については、人事委員会規則の規定により、一般職の国家公務員に対して地域ごとに支給さ

れる割合としている。

イ 単身赴任手当について

人事院の報告に準じ、基礎額を現在の26,000円から30,000円に、加算額の限度を58,000円から70,000円に改定する。

ウ 実施時期について

平成28年4月1日から実施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) 勤務環境の整備

様々な課題への対応が求められる県行政は、一人一人の職員によって支えられており、各職員は自らの職務に懸命に取り組んでいる。今後、ますます多様化、複雑化していく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っていくためには、職員が心身共に健康で、安心して職務に専念できる環境を整え、効率的に職務を執行することが必要不可欠である。このため、より良い勤務環境の整備に向け、次に掲げる事項に引き続き重点的に取り組むことが重要である。

ア 超過勤務の縮減等

総実勤務時間の短縮は、職員が心身共に健康で、高い意欲を持って勤務するために重要であるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現にとっても不可欠な要素である。

とりわけ、超過勤務時間については、本委員会から任命権者に対し、繰り返しその縮減に向けた取組を求めてきたところであり、任命権者においても、「ワークライフバランス導入推進モデル事業」や継続した業務改善など、各種対策を実施しているところである。しかしながら、知事部局における平成26年度の平均超過勤務時間数は、前年度から12%の増加となっている。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。

このような状況は、職員の心身の健康や、より良い勤務環境に影響を与えるのみならず、今後の県行政を担う有為な人材の確保や女性職員の育成・登用の促進にも支障を及ぼすものと考ええる。

このため、任命権者にあっては、超過勤務の実態を踏まえた、きめ細かな対応を引き続き行うとともに、これまで実施した各種対策の結果を十分検証し、効果的な事例については、周知・普及をさせていく取組を推進する必要がある。あわせて、多様な知識と経験を有する再任用職員の活用、業務の効率化など、より良い業務執行体制を構築していくことが重要である。

また、管理職員においては、職員に業務を命ずる権限を有する一方で、職員の勤務時間や繁忙の状況を適正に把握する責務があることを改めて認識することが重要である。特に、職員の超過勤務については、事前命令・事後確認の徹底に加え、正確にその状況を把握するためにも、今一度超過勤務の実態を正確に記録し適正に申告するよう周知徹底する必要がある。また、日頃から職員とのコミュニケーションを心掛け、職員の心身の負担状況を絶えず掌握するとともに、職員間の負担や超過勤務の実態に偏在が認められる場合には、業務の平準化を図るため、業務の割り振り変更を行うなど、マネジメント能力をより一層発揮することが求められる。

イ 職員の健康管理

県行政に対する県民ニーズが多様化、複雑化する中、職員がその能力を十分に発揮するためには、研修等によるスキルアップに加え、心身共に健康であることが不可欠である。

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、依然として高い割合となっており、これまで、任命権者においては、メンタルヘルスのセルフチェック、相談体制及び療養からの復帰支援制度を整備し、職員の支援に努めてきたところである。

また、本年12月からは、改正労働安全衛生法による「ストレスチェック」の実施が義務化される。任命権者においては、実施について適切に対応するとともに、その分析結果をメンタルヘルス対策の充実や、より良い職場環境づくりに活用していくことが重要である。

さらに、既存の制度をより一層周知し、「ストレスチェック」と併せ、メンタルヘルス対策として、引き続き、予防、早期発見・早期対応、重篤化防止や復帰支援を推進し、職員の心の健康の保持・増進に努めていく必要がある。

セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントに代表されるハラスメントについては、昨今、マタニティ・ハラスメントやモラル・ハラスメント等、新たなハラスメントも生じているところであるが、そ

の本質として、被害者に及ぼす精神的苦痛等の直接的な影響だけでなく、公務の運営への支障や使用者責任を問われるおそれもあることから、今後とも根絶に向けた取組について継続・強化をしていく必要がある。

ウ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職業生活と家庭・地域生活を両立させることは、職員が使命感及び充実感を持って仕事に臨むことができる環境整備や有為な人材の確保のみならず、女性職員の育成・登用にも大変重要なものである。

特に、女性職員の育成・登用においては、男性の育児参加による女性職員の育児負担の軽減が重要であり、本県においても、次世代育成支援対策推進法の延長に基づく新たな「特定事業主行動計画」が策定され、様々な取組が進められているところである。また、本年7月には、知事を始め、本県の幹部職員が「イクボス宣言」を行い、自ら率先してワーク・ライフ・バランスを推進し、育児・介護に関する休暇の取得がしやすい職場づくりにマネジメント能力を発揮することとしている。

今後とも、任命権者においては、新たな行動計画の目標達成や「イクボス宣言」の趣旨の実現に向け、休暇制度の周知徹底や、休暇を必要とする職員を支援できる職場環境の整備等、制度の活用・定着に向けた更なる取組を行う必要がある。

さらに、本県においては、育児・介護を行う職員等を対象とする在宅勤務等のテレワーク実証実験が実施されているところである。任命権者においては、こうした職員の多様な働き方を推進するため、その成果と課題を詳細に分析・検証をし、他の任命権者とも連携しながら、より良い制度としていくことが重要である。

なお、人事院においては、本年、柔軟な働き方に資する取組を目指して、フレックスタイム制の拡充を勧告した。本制度については、本県における各職場の実態を踏まえつつ、国及び他の都道府県の動向等に十分留意し、任命権者と連携しながら、慎重に研究していく必要がある。

(2) 多様で有為な人材の確保・育成

人口減少・超高齢社会の到来に対する危機感が一段と高まる中、本県においては、様々な行政課題に的確に対応するため、優秀で実行力のある人材の確保や柔軟で活力のある組織体制の構築が求められている。

本委員会としては、これまでも組織にあってしっかりと責務を担える、前向きで適応能力に優れた人材を確保するための取組を行ってきたところである。特に、本年度から職員採用試験において、口述試験のうち集団討論をプレゼンテーションに改め、より一層、人物重視の採用試験とした。また、採用試験受験者の確保に向けては、景気の回復に伴い民間の雇用が活発化している状況の中、県職員として有為な人材を採用する必要があることから、職員採用のホームページをより魅力的なものにリニューアルし、また、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）による情報発信を強化するとともに、受験者を対象とした採用説明会を県内外で積極的に実施し、効果的な人材募集の手法を順次取り入れている。今後とも引き続き、任命権者と連携を図りつつ、様々な専門知識を持った幅広い人材の確保に努めてまいりたい。

本県においては、「新未来『創造』とくしま行革プラン」の策定に着手し、その素案においては、しなやかでバランスのとれた人や組織が徳島の新未来を創造するとし、県民目線・現場主義で創造力・実行力・発信力を発揮できる未来志向の人材育成を目指しているところである。

任命権者においては、引き続き国・県・市町村等との人事交流や職種間交流、人事の複線化等の取組を推進するとともに、地方公務員法改正に伴う人事評価制度が、職員の育成と意欲を向上させる視点を十分取り入れた制度設計となるよう検討することで、職員一人一人の資質や能力をさらに高める仕組みを構築する必要がある。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正に基づき、平成28年4月から適用される「合理的配慮指針」への対応が求められるところであり、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の検討を行う必要がある。

(3) 女性職員の育成・登用

女性が職業生活において、十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、本年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定された。

この法律は、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用や、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすることを基本原則としている。

一方、本県においては本年7月、新たに「新未来『創造』とくしま行動計画」を策定しており、この中で、平成25年度に324人である係長以上の女性役付職員数を、平成30年度には400人とし、併せて平成25年度に6.8%である女性管理職の割合を、平成30年度には13.6%とする目標を設定している。

任命権者においては、引き続き能力実証を前提としつつ、女性職員の一層の職域拡大や能力開発を行い、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、男女を問わず計画的かつ効果的な研修による能力開発に努めることが求められる。

(4) 雇用と年金の接続

年金支給開始年齢の65歳への段階的引上げに伴い、平成27年度末に定年退職する職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長2年間となる。

雇用と年金の接続の必要性が高まる中、若年層の新規採用も考慮しつつ、今後増加が見込まれる再任用希望者も含めた計画的な人事管理を図るとともに、再任用制度の適切な運用を含む、雇用の確保に向けた多角的な取組が、より一層求められている。

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調査を行い、能力や経験を職務執行の中で本格的に活用・継承ができるよう十分配慮した職の設定や配置に努めなければならない。また、配置後においては再任用職員のモチベーションを確保し、配置された職場の意見も十分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。

政府は、平成28年度までに、人事院の意見の申出を踏まえつつ、定年の

段階的な引上げや、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ものとされており、本県においても、任命権者と連携しながら、実情を十分把握し、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、適切に対応していく必要がある。

(5) 服務規律の確保

職員は全体の奉仕者として、常に県民からの期待と注目を集めており、高い倫理観と使命感を持って職務に精励しなければならない。

とりわけ、一たび職員による非違行為が発生すると、県及び県職員全体への信頼が損なわれるものであることを職員一人一人が十分自覚することが肝要である。

任命権者においては、服務規律の遵守や倫理意識の向上のため、様々な取組を進めているところであるが、職員による不祥事の根絶に向けて、絶えず緊張感をもった不断の努力を怠ってはならない。

管理監督者においては、一人一人の職員の状況把握に努めるとともに、常に風通しが良く職務に専念できる職場づくりを心掛け、不祥事の起こり得ない職場環境の構築に全力で取り組むことが重要である。

職員においては、行政ニーズが多様化、複雑化し負担が増す中であっても、常に公務員としての高いモチベーションを維持することが求められていることを深く自覚し、職責を全うすることを強く望むものである。

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、公務員を取り巻く諸般の状況の下、改めて自己の使命を十分認識し、高い倫理観を保持しつつ、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において、なお一層の行政サービスの向上や能率的な事務の執行に努め、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413,300円とすること。

(イ) 獣医師に対する支給月額を50,000円とし、支給期間の限度を15年とすること。

(ウ) 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50,500円とすること。

イ 期末手当・勤勉手当

(ア) 平成27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0.85月分（再任用職員にあっては0.4月分）

とすること。

b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.05月分（再任用職員にあつては0.5月分）とすること。

c 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

(イ) 平成28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0.8月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.375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1.0月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.475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1.575月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のアの(イ)及びイの(イ)については、平成28年4月1日から実施すること。