

写

熊市人委発第 171 号

平成 28 年 10 月 18 日

熊本市議会議長 澤 田 昌 作 様

熊 本 市 長 大 西 一 史 様

熊本市人事委員会

委 員 長 内 田 光 也

職員の給与等に関する報告について

熊本市人事委員会は、地方公務員法第 8 条、第 1 4 条及び第 2 6 条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙のとおり報告します。

目 次

別紙 報告

1 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	1
2 民間の給与	2
3 職員給与と民間給与との比較	2
4 物価及び生計費	
(1) 物価指数等	2
(2) 標準生計費	3
5 人事院勧告の概要	3
6 むすび	
(1) 給与の改定について	4
(2) 扶養手当制度の見直しについて	4
(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について	5
(4) 人事管理について	6
(5) おわりに	10
別記 人事院勧告の概要	11

参考資料

職員給与関係資料

平成 28 年職員給与実態調査の概要	21
第 1 表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び 性別・学歴別人員構成	22
第 2 表 職員の給料表別平均給与月額	24
第 3 表 給料表別、級別、号給別人員分布	25
第 4 表 給料表別、級別、年齢別人員分布	35
第 5 表 扶養手当の支給状況	39
第 6 表 住居手当の支給状況	40
第 7 表 通勤手当の支給状況	40
第 8 表 管理職手当の支給状況	41
第 9 表 職員の時間外勤務等の状況	41
第 10 表 単身赴任手当の支給状況	41
第 11 表 再任用職員の給料表別・級別人員	42

標準生計費及び労働経済指標関係資料

第 12 表 費目別、世帯人員別標準生計費	47
第 13 表 労働経済指標	48

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、生計費、人事院勧告その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行いました。

その結果の概要は、次のとおりです。

1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で「平成28年職員給与実態調査」を実施しました。

この調査の結果は、第1表（P22）から第11表（P42）のとおりですが、このうち、一般行政職員の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりです。

（1）職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均年齢 (歳.月)	平均経 験年数 (年.月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
2,838	42.5	20.3	73.5	26.5	65.1	6.8	27.9	0.2

（2）平均給与月額

（単位：円）

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
330,465	10,762	7,265	7,797	479	356,768

- ・平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・その他の手当は、地域手当、単身赴任手当及び特勤勤務手当です。

2 民間の給与

本委員会は、例年、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内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事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施しています。

しかしながら、本年は、平成28年4月14日夜及び16日未明に発生した平成28年熊本地震に伴う災害の状況に鑑み、5月1日から6月17日にかけて実施する予定であった職種別民間給与実態調査を、以下の理由により見送りました。

市内民間事業所の調査協力の困難性

市内民間事業所においては、被災からの復旧や営業活動の再開に取り組まれているところであり、本調査による負担をかけることは適当ではなく、理解を得ることも困難である。また、この状況は、調査期間である5月から6月中旬までの期間においても、大幅に改善する見込みはない。

精確な公民較差算出の困難性

市内民間事業所においては、震災の影響により4月分の給与が、本来の額から一部調整されて支給されるなどのケースが想定され、例年の調査結果と異なる恐れがあることから、今年、本調査を実施しても、公民給与比較に有用なデータの収集が少なく、当該データを用いて公民較差を算出することはできない。

3 職員給与と民間給与との比較

前記2のとおり職種別民間給与実態調査を見送ったため、本年は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うことができませんでした。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数等

総務省統計局による消費者物価指数は、本年4月において、昨年4月に比べ熊本市では同水準、全国では0.3%の減少となっています（P48 第13表）。

また、同局の家計調査における全世帯の消費支出は、本年4月において、昨年4月に比べ全国では0.7%の減少、熊本市では震災発生という特異な状況下に

おける数値とは考えられますが、33.2%の減少となっています。

(2) 標準生計費

本委員会が前記家計調査等を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で84,220円、2人世帯で117,942円、3人世帯で134,615円、4人世帯で151,302円、5人世帯で167,983円となっています（P 47 第12表）。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与の改定に関する勧告等を行いました。

その概要は、別記（P 11～P 16）のとおりです。

6 むすび

本市職員の給与等の決定に関する基本的な諸条件は、以上のとおりです。

これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本委員会としては、本市職員の給与等について、次のとおり対応する必要があると判断しました。

(1) 給与の改定について

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面（給料表の構造、手当の種類・内容等）に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与等の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行ってきました。

例年であれば、本市職員の給与と職種別民間給与実態調査の結果から得られた民間事業所の従業員の給与との比較を行い、給与勧告を行ってきたところですが、本年においては、前記2のとおり、職種別民間給与実態調査を見送ったため、民間事業所の従業員の給与との比較を行うことができませんでした。

一方、人事院勧告においては、国家公務員の月例給について官民較差708円（0.17%）の解消、特別給について0.1月分の引上げ、初任給調整手当の引上げ等を行うよう勧告がなされたところです。

本委員会は、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則の趣旨に基づき、人事院勧告の内容も踏まえつつ検討を行いましたが、これまで、本委員会が行ってきた給与勧告の趣旨に鑑みると、本年においては民間事業所の従業員の給与との比較ができなかったことから、極めて異例ではありますが、月例給、特別給、初任給調整手当に係る本年の給与勧告は見送らざるを得ないと判断しました。

(2) 扶養手当制度の見直しについて

本年、人事院は、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること等から、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し、減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行うよう

勧告しました。

本市においては、これまで国の給与制度を基本としてきましたが、本年は市内民間事業所における家族手当の状況が把握できていないこともあり、今後、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、慎重に検討を行っていく必要があります。

(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について

人事院の調査によると、平成26年度中に定年退職し、再雇用された民間企業の社員の約92%がフルタイム勤務であるのに対し、昨年度に定年退職し、本年度に再任用された国の行政職俸給表(一)の職員の約68%は短時間勤務であることから、国と民間企業との状況が大きく異なっています。

本年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」中では、それぞれの部局の定員事情や人員構成の特性を踏まえた中・長期的な計画を立て、計画的な人事管理を行うことを通じて、フルタイム勤務を希望する職員のフルタイム官職への再任用を進めること等により、フルタイム中心の再任用勤務の実現が求められるとしています。

また、再任用職員の配置に当たっては、再任用希望者一人一人の能力や適性、経験を把握したうえで、職員の希望も踏まえつつ、できる限り定年前に培った能力及び経験を活用し得るポストに配置することが適当であることから、各機関における業務の特性等に照らし、一般行政事務に従事する再任用職員の職域開拓の取組を進める必要があること、定年前から再任用後に従事することが見込まれる業務を念頭に置いて特定分野における専門性を高めるために勤務させるなどの人事配置を行うことが考えられること、さらに、定年前の比較的早い段階から職員に対して、再任用を含めた自らの定年後の生活設計を考える機会を節目ごとに提供したり、再任用後に期待される役割や心構え等について認識する機会を付与することにより、意識の切替えを促していくなどの取組を推進することも必要であるとしています。

本市においても、本年4月からは、定年退職から年金支給開始までの期間が最長2年となっていることも考慮し、再任用職員の能力と経験を活用できる職務への配置、再任用職員に係る適正な給与水準について、今後の民間の再雇用の状況と国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、引き続き、分析・研究していく必要があります。

(4) 人事管理について

ア 職員の任用について

政令指定都市となり4年が経過し、本市の様々な課題に対応できる、将来の市政を担える資質と意欲を持った人材の確保が求められているところで

す。

そのような中、本年の職員採用試験においては、4月に発生した平成28年熊本地震による市民病院の損壊のため、看護師等の医療職種の採用が中止になるなど大きな影響がありました。しかし、今後、長きにわたって続くと思われる地震からの復旧・復興のため、その役割を背負う人材の確保は益々重要となりました。時代の変化や市政の課題に、的確かつ適切に対応できる知識・能力を持ち、市民目線で地域と対話し、将来を見据えて改善改革に取り組み、自ら考え行動する職員の育成のため、熊本市人材育成基本方針に掲げる「市民志向」、「改革志向」、「自立志向」の3つの「目指すべき職員像」を基準とし、他の地方公共団体の動向や雇用情勢、今後策定される震災復興計画を見極めつつ、優秀な人材を確保するための試験制度の充実について、今後も調査・研究を重ねていくこととしています。

職員の採用においては、景気の回復による近年の民間企業等の採用意欲の高まりなどにより、申込者数の減少傾向が見られ、採用に対しての広報活動が益々重要になってきています。そのため、優秀な人材確保を幅広く行うことを目的として、九州内の人事委員会が合同で地方公務員への就職を希望する者に対して行っている「九州自治体公務研究セミナー」を昨年から東京以外に関西でも開催し、従来の本委員会主催の説明会や民間事業者が開催する就職説明会等への参加のほか、今年度は本市が主催する首都圏在住者向けの就職説明会にも参加し、引き続き本市の情報発信に努めます。

職員の登用については、課長級、主査級昇任試験及び消防吏員昇任試験を導入しています。主査級昇任試験については、職員のモチベーションの維持・向上を図るとともに、能力・経験をより組織に活用するため、年齢区分を設けて実施しています。それぞれの昇任試験については、さらに透明性・公平性・納得性の高い制度の確立に向け、調査・研究を進めていきます。

女性職員の登用については、近年上昇傾向となっていました女性職員の役付登用率が、28.6%と昨年と同様となっています。今後も女性職員を対象とした研修や育児休業中の女性職員が円滑に業務に復帰できるようにするなど、女性職員がより目的意識を持つことができ、キャリアアップしていくこ

とのできる環境づくりに取り組んでいく必要があります。

イ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員が、職務に意欲的に取り組み、その能力を十分に発揮するとともに、家庭生活における育児や介護等の役割を担い、地域社会との関わりを深める等、健康で豊かな生活を確保するために必要であり、公務能率の維持向上や有為の人材確保という観点からも極めて重要です。

本市では、昨年4月から熊本市特定事業主行動計画『熊本市役所すこやか子育て支援プログラム～子育てしやすい職場環境を目指して～』の第二期計画に取り組まれています。

第二期計画では、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間で目指す成果指標の目標値が設定されていますが、現状では達成に程遠い状況です。具体的に、平成27年度の子の出生時における男性職員の5日以上の休暇取得率は14.6%（目標値70%）、男性職員の育児休業取得率は2.2%（目標値5%）、年次有給休暇の取得率は12.9日（目標値16日）となっています。平成26年に行われた職員アンケート調査によれば、休暇取得を妨げる要因として、男性職員への意識啓発不足や職場の理解不足があることから、引き続き、現状の問題点を踏まえたうえで、目標値を確実に達成できるような具体的な取組をより一層進められることが大切です。

また、本年、人事院は、育児・介護休業法等の改正に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設及び育児休業等に係る子の範囲の拡大を内容として、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及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正について勧告を行ったところです。本市においても、国及び他の地方公共団体の状況を注視しながら、適切に措置していく必要があります。

職員一人ひとりが育児や介護等の制度に対する認識を深め、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組まれることなどがワーク・ライフ・バランスの実現のために重要です。

ウ 時間外勤務の縮減について

本市においては、時間外勤務の縮減対策として、「ノー残業デー」の設定や、週休日の振替、時間外勤務の事前承認の徹底等が行われ、平成27年度か

らは、長時間の時間外勤務を行っている職員やその所属長等に対し、人事担当職員による個別の働きかけが行われているところです。

特に、本年度においては、平成28年熊本地震の発生以降、多くの職員が、自らも被災しつつも、基礎自治体の職員としての自覚と使命感をもって、避難所の運営、被災証明書の発行等の被災者支援業務等において、昼夜・曜日を問わず、献身的にその責務を果たしてきました。この結果、職員の時間外勤務時間数は、これまでにない膨大な時間数となっています。地震発生直後に比べると、業務状況は徐々に落ち着きが見られますが、地震災害からの復旧・復興業務は、今後も長期にわたる継続的な取組となり、その間は通常業務と並行して遂行していく必要があると予想されることから、例年を上回る時間外勤務が今後も継続することが見込まれます。

このような状況の中、本市においては、政策局に復興部（復興総務課、生活再建支援課、住宅再建支援課）を、環境局資源循環部に震災廃棄物対策課を、都市建設局土木部に震災土木施設対策課を新設する等、限られた人的資源を最大限に活用していくための組織体制の整備等が図られてきています。また、職員一人ひとりの業務量を減らし、復旧・復興のための人員を捻出するため、既存事業の見直しや事務事業の効率化に取り組んでいるところです。

任命権者及び管理監督者においては、復旧・復興関係の慣れない業務で心身に不調をきたしやすい環境にあることを認識し、休暇を取得しやすい環境づくりに一層努めるとともに、特定の職員に業務が集中しないようなマネジメントの徹底及び引き続き業務の効率化を行うなど、過度の時間外勤務が発生しないよう取り組まれることを要請します。

エ ハラスメント防止対策について

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、職員の心身に悪影響を及ぼし能力の有効な発揮を妨げるとともに、職場環境を悪化させ、円滑な業務遂行の阻害要因となるものです。

本市においては、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止に関して、それぞれ要綱を制定し、ハラスメントの防止を目的とした研修及び苦情相談体制の整備等、様々な取組がなされてきたところです。

また、近年では、社会的課題となっている性的指向や性自認に関する正しい理解の促進及び育児休業や介護休業の取得等を理由とするハラスメント

の防止についても求められており、適切な措置を講じる必要があります。

これらを踏まえ、今後も引き続き、研修等の取組によりハラスメント防止に対する職員の意識を高めるとともに、活発なコミュニケーションが職員の相互理解につながることを認識し、風通しのよい職場環境づくりに努めていくことが大切です。

オ メンタルヘルス（心の健康）対策について

職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、効率的で質の高い行政サービスを提供するためには、何よりも職員が心身共に健康であることが大切です。

しかし、複雑化した現代社会は、職場や地域等の社会生活、家庭や個人等の私生活のいずれにおいても、様々なストレス要因に満ちあふれています。

特に、職場に関してみれば、近年、公務を取り巻く環境は多様化、高度化の一途をたどってきており、仕事の内容や職場での人間関係等に関して強い不安やストレスを感じている職員は少なくありません。

このことから、本市においては、平成23年度に策定された「熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づき、様々な対策が講じられてきたところです。

さらに、本年4月に発生した平成28年熊本地震においては、多くの職員が災害対応業務に携わってきましたが、このような極限の状況下にあって、自らやその家族らが被災したことに伴うストレスに加えて、被災者の救助・救援活動等に伴う惨事ストレスや、通常業務に上乘せした形で不慣れな業務、膨大な業務、長期化が見込まれ先の見通しが立てづらい業務等に従事することに伴うストレスといったように、職員の心身にかかってきた負担は非常に大きなものがあると思われまます。

これに対処するため、本市においては、職員アンケートを通じたメンタル面のケアを必要とする者のスクリーニングや、職場巡回相談、講演会の実施等、地震発生後の段階に応じた取組が図られてきていることが認められます。

前述した「熊本市職員の心の健康づくり計画」は、平成28年4月に第二期の計画が策定されています。新しい計画では、平成27年12月に施行された労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）により新たに規定されたストレスチェック制度を取り入れています。

本市の復旧・復興を支えるべき貴重な人「財」である職員が疲弊し、また、消耗することを防止するとともに、勤労意欲及び活力の維持向上を図るためにも、第二期の「熊本市職員の心の健康づくり計画」に則り、職員各自が積

極的にストレスチェックを活用するように促すことや、管理監督者が部下である職員の心身の状況等について日常の会話等を通して把握することにより、その業務の質や量、職員の健康状態や人間関係等について配慮することを通じてストレス要因の軽減、除去のための対策を進めること、また、前述した時間外勤務の縮減やハラスメント防止対策と併せた総合的な取組を行うこと等によって、心の健康の保持増進を推進していく必要があります。

(5) 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の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度です。しかし、本年は、平成28年熊本地震の影響により職種別民間給与実態調査の実施の見送りを余儀なくされたという極めて異例の事態にあって、前記(1)のとおり、給与勧告の実施も見送らざるを得ないと判断しました。

ところで、近年、行政に関する市民意識の変化や地方分権の進展、さらには政令指定都市への移行等により、本市の処理すべき業務がより多様化、高度化していく中において、職員の士気及び能力を高めていくことを通じて、困難な行政課題に立ち向かっていくことが求められています。

そのような中、平成28年熊本地震に際しては、本年4月14日のいわゆる「前震」の発生直後から、自らの被災をも省みず、全職員が一丸となって、被災者の救援や支援、本市の復旧・復興のため、それぞれの職務に、真摯な態度をもって全力でまい進されていることに対し、深く敬意を表します。

しかし、その一方で、不祥事や業務上のミス等、市政に対する市民の信頼を傷つけるような事案が未だ絶えることがないことは、誠に残念でなりません。公民一体となってこの難局を乗り切っていくべき時期にあって、市民に失望をもたらしかねない状況は、大変憂慮すべき事態であると考えます。

多くの市民が被災し、地域経済も深刻な打撃を受けた中において、職員一人ひとりが、全体の奉仕者として、高い使命感と倫理観に裏打ちされた行動をとることによって、未だ厳しい状況に置かれている市民の期待と信頼に応えるよう、全力を挙げてその職責を果たされることを、強く願います。そして、そのことが、早期の復興にもつながると信じてやみません。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告に基づき、適切に対処されるよう要請します。

【 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

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

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専門スタッフ職俸給表に4級を新設

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

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

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

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%）

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

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額の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

【 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）

介護休暇の分割（3回まで可能）

介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）

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、職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、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）、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、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、介護を行う職員の超過勤務の免除、上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、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

【 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等の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