

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるため、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与その他の勤務条件や生計費などの諸事情について調査・検討を行ってきたが、その概要は次のとおりである。

第 1 職員の給与

平成29年4月における職員給与の支給状況等について、行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、海事職、教育職（一）、教育職（二）、教育職（三）及び公安職の10の給料表の適用を受けている全職員を対象とした「職員給与実態調査」を行った。

調査結果の概要を、全職員と行政職給料表適用職員別に示すと、次表のとおりである。

区 分		全 職 員	行政職給料表 適用 職 員
人 員		22,895 人	5,473 人
平 均 年 齢		43.3 歳	43.8 歳
平 均 経 験 年 数		21.2 年	22.4 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	72.8 %	62.8 %
	短 大 卒	13.1 %	8.3 %
	高 校 卒	14.0 %	28.6 %
	中 学 卒	0.1 %	0.3 %
性 別 構 成 比	男	65.5 %	75.2 %
	女	34.5 %	24.8 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.2 人	1.2 人
平 均 給 与	給 料	360,420 円	329,828 円
	扶 養 手 当	12,197 円	12,239 円
	住 居 手 当	7,724 円	5,884 円
	そ の 他	17,129 円	14,552 円
	合 計	397,470 円	362,503 円

- (注) 1 この表において、本年度の新規学卒の採用者を含むが、再任用職員は含まない。
2 詳細は、参考資料第1表から第13表のとおりである。

第2 民間の給与

1 調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間事業所の従事者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人以上の県内の民間の641事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された140事業所を対象に、人事院と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施した。

これらの事業所において、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の4,500人について、本年4月分として個々の従事者に実際に支払われた給与月額等を実地に調査するとともに、医療関係、教育関係等54職種の577人についても同様の調査を実施した。

また、給与改定の状況についても調査した。

2 調査の実施結果

(本年の給与改定の状況)

本年の民間事業所における給与改定の状況をみると、次表のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は21.9% (昨年31.1%)、ベースアップを中止した事業所の割合は15.9% (同22.1%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0% (同0.4%) となっている。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は89.6% (同83.6%) となっている。昇給額については、昨年比べて増額となっている事業所の割合は17.5% (同17.5%)、減額となっている事業所の割合は1.0% (同21.2%) となっている。

その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	ベースアップ の慣行なし
係員	21.9	15.9	0.0	62.2
課長級	22.0	16.3	0.0	61.7

その2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		定期昇給 実施	増額	減額	変化なし		
係員	90.1	89.6	17.5	1.0	71.1	0.5	9.9
課長級	87.2	86.6	12.5	1.3	72.8	0.6	12.8

(注) ベースアップ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。

第3 職員の給与と民間の給与との比較

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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、次表のとおり、職員の給与が民間の給与を523円（0.14%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$
368,127円	367,604円	523円 (0.14%)

(注) 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

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、次表のとおり、所定内給与月額との4.39月分（昨年4.29月分）となっており、職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数を上回っていた。

項 目	区 分	民間事業所の従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A1)
上半期 (A2)		313,775円
特別給の支給額	下半期 (B1)	701,283円
	上半期 (B2)	668,947円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.26月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.13月分
年間の支給割合		4.39月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは平成29年2月から7月までの期間をいう。

備 考 職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数は、4.30月である。

第4 生計費及び物価

1 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎に算定した本年4月における鹿児島市の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159,730円、177,300円及び194,870円となっている。(参考資料第23表)

2 物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国では0.4%、鹿児島市では0.3%の増となっている。(参考資料第24表)

第5 職員と国家公務員との給与比較

平成28年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、平成28年4月1日現在の本県行政職給料表適用職員のラスパイレス指数*は、国家公務員を100とした場合、96.8となっており、全国の都道府県の中では低い水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況 (平成28年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	3
100以上102未満	25
98以上100未満	15
98未満	4

鹿児島県	96.8
------	------

都道府県平均指数	100.3
----------	-------

※ 全地方公共団体を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国家公務員の俸給月額を100として計算した指数

第6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行ったが、その概要は参考資料60ページ~62ページのとおりである。

第7 職員の給与の改定

1 改定の基本方針

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の従事者の給与水準を踏まえるとともに、本年の人事院勧告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与を2のように取り扱う必要があると判断した。

2 改定すべき事項等

(1) 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定するだけでは民間給与との較差が解消されないことから、昨年と同様、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率を乗じた給料表に改定する必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.30月）が民間の年間の支給割合（4.39月分）を下回っていることから、期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月ごとの区切りにより定める従来からの考え方に基づき、職員の年間支給月数を4.40月に改定する必要がある。本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、来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必要がある。

また、再任用職員の勤勉手当、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改定する必要がある。

(3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(4) その他の課題

特殊勤務手当の見直しをはじめ職員の給与制度のあり方については、今後とも制度本来の趣旨や社会情勢の変化、国における見直しや他の都道府県の動向等を踏まえ、適宜・適切に見直しを行う必要がある。

また、給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置については、国の取扱いに準拠することとした平成26年の本委員会の勧告を踏まえ、来年3月31日までの3年間とされている。この経過措置の終了に伴い、支給される額が減少する職員の平成30年度以降の給料の取扱いについては、人事院勧告に基づく国家公務員の措置、本県の実情等を勘案しながら、適切に検討する必要がある。

第8 人事管理・公務運営の改善

1 多様な有為の人材の確保

国においては、若年人口の減少や若者の就業意識の変化、民間企業等における高い採用意欲等を背景に、国家公務員の人材確保は引き続き厳しい状況にある中、多様な有為の人材の確保のためには、国家公務員の魅力を広く具体的に発信するほか、経験者採用試験の積極的な活用等を推進していくとしている。

本県においては、これまでも民間企業等の職務経験者を対象とした採用試験の実施等に取り組んでいるが、職員の採用を取り巻く諸情勢の変化を踏まえ、本年度から新たに、県外企業等に勤務する技術職（UIターン）を対象とした採用試験や民間指向の新規学卒者を対象とした採用試験を実施しているところである。

今後とも、求める人材像や公務の魅力について広く具体的に発信するなど、人材確保活動に積極的に取り組み、引き続き多様な有為の人材の確保に努める必要がある。

2 能力及び実績に基づく人事管理

国においては、能力・実績に基づく人事評価制度が、平成21年に本格導入されて以来公務職場に定着してきており、今後、能力・実績に基づく人事管理を更に推進していくため、管理職員のマネジメント能力の向上に資する取組を進めてい

くとともに、引き続き、人事評価の結果の任用及び分限、給与等への適切な活用の推進や人事評価及びその活用に関する職員の苦情の適切な解決を図っていくとしている。

本県においても、能力及び実績に基づく新たな人事評価制度が昨年度から各任命権者において実施され、評価者と職員との面談が行われている。また、管理監督職員については、評価結果の給与への反映が始まっているところである。

評価の公正性や納得性の確保の観点から、引き続き評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に努める必要がある。

また、評価結果の人事管理への更なる活用については、今後とも、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、適切に取り組む必要がある。

3 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランス等の観点から積極的に取り組むべき重要な課題である。各任命権者においてはこれまでも様々な取組を進めてきたところであるが、依然として、職員の超過勤務が長時間に及ぶ所属も一部に見受けられる。

各任命権者においては、引き続き業務執行態勢等の必要な見直しを行うほか、超過勤務等の縮減のための指針を策定している任命権者にあっては同指針に基づく取組の推進に努める必要がある。その際、超過勤務が多い所属や職員、時期等について、その要因を的確に把握し、重点的に縮減方策を講じることが重要である。

なお、国においては「働き方改革実行計画」を踏まえ、時間外労働の上限規制等を含めた関連法の整備について検討が行われているところであり、その動向等を注視する必要がある。

また、管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、各職員の職務遂行能力や勤務実態の把握に努め、必要な業務指導や業務支援、業務配分の見直しなどの業務管理を適時・適切に行うとともに、事前命令・事後確認の徹底を図ることにより、一層適正な勤務時間管理に取り

組む必要がある。

さらに、職員一人ひとりにおいても、時間やコストに関する意識を高め、職務遂行能力の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

イ 学校における働き方改革

学校における教員の勤務時間については、管理監督職員において、各職員からの事前の申出や「教職員の健康管理のための出退時刻記録システム」等による出退時刻等の記録により、勤務の状況を把握する取組が行われている。また、任命権者においては、学校に対して行う調査等の見直しや「定時退校日」、「部活動休養日」の設定、教職員自身の意識啓発のための普及活動など、学校現場における業務改善に取り組んでいるところである。今後とも、管理監督職員においては、各職員の勤務状況の把握に努め、また、任命権者においては、各学校における勤務の実情把握に努め、適切な勤務環境の確保のための取組を進めていく必要がある。

文部科学省においては、昨年度実施した教員勤務実態調査の結果等を踏まえ、本年6月に、学校における働き方改革に関する総合的な方策について中央教育審議会に諮問し、8月には同審議会の特別部会の緊急提言が示されたところである。現在、任命権者においては、「学校の業務改善推進委員会」において、業務改善方針の検討を進めているところであり、市町村教育委員会と連携しながら、業務改善の推進に取り組むとともに、学校における働き方改革に向けた国の動向等を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

(2) 健康管理

職員の心身両面における健康の保持・増進は、健康管理という面はもとより、公務能率の向上という観点からも重要な課題であり、各任命権者においては、健康管理の取組を充実させるとともに、心の健康づくりにおいても、各種研修等の実施や相談体制の充実、休職者等の職場復帰支援など、様々な取組を進めてきたところである。

しかしながら、休職者のうち精神疾患を原因とする者の割合は依然として高い水準で推移しており、各任命権者においては、ストレスチェック制度の周知

等に取り組むとともに、引き続き、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など、計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要がある。

また、それぞれの過程における取組が円滑に推進されるためには、管理監督職員においては、メンタルヘルス対策において果たすべき役割の重要性を理解し、日頃のコミュニケーション等を通して、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努める必要があり、職員一人ひとりにおいても、正しい知識と理解を深め、セルフケアに取り組むことが重要である。その際、管理監督職員は、ストレスチェックにおいて、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、その結果を職場環境の改善に活用するなどの取組を進めていく必要がある。

(3) ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の職員の人格や尊厳を侵害する行為は、組織の正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心身に支障を及ぼす要因にもなり得るものである。

このため、各任命権者においては、指針等の策定や相談窓口の設置など、ハラスメントの発生防止や排除のための取組を進めてきたところである。

あらゆるハラスメントは絶対に許されないものであるため、各任命権者においては、引き続き管理監督職員をはじめ職員への周知・啓発を図るとともに、職員一人ひとりがこうした行為を見過ごさずに向き合うことのできる職場環境の確保に努める必要がある。

(4) 女性の登用の拡大、仕事と生活の両立支援

県行政への女性の参画については、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題である。

本県においては、これまでも女性職員の登用の拡大等に努めてきているが、昨年3月に策定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「特定事業主行動計画」等を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に積極的

に取り組んでいく必要がある。

また、近年、少子高齢化の進展に伴い、育児や介護と仕事の両立を支援していくことが我が国の重要な課題となっており、公務の職場においても育児休業や介護休暇等に係る関係法令の改正が行われてきた。

このような中、人事院は、引き続き男女を問わず、職業生活の充実と家庭生活の両立を支援する制度を一層活用することができるよう制度の普及・啓発を行っていくとしている。

本県においても、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」等を踏まえ、男性が育児休業などを取得しやすい環境の整備をはじめとした取組がなされているが、今後とも、仕事と生活の両立支援制度を一層活用することができるよう、制度の普及・啓発に更に取り組む必要がある。

また、働き方の見直しによる仕事と生活の調和を推進するため、年次有給休暇の取得についても同計画等に掲げた目標に向けて、休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備づくりに引き続き積極的に取り組む必要がある。

4 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25年3月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」では、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされ、昨年度からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たっても、引き続き、希望者を再任用することにより対応することとされた。

また、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、高齢者の就業促進に関する施策の一つとして『公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。』とされたところである。

人事院においては、当面は、希望者の再任用勤務が実現できるよう引き続き必要な取組を行いつつ、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用する観点から定年の引上げに向けた検討を鋭意進めるとしている。

本県においては、定年制度や給与制度は国に準じており、引き続き雇用と年金の接続が円滑になされるよう、国及び他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切に対応する必要がある。

5 会計年度任用職員制度の導入等

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員について、会計年度任用職員の任用等に関する規定を整備するとともに、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保することなどを内容とする地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が本年5月に公布された。

改正法の施行に当たっては、任命権者は、任用、服務その他の人事行政に関する制度及び給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、人事管理の計画的推進その他の必要な準備を行うものとされたところである。

本県においても、これらの法律改正の趣旨及び他の都道府県の動向等を踏まえ、制度の導入等に向け準備を進める必要がある。

第9 む す び

近年、行政需要は、複雑、多様化しており、職員にあっては県民の期待と信頼に応えるべく、日々業務に精励しているところであるが、全体の奉仕者として高い使命感と倫理観を持ち、効率的な業務遂行と行政サービスの向上により一層努めることが求められている。

本委員会は、地方公務員法に定める情勢適応の原則を踏まえ、民間並びに国及び他の都道府県との均衡を図ることを基本として、毎年、この報告及び勧告を行っている。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、職員に対し適正な処遇を確保することは、職員の士気を高めるとともに、有為の人材の確保を可能にし、将来にわたって行政運営の安定を図るためにも重要である。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、この報告に十分留意されるとともに、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請するものである。