

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

令和2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		22,439 人	5,378 人
平 均 年 齢		43.3 歳	42.7 歳
平 均 経 験 年 数		21.3 年	21.3 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	73.6 %	64.8 %
	短 大 卒	12.5 %	8.4 %
	高 校 卒	13.8 %	26.5 %
	中 学 卒	0.1 %	0.3 %
性 別 構 成 比	男	63.7 %	72.0 %
	女	36.3 %	28.0 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.2 人	1.1 人
平 均 給 与	給 料	357,529 円	321,020 円
	扶 養 手 当	11,798 円	10,946 円
	住 居 手 当	7,809 円	6,412 円
	そ の 他	19,212 円	16,411 円
	合 計	396,348 円	354,789 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474事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された122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3,348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調査するとともに、教育関係等32職種の282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20.9% (昨年21.9%)、ベースアップを中止した事業所の割合は11.4% (同7.0%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0% (同0.0%) 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77.9% (同91.2%) となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は20.2% (同10.0%)、減額となっている事業所の割合は8.0% (同5.4%) 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	ベース改定 の慣行なし
係員	20.9	11.4	0.0	67.7
課長級	19.7	11.6	0.0	68.7

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	79.0	77.9	20.2	8.0	49.7	1.1	21.0
課長級	75.3	74.1	12.9	8.4	52.8	1.2	24.7

(注) 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。

第3 職員の給与と民間の給与との比較

○ 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118円（0.03%）上回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$
360,378円	360,496円	△118円（△0.03%）

（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。

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138,440円、155,710円及び172,990円となっている。（参考資料第19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0.1%、鹿児島市では0.4%の増となっている。（参考資料第20表）

第5 職員と国家公務員との給与比較

平成31年地方公務員給与実態調査（総務省）によると、平成31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、96.2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31年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	1
100以上102未満	21
98以上100未満	21
98未満	4

鹿児島県	96.2
------	------

都道府県平均指数	99.8
----------	------

※ 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 人事院の報告の概要

人事院は、本年10月7日及び同月28日、一般職の国家公務員の給与等について報告を行ったが、その概要は参考資料57ページ～58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、本年の人事院報告の内容、国家公務員の給与水準、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 本年の給与の改定等

(1) 給料表

給料表については、本年の公民較差が小さくほぼ均衡していることから、本年は改定を行わないことが適当である。

(2) 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。

第8 人事管理・公務運営の改善

1 優秀かつ多様な人材の確保

国においては、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化の進展、勤務環境への関心の高まりなどを背景に、国家公務員採用試験の申込者数は減少しており、多様な有為の人材を確保するため、公務の魅力をアピールするなど、各府省等と連携した施策を展開するほか、経験者採用試験の一層の活用を図っていくとしている。

また、国は、いわゆる就職氷河期世代の支援に取り組んでおり、国家公務員の中途採用について、「令和2年度から令和4年度までの3年間、政府を挙げて集中的に取り組む」とし、各府省とともに国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を実施することとしている。

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おり、職員の採用を取り巻く諸情勢の変化を踏まえて、県外企業等に勤務する技術職（U I ターン）を対象とした採用試験や民間志向の新規

学卒者を対象とした採用試験を実施している。

また、国から県に対し中途採用の推進について要請があったことを受けて、就職氷河期世代を対象とした試験も本年度から新たに実施したところである。

なお、本年度は新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、受験生が安心して安全に受験できる環境を確保して採用試験を実施したところであり、引き続き十分な感染症対策を行いつつ、円滑な試験実施に取り組んでいく必要がある。

今後とも、求める人材像や公務の魅力について、インターネットの活用も進めながら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、引き続き優秀かつ多様な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、人事評価制度は評価結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することにより職員の能力伸長を図るなど、能力・実績に基づく人事管理の基礎となる重要な仕組みであるとされており、あわせて、時代の変化も踏まえた新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等について検討が行われている。

本県においては、能力及び実績に基づく新たな人事評価制度が平成28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おり、全ての職員について、評価結果の成績上位区分の給与への反映が、勤勉手当については昨年12月期から実施され、昇給については令和3年1月期から実施されることとなっている。

今後とも、評価の公正性や納得性の確保及び人材育成の観点から、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とともに、評価結果の人事管理への更なる活用については、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 職員の勤務環境の整備

(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り、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。

労働基準法に基づく時間外労働の上限規制が適用される、いわゆる三六協定を締結する事業所と合わせ、昨年11月から、官公署の事業等に従事する職員に超過勤務を命ずる場合は、原則として月45時間の範囲内（限度時間）、臨時的に限度時間を超える場合であっても月100時間未満等（上限時間等）とさ

れている。

また、公務の運営上真にやむを得ない場合は、限度時間又は上限時間等を適用しないこととされており、昨年度は、月の超過勤務時間が限度時間又は上限時間等を超える所属があった。

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や関係通知等に基づく取組の推進に努めるとともに、特に、限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務を命じた際の要因の整理、分析及び検証を確実にを行い、重点的に縮減方策を講じることが重要である。

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、パソコンの使用時間の確認等を行い、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。

なお、人事院では、官民でテレワークによる働き方が広がっていることも念頭に、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、勤務時間制度等の在り方について、現行制度の整理を含めて研究を行っていくこととしており、その動向を注視する必要がある。

イ 学校における働き方改革

昨年3月に長時間勤務の削減方策として中長期的な取組等を定めた「学校における業務改善アクションプラン」に基づき、全県立学校へのタイムカードの導入による適正な勤務時間の管理、リフレッシュウィークや部活動休養日等の設定等、業務改善に向けた各般にわたる具体的な取組が実施されているところである。

本年3月に行われた同プランの実施状況に係るフォローアップ調査では、目標達成スケジュールに概ね沿った結果であったとしている。

また、本年4月から、教育職員の業務量の管理について、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が、原則として月45時間の範囲内、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合であっても月100時間未満等とするよう条例及びサービスを監督する教育委員会の規則等により定められたところである。

任命権者においては、引き続き、国の動向等を注視するとともに市町村教

育委員会と連携しながら、条例や同プラン等に基づき、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施、年次有給休暇等の取得促進など実効性のある取組を推進する必要がある。

また、管理監督職員においては、各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに、各学校における業務改善の取組をより一層進めていく必要がある。

(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、健康相談や産業医による面接指導など、長時間労働による健康障害防止を含め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などに取り組んできたところである。

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。その際、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とともに、ストレスチェック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。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。

長時間労働による健康障害防止のための医師による面接指導については、引き続き、職員への周知を徹底し、制度の適正な運用を図る必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症への対応により、緊急的な業務や精神的に緊張を伴う業務等に従事する職員においては、心身の負担が過度となることのないよう、引き続き、職員の健康管理に努める必要がある。

(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、通知や研修等を通じた意識啓発など、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。

また、本年6月から改正労働施策総合推進法等が施行され、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上の講ずべき措置等についての指針」等が適用されている。

各任命権者においては、関係法令等を踏まえ、職場におけるパワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために、事業主として雇用管理上講ずべき措置等を適切に実施する必要がある。

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、相談しやすい体制づくり、管理監督職員をはじめ職員に対するハラスメント発生防止等の取組についての周知・啓発など、関係法令等に基づく必要な措置を講じることにより、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ができ、職員が安心して相談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、「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、育児や介護と仕事の両立を支援していくことは我が国の重要な課題であり、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、人事院は引き続き仕事と家庭の両立支援制度が適切に活用されるようにするため、制度の更なる周知に取り組んでいくこととしている。

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、両立支援制度を一層活用できるよう、更なる周知や育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成等に引き続き積極的に取り組む必要がある。

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、引き続き積極的に取り組む必要がある。

また、社会や経済をめぐる情勢が変化する中で関心が高まってきている柔軟な働き方について、研究していく必要がある。

(5) 会計年度任用職員制度の運用

本年4月から導入された会計年度任用職員制度については、地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県の動向等を踏まえながら、引き続き、適正な運用を行う必要がある。

4 公務員倫理の保持

県民本位の県政を推進していくためには、職員一人ひとりが、公務の内外を問わず、全体の奉仕者としての高い倫理観を持って行動し、県民の期待と信頼に添えていく必要がある。

このため、各任命権者においては、これまでも、通知や研修を通じて、服務規律の厳正確保、法令等の遵守及び綱紀の保持に努めるよう周知徹底を図ってきたところであるが、依然として職員による不祥事が発生している状況にあり、引き続き、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に向けた取組を推進していく必要がある。

5 障害者雇用に関する取組

国においては、公務部門における障害者雇用に関する基本方針等を踏まえ国家公務員における合理的配慮指針の策定、統一的な障害者選考試験の実施、厚生労働省と連携した各府省における合理的配慮事例の情報共有などの支援等を行っているところである。

本県においては、障害者を対象とする職員採用選考試験を実施し、障害者の雇用に取り組んでいるものの、一部の機関において法定雇用率が達成されていない状況である。

このような状況や「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨等を踏まえ、本年度の採用選考試験から、受験資格年齢の上限を30歳から39歳へ引き上げて実施したところである。

引き続き、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組とともに、障害者が働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

6 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、平成28年度からの年金支給開始年齢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、平成30年8月、人事院は、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であるとし、国家公務員法

その他の関係法律の改正を行うよう意見の申出を行った。これを受けて本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、審議未了で廃案となった。本年7月には「経済財政運営と改革の基本方針2020」において「公務員の定年引上げに向けた取組を進める」ことが閣議決定されたところであり、本年10月に人事院は、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請したところである。

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。

第9 む す び

近年、行政需要は、複雑、高度化し、また、新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中、職員にあっては、県民の期待と信頼に応えるべく、行政サービスを安定的に提供し、県民の安心・安全を確保するため、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一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

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、報告及び勧告を行っているところであるが、本年においては、月例給について、公民較差が小さくほぼ均衡していることから、勧告は行わず、必要な報告を行うものである。

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、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の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。

県議会及び知事におかれては、報告・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し適切に対応されるよう要請するものである。