

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31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		22,537 人	5,420 人
平 均 年 齢		43.4 歳	43.1 歳
平 均 経 験 年 数		21.3 年	21.6 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	73.4 %	64.4 %
	短 大 卒	12.6 %	8.2 %
	高 校 卒	13.9 %	27.1 %
	中 学 卒	0.1 %	0.3 %
性 別 構 成 比	男	64.5 %	73.2 %
	女	35.5 %	26.8 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.2 人	1.1 人
平 均 給 与	給 料	358,669 円	323,399 円
	扶 養 手 当	12,101 円	11,438 円
	住 居 手 当	7,834 円	6,440 円
	そ の 他	18,437 円	15,891 円
	合 計	397,041 円	357,168 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627事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された137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4,619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923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20.2%)、ベースアップを中止した事業所の割合は7.0% (同9.7%)、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91.2% (同86.3%) 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10.0% (同20.1%)、減額となっている事業所の割合は5.4% (同0.7%) 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	7.0	0.0	71.1
課 長 級	16.9	9.5	0.0	73.6

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	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	91.2	91.2	10.0	5.4	75.8	0.0	8.8
課 長 級	89.8	89.8	9.6	2.4	77.8	0.0	10.2

(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412円（0.11%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$
363,864円	363,452円	412円 (0.11%)

(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 of 4.50月分（昨年4.43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)
特別給の支給額	下半期 (B1) 上半期 (B2)	690,791円 744,091円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.17月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.33月分
年間の支給割合		4.50月分

(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは平成31年2月から令和元年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、4.45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127,200円、162,130円及び197,030円となっている。(参考資料第22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0.9%、鹿児島市では0.3%の増となっている。(参考資料第23表)

第5 職員と国家公務員との給与比較

平成30年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、平成30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、96.6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30年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	2
100以上102未満	23
98以上100未満	18
98未満	4

鹿児島県	96.6
------	------

都道府県平均指数	100.1
----------	-------

※ 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7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59ページ～61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、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 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(4.45月)が民間の年間の支給割合(4.50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4.50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、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) 住居手当

住居手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

なお、これに伴い、手当額が1,000円を超える減額となる職員については、3年間、経過措置として、当該差額から1,000円を減じた額を手当として支給する必要がある。

(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、民間企業等による引き続き高い採用意欲や学生の進路選択の早期化等の状況変化の中で、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、公務の魅力のアピールするなど、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。

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、人事評価制度が平成21年度の制度導入以来、公務職場に定着してきており、評価結果の任用、給与等への適切な反映による職員の士気及び組織活力の向上、評価結果の人材育成の観点からの有効活用による職員の能力伸長等が

期待されているほか、人事評価の適正な運用の徹底を図り、勤務成績が良くない職員へも厳正な対応が求められている。

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、昨年の本委員会報告を踏まえ、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本年12月期から、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たところである。

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、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。

長時間労働の是正に関しては、本年4月から人事院規則により国家公務員の超過勤務命令の上限が設定され、地方公務員についても、いわゆる三六協定を締結する事業所については、労働基準法に基づく時間外労働の上限規制が適用されているところである。

現在、各任命権者においても、官公署の事業等に従事する職員の超過勤務命令の上限設定の制度化に向けて試行を行っており、令和元年第3回県議会定例会に関係条例の改正案が提案されたところである。

各任命権者においては、超過勤務命令の上限設定の制度化を進めるとともに、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。

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

文部科学省においては、本年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン（以下、「ガイドライン」という。）」を策定し、3月に、各都道府県教育委員会に対し、学校における働き方改革に関する取組の徹底について通知したところである。

任命権者においては、本年3月に、ガイドラインを参考に「教師の勤務時間の上限に関する指針」を策定し、在校等時間の上限を設定するとともに、長時間勤務の削減方策として、本県の実情に即した数値目標を設定し、中長期的な具体的取組を「学校における業務改善アクションプラン（以下、「アクションプラン」という。）」として取りまとめたところである。

また、アクションプランに基づき、学校職員の適正な勤務時間の管理を進めるため、本年10月から、全ての県立学校にタイムカードを導入することとしたところである。

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、アクションプランに基づき、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等の実施、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より一層の促進に努める必要がある。

(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、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。

各任命権者においては、関係法令の改正及び国家公務員の取扱いを踏まえ、本年4月から長時間労働者への医師による面接指導の対象となる超過勤務時間数を引き下げるとともに、1か月に100時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を義務付けたところである。引き続き、制度の適正な運用を図り、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。

なお、ハラスメント防止対策については、本年5月に労働施策総合推進法等が改正され、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が新設されるとともに、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策が強化されることとなったところである。

各任命権者においては、関係法律の改正を踏まえ、セクシュアル・ハラスメント等の防止の重要性について再認識するよう更に徹底するとともに、パワー・ハラスメント防止対策については、今後厚生労働省が策定する「事業主が講ずべき措置等に関する指針」及び人事院における新たな防止策の検討状況を注視する必要がある。

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、引き続き、相談しやすい体制づくりに努めるとともに、管理監督職員をはじめ職員に対しハラスメント発生防止等の取組について周知・啓発を図り、職員一人ひとりがこうした行為を見逃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、近年、少子高齢化の進行に伴い、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、職員の性別にかかわらず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、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、制度の更なる周知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に引き続き積極的に取り組む必要がある。

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応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、昨年8月、多くの機関で障害者雇用に係る法定雇用率が達成されていない状況が明らかとなり、同年10月に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を策定し、人事院においては、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等を順次行っているところである。

本県においては、平成11年度以降、身体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、知的障害者及び精神障害者を対象とするなど、受験資格の要件を緩和して実施することとしている。

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、昨年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。本年6月には「経済財政運営と改革の基本方針2019」において「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」ことが閣議決定されたところであり、本年8月に人事院は、定年の引上げを実施す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。

7 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平成29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。

本県においては、関係条例の整備を進めているところであり、来年4月の改正法の施行に向け、同法の趣旨及び他の都道府県の動向等を踏まえ、当該制度の適正かつ円滑な導入等が図られるよう、引き続き準備を着実に進める必要がある。

第9 む す び

近年、行政需要は、複雑、高度化しており、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、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、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。