

# 職員の給与等に関する報告と勧告

平成30年10月

香川県人事委員会

# 報 告

本委員会は、一般職の職員（技能職員及び企業職員を除く。以下「職員」という。）の給与の実態を把握するとともに、職員の給与決定の諸条件等について調査研究を行ってきたが、その結果の概要は、次のとおりである。

## I 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

### 1 職員の給与

本委員会が平成30年4月1日現在で実施した「職員給与実態調査」によると、職員数は12,943人であり、その平均年齢は42.9歳、平均経験年数は20.5年、男女別構成は男性56.0%、女性44.0%、学歴別構成は大学卒85.6%、短大卒4.2%、高校卒10.0%、中学卒0.2%となっている。（参考資料第1表・第2表）

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職及び教育職の5種9給料表の適用を受けており、これら職員の平均給与月額は380,515円、このうち、行政職給料表適用者の平均給与月額は、給料327,991円、地域手当11,437円、給料の特別調整額7,110円、扶養手当9,101円、住居手当4,360円、その他268円、計360,267円となっている。（参考資料第3表）

### 2 民間給与の調査

#### (1) 職種別民間給与実態調査

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、人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所462事業所のうちから、層化無作為抽出法によって157事業所を抽出し、「平成30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職種に従事する者6,347人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に調査した。

この調査の一環として、民間事業所における家族手当及び住宅手当の支給状況、賞与等の特別給の支給状況について調査した。また、給与改定の状況や高

齡者雇用施策の状況等についても調査を実施した。

## (2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果のうち、まず、新規学卒者（事務員と技術者に限る。）の採用を行った事業所の割合は、大学卒で35.3%（昨年31.1%）、高校卒で29.1%（同23.0%）となっており、そのうち大学卒で39.3%（同29.7%）、高校卒で37.3%（同34.2%）の事業所において、初任給が増額となっている。（参考資料第14表）

給与改定の状況は、一般の従業員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は28.8%（昨年21.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は14.1%（同15.2%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっており、ベア慣行がない事業所の割合は57.1%（同63.0%）となっている。同じく一般の従業員で見ると、定期昇給を実施した事業所の割合は87.8%（昨年90.0%）、定期昇給を中止した事業所の割合は0.9%（同2.2%）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21.8%（昨年21.7%）、減額となっている事業所の割合は5.3%（同4.1%）となっている。（参考資料第21表）

## 3 職員の給与と民間給与との比較

### (1) 民間給与との較差

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の結果に基づき、公務にあっては行政職、民間にあってはベースアップの中止等を行った企業も含め公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の職務に従事する者について、役職段階、学歴及び年齢が対応すると認められる者の本年4月の相互の諸手当を含む給与額を精密に比較した。その結果、民間給与との比較対象である県職員の平均給与月額が363,092円、民間従業員の平均給与月額は363,688円となり、職員の給与が民間給与を596円（0.16%）下回っている。

（参考資料第22表）

## (2) 扶養（家族）手当

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、平均支給月額、配偶者のみの場合で12,920円、配偶者と子1人では18,714円となっており、それぞれ職員の現行の支給額9,500円、18,000円を上回っているが、配偶者と子2人の場合では23,585円となっており、職員の現行の支給額26,500円を下回っている。（参考資料第17表）

## (3) 住居（住宅）手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、住宅手当を支給している事業所の割合は40.4%で、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、26,000円以上27,000円未満となっており、職員の現行の最高支給額27,000円とおおむね均衡している。（参考資料第18表）

## (4) 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、所定内給与月額4.45月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.40月）を上回っている。（参考資料第19表）

## 4 物価及び生計費

総務省による本年4月における高松市の消費者物価指数は、昨年4月に比べ1.3%上昇している。（参考資料第24表）

また、本委員会が総務省の家計調査を基礎に算定した本年5月における高松市の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128,030円、158,100円及び188,161円となっている。（参考資料第23表）

## 5 職員の給与と国及び他の都道府県職員の給与との比較

平成29年4月1日現在における本県の行政職給料表適用職員（国の行政職俸給表（一）が適用されない職員を除く）の給料と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給を学歴別、経験年数別に比較すると、国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県職員のラスパイレス指数は97.7、全都道府県職員の平均指数は100.2となつて

いる。本県職員の給与水準は47都道府県中45位であり、全国平均を下回っている。

(総務省「平成29年地方公務員給与実態調査」)

## 6 給与の改定等

職員の給与決定に関する諸条件については、以上述べたとおりである。

本年の職種別民間給与実態調査においては、初任給の増額やベースアップを実施した事業所の割合は昨年より増加している。また、昨年同様、ベースダウンを実施した事業所はなく、定期昇給を実施した事業所の割合が高いことが明らかとなった。

本年の民間給与との較差について、職員の給与と民間給与とを比較したところ、職員の給与が民間給与を596円(0.16%)下回っていることが判明した。

また、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.40月)が、民間の特別給の年間支給割合(月数)を0.05月分下回っていることが判明した。

本委員会は、給与に関する諸事情を慎重かつ総合的に検討した結果、職員の給与について次のように改定等を行うことが必要であると認める。

### (1) 給料表

行政職給料表については、本県においても、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院勧告における俸給表に準じて若年層に重点を置きながらすべての号給について引上げ改定を行うものとする。

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引上げ改定を行うこととする。

なお、給与制度の総合的見直しを実施した際に、職員の在職実態等を踏まえ、行政職給料表等について号給の増設を行ったところであるが、既に最高号給に到達した職員が少なからず生じているところである。

このため、職員の在職実態等を踏まえた上で、本県の給与水準や人事管理の実態、他の都道府県の動向等を考慮し、勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職給料表5級について、8号給の増設を行うこととする。

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踏ま

え、公安職給料表 5 級、研究職給料表 3 級及び医療職給料表(三) 5 級について、8 号給の増設を行うこととする。

給料表の改定時期については、本年 4 月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。ただし、号給の増設については、来年 4 月から実施することとする。

## (2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医療職給料表(一)の改定状況を踏まえ、人事院勧告に準じて改定することとする。

また、獣医師職員については、採用者数が採用予定人数に達しない状況が続いている中、本年 1 月に高病原性鳥インフルエンザが発生したことや、来年 3 月に予定されているさぬき動物愛護センターの開設等に伴い、その必要性は一層高まっている。

このため、人材確保の観点及び他の都道府県の状況を踏まえ、獣医師職員に対する初任給調整手当の引上げを行うこととする。

## (3) 通勤手当

全国の都道府県で最も面積が狭く、道路網の発達した本県においては、人事異動のほとんどが転居を伴わないものであるため、遠方から通勤する職員も珍しくない。

遠距離等のため通勤することが困難である職員に対しては、特別料金等（特急料金や高速道路料金）の 2 分の 1 の額を通勤手当として支給しているところであるが、通勤に伴う負担の軽減や通勤時間の短縮は、公務能率の向上やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現にも寄与するという観点から、本県の通勤実態や他の都道府県の状況等を踏まえ、遠距離等のため通勤することが特に困難である職員に限り、特別料金等の全額を支給することとする。

## (4) 宿日直手当

宿日直手当については、宿日直対象職員の給与の状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて改定することとする。

## (5) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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0.05月分引き上げることとする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成31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。また、再任用職員の勤勉手当及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する。

## (6) その他

昇給制度の見直しについては、本県の人事管理の実態を踏まえ、他の都道府県の動向等に留意しつつ、引き続き検討していくこととする。

## II 人事管理

### 1 人事評価の適切な実施と活用

人事評価制度は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる客観性・透明性の高い制度として法定化され、人事評価の結果については、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされている。

本県においては、平成12年度から現行の人事評価制度を運用しており、任命権者において、勤務実績の給与への反映等に活用するとともに、実施状況を検証し、必要に応じて見直しを行ってきたところである。

今後も、人事評価制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要であり、制度の運用に当たっては、評価者である上司は、日頃から部下の勤務状況等を十分に把握し、個々の職員の公務への貢献に応じた評語を付与するとともに、より綿密で丁寧な面談やフィードバック等を行うなど、風通しのよい職場環境づくりを進めるなかで、上司と部下が信頼関係を深め双方にとって実りのあるものとする必要がある。

また、人事評価制度を通じて、より高い意欲と能力を持った人材を育成すると

ともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上につなげるよう、必要に応じて制度を改善していくことも重要である。

## 2 人材の確保・育成

### (1) 優秀で多彩な人材の確保

我が国の人口が減少局面を迎えている中、特に、地方においては、少子化に加え、大都市圏への人口流出もあり、人口減少が重要な問題となっている。このような中、県勢を将来的に発展させるためには、優秀な若い人材を広く県内外から確保し、人材育成を進めていくことが、地方公共団体・民間企業を通じて共通する喫緊の課題である。

本県においては、任命権者と連携し、インターンシップの実施のほか、採用説明会や学校訪問等の募集活動、ソーシャルメディアをはじめ様々な広報媒体を活用した情報発信、東京での採用試験の実施、採用試験のスケジュールや実施方法の見直し等の取組を行ってきているところである。しかしながら、若年層の人口減少や、民間企業の採用意欲が高水準で推移する中、人材の確保に向けた競争が、官民の間はもちろん、国や地方公共団体の間においても激化していることや、毎年数多くの定年退職者が見込まれることを踏まえると、人材の確保はより一層厳しさを増していくことが予想される。

このため、次代の県政を担う優秀で多彩な人材の確保に向けて、募集活動や広報活動の一層の充実・強化を図るとともに、本県の行政に携わることの魅力ややりがい等について、これまで以上にイメージ戦略を重視しながら積極的に情報発信を行うなど、より訴求力を高められるような創意工夫が求められる。

とりわけ、技術系職員については、民間企業や国家公務員との人材獲得が競合する中、人材を確保することが困難な状況が継続しているため、本県の施策や技術系の仕事の魅力等を学生等に直接伝えられるようリクルーター制度を構築するなど、採用広報活動の一層の充実を図るほか、多様なキャリアパスのあり方の研究にも取り組んでいく必要がある。

さらに、優秀な人材を確保するためには、少子化や人材獲得競争の激化に伴う受験者の減少など社会情勢の変化を踏まえ、採用試験の実施方法等についても、任命権者と連携して、他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、

受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいくことが必要である。

## (2) 人材の育成

組織の総合力を高めていくためには、職員一人ひとりの能力と意欲を引き出し、限られた人材を最大限に活用することが重要である。

任命権者においては、これまで人事評価を通じて職員の能力や適性を把握し、長期的な人材育成を視野に入れながら計画的な人事配置を行うとともに、職員研修の受講機会を確保するなど、人材育成の着実な実施に取り組んできたところである。

今後、社会経済情勢の変化等により県政を取り巻く環境が一層厳しくなる中、複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、任命権者において、これまで以上に多様な業務を経験する機会の付与を通じた育成を行う必要がある。豊富な経験や知識を有する職員から若手職員への技術継承を一層推進するとともに、職員研修の受講機会やキャリア形成支援を拡充することにより、職員の専門能力を向上させるほか、職員自らが身につけるべき能力を把握し、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備をさらに進めることが求められる。

特に、本県においては、新規採用職員に占める女性の割合が高い状況であることから、女性職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

また、公務で培った能力と経験を適切に活用できるよう、高いマネジメント能力を持った人材や、グローバルな視点から国際的な業務に対応できる人材を育成するなどの取組も求められる。

## 3 勤務環境の整備

### (1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康の保持増進はもちろんのこと、公務の能率的な運営の確保、労働意欲や活力の向上等の観点から重要な課題である。また、長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活

躍推進に向けた環境整備を図ることは我が国全体の課題とされており、県としても優先的に取り組むべき重要な課題である。

本年6月には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等のため「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、来年4月から施行されることとなった。また、国家公務員については、本年の人事院の「公務員人事管理に関する報告」で、超過勤務命令を行うことのできる上限の時間を人事院規則で定めることとされたところである。こうした民間労働法制の改正、国や他の都道府県の状況等を踏まえ、本県においても長時間労働の是正に向けた実効性ある方策を検討していく必要がある。

本県職員の一人当たりの月平均超過勤務時間は、昨年とほぼ同じ水準であり、年次休暇の年間使用日数は、若干増加の傾向にある。

任命権者においては、超過勤務の縮減及び年次休暇の取得促進を中心とした種々の取組を行っており、知事部局などでは、本年2月から職員のパソコンの使用時間の記録を基礎とした勤務時間管理を実施しているところである。引き続き、総実勤務時間の短縮に向けた強い取組姿勢を持って、超過勤務の要因分析を行い、その結果に基づいて事務事業を見直すとともに、適正な人員配置に努めるなど、総実勤務時間の短縮に向けた取組を進めていく必要がある。

管理職員においては、総実勤務時間の短縮が重要課題の一つであるという認識のもと、リーダーシップを発揮し、定時退庁や年次休暇の取得がしやすい職場環境の整備に取り組むことはもとより、超過勤務の適正な管理と縮減や年次休暇の取得促進に向け、職場における適切な業務配分と計画的な執行に努めるなどマネジメント能力を一層向上させることが重要である。職員一人ひとりにおいても、強いコスト意識を持って、自発的に業務の改善や効率化に取り組むとともに、常に計画的で効率的な業務遂行に努めることが必要である。

とりわけ、教育職員については、その職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されているが、近年、教育職員に求められている役割は拡大し、その厳しい勤務実態が顕在化している。学校現場においては教育職員の長時間勤務が常態化しているが、こうした状況を改善するため、その勤務時間を客観的に把握し、業務の適正化や効率化などに向けた取組が必要である。そのような中、教育委員会は本年3月に「教職員の働き方改革プラン」を

策定したところであり、同プランに掲げる取組を着実に進めていくことが重要である。

## (2) 健康管理対策の推進

職員の心身両面にわたる健康管理は、職員本人やその家族にとって大切なことであり、公務の能率的な運営の確保や県民への質の高いサービスの提供の観点からも重要な課題であるが、近年、県政を取り巻く環境が厳しさを増し、職員のストレス要因が増大していることから、その重要性はさらに高まっている。

任命権者においては、これまでも各種健康診断、健康診断事後指導、カウンセリング、セミナー等の事業を実施し、その内容の充実を図ってきたところであるが、病気休職者の減少には至っておらず、定期健康診断における有所見者の割合もここ数年高い水準で推移している。病気休職や在職死亡を未然に防ぐためにも、引き続き、各種診断結果についての適切な指導の機会や職員が相談しやすい環境を充実させることにより、職員自らの健康管理意識を向上させていく必要がある。

とりわけ、メンタルヘルスについては、病気休職者のうち心の疾病が原因である者が依然として半数以上を占めており、心の不調者の発生防止、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが必要である。

任命権者においては、これまでも個別相談や研修、長期病休者の円滑な職場復帰支援等の対策を行ってきたところであるが、ストレスチェックを適切に実施し、職員自身のストレスへの気付きやその対処の支援、集計・分析結果の職場環境改善への活用等を通じて、職員が心の不調になることを未然に防ぐとともに、管理職員による部下の健康状態の的確な把握と早期対応を促進する必要がある。

また、長時間労働は、職員の心身の疲労を蓄積させ、心と身体の疾病を引き起こす要因にもなり得ることから、引き続き、超過勤務の縮減に向けた取組を着実に進めるとともに、やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、その健康を確保するため、医師による面接指導等を活用していくことが重要である。

なお、職場におけるハラスメントについては、心の疾病を引き起こす要因に

なり得るとともに、各職場の円滑な業務運営に支障を及ぼすことから、任命権者において策定した防止等のための方針、要綱等に基づき、ハラスメントが潜在化しないよう、今後とも、ハラスメントに対する意識啓発や相談体制を一層充実させるなど、積極的かつ着実に対策を推進していく必要がある。

### (3) 仕事と家庭の両立支援

育児や介護等への理解も含めた仕事と家庭の両立を支援する職場環境を整備することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の向上の観点からも重要な課題である。

本県においては、職員の仕事と家庭の両立支援について、これまで、休業・休暇や給与に関する各種制度の整備拡充がなされてきたが、男性職員の育児休業取得者は増えてはきているものの依然として少ない状況が続いている。

任命権者においては、家庭における男女の役割分担に関する意識改革や働き方の見直しを進めるとともに、引き続き職員が両立支援制度を活用するよう働きかけを行っていく必要がある。

これまでも様々な取組がなされているが、社会全体で働き方改革が進む中、任命権者においては、男女を問わず職員が育児や介護をしながらでもより働きやすくなるなど、仕事と家庭の両立支援を図るため、多様で柔軟な働き方について、他の都道府県の取組も参考にしながら検討していく必要がある。

なお、不妊治療への支援については、国及び他の都道府県の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく必要がある。

## 4 高齢層職員の能力と経験の活用

本県においては、雇用と年金の接続及び高齢層職員の能力と経験の活用の観点から、定年退職する職員について、再任用職員のポストを確保するとともに、再任用制度を十分に周知し、かかる職員の意向等を把握することにより、再任用職員の能力と経験を活かせる職務への配置に努めているところである。

このような中、人事院は、本年の人事院勧告にあわせて行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」の中で、質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的

に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要とし、これにより人事管理の一体性・連続性が確保され、雇用と年金の接続が図られるとしており、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与について、具体的な考えを示したところである。

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として条例で定めるものとされているところであり、今後、国における法改正や制度設計の動向を注視する必要がある。

一方で、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中、再任用される職員の数は年々増加している。任命権者においては、国家公務員の定年引上げの動向にも注視しながら、定年退職する職員の気力、体力の個人差や働き方に対する多様なニーズも考慮しつつ、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用する観点から、業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上方策のほか、任用形態等についても、引き続き検討を進める必要がある。

また、組織の活力維持を図る観点からは、若手職員の安定的・計画的な確保による組織の新陳代謝も必要であるため、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理に努める必要がある。

なお、再任用職員の給与や高齢期雇用のあり方については、本県における再任用制度の運用状況等を踏まえ、職員全体の士気を高め、公務の能率的運営を確保する観点から、国や他の都道府県、民間の動向等を注視しながら、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

## 5 会計年度任用職員制度への取組

昨年5月、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化と併せて、会計年度任用職員制度の創設を内容とする地方公務員法等の一部を改正する法律が公布され、平成32年4月1日から施行されることとなっている。

任命権者においては、任用、勤務条件等の全般にわたる諸課題の検討を行うなど、必要な準備を進めているところである。

今後、改正法の施行に向けて遺漏のないよう着実に準備を進め、会計年度任用職員制度の円滑な実施を図る必要がある。

## 6 公務員倫理の徹底

公務員は、全体の奉仕者として、率先して法令を遵守することはもちろんのこと、厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が強く求められている。

多くの職員は、県民の信頼に応えるべく真摯に日々の職務に精励しているところであるが、一部の職員による公務員としての倫理観を問われるような不祥事の発生は、県民の公務に対する信頼を失墜させるだけでなく、職員全体の士気の低下を招きかねない。

任命権者においては、これまでも不祥事の未然防止に向けた取組が行われているところであるが、引き続き、職場での指導や研修等あらゆる機会を通じて、コンプライアンス（法令や服務規律の遵守）の一層の徹底を図るとともに、職員においては、一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

## Ⅲ 給与勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本としつつ、国や他の地方公共団体の職員との均衡等も考慮し、職員の適正な処遇を確保するために設けられたものである。

本年は、職員の給与と民間の給与との較差を解消するための給料表の改定と期末手当・勤勉手当の支給月数の改定等について、所要の措置を講じていくこととした。

議会及び知事におかれては、給与等に関する報告・勧告制度の意義や役割を御理解いただき、速やかに勧告どおり実施されるよう要請する。