

報 告

報 告

第 1 職員の給与

1 職員給与の実態

本委員会の勧告の対象となる職員は、群馬県職員の給与に関する条例（昭和26年群馬県条例第55号）、群馬県公立学校職員の給与に関する条例（昭和31年群馬県条例第41号）、群馬県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年群馬県条例第8号）及び群馬県一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年群馬県条例第62号）の適用を受ける職員であり、これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職、教育職など16の給料表の適用を受けている。

本委員会は、これらの職員について、本年4月1日現在で「平成29年職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は、参考資料「1 職員給与関係」のとおりである。

その結果によると、民間給与との比較を行っている行政職給料表又は事務職給料表の適用を受ける職員（本年度の新規学卒の採用者を除く。以下「一般行政職員」という。）の人数は4,788人、平均年齢は44.0歳で、平均給与月額は377,092円となっている。

（参考資料第1表～第10表）

2 民間給与の実態

本委員会は、職員給与と県内の民間給与との精密な比較を行うため、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183の事業所を対象に「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、一般行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約8,200人及び研究員、医師等の54職種約650人について、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詳細に調査した。

また、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について調査したほか、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査結果の概要は、参考資料「2 民間給与関係」のとおりである。

(参考資料第11表～第23表)

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「平成29年職員給与等実態調査」及び「平成29年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては一般行政職員、民間にあつてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、役職段階、学歴及び年齢階層を同じくする者同士の4月分の給与額をそれぞれ対比し、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った結果、職員給与が民間給与を893円（0.24%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差 $\left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$
377,985円	377,092円	893円（0.24%）

(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

本委員会は、これまで民間における賞与等の年間支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を勧告してきている。

前記の「平成29年職種別民間給与実態調査」の結果、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は、年間で所定内給与月額4.41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（4.30月）が民間における賞与等の年間支給割合（月数）を0.11月分下回っていた。

（参考資料第22表）

4 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の前橋市における消費者物価指数は、参考資料「4 労働経済関係」のとおり、前年同月比0.6%の上昇となっている。

また、本委員会が同省の家計調査を基礎として算定した本年4月の前橋市における標準生計費は、参考資料「3 生計費関係」のとおり、2人世帯で159,510円、3人世帯で178,470円、4人世帯で197,460円となっている。

（参考資料第24表、第25表）

5 人事院の給与に関する勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行ったが、その概要は、参考資料「5 人事院勧告等の概要」のとおりである。

6 本年の給与改定

本年の職員給与及び民間給与の実態とその比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告等の概要は、以上のとおりである。

本委員会は、これらの内容を総合的に勘案し、検討した結果、職員の給与

改定について、以下のとおり判断した。

(1) 月例給

ア 給料表

本年4月における職員給与と民間給与とを比較した結果、職員給与は民間給与を893円(0.24%)下回っていることから、民間給与との較差、人事院勧告等を踏まえ、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げることが適当であり、行政職給料表は、国及び他の都道府県との均衡を考慮し、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

その他の給料表も、行政職給料表との均衡を基本としつつ、本県の実情を踏まえて改定する必要がある。ただし、大学学長職給料表は、国の指定職俸給表に準じていることから、改定しないこととする。

イ 扶養手当

アの給料表の引上げ改定を行ってもなお残ることとなる民間給与との較差を考慮し、現在実施している扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、子に係る手当額を700円引き上げることとする。

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、公務に必要な医師を確保する必要があることから、医師の適切な給与水準を確保するため、人事院勧告に準じて支給上限額を改定する必要がある。

(2) 特別給

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間における賞与等の年間支給割合(月数)を0.11月分下回っていることから、民間における賞与等の年間支給割合(月数)に見合うよう、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.1月分引き上げる必要がある。

年間支給月数の引上げ分については、民間の賞与等の支給状況、人事院勧告等を踏まえ、勤勉手当に配分することが適当である。

大学学長職給料表の適用を受ける職員及び再任用職員の勤勉手当並びに

任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に年間支給月数を引き上げる必要がある。

7 その他

(1) 特地勤務手当等に係る指定公署の見直し

国の特地官署及び準特地官署並びに級別区分については、5年ごとに見直すのを例とするとされており、本年4月1日に見直しが行われたところである。

本県の特地勤務手当等に係る指定公署については、これまで国に準じて見直しを行ってきたことから、同様に見直しを行う必要がある。

(2) 人事評価の給与への活用

昨年4月に改正された地方公務員法に基づき、各任命権者においては、人事評価を給与に活用しているところであるが、上位の区分の昇給への反映については、所属長級以上の職員のみ実施されている状況である。

能力及び実績に基づく人事管理は、職員の士気を高め、その能力を最大限に発揮させるとともに、組織活力を保つためにも重要であることから、国や他の都道府県の状況も踏まえながら、全ての職員への実施に向け検討する必要がある。

第2 職員の勤務条件等

1 意欲と能力のある人材の確保

若年人口の減少や民間企業における高い採用意欲等を背景に、県職員採用試験等の受験者数が減少傾向にある中、意欲と能力のある人材の確保は重要な課題である。

本委員会としては、業務内容説明会や就職説明会等を開催し、本県職員の職務内容や仕事のやりがい等を積極的に伝えるなど受験者確保に向けた取組を行っている。

特に、群馬県職員の女性活躍推進プランに基づき、女性にとって働きやすい職場環境等について、積極的に広報するなど女性の受験者確保に向けた取組を行っている。

今後、こうした取組を継続するとともに、任命権者と連携し、大学生や高校生等に加え就職関係者に対しても、早い段階から本県職員の魅力を幅広く発信するなど受験者確保や合格後の採用辞退防止に向けた取組を一層進めていく必要がある。

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進

昨年4月に改正地方公務員法が施行されたことを受け、本県においても、人事評価制度の見直しを実情に即して行い、能力及び実績に基づく人事管理を推進しているところである。

適切な人事管理は、職員の士気を高め、その能力を最大限に発揮させるとともに、人材育成に資するものであり、組織活力を保つためにも重要である。

能力及び実績に基づく人事管理を一層推進していくためには、公正で信頼性の高い人事評価制度の運用や管理職員のマネジメント能力の向上が求められることから、任命権者は評価者等に対し、引き続き効果的な研修の実施に努める必要がある。

3 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続については、任命権者ごとに、それぞれの実情に応じ、再任用制度を活用して取り組んでいるところである。

再任用制度の運用に当たっては、引き続き、再任用職員の能力及び経験を有効に活用できる配置や組織内での適切な受入れに努める必要がある。

一方、政府は、本年6月に閣議決定した「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」としたところである。

定年の引上げは、雇用と年金の接続が確実に図られる一方で、能力及び実績に基づく人事管理の徹底や組織活力を維持するための方策等、検討すべき課題もあることから、任命権者においては、国の動向を踏まえながら、定年の引上げに係る諸課題について検討を行う必要がある。

4 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持、仕事と家庭の両立支援の推進、公務能率の向上の観点から極めて重要な課題である。

任命権者においては、これまで長年にわたり様々な取組を実施してきているところであり、今年度、教育委員会では、教職員の多忙化解消に向けた検討を行う協議会も開催されているところである。

今後も、任命権者においては、既存業務の積極的な見直し・減量化など徹底した事務・事業の見直しや、業務の効率的な執行など更なる仕事の進め方の見直しを図った上で、その業務量に応じた適正な人員配置を行うなど、より実効性のある取組を実施していく必要がある。

また、時間外勤務の縮減と同様の観点から、年次有給休暇の計画的、連続的取得の促進についても引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

(2) 心の健康づくりの推進

職員が心の健康を保持することは、職員本人やその家族にはもちろんのこと、公務能率を向上させ、質の高い県民サービスを行っていく上でも、重要な課題である。

メンタルヘルス対策については、メンタル不調の発生予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止を総合的・体系的に推進していく必要がある。

任命権者においては、総合的・体系的なメンタルヘルス対策に取り組んでいるところであるが、ストレスチェック制度の有効活用により職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、各職場におけるメンタル不調の発生予防や早期発見・早期対応に引き続き取り組んでいく必要がある。

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が男女を問わず育児や介護に取り組みやすい職場環境づくりの推進は、優秀な人材の確保や公務能率の向上等の観点から極めて重要な課題である。

これまでも、育児休業や介護休暇などの制度の充実が図られてきたところであるが、男女を問わず両立支援制度を一層活用することができるよう、任命権者においては、引き続き、制度の普及・啓発や職員が置かれている状況の適切な把握など、職場としての支援体制の整備を行っていく必要がある。