

報 告

本委員会は、職員の給与、民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与並びに生計費等について調査、研究するとともに、あわせて職員の人事管理に関して取り組むべき課題について検討しました。その概要は、次のとおりです。なお、月例給については、改めて必要な報告を行うこととします。

第 1 職員の給与

1 職員の給与等の状況

本年 4 月現在の職員の給与等の実態を明らかにするため、「令和 2 年職員給与等実態調査」を実施しました。

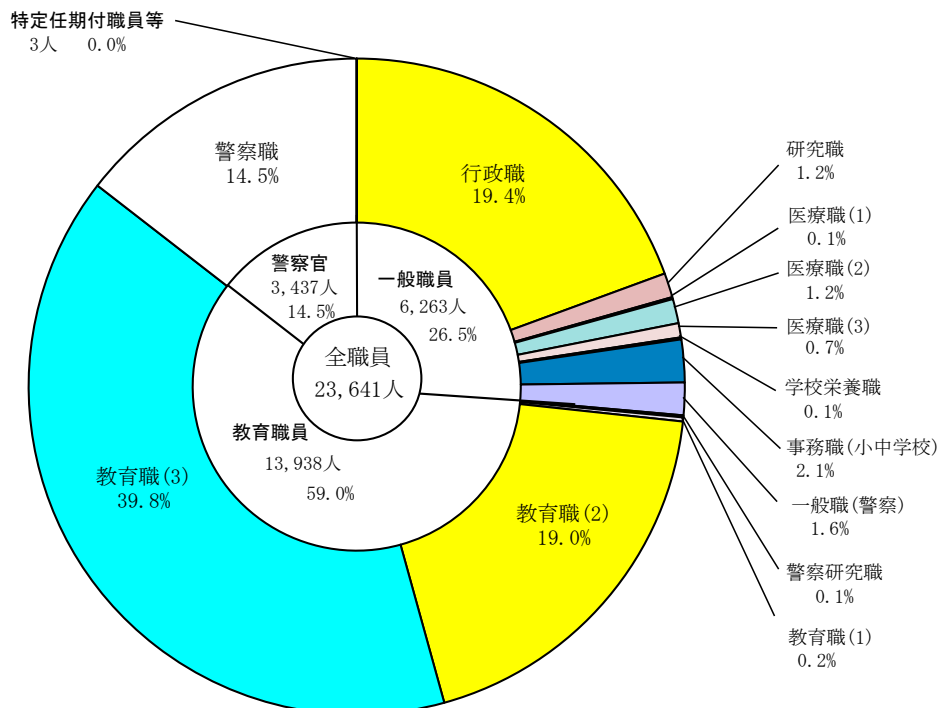
実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第 1 表～第 15 表のとおりです。

(1) 職員構成等

職員数は 23,641 人で、その内訳は、一般職員 6,263 人、教育職員 13,938 人、警察官 3,437 人及び特定任期付職員等 3 人です。

職員の平均年齢は 43.8 歳、平均経験年数は 21.3 年です。

また、男女別構成では、男性 63.4%、女性 36.6%です。 (第 1 表、第 4 表)



(2) 平均給与月額

ア 職員の平均給与月額（給料、教職調整額、扶養手当、地域手当、住居手当等の合計額）は、下表のとおり 396,250 円で、昨年と比べて 871 円減少しています。

（第 1 表、第 3 表）

区 分	全職員	一般職員	教育職員	警察官	特定任期付職員等
平均給与月額	396,250 円	372,730 円	417,001 円	354,659 円	737,630 円

（注）平均給与月額は、給料、給料の調整額、教職調整額、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び義務教育等教員特別手当の合計額です。

イ 扶養手当

扶養手当の受給職員数は 10,456 人（全職員の 44.2%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 21,178 円（昨年と比べて 140 円の減少）、職員 1 人当たりでは 9,367 円（同 249 円の減少）となっています。

（第 9 表）

ウ 住居手当

住居手当の受給職員数は 5,767 人（全職員の 24.4%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 25,199 円（昨年と比べて 115 円の増加）、職員 1 人当たりでは 6,147 円（同 289 円の増加）となっています。

（第 11 表）

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、人事院と共同して企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 909 事業所のうちから 184 事業所を無作為に抽出し、「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外しました。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を 6 月 29 日から先行して実施し

ました。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査しました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となりましたが、民間事業所からの格段の御理解と御協力をいただき、特別給等に関する調査の完了率は89.7%と極めて高いものとなり、調査結果は、広く民間事業所の特別給の状況を反映したものとなっています。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施しました。この調査では、事務・技術関係職種等に該当する従業員について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査しました。

(2) 調査結果の概要

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第16表～第24表のとおりであり、このうち給与改定の状況については、次のとおりです。

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所は32.9%（昨年34.0%）、ベースアップを中止した事業所は14.6%（同8.0%）となっています。なお、ベースアップの慣行のない事業所は52.5%（同58.0%）となっています。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所は87.0%（昨年91.4%）、定期昇給を中止した事業所は2.1%（同0.9%）となっています。

（第17表、第18表）

3 職員給与と民間給与の比較

(1) 特別給

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給（ボーナス）は、下表のとおり所定内給与月額の4.38月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.07月分上回っていました。

(第 20 表)

民間従業員の特別給の年間支給割合		職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数	
下 半 期	2. 12 月	下 半 期	2. 225 月
上 半 期	2. 26 月	上 半 期	2. 225 月
計	4. 38 月	計	4. 45 月

(注) 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間です。

(2) 月例給

職員給与を民間給与と比較するに当たっては、民間給与を精確に職員給与に反映させるため、単純な平均給与額の比較でなく、職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士で、その給与額を対比する方法（ラスパイレス方式）が適当であると考えます。

本委員会では、「職員給与等実態調査」及び8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員については行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員を比較対象の職員（以下「比較職員」という。）とし、民間従業員については比較職員に相当する職種にある者のうち、役職、年齢、学歴が対応すると認められるものを比較の対象として本年4月分の給与額を精緻に比較することとします。

4 国家公務員等の給与との比較

昨年4月現在における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける職員の給料月額とを、学歴別、経験年数別に国家公務員を基準とするラスパイレス方式により比較すると、国家公務員を100とした場合の職員の指数は100.4で、0.4ポイント高い状況となっています。

また、上記指数の都道府県の平均は99.8であり、この数値と比べると、0.6ポイント高い状況となっています。

民間給与との比較を行っている本年4月の国家公務員の行政職俸給表（一）適用職

員（140,017人、平均年齢43.2歳）の給与が408,868円であるのに対し、本県の比較職員（5,289人、平均年齢45.1歳）の給与は378,561円となっています。

5 物価、生計費等

(1) 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ長野市では0.3%（全国は0.1%）上昇しています。

また、本委員会が総務省の家計調査を基に算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の長野市における本年4月の標準生計費は、それぞれ132,290円、154,010円及び175,720円となっています。

（第25表、第26表）

(2) 毎月勤労統計調査

厚生労働省の毎月勤労統計調査報告によると、民間事業所（規模30人以上、パートタイム労働者を含む。）における本年4月の所定内給与は、本県では255,528円で昨年4月（263,315円）に比べ減少しています。

（第26表）

6 本年の給与に係る改定

(1) 基本的な考え方

人事委員会による給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるものです。

本委員会では、従来から、職員の給与について、社会一般の情勢に適應するよう地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図るとともに、生計費も考慮し、改定を行ってきました。このうち、給与の制度的側面（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の給与制度に準拠することを基本とし、一方、給与水準については、

国、他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域の民間給与水準を重視し、これら全体として、民間、国、他の都道府県等との均衡を図ることとしています。

(2) 給与の改定

特別給について、職員給与と民間給与とを比較したところ、職員の支給月数が民間従業員の支給割合を0.07月分上回っていました。

国の情勢をみると、人事院においては、本年10月、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与に関する報告及び勧告を行いました。その中で、期末手当・勤勉手当の支給月数については、公務が民間を上回っていることから、0.05月分引き下げ、4.45月分とすることとし、支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしています。月例給については、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、本年4月分の給与について官民較差を算出した上で、必要な報告及び勧告を行うこととしています。

他の都道府県人事委員会の給与勧告においても、公民較差を踏まえ、おおむね同様の方針により報告及び勧告がなされています。

本委員会は、これら諸事情を総合的に勘案した結果、職員給与については、次のとおり判断します。

ア 期末手当・勤勉手当

本年の調査では、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.07月分上回っていました。

期末手当・勤勉手当については、民間における特別給の支給割合と比較し、0.05月単位で改定を行ってきていること、また、国や他の都道府県の状況も十分に考慮した上で、この調査結果を踏まえ、支給月数を0.05月分引き下げることにします。

なお、支給月数の引下げ分は民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当か

ら差し引くこととします。本年度については、12 月期の期末手当から差し引き、令和 3 年度以降においては、6 月期及び 12 月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとします。

また、再任用職員、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、同様に支給月数を引き下げることとします。

イ 給料表

前記 3 (2) の方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととします。

7 実施の要請

人事委員会では、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう地方公務員法の規定に基づき勧告を行ってまいります。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第 2 の勧告のとおり実施されるよう要請します。

第2 人事管理に関する課題

1 新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組

本委員会では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、本年4月から5月までの間に実施を予定していた職員採用試験及び職員採用選考を延期し、本年6月以降、順次実施してきました。

実施にあたっては、大学卒業程度試験で予定していた集団で行うグループワーク試験の取りやめや、本県採用試験で初となるWeb面接の導入（大学卒業程度試験「行政B[SPI方式]」）など、試験方法や内容の変更を行うとともに、試験会場における感染防止に万全を期すため、健康状態確認票の提出及び検温の実施、マスク着用の徹底、いわゆる3密の回避などの対策を行い、試験の円滑な実施に努めてきました。

幅広い受験者の確保に向けた広報活動においては、3月に県内外の5会場で予定していた「長野県庁採用試験説明会」の開催を見送り、これに替えて県職員の仕事の内容や魅力を発信する場としてYouTubeによるWeb説明会を開催したところ、アーカイブ配信も含めて、延べ4,200回余の視聴がありました。今後も動画やSNSなど、インターネットをより効果的に活用した広報活動の強化に取り組んでいきます。

また、職員の休暇制度については、職員や親族に発熱等の風邪症状が見られる場合や小学校の臨時休業等により子の世話をを行う必要がある場合等で出勤することが困難と認められる場合、新型コロナウイルス感染症に係る保健所による健康観察の対象となる場合は、それぞれ常勤職員、非常勤職員とも、出勤困難な場合の特別休暇（有給）の対象となるよう関係規定の改正を行ったところです。

今後とも、新型コロナウイルス感染症の感染状況などを注視しつつ、必要な取組を進めていきます。

2 人材の確保・育成・活用

急激な人口減少に伴う若年人口の減少により、職員採用を取り巻く情勢が厳しい中であって、継続的に安定した組織運営を行っていくためには、職員の年齢構成の適正

化を考慮しながら、将来を見据えて計画的に職員を採用していく必要があります。

また、限られた人員や財源のもと、多様化・複雑化する行政課題に対応し、質の高い県民サービスを継続的に提供していくためには、多様な有為の人材を確保することが重要です。

本委員会では、これまでも職員採用試験や職員採用選考において、幅広い層の受験者を確保するための様々な見直しを行ってきました。今年度は、大学卒業程度試験（「行政B〔SPI方式〕」、技術職種）及び社会人経験者を対象とする職員採用選考において、多くの民間企業の採用試験で使用されているSPI3（基礎能力検査）を導入するなど、制度の見直しを行ったところです。これにより本年第1回目の社会人経験者を対象とする職員採用選考、第2回目の大学卒業程度試験「行政B〔SPI方式〕」は、昨年と比べ大幅に受験者が増加しました。

今後も、多様な有為の人材の採用に向けて、民間企業や他の地方公共団体等における採用試験・選考活動の取組の動向も注視しつつ、社会情勢の変化に即した職員採用制度の見直しを逐次行っていきます。また、新型コロナウイルス感染症対策の観点からも、任命権者と連携し、インターネットを効果的に活用した情報提供を工夫・充実させ、長野県職員として働くことの魅力をより多くの学生等に発信することにより、積極的に人材確保策を展開していきます。

なお、一部の技術職種については、大学卒業程度試験へSPI3を導入し、民間企業への就職を目指そうとしている人も受験しやすくなったこと、また大学等へ訪問し広報活動を積極的に行うなどしているものの、十分な人材の確保が難しい状況が続いています。他の都道府県の動向を注視し、人材確保に向けた新たな取組について、引き続き検討していく必要があります。

現在、国においては、いわゆる就職氷河期世代の支援に取り組んでおり、昨年6月に策定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」により、令和2年度から4年度までの間、集中的な支援に取り組むこととされています。これを受けて、昨年12月に決定された「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」においては、国家公務員及び地方公務員の中途採用の促進の方針が盛り込まれています。本県においても今年度、

国の方針を踏まえ、職務経験の有無にかかわらず、就職氷河期世代の方が広く受験できる採用試験を、新たに実施しているところです。

本県職員の在職状況は、40歳台～50歳台の職員が全体の約63%を占め、年齢構成や経験年数に著しい偏りが生じており、今後、定年退職者数が高水準で推移し、組織の若返りが進む中で、次世代の県政を担う若手・中堅職員の育成はますます重要な課題となっています。

本県では、昨年3月に「長野県職員育成基本方針」を改定し、外部環境の変化を自ら分析し、自律的に行動する職員の育成を目指して取り組んでいるところです。職場における人材育成（OJT）の効果的な実施に向けた職場環境の整備や、資格取得、外部研修等の受講支援、地域活動等への積極的な参加を支援するための取組を引き続き推進し、職員自らがキャリア形成意識を持ち、主体的に学び、成長できるよう、支援していくことが重要です。

そのためには、管理・監督の立場にある職員が、リーダーシップを発揮し、部下職員に多様な経験を与え、気付きを促し、成長を支援する役割を担うなど、適切なマネジメントを行うことが必要です。

職員に占める女性職員の割合は年々増加していますが、女性活躍推進の観点から、今後も女性職員の増加を図っていくため、職務に関する体験談や仕事と家庭の両立の実践例等の情報を効果的に発信するなど、引き続き職員採用試験における女性の受験者増加に向けた取組を進めていくことが重要です。また、今後も女性職員の登用を推進していくためには、女性職員が多様な職務経験を積むことができるよう職域の拡大を図りつつ、家庭生活とキャリアを両立しながら働くことができる職場環境づくりに一層取り組むことが重要です。

人事評価は、任用、給与、分限等あらゆる人事管理の基礎となるものであり、職員個々の能力や実績を的確に把握することが求められます。管理職員には、部下職員との適切なコミュニケーションを図ることにより、業務の進捗状況等を的確に把握した上で、適正に評価することが求められます。その上で、その結果を任用、給与、分限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が必要です。

平成30年8月に人事院が行った「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」を受け、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りました。人事院は、本年の勧告の中で、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向け、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう、改めて要請しました。

地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準に段階的に引き上げられる「地方公務員法の一部を改正する法律案」も同国会に提出され継続審議となっています。今後の国家公務員法等の改正状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情を踏まえて、速やかに制度を導入できるよう検討を進めていく必要があります。

本県では、55歳を超える職員については、勤務成績が良好な場合の昇給号俸数を1号俸としていますが、国は勤務成績が特に良好である場合を除き昇給しないこととしており、多くの都道府県においても国と同様の昇給抑制が行われているところです。こうした状況を踏まえ、55歳を超える職員の昇給抑制について、早急に検討していく必要があります。

3 仕事と家庭の両立支援の推進と勤務環境の整備等

男女を問わず育児や介護等により働く時間に制約がある職員が増えていることから、仕事と家庭の両立を支援し、安心して働き続けることができる勤務環境を整備することは、仕事と家庭の両立のみならず、多様な有為の人材を確保し、職員のキャリア開発を進め、その能力を最大限に発揮して職務を遂行する上で極めて重要です。

今後も年齢や性別にかかわらず、職員が仕事と育児や介護等の両立支援制度を活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備に努めるとともに、職場全体で制度を活用している職員をサポートする意識の醸成を図っていくことが重要です。

本年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、男性の家事・育児参画の促進が重点課題とされており、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進し、男性職員が育児に参画する時間を確保していくことが必要です。

不妊治療と仕事の両立も重要な課題であり、今年度新設された不妊治療休暇制度の

周知、活用を含め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ることが必要です。

また、仕事と家庭の両立を一層推進していくためにも、現行の各種制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、柔軟で多様な働き方を可能とするための勤務時間制度や休暇制度の導入について、他の都道府県や民間労働法制の動向等を注視し、今後も検討していくことが必要です。

県民の信頼と期待に応えていくため、職員同士が気軽に相談、情報共有できる風通しのよい組織づくりに努め、コンプライアンスをより一層推進していくことが何よりも重要です。

本年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が施行され、地方公共団体においても、各種ハラスメントについて、防止対策の実施や拡充が義務化されました。本県においては各任命権者において、職場等におけるハラスメント防止のための要綱が定められており、パワーハラスメントに限らずセクシュアルハラスメントやその他のハラスメントの防止を規定しています。今後も研修等を通じた職員への周知及び指導を進め、明るく働きやすい職場環境づくりに引き続き努めることが重要です。

本年4月から新設された会計年度任用職員制度については、給与に関しては常勤職員の給与との均衡を図ること、また、休暇については、国の状況等を踏まえて必要な措置を講じるよう任命権者において取り組んでいるところですが、引き続き国や他の都道府県の動向を注視しながら、多様な人材が活躍できる勤務条件を整備していくことが必要です。

障がい者の採用や活躍の場の拡大も重要な課題であり、障がい者を対象とする職員の採用選考にあたっては、これまでも拡大文字や点字での出題、手話通訳者の配置等の配慮を行ってきたところです。今後も身体障がい者に加え知的障がい者、精神障がい者の採用を進めるとともに、任命権者にあっては、障がい者雇用率のみにとらわれることなく、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮され、職場に定着できるよう、活躍の場の拡大や合理的配慮を推進することが必要です。

4 働き方改革と時間外勤務の縮減

長時間勤務の是正は、職員の健康保持等から重要な課題であり、昨年4月から「職員の勤務時間及び休暇等に関する規則」により、職員に時間外勤務を命ずることができる上限を、原則、1年について360時間、通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に当該時間を超えて時間外勤務を命ずる場合においても720時間などと設定しており、任命権者においては、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところです。

大規模災害への対処その他重要な業務であって、公務の運営上真にやむを得ないものと任命権者が認める特例業務等を命ずる場合にあっては、これらの上限の時間を超えて時間外勤務を命ずることができることとしていますが、その場合には当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行うこととしています。

令和元年度において、任命権者が行った当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証についての報告を取りまとめたところ、要因の主なものは、令和元年東日本台風災害対応業務や、新型コロナウイルス感染症への対応に係る業務等であり、担当部局以外からの動員や当該業務経験者による応援体制の構築並びに管理職のマネジメントにより特定の職員への業務負担の集中緩和を行った上でなお、やむを得ず生じたものとの報告がありました。これら特例業務等を命ずる場合であっても、災害時等非常時の体制拡充や一層の業務の効率化等を図り、可能な限り時間外勤務を縮減することが必要です。

また、公務運営の必要上、やむを得ず長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合については、職員の心身の健康を確保するため、医師による面接指導が適切に行われることが重要です。特に、時間外・休日勤務時間が1か月当たり100時間以上を超えた職員や2か月から6か月の平均で80時間を超えた職員等については、所属において確実に該当職員を把握し、面接指導を受けるよう積極的に勧め、職員の健康管理を徹底することが重要です。

職員の健康保持のみならず、限られた人員や財源のもとで多様化・複雑化する行政課題に対応し成果を挙げるためには、同時に働き方改革にも積極的に取り組むことが

重要です。

特に、Web会議の実施、テレワークの普及促進や時差勤務の活用など、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、業務の効率化や職員の働き方の見直しを進める必要があります。

教育委員会においては、本年7月に「長野県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」が制定され、県立学校の教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の上限が定められ、業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保について措置されたところです。

長時間労働を是正する取組を推進していく上では、管理・監督の立場にある職員を含めた全ての職員の時間外勤務及び在庁・在校の状況を把握することが必要であり、任命権者にあつては、勤務時間を客観的に把握する取組が必要です。

また、年次休暇等についても、有効に活用し、健康保持や仕事と家庭の両立のため、引き続き取得促進に向けた取組を推進していくことが必要です。