

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。

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 4 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。

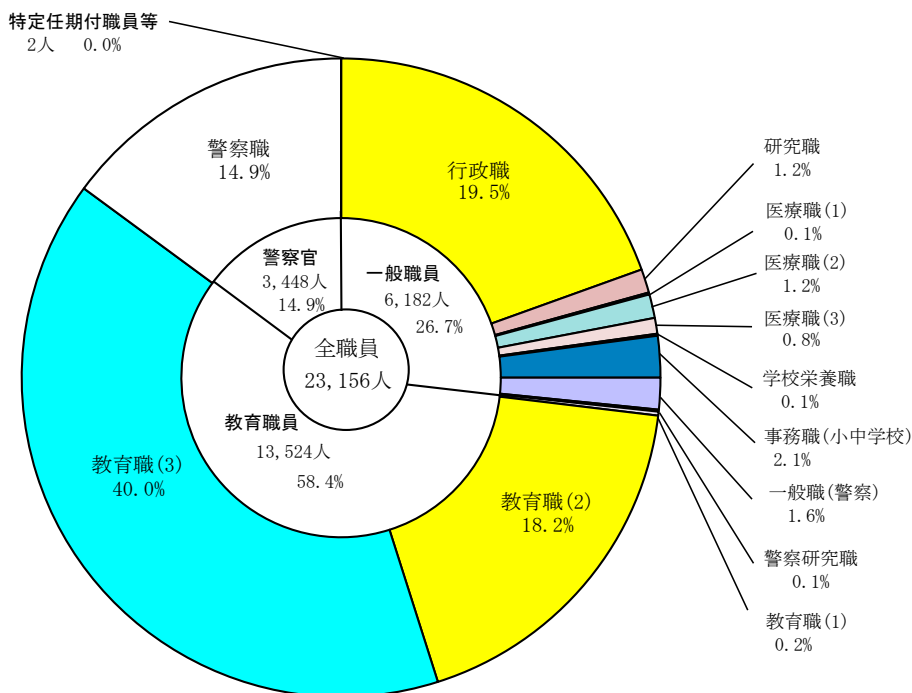
(1) 職員構成等

職員数は 23,156 人で、その内訳は、一般職員 6,182 人、教育職員 13,524 人、警察官 3,448 人及び特定任期付職員等 2 人です。

職員の平均年齢は 43.3 歳、平均経験年数は 20.6 年です。

また、男女別構成では、男性 62.2%、女性 37.8%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 392,792 円で、昨年と比べて 1,566 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	392,792 円	368,023 円	413,439 円	356,027 円	737,630 円

（注）平均給与月額は、給料（給料の調整額を含む。）、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 9,821 人（全職員の 42.4%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 21,216 円（昨年と比べて 89 円の増加）、職員 1 人当たりでは 8,998 円（同 146 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 6,061 人（全職員の 26.2%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 25,473 円（昨年と比べて 114 円の増加）、職員 1 人当たりでは 6,667 円（同 174 円の増加）となっています。

（第 11 表）

2 民間給与の調査

本年 4 月現在の民間従業員の給与等の実態を把握するため、「令和 4 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

(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 921 事業所のうちから無作為に抽出した 188 事業所を対象に調査を実施しました。この調査では、民間給与との比較を行っている行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（以下「比較職員」という。）と類似すると認められる事務・技術関係職種等に該当する従業員 5,679 人について、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。また、給与改定の状況等についても調査しました。なお、本年は、一昨年、昨年に引き続き、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。

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、職種別民間給与実態調査の調査完了率は85.1%と非常に高いものとなり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっています。

(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28表のとおりであり、このうち主な内容は、次のとおりです。

ア 給与改定の状況

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47.3%（昨年24.4%）、ベースアップを中止した事業所は5.1%（同18.3%）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47.6%（同57.3%）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91.0%（昨年89.2%）、定期昇給を中止した事業所はありませんでした（同3.4%）。

（第17表、第18表）

イ 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で61.0%（昨年60.8%）、高校卒で42.9%（同44.2%）となっています。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で42.6%（同39.2%）、高校卒で56.2%（同33.1%）となっています。一方、初任給を据置きとした事業所の割合は、大学卒で57.4%（同60.8%）、高校卒で43.8%（同66.9%）となっています。

なお、初任給を減額した事業所は、大学卒、高校卒ともにありませんでした。

（第19表）

3 職員給与と民間給与の比較

(1) 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「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員については一般の行政事務を行っている常勤の比較職員、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しました。

比較した結果、下表のとおり比較職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均834円（0.22%）下回っていました。

民間従業員の給与 (A)	比較職員の給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) (C/B×100)
375,214 円	374,380 円	834 円 (0.22%)

- (注) 1 民間従業員及び比較職員ともに本年度の新規採用者は含まれていません。
2 民間従業員の給与の額には、通勤手当及び時間外手当は含まれていません。
3 比較職員の給与の額には、給料（給料の調整額を含む。）、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、単身赴任手当の基礎額、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。）及び寒冷地手当が含まれます。

(2) 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額の4.42月分に相当しており、職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.12月分下回っていました。

(第23表)

民間従業員の特別給の年間支給割合		職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数	
下半期	2.21月	下半期	2.15月
上半期	2.21月	上半期	2.15月
計	4.42月	計	4.30月

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4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。

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100.2で、0.2ポイント高い状況となっています。

上記指数の都道府県の平均は99.9であり、この数値と比べると、0.3ポイント高い状況となっています。

また、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（139,947人、平均年齢42.7歳）の給与が405,049円であるのに対し、本県の比較職員（5,185人、平均年齢44.6歳）の給与は374,380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3.0%（全国は2.5%）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158,730円、175,000円及び191,230円となっています。

(第29表、第30表)

(2) 民間賃金の動向

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252,923円で昨年4月(249,891円)に比べ増加しています。

(第30表)

(3) 雇用情勢

長野労働局によると、本年4月の有効求人倍率は、本県では1.50倍で昨年4月(1.29倍)に比べ上昇しています。

(第30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応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じることを基本とし、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

職員給与と民間給与とを比較したところ、月例給については、前記のとおり、比較職員の給与が民間従業員の給与を834円(0.22%)下回っており、特別給については、職員の支給月数が民間従業員の支給割合を0.12月分下回っています。

次に国の情勢をみると、人事院においては、本年8月、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告及び勧告を行いました。その中で、月例給について

は、民間給与との比較の結果、国家公務員給与が民間給与を921円(0.23%)下回っていることから、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引き上げることとしました。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定することとしています。

期末手当及び勤勉手当については、国家公務員の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を下回っていることから、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすることとしました。支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとしています。

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 月例給

行政職給料表については、公務と民間との給与の均衡を図るため、平均0.24%の引上げ改定を行うこととします。

改定に当たっては、初任給及び若年層の給与に重点を置いた引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準拠することを基本としつつ、本県における民間給与水準を重視し、これに一律の水準調整を行います。

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所要の改定を行うこととします。

なお、この改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要があります。

イ 期末手当及び勤勉手当

本年の調査では、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.12月分下回っていました。

期末手当及び勤勉手当については、民間の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おり、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合を踏まえ、支給月数を0.10月分引き上げることとします。

なお、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、本年度については12月期の勤勉手当に配分し、令和5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して、支給月数を定めることとします。

また、再任用職員の勤勉手当並びに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0.05月分引き上げることとします。

7 高齢層職員の昇給制度の見直し

世代間の給与配分の適正化の観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑えるため、国では、平成26年1月1日から、55歳を超える職員について標準の勤務成績では昇給しないこととされました。これに対して本県では、平成27年4月1日から昇給号俸数を縮小したものの、本県の昇給制度の運用が国と異なっていることに配慮し、標準の勤務成績の場合は1号俸昇給することとしてきました。

この点について、本委員会は、昨年報告で、既にほとんどの都道府県において国と同様に昇給抑制が実施されている状況や、今後国において、定年引上げに伴い60歳前後の給与水準が連続的なものになるよう所要の措置が講じられる予定であることを踏まえ、国に準じた昇給抑制を早急に実施する必要があると言及したところです。

今般、県議会9月定例会において、令和5年4月1日からの定年引上げ等を内容とする「一般職の職員の給与に関する条例等の一部を改正する等の条例」が可決成立しました。これにより、国家公務員に準じて、60歳を超える職員の給与制度が整えられることとなります。

世代間の給与配分の適正化の観点に立ち、国や他の都道府県との均衡を踏まえて、

給与制度を60歳前後を通じた一体的なものとして整備するため、令和5年4月1日の定年引上げ開始に合わせて、国に準じた55歳を超える職員の昇給抑制を実施することが必要です。

8 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います。

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と取組

1 人材の確保・育成・活用

人口減少が進む中、コロナ禍、社会のデジタル化、頻発する災害への対応、脱炭素社会の構築等、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、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。

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中、国家公務員採用試験の申込者数、全国の都道府県の大学卒業程度試験の受験者数はいずれも減少傾向にあります。本県においても、受験者数は伸び悩み、特に技術職については人材の確保が厳しい状況になってきています。本委員会では、今後も採用試験の区分、内容及び実施方法等、試験制度の見直しなどを行い、有為で多様な人材の確保に取り組んでいきます。

人材確保につなげるためには、県職員の仕事の魅力を発信する広報活動にも積極的に取り組む必要があることから、引き続きオンライン及び対面を併用したガイダンスや説明会の開催、業務・職員紹介の記事掲載や動画配信など、インターネットを効果的に活用した広報活動を強化していきます。

あわせて、人材確保にあたっては、均衡の原則に基づいた適切な給与水準の改善も必要です。このため、本委員会では、初任給の引上げを含めた若年層を中心に給与水準の改善を勧告したところです。また、本県の教員採用選考の受験者数が減少傾向にあることや、地理的条件が厳しい山間地等（へき地）に勤務する教職員の配置に苦慮している状況を踏まえれば、現在近隣県と比較して低い水準にあるへき地手当や、へき地手当と同様に低い水準にある特地勤務手当の支給率について、近隣県との均衡を考慮して検討することが必要です。教職員が経済的な負担を考慮して、へき地での勤務を躊躇することのないよう、へき地地域の教育水準の向上を図るというへき地教育振興法の目的に沿って、均衡のとれた給与水準を確保することが必要です。

令和5年度から職員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられます。定年引上げ期間中は、定年退職者が生じない年度がありますが、県行政の各分野において専門的な知見を継承し、必要な行政サービスを将来にわたり提供する有為な人材を安定的に確保するためには、毎年一定の採用を継続することが必要と考えます。ただし、この期間中においても、新規採用職員の確保にあたっては、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理を行う必要があります。

また、職員が仕事と生活の両立ができる支援策を安心して活用していく上で、自身の職場内や他の職員への負担を考えると、育児休業中の代替職員の確保の有無は大きな影響があります。若手職員に占める女性比率の向上や男性職員の育児休業取得促進といった取組が進み、毎年一定の休業者が見込まれること、技術職員の代替については臨時的任用による対応が困難な場合があることを考慮すれば、退職者数だけでなく休業者数も採用計画に織り込んで、業務量に応じた必要人員の配置を行うことが望まれます。

複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくため、執務や研修、自己研鑽を通じて、職員の能力を最大限に伸ばしていくことが必要です。そのためには、管理監督職員が、部下職員とコミュニケーションを図りながら、能力や適性を的確に把握し、適切な担当業務の割当てや目標の設定、研修機会の付与等を行うことが望まれます。また、職員自身も、目標をもって主体的に能力向上に取り組むよう、自分のキャリアの方向性や各種業務において有用なスキル・経験等を日ごろから意識することが必要です。知事部局では「長野県職員育成基本方針」に基づいた取組が進められていますが、実施にあたっては、これら一連の取組の目指すところを職員全体で共有することが重要です。

新規採用職員については、専門試験を課さない大学卒業程度試験「行政B〔SPI方式〕」や社会人経験者採用の広がりなど採用試験方法の多様化や、コロナ禍等により対面でのコミュニケーションの機会が減少していることを踏まえ、採用された職員

が早期に職務に適応できるよう研修や職場における適切な支援が行われることが望まれます。

一方、定年の引上げにより65歳まで勤務する職員が増加することを踏まえて、高齢期までを見据えたキャリア形成を意識する機会を早期に付与することも必要です。自身のスキルを強化する機会を与えることで、職員がその勤務期間を通じて知識や経験を蓄積し、それらを活かしながら、高いモチベーションを維持して働いていけるよう積極的に支援していくことが必要です。また、定年引上げにあたっては、対象となる職員の不安を解消するため、適時に丁寧な情報提供に努めることが望まれます。

人事評価については、今後、定年の引上げにより職員の在職期間の長期化、高齢層の職員の増加が見込まれる中で、職員全体の士気を高め、組織の活力を維持するためにも、職員個々の能力や適性を的確に把握し、適正に評価を実施した上で、その結果を任用、給与、分限等に適切に反映することが必要です。また、引き続き目標達成に向けた面談等を人材育成の機会として活用することが望まれます。

女性職員の活躍推進については、昨年策定された「長野県職員いきいき活躍推進プラン」に基づき、女性職員への多様な成長機会の付与により人材育成を図りながら能力に応じた登用を進めるとともに、全ての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねられる職場環境づくりに一層取り組むことが重要です。

また、障がい者の採用や活躍の場の拡大も重要な課題です。本県では、令和4年4月から施行された「障がいのある人もない人も共に生きる長野県づくり条例（障がい者共生条例）」に基づき、障がいの有無にかかわらず支え合う社会づくりを進めています。県組織においても、障がい者雇用率のみにとらわれることなく採用を進めるとともに、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮されるよう、合理的配慮により職場への定着や活躍の場の拡大に努めることが必要です。

会計年度任用職員の給与については、類似の職務に従事する常勤職員の給与との均衡を図り、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。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。

2 良好な勤務環境の整備等

能率的で活力ある組織を維持するためには、職員一人ひとりが自らの能力を最大限発揮し、活躍できる勤務環境の整備が不可欠です。こうした取組は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであり、ひいては公務の魅力を高め、多様な有為の人材を確保することにもつながります。

職員の時間外勤務時間は、新型コロナウイルス感染症への対応等により近年増加傾向にあり、より一層縮減に向けた取組を図る必要があります。時間外勤務の縮減にあたっては、職員の勤務時間を的確に把握し、管理することが重要です。一部の任命権者において、本年7月から、パソコンのログの情報による勤務時間の客観的把握を始めています。時間外勤務の事前命令を徹底して適切な業務管理を行うとともに、職員ごとに客観的な記録と時間外勤務時間を突合し、大きな乖離があればその理由を確認し、必要に応じて是正する取組を進めています。こうした取組を推進することにより、勤務時間の適正化につなげるよう求めます。

今後も、管理監督職員が適切にマネジメントを行うとともに、業務の削減、合理化に取り組み、それでもなお恒常的に長時間勤務が生じる場合には、業務量に応じた適正な人員配置に努めることが必要です。これらの取組を通じて、時間外勤務及び在校等時間の縮減につなげ、職員の多忙感の軽減を図り、ひいては職員のやりがいや充実感を増やし、業務の質の向上につなげていくことが望まれます。

特に、長時間労働の是正については、人事委員会規則において時間外勤務の上限を定めており、任命権者が上限時間を超えて大規模災害への対処等に係る特例業務等を

命ずる場合は、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3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本委員会に取りまとめたところ、上限時間を超える時間外勤務の主な要因は、新型コロナウイルス感染症に係る業務や、令和3年8月大雨災害の復旧対応業務等でした。

これらの対応として、応援体制等の構築が講じられており、新型コロナウイルス感染症に係る業務においては、担当部局以外の部局や地域振興局を中心とした応援体制の構築、保健師等専門職の臨時的任用及び会計年度任用職員の採用・配置による体制の強化が図られていました。その上で、管理監督職員のマネジメントにより特定の職員に集中していた業務負担の緩和を図ってもなお、やむを得ず上限を上回ったものの分析・検証がなされています。

このようにやむを得ず特例業務等を命ずる場合であっても、可能な限り時間外勤務を縮減し、過重労働を防止することが重要です。また、長時間勤務を行った職員の健康を確保するため、医師による面接指導が確実に行われることが必要です。

本委員会は労働基準監督機関として、引き続き上限時間を超えた時間外勤務の状況を把握しながら、対象事業所に対する指導に一層努めていきます。

柔軟な働き方の推進について、新たな情報システム（ながのデジタルワークプレイス）の導入等により、テレワークや時差勤務など、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方が可能となる環境が整備されてきています。これを一層定着させるとともに、国で導入されているフレックスタイム等の柔軟な働き方に資する制度についても、職員の勤務の実情を踏まえた検討を進めることが必要です。

任命権者から報告のあった令和3年度の休職処分を集計したところ、心の健康の問題により休職処分された職員の割合は、全体の66.9%を占めています。令和2年度の77.0%と比較すると10.1ポイント減少していますが、任命権者においては、引き続き

ストレスチェックの結果を活用して職場環境の改善を行うなどメンタルヘルス不調の未然防止や不調者の早期回復・再発予防の取組を進めていくことが必要です。

仕事と生活の両立支援については、男性職員による育児参加や女性職員の活躍を促進するため、本年10月1日に、地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律が施行され、育児休業の取得回数制限などが緩和されました。これにあわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援の取組として、非常勤職員も対象に含めた不妊治療のための有給休暇の新設、育児休業の取得の柔軟化の措置を国に準じて講じたところです。

また、本県の「長野県職員いきいき活躍推進プラン」においては、希望する職員全員が育児休業を取得できる県組織を目指し、組織を挙げて、職員の子育てを応援する職場づくりに取り組むこととしています。職員がこうした両立支援制度を気兼ねなく活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備、業務の割振りや代替職員の確保に努めるとともに、制度を活用する職員を職場全体でサポートする意識の醸成を図っていくことが重要です。

職場等におけるハラスメントの防止については、各任命権者において要綱が定められ、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が規定されています。今後も研修等を通じて職員への周知及び指導を進め、引き続き明るく働きやすい職場環境づくりに努めることが重要です。

このように、職員が情報を共有し合い、気軽に相談・対話しながら仕事を進めていく風通しのよい組織をつくることは、コンプライアンスをより一層推進し、県民の信頼と期待に応えるためにも不可欠な取組です。