

# 報 告

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。その調査結果に基づき、本年10月26日、職員の特別給の支給月数を引き下げる内容の勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で実施した調査の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告および勧告を行うとともに、併せて、人事管理についても報告を行うこととしたところである。

今般、月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことから、これらの報告を行うものである。

## 1 本年の月例給に関する職員給与と民間給与の実態

### (1) 職員給与の状況

本委員会が行った「令和2年職員給与等実態調査」の結果、行政職給料表適用職員(3,354人、平均年齢41.6歳)の平均給与月額は354,969円(給料324,705円、扶養手当9,032円、地域手当21,232円)となっている。

(職員の給与に関する報告(令和2年10月26日) 2 参照)

### (2) 民間給与の状況

#### ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、県内民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の131事業所を対象に「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、事務・技術関係職種等に該当する従業員6,408人について、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額および当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査した。

月例給に関する調査の完了率は、先行して実施した特別給等に関する調査に引き続き民間事業所からの格段の理解と協力を得て、90.0%と極めて高いものとなっており、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いえる。

## イ 初任給の状況

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年4月の初任給について調査したところ、その平均月額は、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初 任 給 額
事務員および技術者	大 学 卒	208,706 円
	短 大 卒	184,282 円
	高 校 卒	167,935 円

注 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族(扶養)手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

(参考資料第3表参照)

## 2 本年の月例給に関する職員給与と民間給与との比較

本委員会は、「職員給与等実態調査」および「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、行政職給料表適用職員（新規採用者等を除く。平均年齢42.4歳）と、その役職段階、学歴、年齢が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者等を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして64円（0.02%）上回っていた。

### 職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員 の 給 与 (A)	職 員 の 給 与 (B)	公 民 較 差 (A - B) (円) $\left[ \frac{A-B}{B} \times 100 \right]$ (%)
379,408円	379,472円	△64円 (△0.02%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

## 3 人事院の報告の概要

人事院は、本年10月28日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告を行った。

この概要は別紙のとおりである。

## 4 むすび

### (1) 本年の月例給の改定方針

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに本年10月26日に報告した物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、月例給については、民間事業所従業員との給与較差が極めて小さく、適切な改定が困難であることから、本年は給料表、諸手当とも改定を行う必要はないものと認める。

### (2) 人材の確保、育成等

#### ア 優秀で多様な人材の確保に向けた取組

近年の職員採用をめぐる環境は、景気動向を反映した民間企業の高い採用意欲や少子化の影響などにより、厳しい状況が続いてきたため、情報発信の強化や民間企業志望者をターゲットにした試験区分の創設等に取り組み、受験者の確保に努めてきた。

こうした取組の成果や新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の悪化により、本年度、上級試験（行政職）の競争倍率は6.9倍と前年度の4.5倍を大きく上回る結果となった。

一方、技術職においては、志望者を対象としたセミナーの開催や現場見学会の実施など任命権者と連携して受験者の確保に努めてきたところであるが、受験者数はあまり伸びていない。任命権者との連携をより一層強化し、それぞれの職種の仕事の魅力ややりがいをわかりやすくアピールできるよう、更に工夫していく。また、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とし、遠方の志望者等を含め、誰もが参加しやすいようWebを利用した説明会やセミナーを実施しており、引き続き効果的なWebの活用に取り組んでいく。

#### イ OJTの推進や職員のキャリア形成支援を通じた人材育成

近年、採用者数が増加しており、職員構成に占める若手職員の割合が大きくなっている。県庁力を最大化するためには、若手職員を育成し、その力を十分に発揮し活躍してもらう必要があるが、本委員会が実施したアンケート（以下「職員アンケート」という。）によると、働きやすい職場と考える理由について、係長より下位の職員においては「仕事の進め方について助言・指導が受けられる」が28.8%と高い回答率であることから、若手職員の個性や強みを理解し、一人一人に対し、きめ細やかな助言や指導（OJT）を行うことが求められている。

一方で、「人材育成の取組として、効果的にOJTが行われていると思う」と回答した職員の割合は職位が下位の職員ほど低く、係長より下位では「そう思わない」とする職員の割合は20.2%となっており、指導する立場にある職員と指導を受ける立場にある職員との受け止め方に乖離が生じていることから、任命権者は指導する立場の職員への研修や支援を強化するなど、効果的にOJTが行える環境の整備に努める必要がある。

また、「職場で部下職員や若手職員の育成がどのように行われているか（どのように育成を行うのが望ましいか）」については6割を超える職員が「こまめな声掛けやミーティングを行い相談しやすい雰囲気を作る」と回答しており、上司、同僚等による日々の積極的なコミュニケーションが重要であるといえる。人材育成のツールでもある人事評価においても、管理職員は部下職員との適切なコミュニケーションを通じて業務の遂行状況を的確に把握した上で、適正に評価するとともに、その結果を職員にフィードバックして人材育成に活用することが求められる。

さらに、60歳を超える高齢層職員に期待する役割として「後進の育成を行うこと」が53.7%と半数を超えており、高齢層職員の能力や経験をOJTに有効に活用していくことも考える必要がある。

このほか、職員が自身の職業生活における将来像やキャリア形成を考えることは、職務へのモチベーションを高め、自己啓発に取り組む契機となり、組織力の強化にもつながるものであるが、職員アンケートでは、キャリア形成について「意識していない」と回答した職員は40歳未満の職員で44.1%となっており、キャリア形成に対する意識を高めるための支援を早い段階から行う必要がある。

## ウ 障害者雇用の推進に向けた取組

障害者雇用については、各任命権者において本年6月1日現在で法定雇用率は達成されているものの、来年3月1日からさらに引き上げられることとなっており、引き続き確実に達成していくことが求められる。

また、障害者を対象とした採用試験については、昨年度から身体障害者のほか、精神・知的障害者も対象に加え、精神障害者4名と身体障害者1名が採用されたところである。今後は、採用された職員が持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるよう、組織全体で支援していく必要がある。

任命権者においては、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正により、昨年度、「障害者活躍推進計画」を作成されたところであり、その計画を着実に推進していくことが求められる。

## エ 女性職員の活躍推進に向けた取組

県民サービスの維持・向上を図るためには、全ての職員が県政のあらゆる分野で自らの個性と能力を十分に発揮することが求められている。

本県の行政職給料表適用職員に占める女性の割合は本年4月現在で32.7%であるが、採用者に占める女性の割合は年々増加傾向にあり、今後も女性の割合は増加することが見込まれる。

しかしながら、職員アンケートによると、自身の職業生活における将来像やキャリア形成について意識していないと回答した女性の割合は51.0%と男性の39.7%より高く、半数を超えている。その理由としては「自分がどのような仕事に適性があるかわからないから」が最も多くなっている。また、今後の職業生活やキャリア形成に対する不安として「仕事と家庭生活の両立」と回答した女性の割合は43.4%と男性の26.9%より高くなっている。職員が男女の別なく家庭における役割を担いつつ、公務においても能力を十分に発揮することができるような職場環境づくりを進めることや、人事配置や仕事の配分において機会を与え、やりがいを高めることなど、女性職員のキャリア形成支援を進めていくことが重要である。

加えて、令和2年7月に公表された参事級以上に占める女性職員の割合は9.4%であり、令和4年度目標値の10%以上に達しておらず、引き続き管理職への女性職員の登用を推進する必要がある。

各任命権者においては昨年3月に改定した「次世代育成支援対策推進法および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」（以下「特定事業主行動計画」という。）の目標達成に向け、着実に取組を進めていくことが必要である。

## オ コンプライアンス意識の向上による不祥事の再発防止

県政の円滑な運営には県民からの信頼が不可欠であり、全体の奉仕者として高い規範意識を持って職務に当たらなければならない。しかしながら、本年度においても不適切な事務処理が断続的に発生していることに加え、ハラスメント行為による懲戒処分事案、更には官製談合防止法違反等により職員が有罪判決を受けた事案が発生したことは、県政に対する県民の信頼を著しく損ない、公務の遂行に多大な影響を及ぼすものであり、誠に遺憾である。

再発防止に向けては、職員一人一人が「滋賀県職員コンプライアンス指針」に沿って適正に公務を遂行することを徹底するとともに、所属長をはじめとした管理監督者

が業務管理を行う中で部下職員に対し適切に助言、指導を行うことにより、コンプライアンス意識をより一層向上させる必要がある。

併せて、原因を究明し、これに応じて業務のプロセスや組織体制を見直すことにより、不祥事を起こさない仕組みを早急に作ることも重要である。

### (3) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

#### ア ウィズコロナ、ポストコロナに対応した働き方の実現

本県においては、これまでから県庁における健康経営計画<sup>1</sup>等に基づき、職員の健康とワーク・ライフ・バランスを重視した働き方や生産性の高い働き方の実現に向けた取組が行われてきたところであるが、本年4月の新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言を受け、同一執務内での勤務職員数を8割削減するための取組として、継続・優先すべき業務を区分した上で、時差出勤、在宅勤務、サテライトオフィス等の積極的な活用が不可欠な状況となった。

その結果、知事部局等における令和元年度の在宅勤務やサテライトオフィス勤務の実施者数は計134人と特定事業主行動計画における令和4年度目標値の半数以下にとどまっていたところ、人事課が本年6月に行った「在宅勤務等に関する職員アンケート」では、在宅勤務を実施した職員が1,375人(57.0%)、サテライトオフィス勤務を実施した職員が275人(11.4%)、時差出勤制度を利用した職員が959人(39.7%)と大幅な利用の拡大が見られ、多くの職員が当事者として多様な働き方を実践するに至った。

本委員会の職員アンケートでも、「自身の健康管理に対する意識が高まった」、「在宅勤務や早出遅出勤などの制度を活用し、自分に合った働き方を選択するようになった」、「優先度の低い業務や従前の仕事の進め方を見直す意識が高まった」と回答した職員が多く、柔軟な働き方に関する制度も活用しながら、より生産性の高い働き方を推進しようとする意識を高める契機となったことが確認できたところである。

一方で、モバイルWi-Fiルータや共通事務端末の整備、資料のペーパーレス化など、テレワークを実施するに当たり事前の準備や対策が十分でなかったことや職場内のコミュニケーションがとりにくかったことなどの課題も明らかとなった。職員アンケートでも、「円滑なコミュニケーションがあること」や「職員間で必要な情報が十分に

<sup>1</sup> 「健康経営」とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しており、NPO法人健康経営研究会の登録商標である。本県では、職員の能力や個性の発揮には、職員の健康の維持・増進が欠かせないとの考え方に基づき、職員が健康でいきいきとやりがいをもって働くことができる職場づくりに取り組むことで、組織としての力を高め、県民サービスの向上を目指すことを県における「健康経営」と位置付け、その実践に向けて取り組んでいる。

共有されていること」は、働きやすい職場にとって重要な要素と認識されており、柔軟な働き方を進める中でも最大限その確保に努めなければならない。

社会全体のデジタル化に向けた変革が加速する中、書面や押印、対面による行政手続が効率的な行政サービスを提供する上での阻害要因となっていることから、業務の見直しによる行政手続のオンライン化などにも積極的に取り組む必要がある。

今後、新型コロナウイルス感染症対策下での業務が長期化することも念頭に、デジタル化を前提として仕事の進め方を見直すことにより、災害発生時にあっても様々なリスクに耐えられる体制を構築するとともに、ポストコロナも見据えた、より多様で柔軟な働き方を実現していくことが必要である。

## イ 長時間労働の是正、業務量と人員配置の適正化

長時間労働の是正は、職員の健康保持や公務能率の観点のみならず、多様な人材の確保や全ての職員が活躍できる職場環境づくりを進める上で極めて重要な課題であり、強くその実現が求められる。

令和元年度の知事部局における一人当たり月平均の時間外勤務は17.9時間と前年度を下回っており、健康経営の取組と相まって、時間外勤務命令の上限時間を遵守する意識が浸透してきたものと考えられる。

しかしながら、本委員会が実施した時間外勤務実態調査では、共通事務支援端末のログオン・ログオフによる在庁時間と時間外勤務実績簿との乖離について所属長等による確認が不十分と思われる事例があったほか、36協定で定める限度時間を超えて勤務を命じているなど是正勧告の対象となる違反も見受けられたことから、法令や規則に基づく厳格な勤務時間管理に一層留意する必要がある。

今年度は、新型コロナウイルス感染症への対応による影響を受け、職員アンケートでも過半数の職員が「負担が増えた」と回答しており、前年度を大幅に上回る時間外勤務が発生している職場も多く見られるところである。

知事部局では行政需要の増等に対応するため4年連続で職員定数が増員されてきたが、新型コロナウイルス感染症への対応に当たっては、部局を超えた大規模な兼務発令が行われるなど、通常とは異なる業務に従事したり、他部署への応援のため減少した人員で業務を分担したりすることによる負担も大きくなっていることから、緊急事態に臨機応変に対応できる柔軟性を保ちつつ、職場実態に応じた最適な体制となるよう人員配置を含めた措置を講ずる必要がある。

また、今年度から会計年度任用職員制度が導入されているが、職員アンケートで、その効果について係長以上の職員に尋ねたところ、「事務分掌を割り振ることで、主

体性をもって職務に励んでおり、モチベーションの向上が図られている」、「職の再構築により、より幅広く職務を割り振ることで業務の平準化や効率化が図られている」などの回答が得られたところである。引き続き適正な任用・勤務条件の下で有為な人材を確保し、その能力の発揮を図ることにより、常勤職員の負担の軽減も含めた業務の効率化を進める必要がある。

本委員会としても、各職場において適正な勤務時間の管理等が行われるよう、時間外勤務等に係る実態調査や講習会等を通じて必要な指導・啓発を図っていく。

## ウ 学校における働き方改革の推進

教員の勤務時間の管理については、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下「法」という。）の一部改正に伴い告示された文部科学省の指針を踏まえ、本年4月から教育委員会規則で定められた上限時間の範囲内で業務量の適切な管理を行うこととされたところであり、より一層勤務時間の的確な把握に努める必要がある。

令和元年度の一人当たり月平均の時間外勤務時間は全体では27.6時間と前年度を下回っているが、高等学校では増加傾向にあり、時間外に従事した業務の内容は依然として授業準備・教材研究のほか部活動指導、校務分掌事務の割合が高いことから、引き続き「学校における働き方改革取組計画」に沿って、学校業務の見直しや部活動における負担軽減等の取組を推進する必要がある。

また、法の一部改正に伴い、来年4月から各地方公共団体の判断により「休日のまとも取り」のための1年単位の変形労働時間制を導入することが可能となったが、本県で導入するに当たっては、法の一部改正の趣旨にある学校における働き方改革を推進するためのものであることを踏まえて検討する必要がある。

## (4) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

### ア ワーク・エンゲージメントの向上を通じた公務能率の一層の推進

近年、労働者のモチベーションや労働生産性に関連した概念として、ワーク・エンゲージメント<sup>2</sup>の考え方が注目されている。

職員が意欲を持って働くことができる勤務環境を整備することは、ワーク・エンゲージメントを高め、公務全体の活性化を図る上で極めて重要な要素であり、職員アンケート

<sup>2</sup> 「令和元年版労働経済の分析」（厚生労働省）によれば、ワーク・エンゲージメントは、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義され、ワーク・エンゲージメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得ていきいきとしている状態にあると解釈されている。



トにおいて、自身の職場を「働きやすい」と回答した職員が6割を超え、また、「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思う」と回答した職員も5割を超えている状況は、好意的に受け止めることができる。

一方で、30歳代および30歳未満の年齢層では「仕事に対して意欲をもって前向きに取り組んでいると思う」と回答した割合が相対的に低くなっているが、これらの世代の職員は今後の県政を担う中核となるべき人材であることから、若手職員の仕事に対する意欲の維持・向上が課題と考えられる。

また、仕事に対する意欲が低いと回答した職員では、ワーク・エンゲージメントを高めるために改善が必要な項目として、「仕事の成果や達成感」や「ワーク・ライフ・バランスの充実」と回答した職員が多いことから、人事評価制度における個人目標の設定や上司との面談の機会を活用し、客観的に仕事の成果を確認するとともに、仕事や家庭生活に対する価値観を共有し、その実現を支援することが有効と考えられる。本県では、健康経営計画等に基づき、これまでから職員の健康とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方が推進されてきたところであるが、より休暇を取得しやすい環境の整備や長距離通勤に伴う負担の軽減などを検討していく必要がある。

もとより職員一人一人が自律的に自己研鑽を行い、日々の業務を通じて能力ややりがいが高めることが求められるものであるが、任命権者においては、職員が意欲を持って主体的に職務に取り組めるよう組織としても支援するなど、実効性のある取組を講ずる必要がある。

## イ メンタルヘルス等の取組による職員の健康確保

健康経営を推進する観点からも職員の健康の維持・増進を図ることは不可欠であり、任命権者においては、これまでから職員の健康状態の把握をはじめ、長時間労働を行った職員に対する健康管理やメンタルヘルス対策に係る取組が進められてきたところである。

令和元年度の知事部局等における長時間労働を行った職員に対する面接指導の対象者は36人と前年度の半数以下となっており、時間外勤務命令の上限時間の運用と合わせ、長時間労働の是正が進んでいるものと考えられる。

一方で、精神疾患により30日以上勤務を離れて療養した職員の数は、知事部局等で平成29年度に43人、平成30年度に41人、令和元年度に56人と増加傾向にあり、令和元年度に新たに療養を開始した職員34人のうち20歳代が7人、30歳代が14人と若手職員の割合が高くなっている。また、療養に至った主な要因として、業務の不応答のほか、人事異動や職場の人間関係が挙げられている。

職員アンケートでも、「過度の精神的なストレスを感じることなく仕事ができている」と回答した職員の割合は約5割にとどまっており、潜在的な高ストレス者の存在が示唆されることから、引き続きストレスチェックや上司・部下間の適切な情報共有、相談窓口の活用を通じて、メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応に取り組む必要がある。

ストレスの要因としては、「職場の人間関係」や「コミュニケーションの不全」のほか、「仕事の量や困難度」と回答した職員が最も多く、特に係長より下位の職位でその傾向が強いことから、経験の浅い職員が一人で仕事を抱え込まないよう周囲が協力し、支え合える組織風土の形成が重要である。また、係長以上の職位では、仕事の困難度に加え、職位に伴う責任をプレッシャーに感じている状況がうかがえることから、直近の上司等によるサポートなど組織的に職員をフォローする仕組みも必要である。

## ウ 職場におけるハラスメントの防止

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を害するのみならず、それを見聞きした周囲の職員にも苦痛を与えるなど、職場全体の勤務環境にも悪影響を及ぼす重大な問題である。

本年6月からは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正に伴い、職場におけるパワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメント対策が強化されるなどハラスメント防止に対する社会的な要請も一段と高まっている。

こうした中であって、公務職場がその範を示すべきところ、本県でも職員からのハラスメントに関する相談件数は毎年一定数存在し、更にはハラスメントを理由とした懲戒処分も後を絶たない状況にあるなど、職場全体の士気や生産性の低下につながりかねない深刻な事態も生じている。

職員アンケートでも、「過去3年以内に、県の職場においてハラスメントだと思う行為を受けたと感じたことがある」と回答した職員の割合は2割を超え、その内容もパワー・ハラスメントのほか、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントなど、本県でも既に防止に関する指針を定めているものが大半であることから、この結果を重く受け止め、的確な対応を図る必要がある。

職場におけるハラスメントの予防や解決には組織的な対応が不可欠であるが、被害を受けたと感じている職員の多くがいまだ取組が不十分と認識していることから、対策がより実効的なものとなるよう、所属長をはじめとした管理監督者が率先してハラスメント防止に向けた行動をとることにより組織風土の変革を進め、全職員がハラス

メントを許さないという共通認識を持つとともに、ハラスメント被害の実態把握に努め、再発防止に生かすなど被害者の目線に立った対応が求められる。

また、職員アンケートの自由記述では、性別による偏見や女性軽視に基づく発言の存在を指摘する意見も見受けられたところである。このような偏見に基づく言動は、セクシュアル・ハラスメント等が発生する背景や原因にもなり得ることから、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組を一層推進する必要がある。

加えて、本年、厚生労働省が示したパワー・ハラスメント防止のための指針（「事業主が職場における優先的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」）では、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動やこれらの個人情報について本人の了解を得ずに暴露することがパワー・ハラスメントに該当し得る例として明記されたところであり、本県においても性の多様性に関する職員の理解促進と合わせたハラスメント防止に取り組む必要がある。

## **(5) 高年齢層職員の能力と経験の活用**

### **ア 国の動向を踏まえた定年の引き上げの検討と準備**

地方公務員の定年の引上げに関する地方公務員法の一部を改正する法律案は、本年3月に閣議決定され国会に提出された後、後会での継続審議となっている。定年の引上げについては、国家公務員や他の都道府県と均衡のとれた制度とする必要があることから、同法律案の動向を注視しつつ、同法律案が成立した場合には、適切な対応がとれるよう準備を進めていく必要がある。

### **イ 高年齢層職員の能力、経験の活用**

本県では、30歳代後半から40歳代前半の職員が相対的に少なく、複雑化、高度化する行政課題に的確に対応していくためには、高年齢層職員の能力や経験の活用が不可欠となる。

現在、60歳を超える多くの再任用職員が様々な職場で業務に従事しているが、職員アンケートでは、他の年齢層以上に仕事に対する意欲や姿勢について肯定的に捉えている職員の割合が高いことから、これらの職員が持つ能力や経験を十分に発揮できるよう人事配置にも配慮し、質の高い行政サービスの維持・向上につなげる必要がある。

また、年齢構成の偏りを背景として、高年齢層職員に対して後進の育成を行うことへの期待も大きいことから、若手職員、中堅層職員への知識や技能の継承など人材育成の面でもより積極的にその役割を果たせるよう取り組む必要がある。

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。

本委員会は、月例給に関する給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、給与改定を行う必要はないものと判断したことから、勧告は行わず、報告のみとしたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、職員の適正な処遇が確保されるよう要請する。

(別紙)

## 人事院「給与報告の骨子」

### ○ 今回の報告のポイント

#### 月例給の改定なし

民間給与との較差(△0.04%)が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

### 1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率80.2%)

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △164円 △0.04%

[行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳]

### 2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

### (参考) ボーナスの改定(令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合(4.46月)との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分  
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映