

別紙第1 職員の給与等に関する報告

はじめに

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権が制約されていることの代償措置として設けられているものであり、地方公務員法において、人事委員会は、中立・公正な専門機関として、情勢適応の原則、均衡の原則等を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について、議会及び知事に報告・勧告することとされている。

このうち、職員の給与については、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本としており、本委員会では、毎年、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、職員と民間企業従業員の給与を精密に比較した上で、国、他の都道府県の状況、地域の生計費その他の事情を勘案して、報告及び勧告を行っている。

国においては、本年6月、国家公務員法を改正し、令和5年4月から定年が段階的に65歳まで引き上げられるとともに、組織の活力維持等のため、管理監督職勤務上限年齢による降任や、定年前の再任用短時間勤務等の制度を設けた。地方公務員については、定年の引上げやその他の各制度について、国と同様の措置を講じるよう地方公務員法が改正され、令和5年4月から施行されることとなっている。

また、本年8月、人事院は、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」と併せて、公務員人事管理について報告を行った。この報告において、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じるとしている。

定年の引上げや、育児等と仕事の両立支援は、本県においても重要な課題であり、国との均衡を考慮し、適切に対応していくことが求められている。任命権者においては、「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」等を策定し、育児をしながら活躍できる職場環境の整備等に取り組んでいるところである。

こうした中、本委員会は、適正な給与水準の確保をはじめ、人材の確保及び育成、育児等と仕事の両立支援、長時間労働の是正、定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進等について、調査・検討を重ねてきたところである。

本委員会としては、日々職務に精励している職員の士気や意欲が高まり、公務運営の更なる活性化が図られるよう、今後とも、勧告制度を通じて職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいり所存である。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員(企業職員、病院事業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。)の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員構成の状況は、表－1のとおりであり、職員数は30,846人となっている。

職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、41.9歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒80.8%、短大卒6.1%、高校卒13.1%、性別人員構成は、男性57.3%、女性42.7%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経年数
30,846人	41.9歳	19.6年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
80.8%	6.1%	13.1%	0.0%	57.3%	42.7%

(注) 育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く(次表について同じ)。

(2) 平均給与月額

平均給与月額は、表－2のとおりであり、職員全体では390,557円となっており、うち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員(新規学卒の採用者等を除く。)では377,763円となっている。

表－2 職員の平均給与月額

	給料	地域手当	管理職手当	扶養手当	住居手当	その他	計
全職員	350,106円	21,870円	4,959円	7,717円	5,543円	362円	390,557円
うち行政職員	333,639円	21,401円	8,184円	8,318円	6,089円	132円	377,763円

(注) 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額等を含む。

2 その他には、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)を含む。

3 行政職員とは、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規学卒の採用者等を除いた職員。

2 民間給与の現状

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 1,185 のうち 251 事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。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た。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者 10,722 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支払われた給与月額等を調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。また、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した。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、本年も 81.3% と高いものとなっている。

調査結果については、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

民間事業所における初任給の改定状況は、表－3 のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 31.3%、高校卒で 30.8% となっている。そのうち初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で 29.7%、高校卒で 41.4%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 67.5%、高校卒で 55.7% となっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者 の採用あり %	初任給の改定状況			新規学卒者 の採用なし %
			増 額 %	据 置 き %	減 額 %	
大学 卒	規 模 計	31.3	(29.7)	(67.5)	(2.8)	68.7
	500 人以上	40.8	(35.3)	(64.7)	—	59.2
	100 人以上 500 人未満	27.7	(27.3)	(64.4)	(8.3)	72.3
	50 人以上 100 人未満	14.8	(100.0)	—	—	85.2
高校 卒	規 模 計	30.8	(41.4)	(55.7)	(2.9)	69.2
	500 人以上	30.2	(54.4)	(45.6)	—	69.8
	100 人以上 500 人未満	35.2	(40.3)	(53.2)	(6.5)	64.8
	50 人以上 100 人未満	22.2	—	(100.0)	—	77.8

(注) () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

(2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－４のとおりであり、民間事業所においては、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の割合は25.0%となっている。

また、民間における定期昇給の状況は、表－５のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は91.9%となっている。そのうち昇給額について、昨年に比べて増額した事業所の割合は26.1%、減額した事業所の割合は9.7%、変化なしとした事業所の割合は56.2%となっている。

表－４ 民間における給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
	%	%	%	%
係員	25.0	24.3	0.7	49.9
課長級	17.1	20.3	0.9	61.7

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

表－５ 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
	%	%	%	%	%	%	
係員	93.9	91.9	26.1	9.7	56.2	1.9	6.1
課長級	83.8	80.4	22.0	5.6	52.8	3.4	16.2

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない場合がある。

3 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

前記の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、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式で、本年4月分の給与額を比較した。

較差の状況については、表－６のとおりであり、民間給与が職員の給与を1人当たり58円(0.02%)上回っていることが明らかになった。

表－6 民間給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差(A)－(B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
377,821 円	377,763 円	58 円 (0.02%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(2) 特別給

本年の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の特別給は、表－7のとおり、平均所定内給与月額 of 4.31 月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数(4.45 月)が民間事業所の特別給を 0.14 月分上回っている。

表－7 民間における特別給の支給状況

項目	区分	事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A ₁) 上半期 (A ₂)
特別給の支給額	下半期 (B ₁) 上半期 (B ₂)	776,708 円 790,803 円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B_1}{A_1} \right]$ 上半期 $\left[\frac{B_2}{A_2} \right]$	2.14 月分 2.17 月分
特別給の支給割合年間計		4.31 月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で 4.45 月である。

4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査(総務省)に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.4%下落しているのに対し、水戸市では0.2%上昇している。

また、本委員会が家計調査(総務省)を基礎に算定した本年4月の水戸市(調査対象世帯数96世帯)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160,323円、170,626円及び180,932円となっている。

(資料編 3 生計費関係資料 参照)
 (資料編 4 労働経済関係資料 参照)

5 給与制度等をめぐる動向

(1) 国の動向

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行い、あわせて、公務員人事管理に関する報告を行った。

また、人事院は、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った（巻末掲載）。

主な給与等の報告及び勧告は、次のとおりである。

ア 月例給は改定なし

イ ボーナス（期末手当）を引下げ（△0.15月分）

(2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレス方式で比較したところ、令和2年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.7（地域手当補正後は99.4）である。

各都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－8のとおりとなっている。

表－8 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団体数	4 団体	6 団体	16 団体	15 団体	6 団体
団体数（地域手当補正後）	6	9	17	12	3

むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

1 職員の給与

(1) 公民較差等に基づく給与改定

ア 月例給

月例給については、民間の給与をはじめ、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、民間給与との較差が極めて小さいことから、公民較差等に基づく改定を行わないこととする。

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、人事院勧告に準ずることを基本として、民間の特別給の支給状況との均衡を図るため、所要の改定を行う必要がある。

(2) 新たな職の設置に伴う教員給与の改定

学校教育法において、小学校、中学校、高等学校等に新たに主幹教諭及び指導教諭（以下「主幹教諭等」という。）の職を設置することができることとなっている。

県教育委員会では、学校の組織運営体制及び指導体制の充実を図ることを目的として、令和4年度から主幹教諭等を設置することとしている。

本委員会では、教育委員会からの要請を受け、主幹教諭等の給与上の処遇について、地方公務員法に定める職務給の原則の観点から検討を行った。その結果、主幹教諭等については、その職務職責に応じた適切な処遇を図るため、教育職給料表（二）及び教育職給料表（三）を改定し、3級（教頭）と2級（教諭）との間に特2級を設けることが適当である。

また、他の教員との均衡を考慮して、教職調整額や諸手当等について、所要の措置を講ずる必要がある。

(3) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

人事院は、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出と併せて、期末手当及び勤勉手当の在職期間等から除算する育児休業期間の取扱いを見直すこととした。これにより、子の出生後8週間以内における育児休業期間又はそれ以外の育児休業期間のうち、1か月以下であるものは、それ

ぞれ手当の対象期間から除算しないこととなる。

本県においては、育児休業を取得する職員の期末手当及び勤勉手当について、今後国が行う関係法の改正等を踏まえ、国に準じて、在職期間等から除算する育児休業期間の取扱いを検討する必要がある。

2 公務の運営

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

若年人口の減少や就業意識の多様化などを背景に、本県職員を目指す受験者の確保は大変厳しい状況が続いている。そのような中、複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、公務の担い手となる有為の人材の確保が重要である。

このような中、本県職員を目指す受験者の増加に向けて、職員採用パンフレットの作成、大学等における説明会等により、県の仕事の魅力ややりがいなどの広報を行ってきたところである。さらに、茨城県職員の仕事内容等に関するスライドショー動画を人事委員会ホームページや「いばキラTV」で公開したほか、オンラインでのガイダンスの開催、SNS（ソーシャルネットワークワーキングサービス）による情報発信など、インターネットを活用した人材確保対策にも努めており、引き続き積極的に取り組む必要がある。

受験者確保が困難だった獣医師については、本年度に獣医師手当を新設するとともに、採用の方法を採用試験から採用選考へ変更した。本年春に実施した獣医師採用選考では採用予定者数に見合う合格者が得られた。

組織活力の向上を図る上では、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している多様な人材を活用していくことが重要である。本県では社会人経験者採用選考や、民間企業等に雇用されている者を県へ受け入れる行政実務研修員などの取組を実施している。引き続き、民間の知見を公務に取り入れていくことが必要である。

本県では、これまでも障害者の雇用を進め、法定雇用率を満たしているところである。今後も障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）等の趣旨を踏まえ、障害者雇用の積極的推進と、障害者が働きやすい環境づくりに取り組む必要がある。

イ 女性の採用及び登用の促進

本県では、各任命権者において「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」等（計画期間：令和3年4月から令和8年3月まで）を定め、女性職員割合及び登用の拡大を進めることとしている。

女性職員の割合拡大のためには、その入り口となる採用の拡大が重要であると考えられる。そのため、大学等が主催する学内説明会や職員ガイダン

ス、ホームページ等を活用して、女性職員のキャリア支援や子育て支援等、職員が働きやすい職場であることを積極的に広報することにより、さらなる受験者確保に努めていく必要がある。

また、女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す指標でもあることから、引き続き、公正な人事評価に基づき、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが重要である。

ウ 人材の育成

複雑かつ高度化する行政課題に的確に対応していくためには、強い使命感や経営感覚、豊かな創造力を有する人材の育成が重要である。

本県では、各職層に応じた一般研修に加え、「政策形成能力の強化」及び「民間の知見の積極的な活用」に重点を置いた研修を実施しているほか、本年度、民間企業の行動原理を学ぶためのコースを新設し、意欲ある若手職員を選抜・受講させているなど、研修の充実を図っている。

さらに、民間企業等への派遣研修、国、他県及び市町村との人事交流を行っているところである。

任命権者においては、組織の活力を最大限に高めるため、職員の資質向上と意識改革につながるよう、引き続き人材の育成に取り組む必要がある。

(2) 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

妊娠、出産、育児等と仕事の両立を図るため、多様で柔軟な働き方が可能となる勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

人事院は、本年、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行い、あわせて、人事院報告において、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、休暇、休業等に関する措置を一体的に講じるとしているところである。

本県においても、国の動向を注視しながら、非常勤職員も含め、男性職員の育児休業、不妊治療のための休暇等の各種支援制度の円滑な措置のために、条例等の整備その他の所要の準備を進めることが必要である。

(3) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

人材確保をめぐる状況が厳しい中、長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの推進、魅力ある職場づくりや多様で有為の人材確保にも資するものである。

本県では、平成 31 年 4 月から、職員の勤務時間に関する規則において、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定しており、その上限を超え

た場合は、各任命権者に事後的な検証を義務付けている。

任命権者においては、長時間労働の是正に向けた取組を進めており、月 80 時間を超える時間外勤務の未然防止のため、本年 3 月からは新たに R P A (Robotic Process Automation: ロボットによる業務自動化) を活用して過重労働の早期是正に取り組んでいる。

また令和 2 年度は、主に新型コロナウイルス感染症への対応で年 720 時間を超える時間外勤務が見受けられたが、任命権者においては、全庁的な応援体制の構築や職員の増員、一部の保健所業務の本庁集約などによる時間外勤務縮減の取組も見られた。

引き続き、各職場におけるマネジメント強化や緊急性・重要性の高い業務への機動的な人員配置等により、職員の時間外勤務の縮減を推進していく必要がある。

なお、教職員については、昨年度、県教育委員会が県立学校、市町村立学校 12 校を働き方改革のモデル校に指定し、完全退勤時間の設定や部活動指導の負担軽減などの実践的な取組を行った結果、時間外勤務の縮減が検証できた。こうした取組を引き続き進め、教職員の長時間労働の是正に向け、学校、市町村教育委員会及び県教育委員会が相互に連携して、学校における働き方改革を推進していくことが重要である。

イ テレワーク等の柔軟な働き方への対応

本県は、時差出勤制度、テレワーク等の柔軟な働き方が可能となる制度を整備してきたところであるが、これらの制度は、育児、介護等のために時間の制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。このため、引き続き利用状況の検証等を行い、更なる制度の整備及び利用の促進を図る必要がある。

また、人事院は、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況を把握し、引き続き研究を進めることとしており、本県においても、その状況を注視していく必要がある。

ウ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

本県では、任命権者において、ハラスメントの防止に関する要綱が制定されており、ハラスメントの防止や対応に係る様々な取組がなされているところである。

しかしながら、本委員会の苦情相談制度の利用件数は年々増加傾向にあり、そのうちハラスメント等に係る相談は令和 2 年度の実績で約 7 割を占めている。職員の勤労意欲の向上や心身の健康、良好な勤務環境を実現するために、引き続き取組を進める必要がある。

エ 心の健康づくりの推進等

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、職員自身やその家族ばかりでなく、公務の運営にとっても極めて重要である。

本県では、メンタルヘルス対策として、研修会の開催や各種相談制度、職場復帰支援制度の実施などに取り組んでいるほか、特に、過重労働に係る健康障害防止のために過重労働報告の徹底を図っているところである。

しかしながら、依然としてメンタル疾患による長期病休者数が多いことを踏まえて、任命権者においては、相談を希望する職員がより相談しやすい体制となるようカウンセラーの増員や夜間相談の実施、相談する医療機関の拡充などにも取り組んでいるところである。引き続き、職員の心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

また、心の不調を早期に発見し適切に対処できるよう、相談しやすい職場環境づくりに引き続き取り組むとともに、職員の円滑な職場復帰支援や再発防止に向けたフォローアップの充実に努めていく必要がある。

(4) 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

ア 定年の引上げ

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）が令和3年6月11日に公布され、定年が段階的に65歳に引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢や定年前再任用短時間勤務等の制度が新たに設けられることとなった。

改正法は令和5年4月から施行されるため、各制度の導入が円滑に行われるよう、中長期的な定員の適正管理及び60歳を超える職員の給与の検討、関係条例等の整備その他の所要の準備を着実に進める必要がある。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の士気や意欲を高め、公務運営の活性化を図るためには、能力・実績等に基づいた公正な人事管理を進めていくことが重要である。

その基礎となる重要な仕組みが人事評価制度であり、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、全ての職員を対象に人事評価制度が導入されている。

また、知事部局等の任命権者において、昨年から人事評価制度の見直しが行われ、よりきめ細やかな評価区分となったところである。

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするには、職員の能力や実績を適切に評価するとともに、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の意欲の向上や人材育成に努めることが重要である。

また、人事評価制度を円滑に運用する上で、評価結果に関する苦情への的確な対応を図ることも必要である。

(5) 公務員倫理の徹底

職員は県民全体の奉仕者として、高い倫理観を持つことが常に求められており、本委員会でも、この旨をかねてから報告し、公務員倫理の徹底を促してきたところである。

しかしながら、一部の職員によるわいせつ行為、飲酒運転等の法令遵守意識に欠ける事案が見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される。

一人の職員の行動が公務全体の信用に大きな影響を与えることを認識し、県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、任命権者において、改めて職員の公務員倫理の徹底を図る必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通して、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあっては、県民の視点に立った、質が高く、効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。