

職員の給与等に関する報告

令和2年11月

山梨県人事委員会

写

梨人委第1000号-1

令和2年11月9日

山梨県議会議長 山 田 一 功 殿

山 梨 県 知 事 長 崎 幸 太 郎 殿

山梨県人事委員会

委員長 中 島 琢 雄

職員の給与等に関する報告について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、
一般職の職員の給与等について、別紙第1及び別紙
第2のとおり報告します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告

I	月例給に関する職員給与と民間給与の比較	1
1	職員給与の状況	1
2	民間給与の調査	3
3	月例給に関する職員給与と民間給与との比較	3
II	人事院の報告の要旨	4
III	むすび	4
1	本年の月例給の改定	4
2	その他の給与上の課題	4

別紙第2 公務運営に関する報告

1	新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組	5
2	有為な人材の確保・育成	6
3	能力・実績に基づく人事管理	7
4	働き方改革と勤務環境の整備	7
5	服務規律の確保	12
6	定年の引上げ	12

職員の給与に関する報告

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21日、職員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年 8 月17日から 9 月30日までの期間で調査を実施するとともに、その調査結果に基づき、4 月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところである。

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、本報告を行うものである。

I 月例給に関する職員給与と民間給与の比較

1 職員給与の状況

本委員会が本年 4 月 1 日現在をもって実施した「令和 2 年職員給与実態調査」の結果によると、第 1 表及び第 2 表に示すとおり、職員の総数は11,499人で、平均年齢は42.9歳、平均経験年数は20.2年、学歴別構成は大学卒85.5%、短大卒4.8%、高校卒9.7%、男女別構成は男61.9%、女38.1%となっており、その平均給与月額は376,638円（給料月額346,490円、給料の調整額1,275円、地域手当10,472円、教職調整額6,606円、義務教育等教員特別手当2,944円、扶養手当8,851円）で、昨年より3,249円（0.86%）低くなっている。

第1表 給料表別職員数及び学歴別・男女別構成比

給料表	職員数	学歴別構成比			男女別構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	男	女
	人	%	%	%	%	%
行政職	3,451	79.1	8.0	12.9	70.6	29.4
医療職(一)	18	100.0	-	-	83.3	16.7
医療職(二)	36	58.3	41.7	-	25.0	75.0
医療職(三)	43	90.7	9.3	-	7.0	93.0
研究職	193	97.4	2.6	-	82.4	17.6
福祉職	40	95.0	5.0	-	47.5	52.5
教育職(一)	1,883	95.0	2.9	2.1	55.5	44.5
教育職(二)	4,177	97.6	2.4	-	45.5	54.5
教育職(三)	7	100.0	-	-	71.4	28.6
公安職	1,645	56.1	5.4	38.5	92.2	7.8
第2号任期付研究員	6	100.0	-	-	66.7	33.3
全職員	11,499	85.5	4.8	9.7	61.9	38.1

第2表 給料表別平均給与月額、平均年齢及び平均経験年数

給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数	給料表	平均給与月額	平均年齢	平均経験年数
	円	歳	年		円	歳	年
行政職	356,577	43.1	20.6	教育職(一)	415,065	45.6	22.6
医療職(一)	533,375	44.0	19.9	教育職(二)	389,928	43.7	20.7
医療職(二)	351,213	42.6	20.2	教育職(三)	462,994	49.7	25.3
医療職(三)	343,622	40.1	17.4	公安職	339,336	37.0	15.7
研究職	390,439	44.6	21.4	第2号任期付研究員	342,652	35.8	12.8
福祉職	355,741	38.4	15.1	全職員	376,638	42.9	20.2

(注) 「平均給与月額」は、給料月額、給料の調整額、地域手当、教職調整額、義務教育等教員特別手当及び扶養手当の合計額である。

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の127事業所を対象に、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等を詳細に実地調査した。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、87.4%と非常に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なっている。

(2) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で36.5%（昨年33.8%）、高校卒で25.4%（同27.6%）となっており、これらのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で35.6%（同27.8%）、高校卒で26.7%（同39.2%）であり、それぞれ7.8ポイント増加、12.5ポイント減少している。

（給与報告資料 民間給与及び公民比較関係 第3表 参照）

3 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、職員にあつては行政職、民間にあつては職員の行政職と類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきた。

その結果、第3表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり128円（0.03%）上回っていた。

第3表 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 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
377,640 円	377,768 円	△ 128 円 (△ 0.03 %)

(注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 職員給与は、給料339,847円、地域手当10,524円、扶養手当9,801円、管理職手当12,516円、住居手当4,584円及びその他の手当496円の合計額である。

II 人事院の報告の要旨

人事院は、本年10月28日、国家公務員の一般職の職員の給与について報告したが、その要旨は別表のとおりである。

III むすび

1 本年の月例給の改定

前記 I 3のとおり、本年4月時点で、職員の月例給は、民間給与を128円（0.03%）上回っている。

一方、国家公務員の給与については、公務員給与と民間給与との較差が極めて小さく（△164円、△0.04%）、従来から、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を行わないこととしているところである。

本委員会は、このような状況を踏まえ、かつ、物価及び生計費並びに他の都道府県の状況など地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、月例給については、民間の給与との較差が極めて小さく、人事院報告において官民格差に基づく改定が見送られたことなどを考慮し、改定は行わないことが適当であると認める。

2 その他の給与上の課題

獣医師については、高病原性鳥インフルエンザや豚熱などの家畜伝染病の流行の制御や食品の安全性の確保への対応など、高い専門的な知識が求められ、業務の困難性が増している状況を踏まえ、他の都道府県においては、獣医師に対する給与上の処遇の見直しが行われてきている。

こうした中、本県の食肉・食品の衛生監視及び検査業務等の公衆衛生部門や家畜伝染病予防法に基づく防疫措置をはじめとする家畜保健衛生部門等において、獣医師は、非常に重要な役割を担っているが、その採用については困難な状況が続いており、近年、申込者が低迷している。

本県においても、優秀な人材の安定的な確保のため、他の都道府県の動向等を考慮して、獣医師の初任給調整手当の必要性について検討する必要がある。

公務運営に関する報告

1 新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、県内経済や社会に大きな影響を及ぼしている。本委員会としては、人事制度の面からこれまで様々な取組を行ってきたところであり、今後も感染拡大の防止を図りつつ、必要な取組を進めていく。その具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 人材の確保

本委員会では、本年5月に実施を予定していた警察官採用試験を延期し、本年6月に実施することとした。そして、警察官採用試験の第2次試験において集団面接を、職員採用試験（大学卒業程度）及び民間企業等職務経験者職員採用試験では集団討論を実施しないなど、試験内容の一部変更を行った。

また、試験会場においては、マスクの着用や、いわゆる3密の回避など、十分な感染症対策を行いつつ、円滑な実施に努めることとしている。

さらに、本年の採用説明会については、対面での開催を中止し、受験希望者の不安や疑問を解消する個別相談をテレビ会議システムで行うなど、インターネットを活用した人材確保活動を展開している。

(2) 勤務環境の整備

本委員会では、新型コロナウイルス感染症のまん延防止を図る観点から、本年2月の新型コロナウイルス感染症対策本部等の要請を踏まえ、職員や親族に発熱等の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については、新たに、有給の特別休暇である「感染症まん延防止休暇」の対象とすることとし、本年2月及び3月に各任命権者宛に運用通知を発出し、職員が安心して勤務できる環境の整備に取り組んできたところである。

今後も、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を注視しつつ、任命権者との協議を行いながら、本委員会として必要な対応を行っていく。

(3) その他の取組

給与について、人事院は、国家公務員が新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう、本年3月に人事院規則の改正を行った。本委員会

においても、本県における特殊勤務手当の特例の対象となる業務や手当の支給要件等について、任命権者と協議を行う中、人事院規則に準じて特例的に手当を支給することとし、本年7月に人事委員会規則の一部改正を行った。

今後も、特例的な措置が必要となる場合は、任命権者との協議を行いながら、本委員会として適切な対応を行っていく。

2 有為な人材の確保・育成

行政を取り巻く社会経済状況が急速に変化している中、複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに的確に対応し、良質できめ細かな行政サービスを提供していくためには、有為な人材の確保と育成がますます重要となっている。

本委員会においては、これまで採用説明会や仕事紹介セミナーの開催、フェイスブック・ツイッターの活用や職員採用のためのホームページの充実を図り、受験者にとってわかりやすい情報発信を行っている。また、新たな受験者確保策として、本年、民間企業等職務経験者職員採用試験において、東京でも受験できるよう試験会場を設けたところである。

しかしながら、景気動向を反映した民間企業等の雇用情勢をはじめ、少子化に伴う受験年齢人口の減少や学生の就業意識の多様化などにより職員採用をめぐる環境は厳しさを増し、特に、特定の技術職種については十分な人材の確保が難しい状況が続いている。このため、引き続き、任命権者と連携し、県の仕事のやりがいや魅力を広く発信する取組を強化するとともに、採用試験制度について、国や他の地方公共団体の取組状況を踏まえながら、優秀で多様な人材の確保に向けた検討をさらに進めていく必要がある。

本県では、いわゆる就職氷河期世代の就労を支援するため、本年3月、対策本部を設置し、安定した就労の実現に向けた支援に取り組むこととした。その支援策の一つとして、本委員会においても、県の採用計画を踏まえ、本年9月から職員採用試験（就職氷河期世代）を実施しているところである。

障害者の雇用については、国及び地方公共団体は、障害者雇用施策全体の推進を図る上で、率先して障害者の採用を進めていく責務がある。こうした中、本委員会では、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）の趣旨を踏まえ、障害者を対象とした職員採用選考試験の受験

資格の緩和や勤務時間制度の弾力的な運用に取り組んできたところである。今後も、障害のある職員がその能力を十分生かして活躍するために、職場で共に働く職員が障害者雇用について理解を深めるとともに、障害のある職員に対して必要な配慮をすることが重要である。

このほか、昨今の多様な行政課題に迅速かつ的確に対応するためには、職員一人ひとりの資質を向上させるとともに、組織全体としての力を高めていく必要がある。本県では、本年3月に改定した「人材育成と人事管理に関する基本方針」に則り、職員の持つ能力を引き出す人材育成の取組が進められているところであるが、引き続き、職員の自己啓発や能力開発を支援するとともに、職員が意欲を高め能力を発揮できる職場環境づくりに取り組む必要がある。

3 能力・実績に基づく人事管理

県民ニーズの多様化に伴う行政課題の複雑化など、時代の変化に迅速かつ的確に対応していくためには、職員の士気や意欲を高め、組織運営の活性化を図っていくことが求められる。このため、職員が職務を通じて発揮した能力・実績を的確に把握し、その評価結果を人材育成などに活用する人事管理を進めていくことが重要である。

任命権者においては、引き続き、全ての職員を対象として実施されている人事評価制度が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、評価者の評価能力向上に資する研修を充実させることに加え、評価結果について、任用、給与、分限、人材育成などの人事管理の基礎として十分活用できるよう、運用実態の検証や更なる改善を図っていく必要がある。

4 働き方改革と勤務環境の整備

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるだけでなく、仕事と家庭の両立及び人材確保等にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は極めて重要な課題である。

本委員会では、本年8月から9月にかけて、時間外勤務や年次有給休暇の取得の実態等を把握することを目的に、複数の所属に対して調査を実施した。本年は、例年調査している各所属における時間外勤務や休暇の取得実態などに加えて、総実勤務時間縮減・業務改善等の取組についても調査したところである。

この調査を通じて、長時間労働の是正に向けて職場環境を改善していくためには、各所属長等が適切なマネジメントを行うとともに、職員においては、自らの業務の進め方の見直し及び職員間の協力による業務の効率化等の推進を図ることや、新型コロナウイルス感染症が感染拡大する中で、その対応等に係る業務を実施するため、組織全体として優先的に実施する業務を選定した上で、既存事業の統廃合を含む業務の見直しによる業務量の削減を行うことが重要であることを改めて認識したところである。任命権者においては、このような観点を十分に踏まえ、次の諸課題に取り組む必要がある。

(1) 長時間労働の是正

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の公布による労働基準法（昭和22年法律第49号）等の改正や国家公務員の超過勤務命令の上限規制に係る人事院規則の改正を踏まえ、本県においても、人事委員会規則を改正し、昨年4月から、時間外勤務命令の上限時間を導入した。

また、社会・経済情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑・高度化の一途をたどっており、行政のデジタル化が課題となっている。

本年10月には、内閣人事局において、働き方改革を「見える化」し、長時間労働の抑制を図るため、交通系ICカードを活用した国家公務員の出退勤管理システムの試行が開始されたところである。

本年の所属調査においては、財務会計事務における支出命令書や各種会議の議事録などの作成業務にRPA（ソフトウェアロボットを使った業務の自動化）やAI（人工知能）を積極的に活用し、業務の効率化等を行っている所属がみられたところである。

任命権者においては、引き続き、こうしたICT（情報通信技術）を活用した取組を積極的に行うことにより業務の更なる効率化や業務量の削減を図り、時間外勤務の縮減、適正化に向けた取組を進めていくとともに、国や他の都道府県の動向に注視しつつ、職員の勤務記録を客観的に把握する方策を検討する必要がある。

職員一人ひとりにおいても、自発的に業務の進め方や各種マニュアルなどを点検し、職員間の協力による業務の効率化や業務改善を図る中で、計画的に業務を遂行していくことが必要である。

一方、教員の長時間労働の改善が全国的な課題となっている中で、

昨年12月には、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の一部を改正する法律(令和元年法律第72号)が公布され、1年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定した。

本県においては、平成28年度に「教員の多忙化対策検討委員会」を設置するとともに、「教員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、平成29年度から会議・調査等の効率化及び部活動指導の負担軽減、教員が放課後に児童・生徒と向き合う時間を確保する「きずなの日」の設定など教員の多忙化の改善に向け取り組んでいるところである。

また、本年3月には、教員の在校等時間から正規の勤務時間を除いた時間に上限を定めるとともに、教員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るため、教育委員会規則を制定し、「山梨県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」を策定したところである。

本年度は、「教員の多忙化改善に向けた取組方針」の最終年度となることから、勤務時間を意識した働き方や、部活動における指導体制などの観点から、新たな方針の策定に向けて検討を進めているところである。教育委員会は、これまでの多忙化改善に係る取組の効果や課題を検証し、教員の勤務実態の把握に努めるとともに、より実効性のある取組を推進していく必要がある。

各学校においては、教員の多忙化を改善し、教育の質の維持向上を図るため、引き続き、管理職員が教員の勤務状況を把握し、適正な管理を行うとともに、保護者や地域関係者などの協力を得ながら、教員の負担軽減に向けた取組を進めていく必要がある。

(2) 仕事と家庭の両立支援

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、育児や介護を行う職員が安心して働き続けることのできる環境の整備が重要である。

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・育児参加の促進が重点課題とされており、政府は、男性の国家公務員の育児に伴う休暇や休業の取得促進などの取組を総合的に推進することとしている。

本県では、男女共に働きながら育児等がしやすいよう環境整備を推

進するため、本年3月に、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の一部を改正する条例（令和2年山梨県条例第13号）が成立したところである。この条例改正により、新たに、職員が子の在籍する小学校や中学校などが実施する行事に参加するための「学校行事参加休暇」や、職員が不妊治療を受けるための「不妊治療休暇」、短期（5日以内）の育児休業について複数回取得することを可能とする「育児休業の分割取得」の制度が導入され、職員等による効果的かつ効率的な勤務を実現するとともに、公務能率の一層の向上にも資するものとなったところである。

しかしながら、総務省が実施した「平成30年度地方公共団体の勤務状況等に関する調査」によると、一昨年における育児休業等を取得した本県の男性職員の割合は2.1%と、全国平均（3.7%）と比べて1.6ポイント低くなっている。

また、本県の本年4月1日現在の高齢化率（65歳以上の高齢者人口が総人口に占める割合）は30.4%と、全国平均（28.6%）と比べて1.8ポイント高くなっており、高齢化の進展により職員の介護ニーズが増大することが見込まれる。

任命権者においては、このような状況を踏まえ、子育てや介護等を行う職員を含む全ての職員が育児休業や各種休暇制度を利用しやすい職場環境の醸成を図っていく必要がある。

また、任命権者においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や大規模災害の発生等、危機的な事態が生じた場合においても事業の継続性を確保するため、テレワークや早出・遅出勤務などを実施し、行政サービスを効率的かつ安定的に提供できる体制の整備を進めてきたところである。

こうした取組は、働き方改革の観点から、職員一人ひとりの実情に応じた柔軟な働き方にも繋がることが期待されることから、これまでの実施状況を検証し、状況に応じた新たな働き方について検討していく必要がある。

(3) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇は職員の権利であり、また、年次有給休暇の取得を促進することは、職員の心身のリフレッシュを図り、健康保持にも資するものである。

本年の所属調査においては、昨年同様、年次有給休暇の計画的な取

得を促進するため、所属長のマネジメントの下、身近な上司からの声かけ及び所属内・担当内の業務分掌の調整、年次有給休暇の取得計画の作成や情報共有化など休暇を取得しやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる所属が見られたところである。

しかしながら、昨年の職員一人当たりの年次有給休暇取得日数は、一昨年と比べて減少しており、昨年の年次有給休暇を年5日以上取得していない職員数は、一昨年と比べて増加している。

任命権者においては、昨年4月に労働基準法が改正され、民間企業の事業者に対して労働者に年5日以上有給休暇の取得が義務付けられたことを踏まえ、計画的な年次有給休暇の取得促進に向けた取組を継続的・積極的に進める必要がある。

(4) メンタルヘルス対策

職員が心の健康を保持することは、職員やその家族にとって重要なことであるばかりでなく、県民に対して質の高い行政サービスを提供するという観点からも重要な課題である。

また、職員は、従前からの業務に加えて、新型コロナウイルス感染症への対応等を行うことが求められており、勤務環境や業務内容が通常とは異なる中で職務に従事している状況にある。こうしたことから、職員は、通常よりも精神的に緊張し、心身に過度な負担が生じていることが危惧されるところである。

任命権者においては、平成28年度から労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づくストレスチェックを実施しているほか、所属長等を中心としてラインケアによるストレス低減の対策などのメンタルヘルス不調の未然防止や、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰や再発防止など総合的な対策を講じているところであるが、養護措置に占める精神神経疾患による休職者の割合が依然として高い状況にあることから、引き続き、相談しやすい環境づくりに取り組むとともに、これまでの取組を積極的に進めていく必要がある。

(5) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。

昨年5月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）が成立し、本年6月に

施行された。この改正により、事業主にはパワー・ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられた。

任命権者においては、これまで、ハラスメントの防止のための要綱等を定め、相談窓口の設置、全所属対象の職場研修や管理職向け研修の実施などの取組を進めており、本年6月には、ハラスメント防止のため各要綱等について改正し、所属長宛に通知するなど対策を強化したところである。

任命権者は、引き続き、職場研修等を通じてハラスメントに対する職員の理解を深めるとともに、職員が相談しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

5 服務規律の確保

職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観や使命感を持って、公務に当たることが求められている。

任命権者においては、これまで、職員研修等を通じて、職員の倫理意識の向上に努め、法令の遵守及び服務規律の確保を図っているところであるが、本年も、一部の職員による信用失墜行為が発生していることから、改めて職員の法令遵守に係る研修の実施などによる意識啓発を推進し公務員倫理の徹底を図る必要がある。

6 定年の引上げ

平成30年8月に人事院が行った定年の引上げに関する意見の申出を踏まえ、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った。このため、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」において、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう、改めて要請したところである。

政府においては、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」において「人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」としたところである。

本県においても、引き続き、法整備の状況を含めた国の動向や他の都道府県の検討状況を注視しつつ、定年延長に向けての具体的な人事管理の在り方等について検討する必要がある。