

# 職員の給与等に関する報告

令和 2 年 11 月

秋田県人事委員会



秋田県議会議長 加藤 鉦一 様

秋田県知事 佐竹 敬久 様

秋田県人事委員会委員長 柴田 一 宏

## 職員の給与等に関する報告

本委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

## 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22日、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、人事管理に関する諸条件等と併せて、本報告を行うものである。

### 1 職員の給与

職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の総数は13,218人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「令和2年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,647人については、給料月額330,039円、給料の調整額164円、扶養手当9,801円、管理職手当10,786円、地域手当650円、住居手当5,342円、その他の手当5,959円、計362,741円となっている。また、その年齢は平均42.4歳、男女別構成は男性74.8%、女性25.2%、学歴別構成は大学卒48.9%、短大卒6.4%、高校卒44.7%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額358,403円、給料の調整額1,109円、教職調整額7,222円、扶養手当9,292円、管理職手当6,300円、地域手当274円、住居手当4,676円、その他の手当9,903円、計397,179円となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

### 2 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の378の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した115の事業所について「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務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の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について調査を行った。

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。

本年の月例給に関する調査の完了率は、民間事業所の理解を得て88.5%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

#### (1) 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の割合は28.2%（昨年32.4%）、ベースアップを中止した事業所が11.2%（同5.0%）、ベースダウンを実施した事業所が0.7%（同0.0%）となっている。

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の割合は80.8%（同79.3%）、定期昇給を停止した事業所の割合は4.6%（同1.7%）となっている。

（参考資料 第16表、第17表）

#### (2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で18.0%（昨年18.1%）、高校卒で21.1%（同24.6%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で41.3%（同36.8%）、高校卒で31.5%（同57.5%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で58.7%（同63.2%）、高校卒で68.5%（同42.5%）となっている。また、昨年と同様、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第18表）

### 3 職員の給与と民間給与との比較

月例給については、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、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が368,967円、民間給与が368,776円となっており、職員の給与が民間給与を1人当たり平均191円（0.05%）上回っていた。

（参考資料 第27表）

### 4 職員の給与と国家公務員の給与との比較

#### (1) ラスパイレス指数

平成31年4月1日現在における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給額と、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額をラスパイレス方式により算出した指数は、国家公務員を100とした場合、職員は100.4となっている。

## (2) 平均給与月額

本年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、国家公務員が408,868円、職員が362,741円となっている。

## 5 物価及び生計費

### (1) 物価指数

総務省統計局の調査における令和2年4月の秋田市の消費者物価指数は、前年同月に比較して0.4%の下落となっている。

### (2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した令和2年4月における秋田市の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127,115円、146,016円及び164,910円となっている。

(参考資料 第29表、第30表)

## 6 人事院報告の概要

人事院は本年10月28日、給与に関する報告を行ったが、その概要は資料1のとおりである。

月例給については、民間給与との較差(△0.04%)が極めて小さいため、俸給表の改定は行わないこととした。

## 7 本委員会の見解

### (1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

#### ① 給与改定の考え方

これまで給与改定に当たっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

#### ② 改定の内容

本年4月時点における職員の月例給と民間給与の較差は△191円（△0.05%）と小さく、概ね均衡していることから、本年は、給料表の改定は行わないこととする。

## (2) 給与に関するその他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、業務の実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行うこととする。

## (3) 人材の確保、育成等

### ① 人材の確保

本県が抱える諸課題を迅速かつ的確に捉え、より質の高い行政サービスを提供していくためには、全体の奉仕者としてこうした課題に柔軟に対応できる多様な有為の人材を確保することが重要である。

しかしながら、近年、少子化に伴う若年人口の減少、進学等による県外流出、民間企業等の高い採用意欲などを背景に、職員採用試験の受験者は減少傾向にあり、とりわけ技術職の一部においてはその傾向が顕著となっているほか、試験合格後の採用辞退などもあり、必要な人材の確保が難しい状況にある。

このため、本委員会は、これまで秋田県職員の仕事ガイダンスの開催や、県内外の大学主催説明会、中学生向け地域企業ガイダンス等への参加など様々な取組を行ってきたが、本年度については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあったことから、県職員採用総合案内パンフレットの充実を図ったほか、ホームページの活用による情報発信や相談対応などを中心としたPR・周知活動に力を入れて取り組んできている。任命権者においても例年実施しているインターンシップの受入れをやむなく中止するなどの影響が生じたが、幸い本年度の大学卒業程度試験、短大卒業程度試験の受験者数については昨年度とほぼ同程度を確保し、高校卒業程度試験の受験者数については昨年度を上回ったほか、幅広い人材の確保等の観点から、民間企業等の職務経験者に加え、就職氷河期世代を対象とした採用試験を新たに実施したところである。

今後とも、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、任命権者と連携し、各受験者層に応じて、県職員の仕事内容やその魅力、やりがい等を発信する活動を積極的に展開し、志願者の更なる掘り起こしや採用辞退者の抑制を図るとともに、試験等の在り方についても逐次検証を行い、県行政の将来を担う人材の確保を図っていくこととする。

また、障害者の雇用については、昨年度の職員採用試験から、受験対象者を知的障害者や精神障害者にも拡大しており、均等な雇用の機会と必要な人材の確保に努めていくこととする。なお、任命権者においては、引き続き、「障害者活躍推進計

画」等に基づき、障害者の雇用を推進するほか、障害の特性に応じて、その能力が十分に発揮されるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。

## ② 人材の育成

人口減少が加速化する中、限られた人材で行政サービスの質を落とすことなく、本県を持続的に発展させていくためには、職員一人ひとりの資質や能力の向上が不可欠である。

任命権者においては、平成30年3月に改定された「人材育成基本方針」等に基づき、職場内での業務を通じた育成（OJT）、新規採用職員から管理監督職員までの職位等に応じた集合研修、職員自ら応募して受講する能力開発研修などの実施に加え、計画的なジョブローテーションや、人事評価結果を人材育成と連携させてより効果を高める取組を行っている。

今後、職員には、人口減少等への対応はもとより、コロナ禍をはじめ、先行きを見通すことができない混沌とした情勢の中、社会や経済、県民生活等あらゆる分野において発生する急激な変化によりもたらされる多様化・高度化した行政ニーズに迅速かつ的確に対応していくことが求められている。そのほか、知事部局の職員は、年齢構成に偏りが見られ、現在、40歳以上の職員が全体の約3分の2を占め、30歳代以下の職員は少数となっており、将来、これらの若い世代の中から管理職への早期登用が想定されることから、若手職員の育成も喫緊の課題である。

このため、将来の行政課題に対応する施策やそれらを展開する体制等を踏まえて、地域の実情や社会情勢に応じた専門知識の習得や課題の解決に資する新たな講座の開設等の研修メニューの拡充や、発想力、実行力、チャレンジ精神など職員の能力等の向上を図る取組の充実など、質の高い行政サービスを維持・提供できる人材の育成を計画的かつ適切に進めていく必要がある。

## ③ 女性職員の活躍の推進

今後、本県の様々な行政課題の解決を図るに当たっては、女性の持つ能力や感性を政策等に生かすことが重要であり、本県では、女性職員の活躍や職員の子育て支援を推進するため、特定事業主行動計画に基づき、女性の採用及び登用の拡大等に向けて取り組んでいるところである。

また、女性の採用者数を着実に増加させていくためには、職員採用試験において、引き続き多くの有為の女性の受験者を確保する取組が必要である。

このため、本委員会では、県職員採用総合案内パンフレットやホームページを活用し、採用を希望する女性に対して職員によるメッセージや仕事の魅力などの情報発信を行っているほか、採用に関する説明会において女性限定ブースを設置し、仕事の内容や育児との両立に関する制度の紹介、相談対応などに取り組んでいる。

こうした取組により、最近の職員採用試験受験者の女性割合は、概ね3割後半で推移し、一定の成果が得られているものの、今後もこうした取組等の更なる充実を図り、女性受験者の確保につなげていくこととする。

また、女性職員がその能力等を十分に発揮し、今後ますます活躍するためには、長期的な視点に立ち、早期の段階から職員自身にキャリア形成を考えさせながら、必要な資質、能力の形成に取り組む必要がある。50歳代では女性職員の割合は低いものの、30歳代以下では全体の約3割を占めており、将来、県の組織において指導的立場を担う機会が増えることから、任命権者においては、管理職員による本人の意向把握を行いながら、多様な職務への従事や女性職員キャリアデザイン研修の充実、さらには管理職への登用等により計画的に人材育成を図るとともに、仕事と家庭の両立を支援し、女性職員の活躍を今後も一層推進していく必要がある。

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、任命権者において人事評価制度を導入しており、業務目標の設定や上司と部下との面談等を通じて、組織目標の達成はもとより、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を図っているところである。

人事評価制度は、職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映させることで、職員の意欲や士気を高め、組織の活力を向上させることが期待できることから、地方公務員法の趣旨に則り、必要に応じて制度の改善を行うなど人事管理の基礎として十分に活用されるよう更に取り組んでいくほか、役職段階に応じて求められる能力等を備えた人材の育成に一層生かしていく必要がある。

また、今後の評価においては、客観性や公平性の確保に引き続き努めていくとともに、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進の観点にも留意する必要がある。

#### (5) 勤務環境の整備等

##### ① 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進、さらには多様な有為の人材の確保や魅力ある職場づくりの観点からも重要な課題であり、本委員会では時間外勤務等の縮減に取り組んでいく必要性を毎年の報告で指摘してきている。

昨年4月には、「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」による労働基準法等の改正も踏まえ、時間外勤務等命令を行うことができる上限を、原則、1箇月について45時間、1年について360時間などと設定したところであり、任命権者においては、これらに基づき運用がなされているところである。

また、本県では、これまで時間外勤務等の縮減に向けて、「ノー残業デー」の徹底、「朝コミ」・「夕（ゆう）コミ」の活用等に取り組んできており、特に知事部局



ではここ数年、職員一人当たりの時間外勤務等の月平均時間数や年間360時間を超えて時間外勤務等を行う職員数は減少傾向にある。しかしながら、教育委員会、警察本部を含めた全体としては概ね横ばいで推移しており、恒常的な時間外勤務の実態が依然として見受けられるとともに、今後の新型コロナウイルスの感染状況によっては、更なる増加も考えられるところである。

このため、任命権者及び管理職員においては、時間外勤務等が発生する要因を整理・分析し、業務に応じた適正な人員配置や事務処理体制の見直しを行い、業務の効率化や業務量の平準化に一層努めることが求められている。また、管理職員は、時間外勤務等の事前命令及び事後の確認を徹底するとともに、部下職員の出退勤記録と時間外勤務等命令との照合を確実に実施するなど、業務の進行管理を適切に行い、時間外勤務等が必要最小限となるよう、マネジメントの強化を図る必要がある。さらには、職員一人ひとりにおいても、時間やコストに関する意識を高め、計画的・効率的に業務を遂行することが重要である。

また、総労働時間の短縮を図るためには、時間外勤務等の縮減に向けた取組を進めていくだけでなく、管理職員等がそれぞれの状況に応じて、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するとともに、任命権者は、民間労働法制における労働基準法の改正による年次休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年間取得日数がゼロの者が100名程度いる状況の中、年5日以上年次休暇の確実な取得を促すことはもとより、一人当たり約11日となっている取得日数の増加に向けて更に取組を進める必要がある。

教職員の長時間労働の改善については、任命権者において、平成30年3月に策定した多忙化防止計画に基づいた各種の取組が進められており、来年度からの新たな計画の策定も行われているところである。

任命権者は、これまでの成果や課題を検証しながら、併せて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改正や本年1月に国が示した「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」等も踏まえて、教職員の多忙化の改善を図る取組を一層進めていく必要がある。

## ② 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援の推進は、男女を問わず育児や介護などの事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境を整備するものであり、ひいては、職員の健康保持や多様な有為の人材の確保にもつながるものである。

本県では、育児休業や介護休暇等に係る制度を整備するとともに、女性職員の活躍や職員の子育て支援を推進するため、特定事業主行動計画に基づき、両立支援に

向けた環境づくりに取り組んでいるところである。

特に、男性職員の育児参加に関しては、育児休業や配偶者出産休暇等の取得を促進するため、所属長が対象職員と面談を行った上で「育児プランシート」を作成し、職場において配慮する取組が行われているが、男性職員の育児休業取得率は、平成30年度を除き、目標である10%に達しておらず、また、配偶者出産休暇等の取得率についても目標を下回る状況にあることから、育児休業や配偶者出産休暇等の取得率の目標を達成することはもとより、これらを取得する期間を伸ばし、日数を増やすことも課題となっている。

このため、ワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、将来にわたり、誰もが活躍できる職場を実現していくためには、任命権者において、引き続き男女を問わず職員が育児や介護を行うための両立支援制度や柔軟で効率的な働き方を可能とする早出・遅出勤務、フレックスタイム制の改善に加え、これらの周知や新たな制度等の検討を行うなど、職員が働きやすい環境を整備していく必要がある。

### ③ 心身の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、自己の能力を十分に発揮し、さらには多様な県民のニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。本県では、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全所属を対象として実施しているほか、研修の実施や相談窓口を開設するなど、職員のメンタルヘルス対策として様々な取組が行われてきたところである。しかしながら、病気休職者のうちその原因が心の健康の問題である者の割合は、ここ数年、7割前後で推移し、高止まりの状況にあることから、任命権者においては、ストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の強化を図るとともに、長時間勤務を行った職員に対する産業医による面接指導を確実に実施することが求められている。

また、管理職員による職場環境の改善、長時間勤務を行った職員とその労働時間の的確な把握、心身の不調の早期発見など、職員の健康管理についての取組を継続していくことも必要である。

### ④ ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ、心身の健康を害するばかりか、職場の運営にも支障をもたらすものであり、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、これまでハラスメントの種類毎の防止マニュアル等の策定、相談窓口の設置、研修の実施など、様々な対策に取り組んできたところであるが、

特にパワー・ハラスメントについては、本委員会が行っている職員からの苦情相談において、件数は少ないものの、毎年、苦情が寄せられている。

本年6月から、労働関係施策総合推進法や男女雇用機会均等法等の改正により、職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化などの措置が義務づけられたこと等から、任命権者においては、新たにハラスメント全般に対応する防止に関する指針や「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」を作成し、相談窓口の設置や相談員の配置など必要な体制の拡充を図ったところである。今後もこうした取組とともに、ハラスメントの防止に関する意識啓発や相談窓口等の周知などを強化し、ハラスメントのない良好な職場環境づくりを一層推進していく必要がある。

また、管理職員においても、部下職員とのコミュニケーションに留意し、ハラスメントの防止に努める必要がある。

#### ⑤ 新型コロナウイルスの感染への対応

本年は新型コロナウイルス感染症の拡大という、これまで経験したことのないような危機に直面し、従来の業務の進め方やサービスでは対応しきれない事態が生じたことから、会議の開催や出張の自粛、在宅勤務の推進、職務専念義務免除の対象の拡大等の措置が講じられたところである。

現在も感染が収束に至ったとはいえ、有効なワクチンや治療薬の開発状況等によっては、今後も感染による県内への影響は長期にわたり広範囲に及ぶことが危惧されている。

行政運営においても、県民生活や産業活動等における変化に合わせて施策を展開していくほか、業務の進め方、職員の働き方や健康管理についても、新型コロナウイルス感染症への対応を意識した取組が求められている。

このため、新型コロナウイルスの感染状況に応じて、適正な人員配置や柔軟なサービス対応はもとより、在宅やサテライトオフィスにおける勤務、ICTの活用による会議や現場管理、研修のオンライン化等の推進に加え、職員における業務の進行管理やコミュニケーションの確保など、効率的な行政運営や個々の職員が置かれている事情に応じた働き方ができるよう環境の整備を図る必要がある。

#### (6) 定年の引上げ等

人口減少と高齢化が急速に進行している中、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる環境を整備することが重要な課題となっていることから、任命権者においては、再任用制度を取り入れており、再任用職員はこれまで培った能力及び経験を発揮しながら職務に従事している。

国においては、人事院からの意見の申出等を踏まえて、本年3月に国会に国家公務

員や地方公務員の定年を60歳から65歳まで段階的に引き上げるための関連法案を提出したが、成立には至らなかったところである。このため人事院は、本年10月に改めて定年引上げのための措置の早期実現を要請したことから、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

## 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（ $\Delta 0.04\%$ ）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、月例給の改定は行わない。

### 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实地調査（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  $\Delta 164$ 円  $\Delta 0.04\%$

[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、月例給の改定は行わない。

#### (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