

別紙

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の規定に基づき、職員の給与、民間の給与、人事院の給与勧告並びにその他職員の給与決定等に関する諸条件について調査検討を行ってきた。本年 11 月 2 日、特別給について報告したが、今回、月例給その他の項目についても調査結果を取りまとめたので、その概要を次のとおり報告する。

1 職員の給与等

(1) 職員の状況

本委員会は、本年4月現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和2年職員給与等実態調査」を行った。

その結果、第1表に示すとおり、職員の総数は20,288人であり、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、医療職及び任期付の職について9種11給料表が適用されている。

第1表 職員の状況

(単位：人)

職務の種類 区分	行政職	公安職	海事職	教育職	研究職	医療職	特定任期付の職	一定期間の業務に従事する職(行政職)	任期付の職(行政職)	計
職員数	4,595	2,892	43	12,262	203	285	3	1	4	20,288
職員の例	行政職員	警察官	船員	小 中 高 校 等 の 教 員	農 林 水 産 工 業 関 係 研 究 員	医 保 師 健 師 等	特定任期付職員	行政職員(特定業務等従事)	行政職員	
給料表	行政職給料表	公安職給料表	海事職給料表	教育職給料表(1)(2)(3)	研究職給料表	医療職給料表(1)(2)(3)	条例第7条第1項の給料表	行政職給料表	行政職給料表	

- (注) 1 特定任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項の規定により採用された職員の職である。
 2 条例とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例である。
 3 一定期間の業務に従事する職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第3条第1項の規定により採用された職員の職である。
 4 任期付の職とは、沖縄県一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第2項の規定により採用された職員の職である。

職員の平均像は、平均年齢42.0歳、平均経験年数19.4年、平均扶養親族数1.1人である。このうち、各給料表の基準となっている行政職給料表の適用者の平均像は、平均年齢40.6歳、平均経験年数17.7年、平均扶養親族数1.0人となっている。

また、職員全体及び行政職給料表の適用者の男女別・学歴別構成は、第2表に示すとおりである。

第2表 職員の男女別・学歴別構成

(単位：人、()内は%)

区 分	男 性	女 性	合 計
職員全体	11,154 (55.0)	9,134 (45.0)	20,288 (100.0)
行政職	2,854 (62.1)	1,741 (37.9)	4,595 (100.0)

区 分	大 学 卒	短 大 卒	高 校 卒	中 学 卒	合 計
職員全体	16,330 (80.5)	2,082 (10.3)	1,856 (9.1)	20 (0.1)	20,288 (100.0)
行政職	3,550 (77.3)	577 (12.6)	468 (10.2)	0 (0.0)	4,595 (100.0)

(注) 構成比は、四捨五入の関係で必ずしも合計とは一致しない。

(2) 職員の給与

本年4月における職員全体の平均給与月額、第3表に示すとおり、383,888円となっている。また、行政職給料表の適用者の平均給与月額は345,202円である。

第3表 職員の平均給与月額

(単位：円)

区 分		職 員 全 体	行 政 職
平 均 給 与 月 額		383,888	345,202
内 訳	給 料	349,875	313,124
	扶 養 手 当	11,857	10,687
	そ の 他	22,156	21,391

(参考資料1 職員給与関係 参照)

2 民間の給与等

(1) 民間給与等の調査

本委員会は、給与と民間従業員の給与との比較・検討を行うため、人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内351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140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。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。

(2) 調査の結果

本年の職種別民間給与実態調査の月例給調査においては、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等とともに、次のとおり初任給の状況についても調査した。

初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、第4表に示すとおり、大学卒で38.1%（昨年36.7%）、高校卒で31.1%（同24.3%）となっており、そのうち大学卒で45.4%（同36.9%）、高校卒で47.7%（同27.1%）の事業所で、初任給は増額となっている。

第4表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	項 目	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
			増 額	据置き	減 額	
			大 学 卒	38.1	(45.4)	
高 校 卒	31.1	(47.7)	(49.7)	(2.6)	68.9	

- (注) 1 事務員と技術者を対象としたものである。
 2 () 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

(参考資料 1 民間給与関係参照)

3 職員給与と民間給与との比較

前記の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き、職員においては行政職給料表の適用者、民間においてはこれに相当する職種の者について、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、その較差を算出したところ、第5表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均76円(0.02%)上回っていた。

第5表 公民給与の較差

民間従業員給与 (A)	職員の給与 (B)	公民給与の較差 (A)-(B) $(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100)$
346,806円	346,882円	△76円 (△0.02%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 公民給与の較差は、ラスパイレス方式により算定したものである。

職員給与と民間給与を比較する際の役職の対応関係は、第6表のとおりである。

第6表 公民比較における役職の対応関係

職務の級	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	支店長、工場長、部長、部次長、中間職(部長一課長間)		
8級	課長	支店長、工場長、部長、部次長、中間職(部長一課長間)	支店長、工場長、部長、部次長、中間職(部長一課長間)
7級			
6級	課長代理、中間職(課長一係長間)	課長	課長
5級			
4級	係長	課長代理、中間職(課長一係長間)	課長代理、中間職(課長一係長間)
3級		係長	係長
2級	主任、中間職(係長一係員間)	主任、中間職(係長一係員間)	主任、中間職(係長一係員間)
1級	係員	係員	係員

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、第7表に示すとおり、昨年4月に比べ那覇市で0.7%、沖縄県で0.2%下降、全国で0.1%上昇している。

第7表 消費者物価指数

区分	令和2年4月	平成31年4月	対前年同月比 (%)
那覇市	101.5	102.2	△0.7
沖縄県	101.8	101.9	△0.2
全国	101.9	101.8	0.1

(注) 平成27年=100とした指数である。

(2) 標準生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎として算定した本年4月における那覇市の世帯人員別標準生計費は、第8表に示すとおりとなっている。

第8表 那覇市における世帯人員別標準生計費

(令和2年4月分)

1人	2人	3人	4人	5人
97,470円	131,630円	147,680円	163,710円	179,780円

5 人事院報告の概要

人事院は、本年10月28日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

国家公務員の給与に関する報告

- (1) 月例給については、本年4月分の官民比較の結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均164円(0.04%)上回っている。官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないこととする。
- (2) 特別給(ボーナス)については、本年10月7日、国家公務員の特別給の支給月数を引き下げることとする勧告を行った。

人事院の報告の骨子については、別添のとおりである。

職員の給与については、国、他の都道府県及び民間の給与水準に均衡させるとともに、社会一般の情勢に適応するよう措置する必要がある。

本年の職員給与及び民間給与の実態調査の結果、国家公務員の給与の改定に関する人事院勧告等、職員の給与決定に関する基礎的諸条件については、以上述べてきたとおりであり、本委員会は、職員の給与改定その他公務運営に関する課題について、次のとおり報告する。

1 給与改定について

給料表については、職員給与が民間給与をわずかに上回っているものの較差が極めて小さいこと、また、国及び他の都道府県の給与水準との均衡等を考慮し、改定を行わないことが適当である。

2 公務運営に関する課題について

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

新型コロナウイルス感染症が発生している中において、県民の安全・安心を確保するため、多くの職員が日々全力で職務にまい進している。

このような状況の下、多様化する県民ニーズに的確・迅速に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、県職員として優れた資質や高い能力を有する人材を継続的に確保していくことが重要である。

しかしながら、近年、職員採用試験の受験者数が減少し続けており、特に一部の技術系職種においては、必要な数の人材確保が厳しい状況が続いている。また、受験者数の減少に加え、採用辞

退が相当数発生しており、職員採用を取り巻く環境は、ますます厳しい状況になることが予想される。

こうした状況から、本委員会では、今年度の上級試験及び中級試験について、受験可能年齢の引上げ及び上級試験技術系試験区分の試験内容の見直しを行ったところ、昨年度試験に比べ受験者数が増加し、一定の成果が得られたところである。

また、昨年度まで任命権者と連携し実施してきた職員採用ガイダンスなどの取組は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、開催が困難な状況であるが、県職員の仕事の内容と魅力、働きがいについて、インターネットを活用するなど効果的かつ積極的に情報を発信し、有為な人材の確保に努める必要がある。

イ 人材の育成

人材の育成については、任命権者で定める人材育成基本方針に基づき、自己啓発を中心に、職場研修（OJT）や専門機関での研修等の各種研修を通して、継続的に職員全体の能力向上を図る必要があるが、本年は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、実施方法の大幅な見直しを迫られたものと思われる。

インターネットを活用した職員研修については、遠隔地においても参加が可能であるなど、様々なメリットが期待できる。社会環境が変化する中であっても効果的な人材育成が行えるよう、これまでの取組に加え、新しい方法を検討していくことが重要である。

女性職員の登用拡大について、任命権者においては、特定事業主行動計画を策定し、数値目標を掲げ取り組んでいるところであり、引き続き積極的な登用、職域拡大等を図るとともに、性別にかかわらずそれぞれの能力を十分に発揮し、働きがいを持って活躍できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

ウ 能力及び実績に基づく人事管理の推進

任命権者においては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底等

を図るため、地方公務員法に基づく人事評価を実施しているところである。

人事評価に当たって、評価者は、被評価者とのコミュニケーションを十分に図ることにより、職務遂行能力や業務の進捗状況を的確に把握し、適切に評価することが求められる。

引き続き、評価者研修の充実等により評価能力の向上を図るとともに、被評価者に対しても制度を周知し人事評価制度の趣旨が十分に共有されるように努め、職員の理解と納得を得ながら、より信頼性の高い人事評価を実施し、その評価結果についても、人事管理の基礎として適切に活用していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

任命権者においては、これまでも各種の取組を実施し長時間労働の是正に努めてきたところであるが、昨今、恒常的な業務に加え、豚熱の発生や新型コロナウイルス感染症対策等の緊急に対応を要する業務により、多くの部署において時間外勤務が増えている状況が見られる。

このような状況においては、職員の努力によって長時間労働を是正することは困難であることから、管理監督者は職員の健康確保に努めることが自らの責務であること（「沖縄県職員安全衛生管理規程」等）を再認識し、実効ある取組を行わなければならない。

本県においては、「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（平成30年法律第71号）」による「労働基準法（昭和22年法律第49号）」等の改正も踏まえて人事委員会規則を改正し、時間外勤務命令を行うことができる上限を原則1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署において720時間など定め、本年4月から施行した。

また、教育委員会においては、平成31年3月に「沖縄県教職員

働き方改革推進プラン」、令和2年3月に「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定するとともに同年10月に「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条例」を改正し、各教育委員会が在校等時間を含めた適切な勤務時間の管理を行う仕組みを整備し、教職員の勤務環境の改善に取り組んでいる。

本来、職員の勤務は正規の勤務時間内であることが望ましいことから、管理監督者は、上限時間にかかわらず、勤務管理システムのデータ等を活用し時間外勤務等を含む職員の勤務時間の把握を徹底し、長時間労働の要因の分析等を行い、マネジメントを強化する必要がある。

特に、教職員の長時間労働が全国的な課題となる中、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受ける学校現場や、他律的業務の比重の高い部署、危機対応等の特例業務を行う部署等については、より柔軟に事務の合理化等を行うべきである。

また、議会関連業務や管理部門が実施する全庁的な業務については、各部署単独の合理化が困難なことから、関係機関で理解を深め、連携して合理化に取り組んでいくことが求められる。

このような業務合理化等を進めてもなお長時間の時間外勤務等を命じざるを得ない場合、任命権者は適正な人員の確保を行う必要がある。

イ 仕事と生活の調和の推進と勤務環境の整備

仕事と生活の調和の推進については、長時間労働の是正はもとより、育児や介護などの各種支援制度が適切に活用されることも重要であることから、引き続き任命権者においては、職員が各種支援制度を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。

一部の任命権者において導入されている時差出勤制度は、利用率も高い状況にあり、今後もインターネットを活用した勤務等の多様な働き方を選択できる環境の整備に加え、管理監督者におけ

る職員の勤務時間の適正な把握が求められる。

また、従来から本委員会が言及している休憩時間の付与や宿日直等の勤務体制等についても適切な管理に努める必要がある。

赴任に際し転居を必要とする職員については、任命権者は速やかに職務に専念できる体制を整える必要がある。近年の離島における住宅確保が困難な状況にあつて、各任命権者は地域の状況を踏まえ、職員住宅の老朽化対策や遠隔地人事異動内示の早期化など様々な取組を行っているところであるが、今後とも職員の住環境を安定的に確保するため、的確な状況把握に努めるとともに、公務に支障を来すことがないように、適切な取組を継続していく必要がある。

ウ 心身の健康管理

職員の心身の健康管理は、健康の保持・増進の観点はもとより、職務遂行能力の維持向上の観点からも重要な課題である。

任命権者においては様々な取組を実施しているところであるが、依然病気休職の理由として精神性疾患が高い割合を占めている。心の健康を害する要因は、仕事、職場生活、家庭、地域等に存在し、複合的なものと考えられるが、職場における要因は職員自身の力だけでは取り除くことができない場合が多い。管理監督者は、再発防止を含めたメンタルヘルスケアを積極的に実施していくことが重要である。

ストレスチェックについては、集団分析結果の活用方法を共有するなど、より取組を充実させていくことが求められる。

また、長時間労働が過労死のリスクを高めることなどの心身に与える影響について、管理監督者及び職員は認識を深めるとともに、長時間勤務により面接指導対象となった職員が、一人でも多く面接を受けることが重要である。

令和元年度は、緊急かつ特殊な業務が発生した部署等において、健康不安が増大した職員等に対し柔軟に産業医面談等を実施

している。今後とも、任命権者は緊急の業務に従事する職員に対しても関係機関等と連携して、時機を逸することなく心身のケアに取り組む必要がある。

エ ハラスメントの防止

多様な労働者の就業環境を整備するため、「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）」が本年6月に施行されたことにより、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が義務づけられ、セクシャル・ハラスメントや妊娠・出産・育児等に関するハラスメントについても対策が強化されている。

職場におけるハラスメントは、職場環境を悪化させ、心の健康に悪影響を及ぼし、勤労意欲の低下につながるものである。各任命権者とも指針等を定めて防止に取り組んでいるところであるが、ハラスメントに該当するかの判断が容易でない事例もあり、相談件数も減少していない。ハラスメントを防止するためには、優越的立場にある職員が、ハラスメントの定義を理解するとともに、自らの言動が職場環境に甚大な影響を与えることを認識し、適切な言動による指導や関係構築に努めることが重要である。

任命権者においては、職員が加害意識のないままハラスメント行為を行うことがあることを踏まえ、定期的な研修等により意識啓発を図る必要がある。

(3) 会計年度任用職員制度の適切な運用

本年4月に導入された会計年度任用職員制度については、その採用方法、任期、勤務時間等を明確にしたほか、職務の内容や責任に応じて常勤の職員との権衡を考慮した報酬の額とし、新たに期末手当を支給するなどの勤務条件を整備したところである。任命権者においては、関係法令等を踏まえ適切な制度運用を図る必要がある。

(4) 高齢層職員の能力の活用及び定年の引上げ

効率的な組織を維持しつつ、多様化する県民ニーズに対応し、公

務を円滑に推進していくためには、高齢層職員の能力及び経験を最大限に活用していくことは不可欠である。

高齢層職員については、再任用制度によって、これまで培ってきた能力及び経験を活用しているところであるが、一層高い意欲を持って能力を発揮することができるよう、任命権者においては、その配置、役割を含め勤務環境の整備について検討する必要がある。

人事院は、平成30年8月、国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、本年の公務員人事管理に関する報告においても、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。

定年の引上げは、人事管理全般に影響を及ぼす重要な事項であることから、任命権者においては、今後の国家公務員法等の改正状況、他の地方公共団体の取組等を注視しながら、本県の状況を踏まえて制度設計の検討を進めていく必要がある。

(5) 服務規律の確保と法令遵守の徹底

本委員会は、これまでも職員の服務規律の徹底について言及してきたところであるが、依然として、飲酒運転、体罰等の不祥事が発生している状況にあり、昨年度においては、懲戒処分に至るハラスメント事案も発生している。一部の職員によるものとはいえ、不祥事等の発生は、県行政への信頼を大きく損なうものである。

職員一人一人においては、県民全体の奉仕者であることを勤務時間の内外を問わず常に自覚し、県民の信頼に応えるべく、高い使命感を持って職務に精励することが肝要である。

任命権者においては、引き続き、職員に対する注意喚起、研修の実施等の取組を確実に進めていくとともに、不祥事の根絶に向け、あらゆる機会を捉えて職員に対する服務規律の確保と法令遵守の徹底を図る必要がある。

3 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、適正な職員の給与水準を確保するとともに、人材の確保や組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的かつ安定的な運営に寄与するものである。

本年においては、11月2日に特別給について先行して報告を行ったところであるが、月例給についても、4月時点における公民較差が極めて小さいことから勧告は行わず、必要な報告を行うものである。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の収束が見通せない状況下にあつて、職員は、日々、県民の公務に寄せる信頼と期待に応えるべく使命感と誇りを持って職務に精励している。一方で、一部では過度な勤務や精神的な緊張が長時間に及ぶことにより職員の心身の健康を害することが懸念され、任命権者には、適切な勤務時間管理と労働安全衛生管理の実施が求められるところである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、引き続き、職員の適正な処遇の確保に努めるよう要望する。

(別添)

人事院の報告の骨子

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