

令和3年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

○ 給与報告・勧告のポイント

- ① 民間給与との較差（△0.02%）が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定なし
- ② ボーナスの支給月数の引下げ（0.15月分）

I 民間給与との較差に基づく給与改定

1 本年の職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給（平均給与月額）の比較

民間給与との較差 △76円 △0.02%（昨年 △198円 △0.05%）

| 民間給与（事務・技術） | 県職員給与（行政職） | 較差 |
|-------------|------------|--------------|
| 361,546円 | 361,622円 | △76円（△0.02%） |

（注）1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間給与は、令和3年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 民間給与との比較に用いた県職員の平均年齢は43.4歳で、平均経験年数は20.7年である。

(2) ボーナスの比較

民間の年間支給割合との差 △0.13月分（昨年 △0.05月分）

| 民間の年間支給割合 | 県職員の年間支給月数 | 差 |
|-----------|------------|--------|
| 4.32月 | 4.45月 | △0.13月 |

（注）民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績である。

2 国及び他の都道府県職員の給与との比較

令和2年4月における国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県職員のラスパイレス指数は98.6（全都道府県職員の平均指数は100.0）である。

3 給与改定等の内容

(1) 月例給

民間給与との較差が極めて小さく、給料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。

(2) ボーナス

年間支給月数を引下げ 4.45月分 → 4.30月分（期末手当を0.15月分引下げ）

来年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定める。

| | 6月期 | 12月期 |
|------------|--------------|------------------|
| 令和3年度 期末手当 | 1.275月（支給済み） | 1.125月（現行1.275月） |
| 勤勉手当 | 0.95月（支給済み） | 0.95月（改定なし） |
| 4年度以降 期末手当 | 1.20月 | 1.20月 |
| 勤勉手当 | 0.95月（改定なし） | 0.95月（改定なし） |

※ 平均年間給与影響額等（行政職）

〔勧告前〕6,003千円 〔勧告後〕5,946千円 〔影響額（率）〕△57千円（△0.94%）

(3) 実施時期

条例の公布の日

II 人事管理

1 人材の確保・育成

(1) 優秀で多彩な人材の確保

- ・ 職員に対するキャリア形成支援や働き方改革への取組についても情報発信を行うとともに、新型コロナウイルス感染拡大を契機とした社会情勢の変化を踏まえ、オンラインによる双方向の採用説明会の開催など、募集・広報活動の一層の充実・強化を図る必要がある。
- ・ 採用試験の実施方法等について、他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 人材の育成

- ・ 職員のキャリア形成の支援が重要であり、若手職員への技術継承の一層の推進、オンライン方式の活用による職員研修の受講機会の拡充や資格取得の支援により、職員の専門能力を向上させる取組が求められる。
- ・ デジタル化の推進の担い手となるデジタル人材の確保・育成といった新たな課題にも、本県の実情に応じて、取り組んでいく必要がある。
- ・ 女性職員のキャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

(3) 人事評価の適切な実施と活用

- ・ 今後も人事評価制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要であり、必要に応じて、実施状況を検証するとともに、新たな人事評価の在り方や国の動向等も注視しながら、制度を改善していくことも重要である。

2 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 任命権者においては、超過勤務命令の上限時間等が設定された趣旨及び昨年度の超過勤務の実態等を踏まえ、総実勤務時間の短縮に向けた取組をより一層進めていくほか、引き続き適切な勤務時間管理を行う必要がある。本委員会としても、引き続き規則の遵守状況の把握に努め、必要に応じて任命権者に対し指導・助言等を行っていく。
- ・ 年次休暇については、任命権者において、年5日以上の実質的な取得を達成するとともに、引き続き計画的な取得を促進するための取組を進める必要がある。
- ・ 教育委員会においては、昨年4月から「時間外在校等時間」の上限を設定したところであり、業務量の適切な管理をはじめ、教育職員の健康及び福祉の確保のための取組について、引き続き着実に進めていくことが重要である。

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 人事院における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等を踏まえ、任命権者においては引き続き、男性職員の育児休業取得促進など、職員の両立支援制度の活用について働きかけを行っていく必要がある。
- ・ 昨年1月に新設した不妊治療休暇制度については、新設される国家公務員における同制度の内容を踏まえ、取得可能日数の拡充等について検討する必要がある。
- ・ テレワークや時差出勤については、今後も引き続き、環境整備や制度上の課題を把握し、検証していく必要がある。

(3) 健康管理対策の推進

- ・ メンタルヘルスについては、心の不調者の発生防止や早期発見・早期対応、また円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが必要である。心の病気が原因で療養している職員の病気休暇制度については、付与日数等の見直しを検討する必要がある。

- ・ やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、労働安全衛生関係法令に基づく医師による面接指導等を活用していくことが重要である。
- ・ 職場におけるハラスメントについては、任命権者が定めたハラスメントの防止等に関する方針等に基づき、対策を推進していく必要がある。本委員会としても、地方公務員法に基づき、職員からの苦情相談等に引き続き適切に対応していく。

3 高齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 本年6月、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改正案及び地方公務員法改正案が可決・成立したことから、今後、国における制度設計の詳細を注視しながら、定年の引上げを円滑に行うための施策を進めていく必要がある。
- ・ 定年引上げに伴う60歳を超える職員の給与については、国家公務員との均衡を考慮し、当分の間、60歳前の7割水準となるよう、必要な措置を講じることが適当である。
- ・ 高齢期における多様な職業生活設計の支援を図る観点からも、業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上策のほか、給与・任用形態等を含めた高齢期雇用のあり方について、引き続き検討を行っていく必要がある。また、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理にも努める必要がある。

4 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。