

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和4年10月5日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 令和4年4月の公民較差に基づく給与改定
  - ・民間給与との較差(0.21%)を埋めるため、初任給を中心に若年層の給料月額を引上げ
  - ・特別給(期末・勤勉手当)を引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ期末手当及び勤勉手当に配分(それぞれ0.05月分)
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など4項目を報告

## 職員の給与に関する報告・勧告

### 1 職員給与と民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の800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175事業所の給与)の調査を実施した結果、職員給与と民間給与との較差は次のとおり

#### (1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差(b)-(a)
366,864円	367,647円	783円(0.21%)

#### (2) 特別給(ボーナス)

職員の年間支給月数(a)	民間の年間支給割合(b)	差(b)-(a)
4.25月	4.35月	0.10月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の割合

### 2 本年の給与の改定等

#### (1) 月例給

給料表について、初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額を引上げ改定(行政職給料表:平均改定率0.23%)

#### (2) 特別給

年間支給月数を0.10月分引上げ 4.25月分→4.35月分

民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.05月分配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	合計
令和4年度 期末手当	1.175月(支給済み)	1.225月(現行1.175月)	2.40月(現行2.35月)
勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.00月(現行0.95月)	1.95月(現行1.90月)
令和5年度 期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
以降 勤勉手当	0.975月	0.975月	1.95月

#### (3) 宿日直手当

支給額を宿日直勤務対象職員の給与の状況を考慮して改定

#### (4) 実施時期

・月例給(給料表)及び宿日直手当:令和4年4月1日

・特別給(期末手当及び勤勉手当):令和4年12月1日

#### (5) その他の課題

通勤手当の額について、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ検討が必要

### 3 定年引上げ後の職員の給与

令和5年度から予定される定年引上げ後、60歳(現行の定年年齢)を超える職員の給与については、給料月額7割措置など国家公務員の給与の取扱いを考慮の上、適切な措置を講ずる必要

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 人材の確保

若年人口の減少や民間の採用動向等を背景に受験者数が減少傾向にあり、引き続き、試験制度の見直しや採用募集活動の強化に取り組む必要。また、働き方改革や業務効率化を進め、受験者に県の魅力や仕事のやりがいを効果的に発信していく必要

障がい者雇用の促進のため、適正な選考の実施とともに、障がいに応じた合理的配慮等が重要

#### (2) 人材の育成

質の高い行政サービスを提供していくためには、職員の意識改革や能力の向上に積極的に取り組むことが必要

全ての職員が受講しやすい多様な研修機会の確保や、管理職員の業務指導力・組織マネジメント力を伸長する研修等の充実とともに、十分なコミュニケーションに基づく適正な人事評価により職員の能力・意欲の向上を図る必要

女性職員の登用を一層進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

### 2 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正

超過勤務の削減に向け、管理職員の意識向上と業務管理の徹底、デジタル変革（DX）の推進などの取組を着実に推進するとともに、これらの取組によってもなお、改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた組織体制や職員配置などの検討が必要

新型コロナウイルス対応業務では、長期化により影響を受ける職場の負担軽減も考慮しつつ、引き続き、適時適切な対応が必要

#### (2) 教職員の多忙化解消

部活動の地域移行など新たな取組を掲げた「教職員多忙化解消アクションプランⅡ」を着実に推進することが必要

#### (3) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育児休業取得を一層促進するため、順次改善が図られている各種支援制度の分かりやすい周知や、育児休業等をより取得しやすい環境づくりに取り組む必要

年次有給休暇の計画的な取得が可能となる環境づくりが必要

#### (4) 多様で柔軟な働き方の推進

テレワーク等の働き方は、災害時等における業務継続のほか、職員のワーク・ライフ・バランス等の観点からも有効であり、定着に向けた課題の整理・検討が必要

#### (5) 心身の健康保持

職員の心身の不調を未然に防止するため、ストレスチェックの有効活用や各種相談窓口の周知のほか、長時間勤務者の医師による面接指導を踏まえた職場での対応が必要。また、定年引上げによる高齢期職員の増加も踏まえた職員の健康管理が必要

#### (6) ハラスメントの防止

職員一人一人の状況を把握し、人権意識を高める取組の強化や相談しやすい環境の整備が必要

### 3 公務員倫理の徹底

職員の倫理意識の向上を図り、不祥事の発生原因等の分析や風通しの良い職場づくりが必要

### 4 定年引上げへの対応

令和5年度からの定年引上げの円滑な実施に向け、速やかに制度を整備し、対象職員に情報提供・意思確認を行う必要。また、運用面では、高齢期職員の知識・経験の活用、定年引上げ期間中の継続的な職員採用等に特に留意する必要

(参考資料)

○ 行政職平均の年収

	勸告前	勸告後	増減額
行政職平均 <41.8歳>	5,923,620円	5,973,404円	49,784円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
令和4年度	783	0.21	783	0.21
令和3年度	76	0.02	0	0.00
令和2年度	88	0.02	0	0.00
令和元年度	272	0.07	272	0.07
平成30年度	321	0.09	321	0.09
平成29年度	297	0.08	297	0.08
平成28年度	193	0.05	193	0.05
平成27年度	632	0.17	632	0.17
平成26年度	619	0.16	619	0.16
平成25年度	60	0.02	0	0.00

(注) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況 (一般職員)

年度 \ 区分	年間平均支給月数			前年との 増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
令和4年度	2.40	1.95	4.35	0.10
令和3年度	2.35	1.90	4.25	△0.15
令和2年度	2.50	1.90	4.40	△0.05
令和元年度	2.55	1.90	4.45	0.05
平成30年度	2.55	1.85	4.40	0.05
平成29年度	2.55	1.80	4.35	0.10
平成28年度	2.55	1.70	4.25	0.10
平成27年度	2.55	1.60	4.15	0.10
平成26年度	2.55	1.50	4.05	0.15
平成25年度	2.55	1.35	3.90	0.00

# 給与勧告・報告のしくみ

## 1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

## 2 給与勧告・報告の流れ

