

令和4年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

令和4年10月6日
岐阜県人事委員会

I 給与勧告の骨子

<本年の給与勧告のポイント>

○月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- ・ 職員の給与が民間従業員の給与を下回る較差（852円 0.23%）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ改定
- ・ 特別給（現行4.30月分）は、民間のボーナス（4.39月）を下回るため、0.10月分引上げ改定

1 公民較差

(1) 職種別民間給与実態調査

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した 165 事業所を調査

(2) 職員給与と民間給与の比較

<月例給> 民間従業員と職員の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

| 民間の給与 (A) | 職員の給与 (B) | 較差 (A) - (B) |
|-----------|-----------|--------------|
| 368,044円 | 367,192円 | 852円 (0.23%) |

<特別給> 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

| 民間の支給割合 (A) | 職員の支給月数 (B) | 差 (A) - (B) |
|-------------|-------------|-------------|
| 4.39月 | 4.30月 | 0.09月 |

2 公民較差に基づく改定

<月例給> ①行政職給料表 国家公務員の俸給表の改定を参考に初任給及び若年層の在職する号給の給料月額を引上げ改定

| 給料 | はねかえり | 計 |
|------|-------|--------------|
| 834円 | 18円 | 852円 (0.23%) |

(注) はねかえりとは、地域手当等のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

②その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

<特別給> 民間の支給割合に見合うよう引上げ。引上げ分は勤勉手当に配分

| 現行支給月数 | 改定後支給月数 |
|--------|-----------------------------|
| 4.30月 | 4.40月 (期末手当2.40月 勤勉手当2.00月) |

(注) 期末手当と勤勉手当の月数は、一般の職員の場合である。

(参考：一般の職員の場合の支給月数)

| | 6月期 | 12月期 | 年間計 |
|----------|--------------|-----------------|-----------------|
| 4年度 期末手当 | 1.20月 (支給済み) | 1.20月 (改定無し) | 2.40月 (改定無し) |
| 勤勉手当 | 0.95月 (支給済み) | 1.05月 (現行0.95月) | 2.00月 (現行1.90月) |
| 5年度 期末手当 | 1.20月 | 1.20月 | 2.40月 |
| 以降 勤勉手当 | 1.00月 | 1.00月 | 2.00月 |

【実施時期】 月例給 令和4年4月1日
特別給 令和4年12月1日

3 その他

＜定年引上げに伴う給与制度見直しに向けた検討＞

令和5年夏に人事院が示す予定の新たな給与制度に向けた骨格案等に注視しつつ、職員の能力・実績・職責を的確に反映する給与制度となるよう総合的に検討を進めていくことが必要

II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

＜本年の報告のポイント＞

1 人材の確保と活用

○多彩で有為な人材の確保

・優秀な人材を確保するため、採用試験時期の前倒し、試験内容の見直しなど、一層の受験者確保に繋げる手法の検討を進める

○人材の育成

・将来のキャリア形成を支援する研修を充実させ、職員が計画的に受講できる仕組みが重要
・新規採用職員へは所属職員全員によるOJTを適切に実施することが必要
・女性職員が更に活躍できるよう、幅広い分野への配置や登用に努めることが必要

○人事評価制度の適切な運用

・人事評価制度の運用にあたっては、職員の十分な理解と納得を得ることが不可欠
・職員面談等を通じ、業務目標の共有や職員の能力向上に向け指導・助言を行うことは、人材育成やマネジメントの観点からも有効

○定年の引上げに伴う課題の検討

・高齢期職員の知識や経験が発揮できるような人事管理や職場環境の整備等、検討が必要

2 勤務環境の整備

○長時間労働の是正

・任命権者は客観的な記録等により、勤務状態を正確に把握することが必要
・長時間労働者には、医師による面接指導を徹底するなど、健康管理に十分配慮することを求める
・マネジメント能力の向上や意識改革を進め、管理職員がその役割を十分に果たすことが必要

○職員の健康管理

・管理職員は、日常業務や会話を通じて職員の状況を把握し、心の健康状態の変化に対しては早期発見・早期対応に努めることが必要

○ハラスメント防止対策

・管理職員に対する実効性のある研修等を通じ、管理職員自身のハラスメント防止意識啓発や初期対応能力を高めていくことが必要
・職員が利用しやすい相談体制の構築を求める

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

○多様な働き方の推進

・在宅勤務等を各々の職場の特性に応じ活用していくことを推進

○子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立支援

・男性職員の育児休業や介護休暇等の取得の推進にあたっては、任命権者における制度の周知、利用しやすい環境整備を求める

4 公務員倫理の確立等

・職員一人ひとりが、県民の信頼と期待に応えられるよう職責を果たすことが必要