

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(令和4年10月6日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給与の引上げ改定 (0.15%)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)の引上げ (0.10月分)

I 民間給与との比較

- 1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均43.5歳]	較 差 $(A) - (B) \left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$	〈参考〉 較 差 (国)
371,364円	370,791円	573円 (0.15%)	921円 (0.23%)

備考 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民間事業所のうちから250事業所を無作為抽出し、当該事業所の約8,800人の個人別給与を実地調査(調査完了率:84.7%)

- 2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)
民間の支給割合 4.40月 (職員 4.30月)

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 月例給 (改定率 0.15%、改定額 570円)
 - ・若年層を対象とした給料表の改定
 - ・民間給与との間に差が生じていることを踏まえ、初任給を引上げ
(初任給:行政職 大卒 194,300円 → 196,900円、高卒 157,900円 → 161,500円)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)
 - ・年間の支給割合を0.10月分引上げ (4.30月分 → 4.40月分)
 - ・民間の支給状況等を踏まえ、勤務成績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.20月 → 支給済み	1.20月 → 改定なし
	勤勉手当	0.95月 → 支給済み	0.95月 → 1.05月(+0.10月)
令和5年度	期末手当	1.20月 → 改定なし	1.20月 → 改定なし
	勤勉手当	0.95月 → 1.00月(+0.05月)	0.95月 → 1.00月(+0.05月)

3 改定の実施時期

- ・改定の実施時期は令和4年4月1日。ただし、2については令和4年12月1日

4 通勤手当

- ・離島に所在する公署に通勤するため、やむを得ず特別の料金等を負担する職員に対する特例措置の検討が必要

Ⅲ 公務員人事管理

1 人材の確保・育成

- ・国や他自治体、民間企業との人材獲得に向けた競合が激化する中、より優秀で意欲ある人材を確保するため、任命権者と連携し、一層強力に取り組むとともに、職員がやりがいをもって生き生きと働くことができる職場であることを受験希望者に発信することが必要。このため、職場内の良好な人間関係や雰囲気づくりなどを含めた働きやすい職場環境整備に取り組むことも重要
- ・障がい者雇用促進の観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後の具体的な業務や職場環境の整備等について検討していくことが必要
- ・職員がモチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、OJTの推進など人を育てる職場環境整備が必要
- ・女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めるとともに、キャリア形成の道筋を示すなど、意欲を引き出す取組が重要

2 人事評価制度

- ・人事評価の結果を任用や給与等に適切に反映していくことは重要であり、人事評価を通して人材育成につなげることが大切
- ・職種、職場によって異なる事情を踏まえながら、適正に評価を行い、納得性のある制度として維持することが必要

3 仕事と生活の両立支援

- ・育児や介護のための各種休業・休暇制度の積極的な活用を促すとともに、制度が利用しやすい雰囲気や職場内の良好な人間関係など職場環境整備が必要
- ・テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方は、育児や介護で時間的な制約がある職員などの能力発揮やワーク・ライフ・バランスに資することから、引き続き環境整備等の検討が必要

4 長時間労働の是正

- ・長時間の時間外勤務は心身両面の負担が非常に大きいため、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じることが必要
- ・教育職員について、時間外在校等時間が、平均でも月45時間を超えている現状に鑑み、個々の教育職員の実態を十分に把握・分析した上で、これまで以上に強力に取り組むことが必要
- ・業務の削減・合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策及び取組を進めることが必要

5 心の健康づくり

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であり、不調者の早期発見と早期対応、再発防止のための関係機関等との連携強化が重要

6 ハラスメントの防止

- ・職員が相談しやすい体制整備など、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、強力に取り組むことが必要

7 定年引上げへの対応

- ・高齢期職員が、その能力・経験を有効活用して活躍できる職務・人事管理の検討や、職員が高齢期までを見据えたキャリア形成等をイメージできる取組が必要

8 公務員倫理の徹底

- ・職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を推進することが必要

《参考1》令和4年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 43.5歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,099千円	6,146千円	47千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.16%	0.16%	4.10月	0.15月	6.7万円	1.1%
平成27年	0.21%	0.21%	4.20月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成28年	0.12%	0.12%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.8%
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	1.6万円	0.3%
令和元年	0.06%	0.06%	4.50月	0.05月	1.4万円	0.2%
令和2年	△0.02%	—	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%
令和3年	0.02%	—	4.30月	△0.15月	△5.8万円	△0.9%
令和4年	0.15%	0.15%	4.40月	0.10月	4.7万円	0.8%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの