

令和4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814円（0.23%）を埋めるため、人事院勧告に準じた給料表の引上げ
- ② ボーナスの支給月数の引上げ（0.10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（事務・技術）	県職員給与（行政職）	較差
360,322円	359,508円	814円（0.23%）

(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4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43.0歳で、平均経験年数は20.3年である。

(2) ボーナスの比較

民間の年間支給割合	県職員の年間支給月数	差
4.39月	4.30月	0.09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 給与改定等の内容

(1) 月例給

- ・行政職給料表については、人事院勧告における俸給表に準じて引上げ改定を行う。
- ・行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行う。

◆給与改定額及び改定率（行政職）

現行給与月額	改定後の給与月額	改定額（率）	改定額の内訳
359,508円	360,245円	737円 (0.21%)	給料月額 713円 はね返り分(注) 24円

(注) 給料等の改定に伴い手当額が増減する分

(2) ボーナス

- ・年間支給月数を引上げ 4.30月分 → 4.40月分（勤勉手当を0.10月分引上げ）
- ・来年度以降は6月期及び12月期の勤勉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）	1.05月（現行0.95月）
5年度以降 期末手当	1.20月	1.20月
勤勉手当	1.00月	1.00月

※月例給及びボーナスの改定による平均年間給与影響額等（行政職）

〔勧告前〕5,908千円 〔勧告後〕5,957千円 〔影響額(率)〕49千円（0.82%）

(3) 55歳を超える職員の昇給制度の見直し

55歳を超える職員は、勤務成績が「良好」の場合では昇給しないこととし（現行は2号給の昇給）、「特に良好」の場合には1号給（現行は3号給）、「極めて良好」の場合には2号給以上（現行は4号給以上）の昇給に、それぞれ抑制することとする。

(4) 実施時期

(1)は令和4年4月1日、(2)は令和4年12月1日、(3)は令和5年4月1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

- ・ 民間企業や国家公務員との間で人材獲得が競合する中、本県の行政に携わることの魅力ややりがいについて、積極的に情報発信を行うとともに、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など、より訴求力を高めるための創意工夫が求められる。
- ・ 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。
- ・ 今後の定年延長に伴う定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保する等、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的観点からの定員管理にも努める必要がある。

(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。
- ・ 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、管理職の候補とな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、県民サービスの向上につなげられるよう実施状況を検証するとともに、必要に応じて、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、令和2年4月から、教育職員の「時間外在校等時間」の上限を設けたところであるが、繁忙期においては、上限を超える人数の割合が高い月もあり、業務量及び勤務時間・休憩時間の適切な管理をはじめ、教育職員の心身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

- ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律が改正されたことを踏まえ、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、職員の仕事と家庭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。
- ・ テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方については、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、ストレスチェックの適切な実施と活用等を通じ、心の不調者の発生防止や早期発見・早期対応、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。
- ・ 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

- ・ 定年を段階的に65歳に引き上げるための地方公務員法の一部を改正する法律が昨年6月に可決・成立したところであり、本県においても関係条例を整備するなど、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。
- ・ 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。

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。