

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月3日
大分県人事委員会

〈給与勧告のポイント〉

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

1 月例給の引上げ

初任給及び若年層に重点を置き、給料月額を引上げ

2 期末・勤勉手当の引上げ(0.10月)

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所389のうちから無作為に138の事業所を抽出し、本年4月分の給与等を調査

(1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレス方式により比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)－(B)
352,994円	351,630円	1,364円(0.39%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない(比較対象職員の平均年齢は、42.1歳)

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績(支給割合)と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A)－(B)
4.38月	4.30月	0.08月

3 本年の給与の改定等

(1) 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率(0.16%)を乗じた給料表に改定

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.30月分 → 4.40月分(+0.10月分)

引上げ分は、人事院勧告に準じて勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		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)
令和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

(3) 実施時期

給料表 令和4年4月1日
 期末・勤勉手当 令和4年12月1日

(4) その他(報告)

通勤手当については、任命権者において旅費制度と一体的な見直しが検討されているところであり、長距離通勤者の負担軽減の観点からも、引き続き所要の検討が必要

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例(行政職)

○平均給与月額

現行	改定後	改定額	改定額の内訳
351,630円	352,989円	1,359円 (0.39%)	給料 1,355円(0.39%) はね返し分 4円(0.00%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

○平均年間給与(平均年齢41.3歳)

現行	改定後	改定額
5,646,000円	5,705,000円	59,000円(1.0%)

4 公務運営の改善に関する課題

将来にわたって質の高い行政サービスを提供するためには、採用試験の在り方等を検討し、多様で有為な人材を継続的に確保するとともに、様々な研修等を通じて計画的かつ効果的な育成を行うことが必要

全ての職員が能力を十分に発揮できるよう、引き続き長時間労働の是正や業務の改善・効率化、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革の取組を強力に推進していくことが極めて重要

公務運営の改善に関する課題について、解決に向けた取組を進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代にかなった人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要

(1) 人材の確保・育成

○多様で有為な人材の確保

多様で有為な人材の確保のため、新たに職員採用ポータルサイトを構築して県職員の魅力や採用試験等の情報発信を更に強化するとともに、採用予定者数の確保が

難しくなっている技術系職種等で受験機会の拡大や試験内容の見直しなど採用試験の在り方を検討

障がい者雇用については、これまでの取組を検証し課題等に応じて適宜見直しを行っていくことが重要

○政策県庁を担う人材の育成

職場における職務を通じた研修(OJT)と大分県自治人材育成センター等での研修(Off-JT)に加え、オンライン研修等を適切に組み合わせながら、職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるように職員の能力開発や専門性の向上を図って行くことが必要

データとデジタル技術を県行政に積極的に活用し、行政サービスや制度・組織を変革するDXを推進するための人材育成に積極的に取り組むことが必要

○女性職員の活躍推進

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、あらゆる分野でその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を更に積極的に行うことが必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を適正に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き評価者研修の充実などに取り組んでいくことが必要

男女を問わず育児や介護等の事情を抱えた職員が増加し、育児・介護にかかる休暇・休業の取得、時差通勤、テレワークなど多様で柔軟な働き方が進められている中、能力・実績の評価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、職員として求められる能力や姿勢などに照らして人事評価制度を的確に運用することが必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

○長時間労働の是正

新型コロナウイルス感染症への対応や災害対策等により業務量が増大している中で、働き方改革を一層推進し、長時間労働の是正に向けた実効性のある取組を更に進めることが必要

業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境の実現に向け、強い姿勢を持って取り組むことが重要

年次有給休暇を取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

○学校現場における教職員の負担軽減

教員採用選考試験の受験者数が減少し、教員の確保は厳しい状況にあることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要

学校における働き方改革を後押しするためのマネジメント能力を高める研修の充

実はもとより「県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」に掲げる取組の実施状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐため、業務の精選と効率化を徹底し、業務分担の見直しや適正化等を引き続き行うことが必要

学校における働き方改革を推進するための取組について、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら積極的に取り組み、教職員の負担軽減を図っていくことが必要

○仕事と家庭の両立支援

男女を問わず育児・介護等の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、全ての職場において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進の観点からも必要

○会計年度任用職員の勤務環境の整備

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き国や他の地方公共団体との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが必要

(4) 職員の健康管理

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講じることが必要

特に、新型コロナウイルス感染症対策が長期化する中で、多くの職員が感染症対策業務を行っており、業務集中等により職員の心身の負担が大きくなるおそれがあることから、メンタルヘルス対策など職員の健康管理をこれまで以上に適切に行うことが必要

(5) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントを含めた様々なハラスメントの防止について、ハラスメントが職員の人権に関わる許されない行為であることを認識した上で、引き続き発生の予防、迅速で適切な措置、再発防止のための取組等を進めることが重要

(6) 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

定年の引上げが円滑に行われるよう適切に準備を進めていくとともに、職員のモチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力及び経験を活かすことができるよう、引き続き採用から退職に至るまでの適切な人事管理に取り組むことが重要

(7) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要