

第12 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

地方公務員法の規定に基づき、県議会及び県知事に対し、令和4年10月14日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その概要は、次のとおりである。

- 3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ
 - ① 民間給与との較差（0.18%）、人事院勧告等を踏まえ若年層の給料月額を引上げ
 - ② 民間の支給割合に見合うようボーナスを引上げ（0.10月分）
引上げ分は勤勉手当に配分

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 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 845事業所のうち 179事業所を調査（完了率：90.4%）

① 月例給

職員と民間の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢階層を同じくする者同士を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B）
370,958円	370,302円	656円（0.18%）

- (注) 1 民間給与（A）は、個々の職員に民間水準の給与額を支給とした場合の額
 2 職員給与（B）は、一般行政職員（平均年齢43.5歳、平均経験年数21.6年）の平均給与月額
 3 「一般行政職員」とは、行政職給料表又は事務職給料表の適用を受ける職員（本年度の新規学卒の採用者を除く。）

② ボーナス

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

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A）－（B）
4.40月	4.30月	0.10月

(2) 令和4年の給与改定

① 月例給

民間給与との較差（0.18%）、人事院勧告等を踏まえ、給料表を引上げ改定

ア 行政職給料表

人事院勧告（行政職俸給表（一））に準じて改定

（平均改定率：全体 0.2% [1級 1.6%、2級 1.0%、3級 0.1%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし]）

（改定例）I類（大学卒）の初任給 187,200円 → 190,200円（3,000円引上げ）

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本としつつ、本県の実情を踏まえて改定

② ボーナス

ア 改定内容

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.30月→4.40月）

民間の支給状況、人事院勧告等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分
 （一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	年間
令和4年度 期末手当	1.20月（支給済み）	1.20月（改定なし）	2.40月
勤勉手当	0.95月（支給済み）	1.05月（現行0.95月）	2.00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

イ 実施時期

①の月例給の改定は令和4年4月1日

②のボーナスの改定のうち、令和4年度の改定は令和4年12月1日、令和5年度以降の改定は令和5年4月1日

2 職員の勤務条件等に関する報告

(1) 意欲と能力のある人材の確保

人材獲得競争がし烈になる中、県職員採用試験等の受験者数は減少しており、意欲と能力のある人材確保のため、採用活動の強化及び採用試験の見直しは喫緊の課題

本委員会では、引き続き公務の魅力ややりがいの発信とともに、受験しやすい環境を整備していく

民間企業の採用活動の早期化、国における総合職春試験の実施時期の前倒し等を受け、能力実証の観点に留意しつつ、試験制度の見直しを積極的かつ柔軟に行っていくことが必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理は、組織活力向上のために重要であり、更なる推進のため、公平性や納得性の高い制度の運用や管理監督職のマネジメント能力の向上が求められる

任命権者は、引き続き制度の趣旨を踏まえた効果的な研修の実施や評価の公平性・透明性の確保等の取組を行っていくことが必要

(3) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、仕事と生活の両立支援、人材確保の観点から極めて重要な課題

時間外勤務については上限時間を設定し、上限を超える場合は許可制としているほか、学校現場では時間外在校等時間について上限を定めている

このため、管理監督職は、所属内の業務の平準化等を継続的に推進していくこと、任命権者は、柔軟な人員の配置や必要な人員の確保に努めることが必要。加えて、職員の健康確保に最大限の配慮を行うことを、本委員会としては引き続き求める

(4) 勤務環境の整備

① 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮、ワーク・ライフ・バランスの実現、公務能率の向上に資するもの

引き続き、制度の普及・啓発や利用状況の適切な把握に努め、必要に応じて制度の見直し等を行っていく

② 心の健康づくりの推進

長期の病気休暇の取得や休職をしている職員が一定数おり、職員の心の健康保持のため、今後もメンタルヘルス不調の未然防止に努めることが重要

新型コロナウイルス感染症等の困難業務により、心身への負担が大きくなる職員の増加が強く懸念されることから、管理監督職は、日頃から、職員の心身の状況等を適切に把握することが必要

③ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立支援の推進は、優秀な人材の確保や職員のキャリア形成支援等の観点から重要な課題であり、利用しやすい勤務環境の整備を引き続き進めていくことが重要

特に、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得については、当該休暇・休業の意義を踏まえた上での計画的な取得及び更なる取得率向上に努めることが必要

④ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、職場の活力と機能の低下をもたらすものであることから、引き続きハラスメント防止対策を充実・強化し、有効に機能させることが必要

(5) 定年の引上げ

関係条例の改正等により、本県においても令和5年4月から職員の定年が段階的に65歳に引き上がる予定であるが、高齢層職員の能力及び経験の積極的な活用とともに、組織活力の維持を図ることが重要
本県の実情や国の状況、関係者の意見等を踏まえ、各種の準備を計画的に進めていくことが必要