

2 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

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、令和4年10月11日、議会及び知事に対して、県職員の給与等について報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

令和4年10月11日

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

<本年の給与等に関する報告及び勧告のポイント>

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② ボーナスを年間0.10月分引上げ（勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分）

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断

2 本年の給与の改定

企業規模・事業所規模50人以上の県内民間事業所から無作為抽出した160事業所を調査（完了率91.6%）

<給料表>

- ・職員給与が民間給与を1,085円（0.31%）下回る
 - ※ 県職員と県内民間従業員の4月分の給与を調査し、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比較
- ・人事院勧告の内容に準じ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ改定（行政職：大卒程度に係る初任給を3,000円、高卒程度に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定）

<ボーナス>

期末手当・勤勉手当

- ・民間の支給割合 4.30月
- ・民間の支給割合との均衡を図るため引上げ 4.20月分→4.30月分
- ・勤務実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（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	0.90月（支給済み）	1.00月（現行0.90月）
令和5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

＜実施時期＞

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：令和4年12月1日

【参考】

職員1人当たりの改定後の給与額等〔行政職：平均年齢 41.1歳 経験年数 19.6年〕

平均給与月額 342,034 円 (1,013円 0.30%)

平均給与額(年間) 5,577 千円 (50千円 0.91%)

※1 平均給与月額は、給料月額に扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当等、へき地手当等及び寒冷地手当を加えた額である。

2 平均給与額(年間)は、平均給与月額に年末手当及び勤勉手当を加えた額である。

3 ()内の数値は、令和4年4月1日在職者の給与を基に改定前後の差を算定したものである。

3 初任給基準の見直し

職員の初任給水準は、これまでも県内の民間事業所より一定程度下回る状況で推移していたが、本年の大学卒の初任給の差はさらに拡大。他の都道府県と比較しても低いレベルにある状況。近年、全国的に公務員の人材確保が厳しさを増し、本県の職員採用試験においても受験者の減少傾向が見られる中、初任給は就職先を決定する上で重要な要素の一つであり、民間企業や他の都道府県との人材獲得競争において不利とならないよう、所要の見直しを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進める中で給与制度のアップデートに向け、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、様々な側面から取組を進めていく旨、言及。本委員会においても、人事院の動向等に留意し給与制度の整備を検討

5 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保

若年人口の減少等を背景に人材確保の環境は厳しさを増す中、県職員の仕事の魅力をアピールするため、各種採用イベント開催のほか、大学卒業程度試験の受験年齢を3歳引き上げたところ

人事院は受験者の増加に向けた採用試験の見直しが喫緊の課題であるとし、受験しやすい基礎能力試験の在り方や専門試験を課さない試験区分の新設などの検討を進める旨、言及

本県においても、多様な有為の人材の継続的な確保が重要であり、人材獲得競争が特に激しい技術系職種をはじめ、各試験職種においてより多くの人材に受験されるよう、教養試験の在り方や専門試験を課さない試験区分の新設などを検討

(2) 人材の育成等

- ・ 人事評価制度は、職員の能力発揮、組織全体の活性化等に不可欠であることから、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意し、引き続き適切な運用が必要
- ・ 障害のある職員が能力を十分発揮できるよう、周囲の職員の支援や個々の特性に配慮した職場環境づくりを引き続き推進する必要
- ・ 女性職員がその個性と能力を十分発揮することは、多様化する行政需要に対応し、県全体の行政サービス向上に重要であることから、引き続き女性職員の活躍を推進する取組が必要

6 良好な勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の縮減

- ・ 時間外勤務の要因分析を踏まえた職員の適正配置、災害時等の機動的で柔軟な対応を検討。管理職員のマネジメント強化、デジタル技術活用等により時間外勤務の縮減に取り組む必要
- ・ 学校の教職員の多忙化解消については、「学校における働き方改革プラン」の目標を踏

まえ、教育委員会が学校と一丸となって、学校現場環境の改善に取り組む必要

(2) 仕事と生活の両立支援

働きながら育児や介護がしやすい環境整備推進の中、夫婦交替での育児休業や男性職員の育児休業を取得しやすい職場環境づくりのため、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要

(3) ハラスメントの防止

職員一人ひとりがハラスメントについて理解を深めるとともに、日頃からコミュニケーションを図るなど、ハラスメントのない職場づくりに努める必要

(4) 心の健康づくりの推進

ストレスチェックの活用や相談窓口などの対策とともに、職場環境が大きく変化した職員等に対する上司・同僚の適切な支援など、健康で働きやすい職場環境づくりを一層進める必要

(5) テレワーク等の柔軟な働き方の推進

テレワークや時差出勤、ICT活用による業務効率化は、職員の能力発揮やワーク・ライフ・バランス、健康確保に資するものであり、引き続き柔軟な働き方の推進に取り組む必要

5 定年の引上げ

- ・ 今年度59歳に達する職員に定年の引上げ制度に係る情報提供・意思確認等を着実にを行う必要
- ・ 定年の段階的な引上げに伴い増加する高齢期の職員の人事管理や中長期的視点に立った定員管理などの諸課題についても適切に対応していく必要

3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

令和4年度においては、新たな措置要求はなく、年度末における係属事案はありません。

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和4年度においては、新たな審査請求が1件あり、前年度から繰り越した1件と合わせた2件について処理を行い、年度末における係属事案はありません。