

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11日
長崎県人事委員会

○ 給与勧告のポイント ～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ・ 初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ・ ボーナスを引上げ (0.10月分) 4.30月分 → 4.40月分

<人事委員会勧告制度の基本的考え方>

- ・ 人事委員会報告及び勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。
- ・ 人事委員会は、地方公務員法に基づき、民間企業従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮したうえで、随時、報告及び勧告を実施できる。

I 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人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所388事業所から144事業所を無作為に抽出して、4月分の給与等を調査(調査完了121事業所 完了率84.0%)

(1) 月例給

【公民較差 874円 0.24%】

民間企業従業員と県職員の本年の4月分給与を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較し算出した結果、民間給与が県職員の給与を874円(0.24%)上回っていた。

なお、本年の4月分給与は、民間企業従業員364,010円、県職員363,136円

(2) ボーナス

【民間の支給割合 4.40月分(職員の支給月数 4.30月)】

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間企業従業員の支給実績(支給割合)と県職員の年間支給月数を比較した結果、民間企業従業員の支給実績(支給割合)が0.10月分上回っていた。

2 給与改定の内容

(1) 給料表

行政職給料表は、人事院勧告の内容に準じ、以下のとおり初任給を引き上げ、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も所要の改定
その他の給料表も、行政職給料表との均衡を考慮し引上げ

○初任給(行政職)

大学卒 182,200円 → 185,200円(+3,000円)

短大卒 163,100円 → 167,100円(+4,000円)

高校卒 150,600円 → 154,600円(+4,000円)

(2) ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分 → 4.40月分

引上げ分は、勤勉手当の支給月数に反映

(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)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

(3) 実施時期

令和4年4月1日から実施

ただし、令和4年12月に支給される期末・勤勉手当の支給割合については、令和4年12月1日から、令和5年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、令和5年4月1日から実施

3 勧告どおり改定された場合の1人当たりの改定状況

給与月額 行政職(人員4,204人、平均年齢42.1歳)

現行	改定後	改定額	内訳
358,657円	359,518円	861円 (0.24%)	給料 815円 はね返し分(※) 46円

(※) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

(参考) 年間給与

現行	改定後	改定額
5,871千円	5,921千円	50千円(0.85%)

4 その他

(1) 獣医師に係る初任給調整手当の検討

獣医師の安定的な確保が困難となっており、他の都道府県の動向に留意し、初任給調整手当の引上げについて検討する必要

(2) 給与制度の整備に向けた取組

人事院は、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進める中で、給与制度についても諸課題に対応できるよう、様々な側面から一体的に取組を進めていくことを報告しており、本県においても、国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要

II 職員の人事管理に関する報告

1 人材の確保

(1) 採用試験の見直し

優秀かつ多様な人材の確保に向けて、採用試験の総合的な見直しを更に推進

受験者にとってより受験しやすい試験内容への変更や試験実施時期の早期化など、見直しに関する具体的な施策について検討を推進

(2) 公務の魅力発信等の取組

学生の就職活動の早期化も考慮に入れて、県の仕事の魅力や県政情報をより効果的に発信していく必要

就職先としての公務の魅力を高めるため、勤務環境を整える必要

(3) 障害者の雇用に関する取組

法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員がやりがいを持って安心して働き続けられる支援体制の充実や勤務環境の整備などを進める必要

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 人材の育成

管理職の人材育成意識や職員自らのキャリア形成意識を高め、業務遂行能力やマネジメント能力を有する人材の育成を図るとともに、若年層の職員については、やりがいや成長を実感しながら業務に取り組むことができるよう、各種研修を充実させていく必要

デジタル改革を加速的に進めるために必要な人材を育成していく必要

引き続き、意欲と能力のある女性職員の育成・登用を一層進めていく必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

透明性・納得性・客観性が確保された人事評価制度として運用に努め、評価結果を任用、給与等に適切に反映しながら、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現による職員の意欲の向上や、業務の効率化による生産性向上等の観点から、多様で柔軟な働き方を推進していくことが重要

テレワーク等の効果的な活用等をより一層進めるとともに、多様で柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等のあり方について検討を深めていく必要

(2) 長時間労働の是正

業務の合理化・効率化をこれまで以上に推進するとともに、各職場における管理職員等によるマネジメントをより強化していく必要

時間外勤務命令の必要性を十分検討するとともに、勤務時間の適正な把握や管理に努め、業務の平準化や長時間労働の要因に応じた時間外勤務縮減の取組などを更に進める必要

引き続き、県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間を適正に把握、管理するとともに、業務改善等により教職員の一層の負担軽減を図るなどの学校における働き方改革を推進する必要

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

不妊治療のための休暇や育児休業の取得回数制限緩和等の制度が職員に広く活用されるよう周知に努めるとともに、引き続き、両立支援のための休暇・休業を取得しやすい環境づくりや意識啓発を推進していくことが重要

(4) 職員の健康管理

職員が能力を十分に発揮し組織を活力あるものとするためにも、心身の健康管理施策をより一層推進していくことが重要

引き続き、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応につながる取組を実施していくとともに、退職した職員の円滑な職場復帰のための支援等を総合的に実施していく必要

(5) ハラスメント防止対策

管理職員をはじめ全ての職員の意識啓発と知識の向上を図り、良好な職場環境づくりを推進する必要