

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月8日
宮崎県人事委員会

第1 給与に関する報告及び勧告について

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給は改定なし、特別給は引下げ(△0.10月分)

1 月例給

* 民間給与との較差(229円、0.07%)が小さく、人事院も同様に改定を見送っていることから月例給の改定はなし

2 特別給

* 民間の支給割合(4.34月分)との均衡を図るため、0.10月分引下げ、人事院勧告や民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数を引下げ

1 民間給与の調査

調査(職種別民間給与実態調査)は、人事院と共同して企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所317事業所中、138事業所を対象に実施し、131事業所の調査が完了した。

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間従業員と職員(行政職給料表適用職員)の4月分の給与について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士を比較した結果、職員給与が民間給与を229円(0.07%)下回っている。

民間(A)	職員(B)	較差(A-B)	(参考)人事院
350,132円	349,903円	229円 (0.07%)	△19円 (0.00%)

※民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。
(対象職員の平均年齢 42.6歳、経験年数 19.2年)

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と現在の職員の支給月数を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給割合を0.11月分上回っている。

民間(A)	職員(B)	較差(A-B)	(参考)人事院
4.34月	4.45月	△0.11月	△0.13月

3 給与改定の内容と考え方

(1) 給与改定の考え方

均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）に基づき、民間給与との較差並びに国家公務員及び他の都道府県職員の給与等を考慮し、次のとおり改定すること。

(2) 本年の給与改定

ア 月例給

職員給与と民間給与の較差（229円、0.07%）が小さく、また、人事院も概ね同様の状況にあり、改定を見送っていることから、月例給の改定は行わないこと。

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分引下げ（4.45月分→4.35月分）、支給月数の引下げ分は、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこと。

（一般の職員の場合の支給月数）

区分	6月期	12月期
R3年度 期末手当 勤勉手当	1.30月（支給済み） 0.925月（支給済み）	1.20月（0.10月引下げ） 0.925月（改定なし）
R4年度 期末手当 勤勉手当	1.25月（0.05月引下げ） 0.925月（改定なし）	1.25月（0.05月引下げ） 0.925月（改定なし）

(3) 実施時期

令和3年12月期の特別給の支給月数の改定については、令和3年12月1日から、令和4年以降の特別給の支給月数の改定については、令和4年4月1日から実施

4 その他

長距離通勤する職員の中には心身の負担に加え、相当の経済的負担が生じるケースも見られること等から、任命権者においては、本県の交通事情や職員の状況等を踏まえ、通勤手当の在り方について総合的に検討していく必要がある。

<参考> 勧告どおり改定された場合の職員（行政職）の平均年間給与
（平均年齢 41.9歳、経験年数 18.5年）

現 行	改 定 後	増減額（増減率）
5,652,000円	5,617,000円	△35,000円(△0.62%)

※本年度の新規採用者を含む。

第2 公務運営の改善に関する報告について

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

大学卒業程度採用試験において、多くの民間企業で採用されている試験を導入し、早期に合格発表を行うことで受験者の確保を図ったところであるが、特に技術系職種については、依然として厳しい状況が続いているため、不断の試験制度の見直しを行うとともに、啓発・広報活動の一層の充実・強化を図っていく必要がある。

また、公務職場全体の魅力向上を図る観点から、給与を含め勤務条件の在り方について、検討していく必要がある。

(2) 人材の育成

人材の育成については、複雑・多様化する行政ニーズに的確に対応し、効率的な行政運営を進めていくため、継続的かつ計画的に推進していく必要がある。

人事評価制度については、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組んでいく必要がある。また、政府において、制度の改善に向けた検討が行われているところであり、その動向等を注視していく必要がある。

2 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進に向けて、女性の登用に係る目標への着実な推進やライフステージに応じたキャリア形成のための支援を行うなど、今後とも積極的に取り組んでいく必要がある。

3 障がい者雇用の推進

障がい者雇用の持続的な推進に向けて、法の趣旨に沿った適切な採用選考を行うとともに、障がいの内容や程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進めていく必要がある。

4 働き方改革と勤務環境の整備

限られた人員等の中で、効率的でより質の高い行政サービスを提供していくためには、職員が心身ともに健康で、意欲をもって働けるように取組を進めることが重要である。

このため、今後とも働き方改革の意識を高め、職員が心身ともに健康に働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

(1) 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の事前命令の徹底や業務の的確な進行管理等、マネジメントの強化を図り、組織全体として業務量の削減や合理化・平準化に取り組む必要がある。

当委員会も、任命権者の取組を注視し、必要に応じ所属へのヒアリング等による実態の把握を行う。

イ 教員の業務負担の軽減

各学校においては、適切な出退勤管理により、客観的な在校等時間を把握し、業務改善につなげることが重要であり、さらに、学校全体で働き方等についての意識改革を進め、保護者等の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減を確実に進めていく必要がある。

ウ 年次休暇等の取得促進

休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、その要因を分析し有効な対策を講じることや各所属において管理監督者が率先して休暇を取得すること等により各種休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

② 個々の事情に応じた働き方の実現

ア 仕事と家庭の両立支援

仕事と妊娠・出産・育児等の両立支援のため、国等の動きを踏まえて、不妊治療のための休暇の新設等、各種支援制度の導入を検討する必要がある。また、管理監督者をはじめ職場全体で、子育てや介護に対する理解を促進し、業務のサポート体制を確立することが求められる。

イ 柔軟な働き方の推進

時差出勤の実施やサテライトオフィスの設置等の取組のほか、在宅勤務トライアルを実施しているところであるが、テレワーク実施にあたっての諸課題を分析・検証し、テレワークの本格導入に向けて環境を整備していくことが必要である。

ウ デジタル技術の活用等による業務効率化の推進

デジタル技術の活用等により、徹底して業務の見直しや効率化に取り組み、全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることのできる職場環境を整備する必要がある。

③ 心身の健康づくり

今後とも、心身の不調が顕在化していないケースも含め、全ての職員の心身の健康を保持・増進するために、心身不調の早期発見を始めとする健康管理を徹底する必要がある。

さらには、職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりに積極的に取り組む必要がある。

④ ハラスメント防止対策

ハラスメントが人権に関わる許されない行為であり、心身や職場環境に支障を及ぼすことを強く認識した上で、相談しやすい環境を整備するとともに、管理監督者等が職員からの相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、有効な取組を推進する必要がある。

5 定年の引上げ等による高齢層職員の能力及び経験の活用

地方公務員の定年は、令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられることとなったが、この段階的な引上げが円滑に実施されるとともに、本県の実情を踏まえた制度設計が図られるよう所要の準備を着実に進めていく必要がある。

また、定年の引上げにより、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が進行すると見込まれることから、職員の士気の向上や組織活力の維持のためには、中長期的な視点に立った計画的な人材育成や若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

6 会計年度任用職員制度の適正な運用

会計年度任用職員制度については、今後とも、適正な任用や勤務条件の確保など適切な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

7 信頼の確保

① 公務員の倫理

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いているため、各任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていく必要がある。

② 危機事象への対応

大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症など、様々な危機事象が顕著化している中で、職員は安定した業務継続に努めているが、職員が極度に疲弊するケースも散見され、マンパワーに頼る危機事象対応の在り方について、一考すべき点も見られる。業務を安定的に継続していくため、これまでの対応状況を検証しながら適時適切に対策を講じていく必要がある。