

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和4年10月

秋田県人事委員会



秋田県議会議長 柴田正敏様

秋田県知事 佐竹敬久様

秋田県人事委員会委員長 柴田一宏

職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、職員（一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与等について、その実態及び地方公務員法第24条第2項に規定する職員の給与決定の諸条件（生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情）等を調査し、検討を行ってきたが、その結果は次のとおりである。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものである。

本委員会は、職員の給与の水準を民間給与の水準と均衡させることを基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮し、社会経済情勢全般の動向等を踏まえながら勧告を行ってきている。これは、職員も勤労者であり、その給与は適正な水準を確保する必要がある中において、民間とは異なり、市場原理による給与決定が困難であること等から、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して定めることが合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解と納得が得られる方法であると考えられることによるものである。

2 職員の給与

職員の総数は12,978人で、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、海事職、教育職、研究職及び医療職の6種13給料表の適用を受けている。

本委員会が実施した「令和4年職員給与実態調査」に基づき、本年4月における平均給与月額を算定すると、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用者3,654人については、給料月額327,405円、給料の調整額269円、扶養手当9,119円、管理職手当10,786円、地域手当609円、住居手当5,441円、その他の手当5,991円、計359,620円となっている。また、その年齢は平均42.2歳、男女別構成は男性72.7%、女性27.3%、学歴別構成は大学卒49.9%、短大卒6.0%、高校卒44.1%となっている。

教員、警察官、医師等を含めた職員全体については、給料月額353,496円、給料の調整額1,145円、教職調整額6,974円、扶養手当8,721円、管理職手当6,319円、地域手当274円、住居手当4,915円、その他の手当9,813円、計391,657円となっている。

（参考資料 第1表～第14表）

3 民間給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の328の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した112の事業所について「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったほか、各企業における給与改定の状況、特別給の支給状況等について調査を行った。

なお、昨年、一昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て91.9%となっており、例年並みの高い完了率となっている。

この調査による、県内の民間事業所における給与改定等の状況の主なものは次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は27.3%（昨年24.0%）、ベースアップを中止した事業所が10.2%（同11.7%）、ベースダウンを実施した事業所が0.0%（同0.0%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は82.1%（同75.9%）、定期昇給を停止した事業所の割合は1.4%（同0.0%）となっている。

（参考資料 第16表、第17表）

(2) 初任給改定の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で13.6%（昨年22.1%）、高校卒で24.2%（同17.2%）となっている。そのうち初任給を引き上げた事業所の割合は、大学卒で48.5%（同47.7%）、高校卒で38.0%（同20.6%）、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で51.5%（同52.3%）、高校卒で62.0%（同79.4%）となっている。また、昨年と同様、初任給を引き下げた事業所はなかった。

（参考資料 第18表）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

月例給については、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者の相互の給与を比較した。

その結果、職員の給与が360,537円、民間給与が361,163円となっており、職員の給

与が民間給与を1人当たり平均626円(0.17%)下回っていた。

(参考資料 第28表)

(2) 特別給

特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数4.20月に対し、職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、下半期(昨年8月から本年1月まで)においては所定内給与月額1.92月分、上半期(本年2月から7月まで)においては同2.37月分、年間で4.29月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当が民間の特別給を0.09月分下回っていた。

(参考資料 第23表)

5 職員の給与と国家公務員の給与との比較

(1) ラスパイレス指数

令和3年4月1日現在における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給額と、これに相当する行政職給料表の適用を受ける職員の給料額をラスパイレス方式により算出した指数は、国家公務員を100とした場合、職員は100.2となっている。

(2) 平均給与月額

本年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、国家公務員が405,049円、職員が359,620円となっている。

6 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局の調査における令和4年4月の秋田市の消費者物価指数は、103.2と昨年同月と比較して3.7%の上昇となっている。

(参考資料 第31表)

(2) 標準生計費

本委員会が同局の家計調査を基礎に算定した令和4年4月における秋田市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ132,655円、144,714円及び156,762円となっている。

(参考資料 第30表)

7 人事院勧告等の概要

人事院は本年8月8日、給与の改定等に関する勧告を行ったが、その概要は参考資料のとおりである。

月例給については、民間給与との較差（0.23%）の程度を踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号俸に重きを置き、俸給を引き上げることとした。

また、特別給についても、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、0.10月分引き上げることとした。

8 本委員会の見解

(1) 給与の改定

職員の給与の実態、民間給与の実態及び国家公務員の給与決定に関する人事院勧告等給与決定に関する諸条件は、以上述べたとおりである。これらを地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、総合的に勘案した結果、職員の給与については、次のとおりとすることが適当と判断する。

① 給与改定の考え方

これまで給与改定に当たっては、地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与の水準との整合性の確保及び生計費の実情を考慮して判断してきている。

本年もこの考え方を基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与の水準に適切に反映させることにより、県民の理解と納得を得る必要があると考える。

② 改定の内容

ア 給料表

本年4月時点における職員の月例給は、前記のとおり、県内の民間給与を626円（0.17%）下回っていることから、改定に当たっては、令和元年の人事院勧告の俸給表に一定の率を乗じた水準の給料月額にすることにより、この較差を解消することとする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数が4.20月であり、県内の民間の年間支給割合4.29月を下回っていることから、期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げ、4.30月とすることとする。その際、支給月数の引上げ分は、国の期末手当・勤勉手当の支給割合を考慮した上で配分することとする。

再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記職員との均衡を考慮して改定することとする。

(2) 給与に関するその他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等については、社会情勢の変化や技術の進歩に伴って改定する必要があることから、任命権者の協力を得て、定期的に支給対象職員の業務実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行っており、昨年度から本年度にかけて、月額支給の特殊勤務手当を中心に調査を行っているところである。

これらの調査を踏まえ、業務の困難性・特殊性の度合いや支給内容が他の手当等と比較し均衡を欠くものについては、業務内容や支給水準等を再評価し、所要の見直しを行うこととする。

(3) 人材の確保、育成等

① 人材の確保

本県が抱える諸課題を迅速かつ的確に捉え、より質の高い行政サービスを提供していくためには、全体の奉仕者としてこうした課題に柔軟に対応できる多様な人材を確保することが重要である。

しかしながら、近年、少子化に伴う若年人口の減少、進学等による県外流出、民間企業等の高い採用意欲などを背景に、職員採用試験の受験者は減少傾向にある。昨年度の大学卒業程度試験の受験者数を10年前と比較すると約3割減少しており、とりわけ「林学」など技術職の一部においては受験者数が採用予定人員を下回るという事態が生じている。さらに、大学及び短大卒業程度試験合格者の約2割、高校卒業程度試験合格者の約4割が国や他の自治体への就職等を理由に採用を辞退するなど、必要な人材の確保が困難な状況にある。

このため、本委員会は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が続く中、県職員の仕事や職場の雰囲気伝えるため、新たに技術職向けと女性向けにオンライン座談会を開催したほか、若手技術職員の1日を紹介する動画を作成し、インターネット上で公開するなど、採用困難な技術系職種の人材確保や女性の採用の拡大に向け、PR・周知活動の強化に取り組んだところである。

本年度の県職員採用試験の受験者数は、大学卒業程度試験及び高校卒業程度試験のいずれも前年度を下回っており、依然として受験者の減少傾向に歯止めのかからない状態が続いている。本委員会としては、任命権者と連携し、引き続き、県職員の仕事内容やその魅力等の発信を積極的に展開するとともに、他県や民間より低水準にある初任給基準の改善に努めていく。また、試験日程や試験区分など、今後の

採用の在り方や時代に即した試験方法について検討を重ねながら、県行政の将来を担う人材の確保を図っていくこととする。

任命権者においては、優秀な人材から働く場として選ばれるよう、高い意欲とやりがいをもって生き生きと働き続けられる魅力ある職場環境の整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

また、障害者の雇用については、令和2年度から、本人の希望や障害に対する配慮を踏まえた選考を行っており、今後も均等な雇用の機会と必要な人材の確保に努めていくこととする。なお、任命権者においては、引き続き、障害者活躍推進計画等に基づき、障害者の雇用を着実に推進するほか、今後、更に障害を有する職員が増えていくことも見据えながら、障害の特性に応じて、その能力を十分に発揮し、長く活躍できるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。

② 人材の育成

人口減少が加速している中で、公務の役割はこれまでに比べ大きく変化しつつあり、限られた人材で行政サービスの質を落とすことなく、今後発生する新たな行政ニーズに対応していくためには、職員個々の資質や能力の向上が不可欠である。

任命権者においては、人材育成の基本方針等に基づき、職場内での業務を通じた育成（OJT）、役職段階等に応じた研修、職員自ら応募して受講する能力開発研修などの実施に加え、計画的なジョブローテーションや、人事評価結果を人材育成と連携させてより効果を高める取組を行っている。

今後も、次代の県政を担う若手・中堅職員が新たな行政課題に適切に対応できるよう、研修メニューの充実や、キャリアプランを考える機会の提供を行うとともに、デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進や多様性への理解促進など、社会情勢の変化を的確に把握し、業務に活用できる人材を育成することが重要である。

③ 女性職員の活躍の推進

今後、本県の様々な行政課題の解決を図るに当たっては、女性の持つ能力や感性を政策等に生かすことが重要であり、本県では、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の登用の拡大等に向けて取り組んでいるところである。

本県では、第5次秋田県男女共同参画推進計画において、県職員の管理職（本庁課長級以上）に占める女性の割合を、令和7年度までに15%に引き上げるという目標を掲げているが、管理職として活躍する女性職員を増やしていくためには、早期の段階から職員自身にキャリア形成を考えさせながら、必要な能力等の形成に取り

組むとともに、管理職をはじめ職場全体の男女共同参画意識の醸成に一層努めることが必要である。

任命権者においては、多様な職務への従事や、女性職員キャリアデザイン研修及び管理職に対する女性職員登用への意識改革に係る研修等の充実、さらには管理監督職員への登用等により計画的に人材育成を図るとともに、男女を問わない多様で柔軟な働き方の拡大や定着等も併せ、女性職員の活躍を今後も一層推進していく必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

本県では、任命権者ごとに人事評価制度を導入しており、業務目標の設定や上司と部下との面談等を通じて、組織目標の達成はもとより、効率的な組織活動や効果的な人材の育成等を図っているところである。

人事評価制度は、職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用、給与等に適切に反映させることで、職員の意欲や士気を高め、組織の活力を向上させることが期待できることから、地方公務員法の趣旨に則り、高い能力・実績のある人材の登用や処遇への適切な反映がなされるよう、必要に応じて制度の改善を行うなど人事管理の基礎として十分に活用されるよう更に取り組んでいくほか、役職段階に応じて求められる能力等を備えた人材の育成に一層生かしていく必要がある。

また、今後の評価においては、客観性や公平性の確保に引き続き努めていくとともに、職員の希望するキャリアプランを踏まえ、評価結果等に基づく育成方針を共有した上で、管理監督職員が成長機会を積極的に付与するなど、職員が自らのキャリアを自律的に考え、能力の向上を図っていけるよう支援する必要がある。

(5) 勤務環境の整備等

① 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの推進のため不可欠であるだけでなく、人材の確保や魅力ある職場づくりにも深く関わる重要な課題であり、その実現が強く求められていることから、本委員会は縮減に取り組んでいく必要性を毎年の報告で指摘してきている。

人事委員会規則では、時間外勤務等命令を行うことができる上限を、原則、1か月について45時間、1年について360時間などと設定しており、任命権者においては、これらの基準に基づいた勤務時間管理がなされているところである。また、本県では、これまで時間外勤務等の縮減に向けて、「ノー残業デー」の徹底、「朝コミ」・「夕（ゆう）コミ」の活用等に取り組んできたが、令和3年度は、職員1人当た

りの上限を超える時間外勤務等を行った職員数が増加している。これは、新型コロナウイルス感染症対応などの業務に従事する職員の時間外勤務等が長時間に及ぶ状況が依然として続いていることが主な原因と思われる。

任命権者及び管理監督職員においては、特に恒常的に時間外勤務等が発生する場合において、その要因を整理・分析の上、例えば業務の進め方・手法の見直しや部局を超えた応援体制を構築するなど適切な対策の検討、実施が求められる。また、管理監督職員は、部下職員が担当する業務の量やその困難度、業務の進捗状況及び勤務時間等の適正な把握・管理や健康管理への配慮などを徹底するなど、マネジメントの強化を更に進める必要がある。

また、年次休暇の取得については全体として増加傾向にあり、中でも知事部局及び各種委員会等では、特定事業主行動計画における職員1人当たりの年間取得日数の令和7年度目標値である12日を令和3年度に達成しているところである。

一方、本委員会が、公営企業を除く全任命権者の職員約9,100人を対象に行った勤務条件等に関する調査によれば、令和3年の年間取得日数が、民間労働法制において確実な取得が必要とされる5日に満たない職員が841人と全体の9.3%となっている。

そのため、任命権者においては、引き続き、休暇の計画的な取得の促進を図るとともに、職員不在時にその業務をカバーし合う体制の構築など年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

教職員の長時間労働の改善については、県教育委員会において、昨年2月に定めた多忙化防止計画に基づき、令和5年度までに全教職員の時間外在校等時間を月45時間以内、1年間で360時間以内とする目標値を掲げ、目標を達成するための4つの重点項目に基づく具体的な取組を設定し、縮減に向けた方策を進めているところである。教職員の長時間労働の改善は、質の高い授業や児童生徒一人ひとりに応じた指導を行う上で極めて重要であり、優秀な教職員の確保にも資するものであることから、任命権者は、今後、上記計画の成果や課題を収集・分析し、評価を行いながら、目標達成に向けて教職員の在校等時間の縮減に向けた取組を一層進めていく必要がある。

② 柔軟な働き方などに対応した勤務時間制度の検討

新型コロナウイルス感染症拡大等を契機として、民間・公務を問わず柔軟な働き方に対するニーズが高まっていることを受け、本年8月8日の人事院による公務員人事管理に関する報告において、原則、全ての国家公務員に適用しているフレックスタイム制について、各府省が業務の実情に応じて部署ごとに最適な設定を可能と

する制度の柔軟化等の早期実施と、テレワークの方策その他柔軟な働き方に対応した勤務時間制度について引き続き検討していく旨の言及がなされた。

こうした国の情勢等を踏まえ、任命権者においては、各所属におけるニーズの有無や情報セキュリティ等の技術的課題、職員のサービス管理等の人事的課題などを総合的に勘案し、他都道府県の動向も注視しながら、それぞれの実情に即した柔軟な働き方を可能とする勤務時間制度について、導入の是非も含め検討を進め、職員が働きやすい環境を整備していく必要がある。

③ 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援の推進は、育児や介護などの事情を有する全ての職員が能力を十分に発揮しながら安心して働き続けることのできる環境を整備するものであり、ひいては、職員の健康保持や多様な人材の確保にもつながることから、その重要性はますます高まっている。

本県では、育児休業や介護休暇等に係る制度を整備するとともに、女性職員の活躍や職員の子育て支援を推進するため、任命権者ごとに定めた特定事業主行動計画等に基づき両立支援に向けた環境づくりに取り組んでいるところである。

特に、男性職員の育児参加に関しては、育児休業取得率、配偶者出産休暇や配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得率について数値目標を掲げ、その達成に向け取組を進めており、令和3年度の知事部局や各種委員会等における男性職員の育児休業取得率は66.7%、配偶者出産休暇や配偶者の出産に係る子の養育休暇の合計取得率は85.5%となったほか、県教育委員会及び県警察も前年度より改善したところであるが、取得日数は全体としてばらつきがみられ、2週間に満たない職員が6割弱を占めている状況にある。

任命権者においては、地方公務員の育児休業等に関する法律等の改正により、この10月から育児休業の取得回数制限が緩和されたことなどを踏まえ、新たな制度の周知に努めるとともに、職員が各種制度を利用しやすい環境の整備に向け課題等を洗い出した上で、男性職員による育児参加とともに女性職員の活躍の更なる促進に向け、これまで以上に実効性のある取組を進めていく必要がある。

④ 心身の健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で職務に従事できることは、自己の能力を十分に発揮し、さらには多様な県民のニーズに応え、質の高い行政サービスを提供していく観点からも重要である。

任命権者においては、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全所属を対象

として実施しているほか、研修の実施や相談窓口の開設など、職員のメンタルヘルス対策として様々な取組を行っている。しかしながら、病気休職者のうちその原因が心の健康の問題である者の割合は、7割前後で推移し高止まりの状況にあることから、任命権者においては、ストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の強化を図るとともに、労働時間の的確な把握を行い、その上で管理監督職員も含めた長時間勤務を行った職員に対しては、産業医による面接指導を徹底することが求められる。

また、心身の不調の早期発見、病気休暇・病気休職から職場復帰する職員に対するきめ細かな支援など、職員の健康管理についての取組は、引き続き継続していく必要がある。

更に、定年引上げにより、今後は60歳以降も働く職員（以下「高齢層職員」という。）の増加が見込まれることから、例えば、パソコン作業における視認性の向上や室内照度の確保等の執務環境の改善を図ることにより職場の安全衛生を確保するなど、高齢層職員も含めた全ての職員が健康で働きやすい職場環境の実現を進める必要がある。

⑤ ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護等に関するハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ心身の健康を害するとともに、職場の運営にも支障を来すため、その防止は重要な課題である。

任命権者においては、令和2年にハラスメントの防止に関する指針及び相談対応のマニュアルを作成し、各部局・各所属へのハラスメント相談員の配置など必要な体制の拡充を図っており、同指針等においては、所属長・管理監督職員の責務として、ハラスメントの防止や問題が生じた場合に迅速かつ適切に対処することが明記されている。

令和3年4月に厚生労働省が公表した職場のハラスメントに関する実態調査によれば、該当する職場の特徴として多かった回答は「上司と部下のコミュニケーションが少ない又はない」であったことから、ハラスメント防止には、体制の整備に加え、風通しの良い職場環境や良好なコミュニケーションの確保が不可欠である。

所属長・管理監督職員は、職員が職務に専念できる良好な職場環境を確保する責任があることを十分自覚し、ハラスメントを未然に防止するため、日常的に部下職員とコミュニケーションをとり信頼関係を構築する必要がある。

加えて、全ての職員が等しく活用できる相談・情報共有の機会を確保し、ハラスメントを防止するためにも、各所属等に配置されているハラスメント相談員の周知

を強化するとともに、所属への相談が困難な職員に向けて、任命権者の人事主管課に設置されている苦情相談窓口や本委員会の職員相談員が行う助言、指導等の措置についても広く啓発し、ハラスメントのない良好な職場環境づくりを一層推進していく必要がある。

(6) 定年引上げに伴う新たな組織運営の在り方

地方公務員法の改正により、令和5年4月から、地方公務員の定年が60歳から65歳まで段階的に引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制、暫定再任用制度が導入される。

これにより、職員は、様々な勤務形態の中から自ら働き方を選択して、65歳まで働き続けることが可能になるが、職員構成上、これまで以上にウエイトが高まる高齢層職員の活躍は、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高いサービスを提供するためには不可欠であり、多様な分野においてその一翼を担ってもらう必要がある。

このため任命権者は、若手職員から高齢層職員に至る全ての職員の意欲と能力を引き出し、組織全体のパフォーマンスを最大限発揮できるよう、以下のような取組を進める必要がある。

① 年齢60年に達する前の職員に対する情報提供と勤務意思の確認等の実施

任命権者は、職員が60歳に達する年度の前年度の適切な時期に、当該職員に対し、60歳以後の任用、給与、退職手当などの情報の提供を行い、当該職員の60歳以後の勤務の意思を確認することとなるが、この勤務の意思の確認にあたっては、職員自らが今後どのような形での働き方を望むかについて考慮するための十分な時間を与えること。

また、任命権者は、引き続き職員として勤務する意思を示した職員が、組織が期待する役割を理解し、職務に対するモチベーションを持続できるよう、最新の専門知識・技術や各種システム等の研修など業務担当者の学び直しのための機会の確保について検討すること。

② 若手職員の育成と知識等の継承

高齢層職員は、長年培った知識、専門的な技術、経験を有することから、その活躍できる場を提供するに当たっては、即戦力の業務担当者として活躍できる所属のほか、その有する知識等の継承により若手職員の能力向上が期待される所属への配置も検討すること。

特に、管理監督職経験のある高齢層職員については、当該経験を踏まえた業務改

善等の課題について実践させるほか、そのマネジメント能力を引き出し、若手管理監督職員の育成につなげること。

③ 非常時、緊急時の突発的・危機的状況への柔軟な対応

新型コロナウイルス感染症や災害など緊急事態等への対応業務は、今後も生ずる可能性がある。これらの業務は、突発的な事案を限られた時間内で判断し処理する必要があるため、平時の定員の下では対応が難しく負担が集中した職員の疲弊が懸念される。

これらの業務について、課題の解決とともに職員の負担軽減を図るため、本人の希望等に十分配慮した上で、高齢層職員の有する豊かな知識等を発揮できる柔軟な人事配置等を検討すること。

9 勧告の要請

最近の県内経済は、新型コロナウイルス感染症の影響から、個人消費は緩やかに持ち直しているものの、サービス業は宿泊業で弱めの動きが続いており、製造業は全体として堅調な動きが続いている。

本年の勧告は、職種別民間給与実態調査により把握した民間企業の月例給及び賞与等の支給状況を踏まえ、職員の月例給及び期末手当・勤勉手当の支給割合を引き上げることとしたところである。

本委員会の勧告は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的とし、社会経済情勢に適応した勤務条件を確保する機能を有するものとして、職員の給与等の決定方式として定着している。

職員においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中においても、行政サービスを安定的に提供し、県民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励しているところであるが、公務員の給与水準が、民間企業とその従業員の日々のたゆまぬ努力によって生み出された利益により維持・向上させている月例給や賞与の水準に準拠しているものであることを改めて認識し、引き続き、県民の期待と信頼に応えるよう、その職責を果たすとともに、効率的な公務の運営と行政サービスの向上に努める必要がある。

本勧告の内容が情勢適応の原則に基づき地域の民間給与に準拠して行われたものであることや、勧告制度が行政運営の安定等に果たしている役割に鑑み、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。

給与勧告の骨子**I 給与勧告制度の基本的考え方**

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定**1 民間給与との比較**

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査 (完了率 83.2%)

<月例給> 公務と民間の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、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 921 円 (0.23%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049 円、平均年齢 42.7 歳〕

〔改定の内訳：俸給 818 円 はね返し分(注)103 円〕 (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月 [公務の支給月数 4.30月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を 3,000 円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を 4,000 円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3% [1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

<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

民間の支給状況等を踏まえ、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。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(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(改正なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95)
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

[実施時期]

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

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、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から3までの三つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有

であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

勸 告

本委員会は、職員の給与について、次の措置を講ずるよう勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 勤勉手当について

① 令和4年12月期の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分とすること。再任用職員については、0.500月分とすること。

イ 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.225月分とすること。再任用職員については、0.600月分とすること。

② 令和5年6月期以降の支給割合

ア 特定幹部職員以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.975月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.475月分とすること。

イ 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.175月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.575月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

① 令和4年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

② 令和5年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

① 令和4年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

② 令和5年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、令和4年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)の①、2の(2)の①及び3の(2)の①については令和4年12月1日から、1の(2)の②、2の(2)の②及び3の(2)の②については令和5年4月1日から実施すること。