

## 9 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（令和4年）

### 第1 基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの
- ・ 本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

### 第2 職員の給与

#### 1 民間給与の調査

企業規模・事業所規模50人以上の県内188民間事業所を抽出し、従業員5,679人の給与月額等を調査（完了率 85.1%）

#### 2 職員給与と民間給与の比較

##### (1) 月例給

職員と民間従業員の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

民間従業員の給与 A	職員の給与 B	較 差 C=A-B (C/B×100)
375,214円	374,380円	834円 (0.22%)

##### (2) 特別給（ボーナス）

民間において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

民間支給割合 A	職員支給月数 B	較 差 A-B
4.42月分	4.30月分	0.12月分

#### 3 給与改定の内容

##### (1) 月例給

人事院が勧告した俸給表（若年層の引上げを基本に改定）に準じることを基本としつつ、本県における民間給与水準を重視し、一律の水準調整を行うことにより給料月額を引上げ改定

##### (2) 期末手当・勤勉手当

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.10月分引上げ  
4.30月分→4.40月分（引上げ分については、勤勉手当に反映）

#### 4 実施時期

令和4年4月1日から実施。ただし、令和4年度の期末手当及び勤勉手当は令和4年12月1日から、令和5年度以降の期末手当及び勤勉手当は令和5年4月1日から実施

#### 5 55歳を超える職員の昇給制度の見直し

定年引上げの実施及び国や他の都道府県との均衡を踏まえ、55歳を超える職員（医師等は57歳を超える職員）について、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は1号俸昇給）、勤務成績が特に良好な場合は1号俸以上（現行は2号俸以上）の昇給に抑制する。（令和5年4月1日から実施）

### 第3 人事管理に関する課題

#### 1 人材の確保・育成・活用

- ・ 人口減少が進む中、多様化・複雑化する行政課題に対応し、質の高い県民サービスを継続的に提供していくため、職員の年齢構成の適正化を考慮しながら、将来を見据えて計画的に職員を採用していくことが必要
- ・ 今後も採用試験の区分、内容及び実施方法等、試験制度の見直しなどを行い、有為で多様な人材を確保。県職員の仕事の魅力を発信する広報活動にも積極的に取り組むことが必要
- ・ 人材確保にあたっては、均衡の原則に基づいた適切な給与水準の改善も必要。現在近隣県と比較して低い水準にあるへき地手当等の支給率について、近隣県との均衡を考慮して検討することが必要
- ・ 定年引上げ期間中においても、毎年一定の採用を継続することが必要。ただし、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理を行うことが必要。また、仕事と生活の両立支援の面から休業者数も採用計画に織り込むことが望まれる
- ・ 執務や研修、自己研鑽を通じて、職員の能力を最大限に伸ばしていくことが必要。管理監督職員による機会の付与等の他、職員自身も目標をもって主体的に能力向上に取り組むよう、自分のキャリアの方向性や有用なスキル・経験等を日ごろから意識することが必要
- ・ 女性活躍推進について、多様な成長機会の付与により人材育成を図りながら能力に応じた登用を進めるとともに、全ての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねられる職場環境づくりに一層取り組むことが重要
- ・ 障がい者の採用については、障がい者雇用率のみにとらわれることなく採用を進めるとともに、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮されるよう、合理的配慮により職場への定着や活躍の場の拡大に努めることが必要

#### 2 良好な勤務環境の整備等

##### (1) 長時間労働の是正

- ・ 職員の時間外勤務時間は近年増加傾向にあり、より一層縮減に向けた取組を図ることが必要。時間外勤務の縮減にあたっては、職員の勤務時間的確な把握・管理が重要
- ・ 管理監督職員が適切にマネジメントを行うとともに、業務の削減、合理化に取り組み、それでもなお恒常的に長時間勤務が生じる場合には、業務量に応じた適正な人員配置に努めることが必要
- ・ 公務運営の必要上、やむを得ず特例業務等を命ずる場合であっても、可能な限り時間外勤務を縮減し、過重労働を防止することが重要。長時間勤務を行った職員の健康を確保するため、医師による面接指導が確実に行われることが必要

##### (2) 柔軟な働き方の推進

- ・ テレワークや時差勤務など、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方を一層定着させるとともに、国で導入されているフレックスタイム等の柔軟な働き方に資する制度についても、職員の勤務の実情を踏まえた検討を進めることが必要

##### (3) 健康づくりの推進

- ・ 引き続きストレスチェックの結果を活用して職場環境の改善を行うなど、メンタルヘルス不調の未然防止や不調者の早期回復・再発予防の取組を進めていくことが必要

##### (4) 仕事と生活の両立支援

- ・ 職員が仕事と生活の両立支援制度を気兼ねなく活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備、業務の割振りや代替職員の確保に努めるとともに、制度を活用する職員を職場全体でサポートする意識の醸成を図っていくことが重要

##### (5) ハラスメントの防止とコンプライアンスの推進

- ・ 今後もハラスメント防止に係る研修等を通じて職員への周知及び指導を進め、明るく働きやすい職場環境づくりに努めることが重要。風通しのよい組織をつくることは、コンプライアンスをより一層推進し、県民の信頼と期待に応えるためにも不可欠