

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(令和3年10月6日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差（0.02%）は極めて小さく、月例給の改定なし
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.15月分）

I 民間給与との比較

- 1 月例給（職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較）

| 民間給与(A) | 職員給与(B) [行政職、平均43.7歳] | 較 差 $(A) - (B) \left(\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$ | 〈参考〉 較 差 (国) |
|----------|--------------------------|--|--------------------|
| 372,263円 | 372,188円 | 75円 (0.02%) | △19円 (0.00%) |

備考 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民間事業所のうちから252事業所を無作為抽出し、当該事業所の約7,700人の個人別給与を実地調査（調査完了率：89.4%）

- 2 特別給（昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較）
民間の支給割合 4.29月（職員 4.45月）

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 月例給
 - ・民間との較差（0.02%）は極めて小さく、職員給与と民間給与はおおむね均衡していることなどから、給料表の改定は行わない。
- 2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）
 - ・年間の支給割合を0.15月分引下げ（4.45月分 → 4.30月分）
 - ・民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

| | | 6月期 | 12月期 |
|-------|------|------------------------|-------------------------|
| 令和3年度 | 期末手当 | 1.275月 → 支給済み | 1.275月 → 1.125月(△0.15月) |
| | 勤勉手当 | 0.95月 → 支給済み | 0.95月 → 改定なし |
| 令和4年度 | 期末手当 | 1.275月 → 1.2月(△0.075月) | 1.275月 → 1.2月(△0.075月) |
| | 勤勉手当 | 0.95月 → 改定なし | 0.95月 → 改定なし |

- 3 改定の実施時期

- ・改正条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

Ⅲ 公務員人事管理

1 人材の確保・育成

- ・国や他自治体、民間企業との人材獲得に向けた競合が特に激しい技術職では、受験者数の減少が顕著となっており、有効な受験者確保対策を講じることが必要
- ・障がい者雇用促進の観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後の具体的な業務や職場環境の整備等について検討していくことが必要
- ・職員のモチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、計画的に人材育成に取り組むことが必要
- ・女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めるとともに、キャリア形成の道筋を示すなど、意欲を引き出す取組が重要

2 人事評価制度

- ・人事評価の結果を任用や給与等に適切に反映していくことは重要であり、人事評価を通して人材育成につなげることが大切
- ・職種、職場によって異なる事情を踏まえながら、適正に評価を行い、納得性のある制度として維持することが必要

3 仕事と生活の両立支援

- ・男性職員が育児休業を取りやすい環境づくりなどを一層推進するとともに、非常勤職員の妊娠、出産、育児に係る休暇・休業等について検討が必要
- ・テレワークや時差出勤など多様で柔軟な働き方は、育児や介護で時間的な制約がある職員などの能力発揮やワーク・ライフ・バランスに資することから、引き続き環境整備等の検討が必要

4 長時間労働の是正

- ・大規模災害への対応等の特例業務であっても、長時間の時間外勤務は心身両面の負担が非常に大きいため、健康管理に一層の注意を払い、特定の職員に集中しないよう留意することが必要
- ・教育職員について、時間外在校等時間の平均が月45時間を超えている現状に鑑み、上限の遵守に向けた取組の強化が必要
- ・新たな技術導入による事務作業の効率化や勤務間インターバル制度など、民間や他団体の取組を参考に、本県の実情を踏まえ、職員の疲労蓄積を防止する取組を進めることが必要

5 心の健康づくり

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であり、新型コロナウイルス感染症対応業務など心身への大きな負荷が想定される業務もあることから、不調者の早期発見と早期対応や再発防止のための関係機関等との連携強化が重要

6 定年制度の見直し等

- ・少子化・高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少する中、質の高い行政サービス提供のため、高齢層職員の能力・経験を有効活用し活躍できる環境整備が必要
- ・定年の65歳への段階的引上げと、それに伴う制度の円滑な実施に向け準備が必要

7 公務員倫理の徹底

- ・職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を推進することが必要
- ・パワーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、強力に取り組むことが必要

《参考1》令和3年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 43.7歳）

| 勧告前 | 勧告後 | 勧告前後の差 |
|---------|---------|--------|
| 6,184千円 | 6,126千円 | △58千円 |

《参考2》最近の給与勧告の状況

| | 月例給 | | 期末・勤勉手当 | | 平均年間給与 | |
|-------|--------|-------|---------|--------|--------|-------|
| | 較差率 | 改定率 | 年間支給月数 | 対前年増減 | 増減額 | 増減率 |
| 平成24年 | 0.01% | — | 3.95月 | △0.05月 | △1.9万円 | △0.3% |
| 平成25年 | 0.04% | — | 3.95月 | — | — | — |
| 平成26年 | 0.16% | 0.16% | 4.10月 | 0.15月 | 6.7万円 | 1.1% |
| 平成27年 | 0.21% | 0.21% | 4.20月 | 0.10月 | 5.1万円 | 0.8% |
| 平成28年 | 0.12% | 0.12% | 4.30月 | 0.10月 | 4.6万円 | 0.8% |
| 平成29年 | 0.11% | 0.11% | 4.40月 | 0.10月 | 4.5万円 | 0.7% |
| 平成30年 | 0.06% | 0.06% | 4.45月 | 0.05月 | 1.6万円 | 0.3% |
| 令和元年 | 0.06% | 0.06% | 4.50月 | 0.05月 | 1.4万円 | 0.2% |
| 令和2年 | △0.02% | — | 4.45月 | △0.05月 | △2.0万円 | △0.3% |
| 令和3年 | 0.02% | — | 4.30月 | △0.15月 | △5.8万円 | △0.9% |

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの