

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7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、特別給ともに引上げ

1 月例給の引上げ改定（改定率0.24%）

* 民間給与との較差（896円、0.26%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定

2 特別給の引上げ改定（年間0.05月分。現行4.35月→4.40月）

* 民間の支給割合（4.38月分）との均衡を図るため、人事院勧告等を踏まえ、勤勉手当の支給月数を引上げ

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333事業所中、143事業所を対象に実施し、134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896円（0.26%）下回っている。

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
350,642円	349,746円	896円 (0.26%)	921円 (0.23%)

※民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

(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0.03月分下回っている。

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
4.38月	4.35月	0.03月	0.11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

行政職給料表について、人事院勧告の改定内容(*)に準じて、所要の改定を行うこと。他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。

(*)人事院勧告の改定内容：

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、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定。

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引上げ（4.35月分→4.40月分）、支給月数の引上げ分は、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分すること。

（一般の職員の場合の支給月数）

区分	6月期	12月期
R4年度 期末手当 勤勉手当	1.25 月（支給済み） 0.925月（支給済み）	1.25 月（改定なし） 0.975月（0.05月引上げ）
R5年度 期末手当 勤勉手当	1.25 月（改定なし） 0.95 月（0.025月引上げ）	1.25 月（改定なし） 0.95 月（0.025月引上げ）

(3) 実施時期

ア 給料表の改定は、令和4年4月1日から実施すること。

イ 勤勉手当に関する改定は、令和4年12月期分については令和4年12月1日から、令和5年6月期以降分については令和5年4月1日から実施すること。

<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 41.7歳、経験年数 18.2年）

※本年度の新規採用者を含む。

現行	改定後	増減額（増減率）
5,589,000円	5,619,000円	30,000円（0.54%）

4 給与制度に関するその他の事項

(1) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、令和5年に骨格案、令和6年に成案を示し、施策を講ずることを目指すとしており、今後、国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

(2) その他

昨年報告した通勤手当の在り方については、任命権者において検討が行われているところであり、引き続き、その状況を注視していく必要がある。

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方式を導入し、新たな受験者層の掘り起こしや合格発表の早期化に取り組んでいるところであるが、一部の技術系職種において十分な受験者数を確保できていない状況が続いているため、今後とも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。

(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、国において制度の改善が行われたところであるが、本県においても引き続き、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。

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

現在、各任命権者において、業務量の削減や合理化・平準化に取り組んでいるところであるが、時間外勤務命令を必要最小限にとどめるため、更なる取組の推進が必要である。

また、新型コロナウイルス感染症の発生から長期にわたり全庁的に対応してきている中で、関係職員の長時間労働の是正や健康維持に対する取組は今まで以上に重要性を増している。

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、在校等時間を客観的に把握し、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これまで以上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

子育てや介護に関する各種制度がより有効に活用されるよう、引き続き職員への周知に努めるとともに、管理監督者をはじめ、職場全体で、仕事と家庭の両立に対する理解を促進し、国や他の地方公共団体の取組状況も参考にしつつ、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り、引き続きの取組が必要である。なお、テレワークについては、危機事象発生時の安定的な業務継続やワーク・ライフ・バランスの推進に役立つものであるため、実施にあたっての諸課題を分析・検証し、柔軟な働き方の選択肢の一つとして定着させていくことが求められている。

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る業務の合理化・見直しの取組事例を含めた好事例を横展開することなどで、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

ハラスメントは、職員個人の尊厳を傷つけ能力発揮を妨げるにとどまらず、広く周囲へ悪影響を及ぼし、職場全体の生産性や士気の低下にもつながる。職員が悩みや不満を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 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の引上げが円滑に実施されるよう所要の準備を着実に進めていくとともに、対象となる職員へ適切に情報提供を行う必要がある。また、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が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

近年、大規模災害の多発や新型コロナウイルス感染症の拡大といった県民の生命・財産等を脅かす様々な危機事象の発生が顕著化しているが、このような非常時においても、県民の信頼に応えるため、業務の継続性・安定性の確保に向けた人員体制の整備等を引き続き講じていく必要がある。