

# 職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和3年10月7日  
福島県人事委員会

## <本年の報告・勧告のポイント>

- 月例給の改定なし、特別給（期末手当）を引下げ（△0.15月分）
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など4項目を報告

## 職員の給与に関する報告・勧告

### 1 職員給与と民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の784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175事業所の給与）の調査を実施した結果、職員給与と民間給与との較差は次のとおり

#### (1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較差 (b)-(a)
367,845円	367,921円	76円 (0.02%)

#### (2) 特別給

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.40月	4.26月	△0.14月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）の割合

### 2 本年の給与の改定等

#### (1) 月例給

職員給与が民間給与を下回ったものの、較差が小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないことから、改定なし

#### (2) 特別給

民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.15月分引下げ 4.40月分→4.25月分（引下げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映）

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	合計
令和3年度 期末手当	1.25月（支給済み）	1.10月（現行1.25月）	2.35月（現行2.50月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）	1.90月（改定なし）
令和4年度 期末手当	1.175月	1.175月	2.35月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月

[実施時期] 令和3年12月1日

#### (3) その他の課題

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

## 1 人材の確保・育成

### (1) 人材の確保

若年人口の減少、民間の採用動向等を背景に受験者数が減少傾向にあり、働き方改革や業務効率化の推進、仕事のやりがいや魅力の効果的な発信等により受験者の志望意欲を喚起する必要

質の高い行政サービスを安定的に供給していくため、中長期的な業務量の増減や退職者の動向等を見極め、多様な採用形態の活用等により人材を計画的に確保する必要

障がい者雇用の促進のため、適正な選考の実施とともに、障がいに応じた合理的配慮等が重要

### (2) 人材の育成

ニーズを的確に把握し、より効果的・効率的な研修体系とするとともに、OJTを効果的に実施できる環境の整備や、多様な研修機会の確保などに努める必要

管理職員に求められる職員育成力や業務指導力、組織マネジメント力のかん養に資する研修等の充実が必要

職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

人事評価制度の適切な運用により、適正な評価とともに、職員の能力・意欲の向上を図る必要

## 2 勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正

新型コロナウイルス対策等の特例業務に従事する職員の負担軽減に引き続き努めるとともに、上限時間を超えた超過勤務の要因を分析・検証し、管理職員による組織マネジメントの強化等が必要

長時間労働が常態化している職場には、業務量や業務内容に応じた適切な組織体制や職員配置などによる対応が必要

デジタル・トランスフォーメーションの推進による行政サービスの向上と事務事業の一層の効率化は、長時間労働の是正の観点からも重要

教職員については「教職員多忙化解消アクションプランⅡ」の進捗と時間外労働の状況を引き続き注視

### (2) 心身の健康保持

心の疾病により長期休暇等を取得した職員の職務復帰を円滑にする支援体制の強化や、未然防止のためのストレスチェックを活用した職場環境の改善を進める必要

健康診断の有所見率が高く、精密検査受診の徹底など、取組を強化する必要

### (3) 仕事と家庭の両立支援

ア 両立支援のための勤務環境の整備

男性職員の育児休業等の利用が増加、両立支援制度を活用しやすい環境づくりを続ける必要

在宅勤務を始めとするテレワーク等の働き方は多様な事情を持つ職員の両立支援に有効であり、課題に対処しながら推進していく必要

年次有給休暇の取得日数が年5日未満の職員あり、取得促進が必要

イ 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度

育児休業の取得回数制限緩和に係る法改正があった場合、速やかに実施できるよう準備

不妊治療のための休暇を新設するほか、両立支援のための休暇等の措置を検討する必要

## 3 公務員倫理の徹底

不祥事防止のため、当事者意識を高める研修等により、職員に一層の自覚を促す必要

ハラスメント防止のため、人権意識を高める取組の推進、相談窓口の周知徹底等が必要

## 4 定年の引上げへの対応

令和5年度からの定年の段階的な引上げに向け、高齢層職員の能力・経験の活用と継続的な職員採用等に留意し、制度や人事管理に関する検討を進める必要

(参考資料)

○ 行政職平均の年収

	勸告前	勸告後	増減額
行政職平均 <41.8歳>	5,987,708円	5,932,001円	△55,707円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度	区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
令和3年度		76	0.02	0	0.00
令和2年度		88	0.02	0	0.00
令和元年度		272	0.07	272	0.07
平成30年度		321	0.09	321	0.09
平成29年度		297	0.08	297	0.08
平成28年度		193	0.05	193	0.05
平成27年度		632	0.17	632	0.17
平成26年度		619	0.16	619	0.16
平成25年度		60	0.02	0	0.00
平成24年度		98	0.03	0	0.00

(注) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況（一般職員）

年度	区分	年間平均支給月数			前年との増減月数
		期末手当	勤勉手当	合計	
令和3年度		2.35	1.90	4.25	△0.15
令和2年度		2.50	1.90	4.40	△0.05
令和元年度		2.55	1.90	4.45	0.05
平成30年度		2.55	1.85	4.40	0.05
平成29年度		2.55	1.80	4.35	0.10
平成28年度		2.55	1.70	4.25	0.10
平成27年度		2.55	1.60	4.15	0.10
平成26年度		2.55	1.50	4.05	0.15
平成25年度		2.55	1.35	3.90	0.00
平成24年度		2.55	1.35	3.90	0.00

# 給与勧告・報告のしくみ

## 1 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

## 2 給与勧告・報告の流れ

