

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】

月例給は2年連続据置き、期末手当・勤勉手当（ボーナス）は0.15月分の引下げ

- ・ 月例給は民間給与とおおむね均衡していることから据置き
- ・ ボーナスは民間の支給割合との較差を踏まえ0.15月分の引下げ

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

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458のうちから、層化無作為抽出法により抽出した149事業所を実地に調査した。

① 月例給

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
351,171円	351,165円	6円	0.00%

(注) 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

② 特別給（ボーナス）

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合を比較した。

民間(A)	職員(B)	差(A-B)
4.28月分	4.45月分	△0.17月分

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

<期末手当・勤勉手当>

民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.45月分 → 4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、引下げ分は期末手当で調整

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
3年度 期末手当	1.30月(支給済み)	1.15月(現行1.30月)
勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.925月(改定なし)
4年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	0.925月	0.925月

※ 行政職給料表適用者に係る平均年間給与額〔年齢40.9歳、経験年数19.9年〕

勧告前 5,779千円 → 勧告後 5,725千円(54千円減)

(3) 給与制度の改正等【報告事項】

<獣医師の処遇改善>

獣医師の人材確保に向け、PR活動や給与改善などに取り組んできたところであるが、採用数が必要数を大きく下回る状況が引き続いていることから、さらに給与上の処遇の改善について検討を行うことが必要

3 上記以外の報告の主な内容

<有為な人材の確保>

有為な人材の確保については、採用試験の受験者数が継続的に減少傾向にあり、今後、組織運営にもたらす影響が強く懸念されることから、本委員会として、学生の志向や就業意識の変化等を的確に把握し、戦略的かつ体系的に対策を講じていく。当面、学生の志向、意識等に対応した内容、媒体、スケジュールによるPRの実施や、より幅広い受験者の取込みに向けた試験の一部前倒しや試験内容の見直しを検討していく。

<人材育成>

- ・ 職員の一層の資質向上と意欲向上を図るため、これまで行ってきた職位に応じた研修やメンター制度などといった取組をより充実させていく必要がある。
- ・ 自治体におけるDXの取組が推進されていくことを踏まえ、職員のデジタル技術・知識の向上に取り組むことが必要である。
- ・ 女性職員が能力を発揮し活躍できるよう、女性職員のキャリア形成等に関する研修を充実させるほか、仕事と家庭を両立することができる働きやすい職場づくりを推進することが必要である。

<長時間勤務の解消>

- ・ 全体として、超過勤務時間は減少傾向にあるものの、新型コロナウイルス感染症対策業務に携わる部署では増加している状況が見られることから、組織として一層の業務削減・合理化を図るとともに、業務量や業務内容に応じた適切な人員体制の確保などにも取り組む必要がある。
- ・ 教育職員については、「岩手県教職員働き方改革プラン（2021～2023）」に基づき、管理職員の適切なマネジメントによる業務改善や環境整備等に一層取り組むこととしており、引き続き、教育職員の勤務負担を軽減し、健康の確保を図っていく必要がある。

<両立支援の推進>

- ・ 仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や職員への制度の周知等の取組について、引き続き推進していく必要がある。さらに、従来の働き方を見直す在宅勤務などの取組を進め、柔軟な働き方を促す職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・ 不妊治療休暇の新設について、本年の人事院が行った報告の趣旨や他の都道府県の動向等を踏まえて検討する必要がある。

<心身の健康管理>

ストレスチェック制度の効果的な活用による職場環境の課題把握や改善、長時間の超過勤務を行った職員に対する健康確保措置、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する相談窓口の充実などの取組について、引き続き適切に進め、職員個々の実情に応じた適切な対策を展開していく必要がある。

<ハラスメント対策>

ハラスメントは職員の尊厳、人格を傷付け、心身の健康を害するものであり、その防止は重要な課題である。任命権者は、発生防止のための意識啓発の取組を引続き進めるとともに、発生時の円滑・適切な対応のための相談窓口の強化・周知等に一層努める必要がある。また、人事委員会としても新たな職員への意識啓発方策の実施に取り組んでいく。

<定年引上げへの対応>

高齢層職員が高い士気を維持しその能力や経験を発揮できる環境整備のため、国の制度を踏まえ、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、給与措置等の運用上の課題を整理するとともに、必要な条例や規則等の整備など、準備を進めていく必要がある。