

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月4日
大分県人事委員会

〈 給与勧告のポイント 〉

月例給は改定なし、期末・勤勉手当の引下げ（△0.15月分）

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所381のうちから無作為に138事業所を抽出し、本年4月分の給与等を実地調査

(1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレース方式により比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
356,516円	356,438円	78円(0.02%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
(比較対象職員の平均年齢は、42.8歳)

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績(支給割合)と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A)-(B)
4.31月	4.45月	△0.14月

3 給与の改定等

(1) 月例給

職員給与と民間給与がおおむね均衡していること、また、人事院の報告及び他の都道府県における対応等を総合的に勘案した結果、改定を行わないことが適切であると判断

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引下げ 4.45月分 → 4.30月分(△0.15月分)

引下げ分については、人事院勧告に準じて期末手当を引下げ

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
令和4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

条例の公布日

【参考】職員の平均年間給与例(行政職 平均年齢41.9歳)

現行	改定後	改定額
5,761,000円	5,707,000円	△54,000円(△0.9%)

(3) その他(報告)

定年の引上げに伴う給与制度について、地方公務員法の趣旨に則り、国及び他の都道府県の動向等に留意しながら適切に対応することが必要

4 公務運営の改善に関する課題

職員が能力を十分に発揮できるよう、引き続き、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要

公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代にかなった人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を適正に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の充実などに取り組んでいくことが必要

育児休業、介護休暇及びテレワークなど多様で柔軟な働き方が必要とされている中、能力・実績の評価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、職員として求められる能力や姿勢などに照らして的確に運用することが必要

(2) 人材の確保と活用

○多様で有為な人材の確保

優れた資質・能力を持った多様で有為な人材を幅広く積極的に確保するため、県職員への志望意欲の喚起や採用試験の見直しなどを推進

障がい者雇用について、取組を検証し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要

○政策県庁を担う人材の育成

職場研修(OJT)と職場を離れての研修(Off-JT)に加え、WEBを活用した研修を適切に組み合わせながら、職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要

○女性職員の活躍推進

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を行うことが必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

○長時間労働の是正

感染症への対応を契機とした新しい働き方等を踏まえ、長時間労働の是正に向け、より一層、実効性ある取組を推進していくことが必要

業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境づくりに強い姿勢を持って取り組むことが必要

年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

○学校現場における教職員の負担軽減

学校における働き方改革を後押しするため、マネジメント能力を高める研修の充実はもとより、「県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」に掲げる取組の実施状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化を行うことが必要

教職員の負担軽減に係る取組について、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、積極的に取り組んでいくことが必要

○仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、職場全体において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが重要

人事院が意見の申出を行った育児休業の取得回数制限の緩和や、あわせて措置するとしている不妊治療のための休暇の新設等については、関係法令の改正や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要

○会計年度任用職員の勤務環境の整備

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

(4) 職員の健康管理

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講じることが必要。特に、感染症対策に従事している職員については長時間勤務となっており、十分に配慮することが必要

(5) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントを含めた様々なハラスメントの防止について、国等の動向も踏まえながら、引き続き、発生の予防・迅速で適切な措置・再発防止のための取組を進めることが必要

(6) 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

定年の引上げについて、国の検討状況等や本県の実情を踏まえ、定年の引上げが円滑に行われるよう必要な準備を進めていくとともに、職員のモチベーションを維持し、能力及び経験を活かすことができるよう、採用から退職に至るまでの人事管理に取り組むことが重要

(7) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要