

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9月22日
福岡県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ (△0.15月分)

- ① 民間給与との較差 (△0.01%) が極めて小さいため、改定なし
- ② 民間の支給割合に見合うよう、期末・勤勉手当 (ボーナス) を0.15月分引下げ
(年間支給月数 4.45月分 → 4.30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、地方公務員法に基づき、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、民間事業所の従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮した上で、労働基本権制約の代償措置として、職員の給与等に関し、報告及び勧告を実施

2 民間給与との比較に基づく給与改定等

(1) 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50人以上で、かつ、事業所規模 50人以上の県内の民間事業所 1,957 事業所から 506 事業所を無作為に抽出して調査を行い、把握した民間給与と職員給与を比較

ア 月例給

民間と県職員の本年4月分給与の額について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させ比較。職員給与が民間給与を 37 円 (0.01%) 上回る。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差(A-B) [(A-B)/B×100]
367,607 円	367,644 円	△37 円 [△0.01%]

※職員給与:行政職給料表適用職員のうち、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員(平均年齢 42.0 歳、平均経験年数 20.2 年)の平均給与月額

イ 期末・勤勉手当 (ボーナス)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間の支給月数を比較。職員の支給月数が民間の支給割合を 0.14 月分上回る。

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A-B)
4.31 月分	4.45 月分	△0.14 月分

(2) 給与改定の内容

ア 月例給

民間給与との較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）（条例の公布の日から実施）

民間の年間支給割合に見合うよう、0.15月分引下げ

・4.45月分 → 4.30月分（引下げ分は期末手当に反映）

[参考] 職員（行政職）の年間給与（月例給+ボーナス）の平均額

改定前	改定後	増減額
6,129,455円	6,071,554円	△57,901円（△0.94%）

(3) その他の課題

獣医師は、家畜伝染病の予防・まん延防止や食の安全・安心の確保など、その役割がより重要となっている。また、全国で初めてとなる「福岡県ワンヘルス推進基本条例」を制定した本県では、ワンヘルスの理念の浸透と実践のための行動計画の策定が進められており、計画の推進において、獣医師の果たす役割は一層重要となる。今後も優秀な人材を継続的かつ安定的に確保していく必要があるため、他の都道府県の動向等に留意しつつ、初任給調整手当等の処遇改善について検討する必要がある。

3 意見

(1) 人材の確保及び育成について

ア 有為な人材の確保

職員採用試験の受験者は減少傾向にあり、また新型コロナウイルス感染症等への対応のため、技術系の受験者確保も課題となっている。

本委員会では、有為な人材の確保につなげるため、今後も任命権者と緊密に連携を図り、職種ごとにやりがいや魅力を伝え、志望意欲を喚起できるようなオンラインによるイベントなど、より有効な受験者確保策に積極的に取り組んでいく。

イ 女性の活躍推進

任命権者においては、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、特定事業主行動計画に基づき女性職員の登用を行っており、一定の成果をあげているところである。

今後は、この春に策定した新しい計画に基づき女性職員の活躍をより一層推進していく必要がある。

ウ 人事評価制度に基づく適正な人事管理

本県の人事評価制度は、全職員を対象に給与への反映がされており、既に制度として職員に受け入れられているところである。任命権者は、引き続き、運用実態の検証や評価者である管理職員のスキル向上などに努め、国の取組も参考にし、職員の理解と納得を得ながら適正な人事管理を進めていく必要がある。

(2) 働き方改革の推進と勤務環境の整備等について

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持増進や仕事と家庭の両立、有為な人材の確保の観点からも重要である。

任命権者においては、上限時間を超えて時間外勤務を命じた要因の検証、業務量に応じた要員の確保などの対策が必要であり、管理監督者が適切なマネジメントを行い、業務量の削減や業務の効率化に取り組んでいくことが求められる。

また、長時間労働に従事した職員に対する医師の面接指導を確実に実施するなど、健康障がい防止に取り組む必要がある。

イ 教員の働き方改革

県教育委員会が策定した「教職員の働き方改革取組指針」に基づく取組結果を検証し、更なる効果的な取組を実施することが重要である。教員の働き方改革を進めるための選択肢の一つである一年単位の変形労働時間制の導入に当たり、これを実りあるものとするためには、実質的な教員の負担軽減を実施することが不可欠である。併せて、県教育委員会においては、市町村教育委員会と連携するとともに、市町村教育委員会や小中学校の取組を支援していく必要がある。

ウ 年次休暇の使用促進

年次休暇の使用は、職員の心身の疲労回復や仕事以外の生活の充実につながるものであり、仕事と生活の調和のために重要である。任命権者においては、引き続き、年次休暇の使用促進について所属長に対し指導するとともに、管理監督者においては、職員不在時の業務をフォローし合う体制の構築など、職員が年次休暇を使用しやすい職場づくりに努める必要がある。

エ 仕事と家庭等の両立支援及び多様な働き方の推進

育児や介護を行う職員が仕事と家庭等を両立させながら意欲的に公務に取り組むためには、安心して働き続けることのできる職場環境の整備が重要である。

多様な働き方は、いかなる環境下においても公務が遂行できる体制の整備のみならず、職員の仕事と家庭等の両立に寄与するとともに、有為な人材の確保にもつながるものであることから、任命権者においては、国や他の地方公共団体、民間企業等の動向に留意し、引き続き検討を行う必要がある。

オ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、職員の働く意欲を低下させ、ひいては心の健康を損なう職員を発生させる要因にもなる重大な問題である。

任命権者においては、職員一人ひとりに対する啓発を継続するとともに、管理監督者に対する研修を通じて、その責務について認識を徹底させることにより、ハラスメントのない職場環境の構築に努めていく必要がある。

カ メンタルヘルス対策

任命権者においては、精神疾患により長期病気休暇等を取得した職員数の増加傾向の原因や背景の分析を進めるとともに、引き続き、互いに協力し合える風通しの良い職場づくり、職員自身のセルフケア能力や管理監督者のマネジメント能力の向上、メンタルヘルス不調を生じた職員の早期発見と早期対応、円滑な職場復帰のための支援、再発予防に向けた取組などにより、対策を更に進めていく必要がある。

キ 会計年度任用職員制度の適切な運用

会計年度任用職員が意欲を持ち、安心して働くためには、勤務環境や勤務条件の確保は重要であり、任命権者においては、引き続き、適切に制度を運用していくとともに、

その勤務条件について、不合理な取扱いが行われることのないよう継続して検討していくことが必要である。

国の非常勤職員において検討が進められている育児休業の取得要件の緩和、不妊治療のための休暇の新設などの措置について、今後の国における法律改正等の動向を注視しながら検討を進める必要がある。

また、特別給については、期末手当のみの支給であることから、その在り方について検討を行う必要がある。

(3) 定年の引上げに関する制度について

国家公務員法等の一部を改正する法律及び地方公務員法の一部を改正する法律が、本年6月に公布された。

令和5年4月の施行に向け、任命権者においては、本県の実態に即した定年の引上げを円滑かつ着実に実施できるよう、解決すべき諸課題を整理し、具体的に制度を構築していく必要がある。

本委員会においては、任命権者と協議を行いながら、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、関係規程の整備を行っていく。

(4) 公務員倫理の徹底について

職員一人ひとりが、福岡県職員としての使命感を持って業務に精励するとともに、公務の内外を問わず、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、法令を遵守することが必要である。

任命権者においては、引き続き、不祥事の根絶に向けた取組を推進し、職員の倫理意識の醸成に努めていく必要がある。