

令和4年 給与勧告等の概要

令和4年10月7日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：松村二郎）は、本日（10月7日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

①月例給

- ・民間給与との較差 937円(0.26%)
- ・較差解消のため、初任給及び若年層（30歳台半ばまで）の月例給を引上げ

②期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給割合（4.34月分）との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引上げ
- ・民間の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分 (4.25月分→4.35月分)

※改定の実施時期

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・特別給（ボーナス）：令和4年12月1日

I 給与の改定

1 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308事業所から抽出した99事業所について、本年4月分の給与等の調査（職種別民間給与実態調査）を実施

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
365,194円	364,257円	937円	0.26%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。

2 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢41.5歳、平均経年数18.8年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含み、特例条例による管理職に対する給与減額がないものとした場合の給与及び較差

(2) 特別給（ボーナス）

民間の直近1年間の支給割合 [4.34月] (注)は、職員の年間の支給月数 [4.25月] を上回っている。

(注) 民間の支給割合は、令和3年8月から令和4年7月までにおける支給状況

2 給与改定の内容

(1) 月例給

公民較差 [937円(0.26%)] 解消のため初任給及び若年層(30歳台半ばまで)の月例給を上げる。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差		特例条例 (給与減額) の適用
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$	
365,194円	364,257円	937円	0.26%	減額前
	363,281円	1,913円	0.53%	減額後

- (注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。
 2 職員給与には、給料(給料の調整額を含む。)の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当及び単身赴任手当(基礎額)を含む。
 3 職員給与・公民較差欄の上段は、特例条例による管理職に対する減額前の職員給与に基づき算定したものであり、同欄の下段は、特例条例による管理職に対する減額後の職員給与に基づき算定したものである。

(2) 期末手当・勤勉手当(特別給)

- ・民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引上げ 4.25月分→4.35月分
- ・引上げ分の配分は民間の支給状況等を踏まえ、勤勉手当の支給月数に反映

一般職員の支給月数		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.175月(支給済み)	1.175月(改定なし)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
5年度以降	期末手当	1.175月(改定なし)	1.175月(改定なし)
	勤勉手当	1.00月(現行0.95月)	1.00月(現行0.95月)

(3) 改定の実施時期

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・特別給(ボーナス)：令和4年12月1日

II 人事管理

複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくために、多様で優秀な人材の採用と採用後の人材育成や適正な人事評価を一体的に進めるとともに、業務の見直し改善、デジタル化、勤務時間管理、健康管理などの取組を積極的に行い、働き方改革を推進していくことが重要。

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・人材確保は喫緊の課題であり、本委員会と任命権者は連携して、より効果的な試験制度や多様な採

用形態など採用のあり方を見直さなければならない。

- ・ 「リクルート」「採用活動」「人材育成」を一体のものとして捉え、活躍できる人材を育てていく体制を整えることも必要。

(7) 採用試験に関する状況 (イ) 応募者増加のための取組

- ・ 少子化の影響により採用試験の受験年齢人口が減少する中、職員採用試験における受験者の確保が大きな課題。
- ・ インターンシップや県庁ナビは、県職員と直に接する機会を通じて、県の業務内容の理解を深めるために有効な取組。
- ・ 技術系分野の人材確保は喫緊の課題であり、新たにI種試験（技術系チャレンジ型）を実施。今後、大学や専門学校への働きかけをより一層強めていくことが必要。
- ・ 県の採用に関する情報を一元化するポータルサイトの作成に取り組み、県の仕事が「奈良を支える」やりがいを感じられる仕事であることをPRし、志望者の拡大を図る。

(ウ) 障害者の採用促進

- ・ 障害者の採用を促進するためには、労働環境や仕事のやり方の改革が必要。このことは、誰もが働きやすい職場環境づくりにつながる。

イ 多様な人材の活躍推進

- ・ 性別、年齢、障害の有無、性自認にかかわらず、全ての職員が安心して働くことができるよう、個人の特性や事情への理解を深め、職場環境の整備や支援体制等に取り組んでいく必要がある。

(7) 人材育成と人事評価制度

- ・ 職場における執務を通じた人材育成や様々な研修機会を通じて、職員の意欲と能力を向上させていくことが必要。
- ・ 若手・中堅職員の離職防止のため、日頃の職場内でのコミュニケーションを充実させ、課題の早期発見と適切な対応により、離職を未然に防止するよう努めることが必要。
- ・ 高度で専門的な行政ニーズに対応するためには、専門知識や技術を共有・承継し、特定分野の実務に精通した職員を育成することが重要。
- ・ 県民の県政への信頼は不可欠。職員は高い倫理観・使命感が求められる。行動規範の遵守のために研修、啓発等を適切に実施するとともに、日常の職員間の意思疎通を活性化させることが重要。
- ・ 人事評価については、現在の制度が導入されて5年以上が経過しており、より効果的なものとなるよう、所期の目的が十分に達成されているか等について、詳しく検証することが求められる。

(イ) 女性活躍と家庭生活の両立支援の推進

- ・ 女性職員の管理職への更なる登用が求められることから、女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施など、人材育成の強化を図ることが必要。
- ・ 女性活躍のためには、仕事と家庭生活の両立支援の推進や長時間勤務の削減の取組が必要不可欠。
- ・ 育児休業等の両立支援に関する制度の周知に努め、職員全体への意識啓発を行うとともに、男性職員の育児休業取得をはじめ、休暇を取得しやすい環境整備に努める必要がある。

(ウ) 定年の引上げ

- ・ 令和5年4月から導入される定年の引上げについて、介護等の家庭の事情などにより勤務継続に不安をおぼえる職員も一定程度いることから、高齢期職員が担う業務や役割を検討するにあたり、多様な働き方に対するニーズや希望を考慮することが必要。

(エ) 会計年度任用職員の活用

- ・ 会計年度任用職員が高い意欲を持ち能力を十分に発揮できるよう、給与、休暇等の勤務条件に関して、国の動向を注視しながら、任期の定めのない常勤職員や国の非常勤職員との均衡に配慮していくことが必要。

(2) 働き方改革

ア 総実労働時間の短縮

- ・ 本委員会は、労働基準に関する法令等の遵守状況や超過勤務の状況を調査の上、特に改善が必要と認められる所属への実地調査など、職員の適正な労働条件及び安全衛生を確保するための取組を積極的に行っていく。

(ア) 超過勤務の縮減

- ・ 超過勤務の縮減に向けた強い取組姿勢を持ち、勤務時間管理の適正化を徹底することが必要。
- ・ 恒常的に長時間の超過勤務を命じることが避けられない業務領域については、業務量に応じた人員の確保や、柔軟で機動的な職員配置を行うことが必要。
- ・ 管理職は、職員の業務量や進捗状況を把握し、超過勤務が必要最小限となるよう常に意識をするとともに、強力な業務の合理化の推進が求められる。

(イ) 教職員の長時間労働の解消

- ・ 学校の管理職及び教育委員会は、教職員の在校等時間を把握し、長時間労働の原因を調査・分析するとともに、外部人材の活用など教職員の負担となっている業務の合理化等を着実に推し進めていくことが必要。
- ・ 県内の市町村立学校においては、教職員の働き方改革に遅れが見られる面もある。教育の質の確保のため、県教育委員会においては、市町村教育委員会と連携し、働き方改革を推進し、実効性を確保することが求められる。

イ 心身両面の健康管理

- ・ 職員のメンタルヘルス対策は大きな課題。
- ・ 高ストレス者が多い職場は、職場環境に課題がある場合もあり、職場環境の改善を進めるために職場に対する丁寧なフォローアップを行うことが重要。
- ・ 長時間の超過勤務となり面接指導を行った者に対しては、医師の意見を勘案して必要な措置を講じ、職員の健康障害の防止に取り組むことが必要。
- ・ 健康的で生産性の高いオフィス環境の整備、定期的な衛生委員会の開催及び産業医の職場巡視によるチェックの実施などの労働安全衛生法等の遵守や、産業医はじめ各種管理者等の配置等の安全衛生管理体制を確立・充実するとともに、労働安全衛生上の課題の把握、適切な対処が必要。

ウ ハラスメントの防止の徹底

- ・ ハラスメントの発生は職場環境や職員にとって深刻な問題。ハラスメントの防止に関する意識啓発や相談窓口の周知などの強化など、職員が安心して働くことのできる職場環境づくりの推進が必要。
- ・ パワー・ハラスメントは、どの職場でも起こりうる問題。管理職は、職場内のコミュニケーションが十分に図られた風通しのよい職場づくりに努めなければならない。パワー・ハラスメントの実態把握に努めるとともに、パワー・ハラスメント防止の重要性について研修を積極的に実施し、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組や、再発防止のため、加害者の意識改善を図ることが重要。

エ 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

- ・ デジタルトランスフォーメーションの推進に対応した柔軟な働き方を進めることは、職員のライフステージに合った多様な働き方を実現するために不可欠。AI技術やICTの活用により業務の更なる効率化や業務量の削減が求められる。
- ・ 在宅勤務は、私生活と仕事の両立に有効。勤務公署と同様に業務が遂行できる環境の整備、職員の長時間労働を招かないようにするための勤務時間の管理などの検討が必要。

Ⅲ 給与勧告制度の意義及び実施の要請

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしており、議会及び知事に対し適正な給与を確保するよう要請。
- ・ 特例条例による管理職の給与の減額措置については、平成15年4月から20年あまり継続されており、早期に解消すべき。

【参 考】

職員の年間給与（行政職給料表適用者）

	勧告前	勧告後	増減額
年間給与	5,946,000円	5,998,000円	52,000円

- (注) 1 特例条例による減額措置がないものとした場合で算出
2 行政職給料表適用者の平均年齢は41.5歳、平均経験年数は18.8年
3 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）及び期末手当・勤勉手当を含む。