

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の給与勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

- ① 職員給与が民間給与を下回る 834 円（0.24%）の較差を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② 期末手当及び勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引上げ（4.30 月分⇒4.40 月分）
引上げ分は、人事院勧告等を踏まえ、勤勉手当の支給月数に反映

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 公民の給与較差に基づく給与改定

(1) 職種別民間給与実態調査

- ・ 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 339 事業所から無作為に 148 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査
- ・ 調査完了 130 事業所（4,749 人）、調査完了率 87.8%

(2) 公民給与の比較

<月例給>

- ・ 本年 4 月分の職員給与（行政職給料表適用職員）と民間の事務・技術関係職種の従業員の給与について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレス方式により較差を算出

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
348,202 円	347,368 円	834 円 (0.24%)

(注) 比較対象の職員数は 3,111 人（平均年齢 41.9 歳）である。

<期末手当・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割合と職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数とを比較したところ、職員の支給月数（現行 4.30 月）は、民間の支給割合（4.40 月）を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

職員給与が民間給与を下回る 834 円 (0.24%) の較差を解消するため、月例給を引上げ
[改定の内訳：給料月額 833 円、はね返し分(※) 1 円 (注) 給料の改定により諸手当の額が増減する分]

(ア) 行政職給料表

民間の初任給の動向や人材確保の観点等を踏まえ、大卒程度試験に係る初任給を 3,000 円、
高卒程度試験に係る初任給を 4,000 円引上げ、30 歳台前半までの職員について改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定 (医療職給料表(一)は、医師及び歯科医師の処遇を確
保する観点から、国に準じて改定)

<期末手当・勤勉手当>

民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.30 月分を 4.40 月分へ引上げ
また、引上げ分は、人事院勧告等を踏まえ、勤勉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
令和 4 年度 期末手当	1.20 月 (支給済み)	1.20 月 (改定なし)
勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	1.05 月 (現行 0.95 月)
令和 5 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以 降 勤勉手当	1.00 月	1.00 月

[実施時期]

給料表：令和 4 年 4 月 1 日

期末手当・勤勉手当：令和 4 年 12 月 1 日

2 その他給与に関する報告事項

<給与制度における今後の課題>

- ・ 人事院で今後行われる給与制度のアップデートに関する検討状況を注視しつつ、本県の給与制度の在り方について検討を行っていく
- ・ 会計年度任用職員の給与制度は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、常勤職員の例によることが適当と考えるが、特別給については勤勉手当が支給できない状況にあるため、会計年度任用職員の期末手当の支給月数の在り方について検討することが必要

II 公務運営について

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

- ・ 多くの職員の定年や若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境はますます厳しくなるため、多彩で優秀な人材をより多く確保できるよう、任命権者と連携し、募集・広報活動に積極的に取り組む
- ・ 人材育成の方針等に基づき、キャリア開発や各職位に求められる姿勢や能力を適切な時期に習得させるための研修を推進するとともに、職場研修（OJT）の充実・強化、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で人材の育成に努めることが求められる

(2) 女性職員の登用

- ・ 本県の管理職に占める女性職員の割合（速報値）は知事部局 15.4%（数値目標：令和7年度までに16%以上）、教育委員会 23.6%（数値目標：令和7年度までに25%以上）
- ・ 今後も、キャリア形成の支援や働きやすい職場環境の充実・強化に努め、計画的な女性職員の登用を進めていくことが必要

(3) 定年の引上げ

任命権者においては、60歳以上の高齢期職員の職務の検討、翌年度に60歳に達する職員に対する情報提供・意思確認等、本県の実情に沿った検討や取組を行うとともに、定年退職者が隔年しか生じないことから、優秀な人材を安定的に確保する観点に留意しながら新規採用者数の検討を行うことが必要

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び信頼性を確保し、職員の納得感を高めていくことが極めて重要。任命権者においては、今後、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが求められる

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 昨年度の職員一人当たりの年間の時間外勤務等の時間数は155.6時間で、一昨年度（149.1時間）に比べ増加
- ・ 年間の時間外勤務等の時間数が360時間を超えた職員数は527人で、一昨年度（396人）に比べ増加
- ・ 昨年度の大規模災害等業務以外の業務で、時間外勤務等時間の上限を超えた職員数は、教育委員会では5人（一昨年度7人）、警察本部では8人（一昨年度10人）に減少、知事部局では19人（一昨年度12人）と増加。
- ・ 適正な勤務時間の管理を行うため、管理職員のマネジメント力の強化を図るとともに、組織全体として、更なる業務の徹底した見直しや業務量に応じた人員配置に努めるなど、引き続き職

員の健康に配慮した実効性のある時間外勤務等の縮減の取組を推進することが必要

- ・ 昨年度の教育職員一人当たりの年間の時間外在校等時間数は、全体で 414.0 時間となっており、原則である 1 年について 360 時間の上限を上回っている
- ・ 県教育委員会においては、国等の動向を注視しながら、市町教育委員会とも連携し、教育職員の勤務実態の把握に努めることが必要
- ・ 業務分担の見直しや実情に応じた人員配置といった必要な環境を整備するなど、実効性のある多忙化解消に、より積極的かつ主体的に取り組んでいくことが極めて重要
- ・ 昨年の職員一人当たりの年次休暇取得日数は、全体で 10.7 日（一昨年 10.7 日）と増えておらず、特定事業主行動計画の取組目標は達成されていない。年次休暇を取得しやすい職場環境をより一層整備し、引き続き計画的かつ連続的な取得促進に努めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 心の健康の問題を理由とした 30 日以上 of 長期の病気休暇取得者や病気休職者は、全体で 160 人と一昨年度に比べ 13 人増加していて、3 年連続の増加
- ・ 職員が早期にセルフケアを行えるように促すとともに、管理職員によるラインケアやストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境の改善により一層取り組んでいくことが必要
- ・ 産業医制度の活用、適正な面接指導の実施等により、健康リスクが高い職員を見逃さないようにすることが必要
- ・ 特に、豪雨災害や新型コロナウイルス感染症対策といった緊急時対応の場合、平時以上に職員の心身の状態に十分配慮することが必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 男性職員の育児休暇や育児休業の取得率は、それぞれ 9.2%（一昨年度 7.0%）、8.7%（一昨年度 3.5%）と増加傾向にあるものの依然として低い水準
- ・ 出産補助休暇や配偶者出産時育児休暇の取得率は、教育委員会においては、それぞれ 65.8% と 56.9% と低い状況
- ・ 対象職員への周知はもちろんのこと、業務分担の見直しや人員配置の変更等の措置を積極的に講じるなど、両立支援制度を利用しやすい環境づくりをより一層推進していくことが必要

(4) ハラスメントの防止

- ・ 職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことが求められ、相談窓口の利用を促進し、相談があった際の速やかな措置など、良好な職場環境づくりを推進していくことが必要

3 服務規律の確保

- ・ 職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のための研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要