

# 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7日  
長崎県人事委員会

## ○ 給与勧告のポイント

- ・ 月例給の改定なし
- ・ ボーナスを引下げ（△0.15月分）

### <人事委員会勧告制度の基本的考え方>

- ・ 人事委員会報告及び勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。
- ・ 人事委員会は、地方公務員法に基づき、民間企業従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮したうえで、随時、報告及び勧告を実施できる。

## I 職員の給与に関する報告及び勧告

### 1 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376事業所から144事業所を無作為に抽出して、4月分の給与等を調査（調査完了121事業所 完了率84.0%）

#### (1) 月例給

【公民較差 △117円 △0.03%】

民間企業従業員と県職員の本年の4月分給与を、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で比較し算出した結果、県職員の給与が民間給与を117円(0.03%)上回っていた。

なお、本年の4月分給与は、民間企業従業員362,998円、県職員363,115円

#### (2) ボーナス

【民間の支給割合 4.31月（職員の支給月数 4.45月）】

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間企業従業員の支給実績（支給割合）と県職員の年間支給月数を比較した結果、県職員の年間支給月数が0.14分月上回っていた。

### 2 給与改定の内容と考え方

#### (1) 月例給

民間給与との較差が小さいことから、月例給の改定は行わない。

#### (2) ボーナス

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分 → 4.30月分  
引下げ分は、期末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）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

#### (3) 実施時期

この改定を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

ただし、令和4年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、令和4年4月1日から実施

### 3 勧告どおり改定された場合の1人当たりの改定状況

(年間給与)

現行	改定後	改定額
5,953千円	5,898千円	△55千円(△0.92%)

※行政職給料表適用者(人員4,232人、平均年齢42.2歳、平均給与月額360,263円)

## II 職員の人事管理に関する報告

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

求める人材像や公務の魅力を積極的に発信するとともに、採用試験についても必要な見直しを行い、優れた資質を持つ有為の人材の確保に引き続き取り組む

障害者雇用については、法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員がやりがいを持って安心して働き続けられる支援体制の充実や職務環境の整備などを進める必要

#### (2) 人材の育成

管理職の人材育成意識や職員自らのキャリア形成意識を高め、業務遂行能力やマネジメント能力を有する人材の育成を図るとともに、デジタル改革を加速度的に進めるために必要な人材を育成していく必要

引き続き、意欲と能力のある女性職員の育成・登用に向けた取組を更に進める必要

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

透明性・納得性・客観性が確保された人事評価制度として運用に努め、評価結果を任用、給与等に適切に反映しながら、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 多様で柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現による職員の意欲の向上や、業務の効率化による生産性向上などの観点から、多様で柔軟な働き方を推進していくことが重要

テレワーク等の効果的な活用等の検討を進めるとともに、積極的な活用に取り組む必要

#### (2) 長時間労働の是正

勤務時間の適正な把握、管理に努め、業務の合理化・効率化を進める取組をこれまで以上に推進していく必要

時間外勤務命令の必要性を十分検討するとともに、時間外勤務の上限規制を踏まえ、マネジメントの強化を更に進める必要

#### (3) 仕事と家庭生活の両立支援

男性職員が、両立支援のための休暇や休業を取得しやすい環境づくりを推進していくことが重要

人事院が行った、育児休業の取得回数制限を緩和する意見の申出や不妊治療のための休暇の新設等についての報告を踏まえ、国及び他の都道府県の動向を注視しながら検討を進める必要

#### (4) 心の健康づくり

長時間の時間外勤務を行った職員に対し、医師の面接指導など今後も適切な措置を講じていく必要

ストレスチェック制度を活用して、職員のストレス軽減につながる取組を継続して実施していく必要

#### (5) ハラスメント防止対策

管理職員をはじめ全ての職員の意識啓発と知識の向上を図り、良好な職場環境づくりを推進していく必要

### 3 定年の引上げ

国及び他の都道府県の動向を注視しながら、令和5年4月の施行に向けて、制度の構築並びに円滑な制度導入に取り組む必要