

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

令和3年10月7日
鹿児島県人事委員会

《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
 - ① 公民較差が小さいことから給料表の改定なし
 - ② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）を引下げ（4.45月→4.30月）
～ ②の結果，平均年間給与は約5.4万円（0.92%）の減少 ～

1 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所467事業所から，無作為に抽出した121事業所を対象に調査

(1) 月例給

民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の4月分給与を役職段階，学歴，年齢が同じ者同士で比較

民間給与①	職員給与②	較差 ①－②
358,527円	358,649円	△122円（△0.03%）

(注) 職員の平均年齢は43.2歳，平均経験年数は21.7年である。

(2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.28月分（職員の支給月数 4.45月）

2 給与改定

地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の給与水準を踏まえるとともに、人事院勧告の内容、国家公務員の給与水準、他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、以下のように取り扱うことが必要

(1) 給料表

本年の公民較差が小さくほぼ均衡していることから、改定なし

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当を0.15月引下げ（4.45月→4.30月）

[改定の実施時期] 令和3年12月1日

(3) その他の課題

職員の給与制度のあり方については、今後とも国の動向等を踏まえ、適宜・適切に見直しを行う必要

3 人事管理・公務運営の改善

(1) 人材の確保及び育成

① 優秀かつ多様な人材の確保

- ・ 求める人材像や公務の魅力等について、インターネットの活用も進めながら広く具体的に発信するなど、人材確保活動に積極的に取り組み、引き続き優秀かつ多様な人材の確保に努める必要

② 人材の育成

- ・ 研修内容の充実や人事交流等の推進に取り組み、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材を計画的に育成していく必要

③ 女性の登用の拡大

- ・ 女性職員の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に引き続き積極的に取り組む必要

④ 障害者雇用に関する取組

- ・ 法定雇用率の速やかな達成に向けた取組とともに、障害者が働きやすい職場環境づくりを進めていく必要

(2) 能力及び実績に基づく人事管理

- ・ 評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に努めるとともに、評価結果の人事管理への更なる活用については、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら、適切に取り組む必要

(3) 良好な勤務環境の整備

① 長時間労働の是正と柔軟な働き方

ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 業務執行態勢等の適時・適切な見直しを行うほか、限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務を命じた場合の要因の整理、分析及び検証を確実にを行い、重点的に縮減方策を講じる必要

- ・ 管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、一層適正な勤務時間管理に取り組む必要

イ 学校における働き方改革

- ・ 市町村教育委員会と連携しながら、条例や「学校における業務改善アクションプラン」等に基づき、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施、年次有給休暇等の取得促進など実効性のある取組を通じ、働き方改革の実現に向けた各種施策を着実に推進する必要
- ・ 管理監督職員においては、各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに、各学校における業務改善の取組をより一層進めていく必要

ウ 柔軟な働き方

- ・ 時差出勤やテレワークなどの取組については、その効果や課題の検証を行うとともに、国や他の都道府県の取組も参考にしながら引き続き進めていくことが重要

② 仕事と生活の両立支援

- ・ 人事院が行った「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正についての意見の申出や、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等に関する措置の内容について、関係法令の改正の動向や人事院及び他の都道府県の動向等を注視し、適切に対応する必要
- ・ 仕事と生活の両立支援制度をより一層活用できるよう、更なる周知や育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成等に積極的に取り組む必要

③ 健康管理

- ・ ストレスチェック制度の周知等に取り組むとともに、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など、計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要
- ・ 管理監督職員においては、日頃のコミュニケーション等を通して、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努め、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に積極的に活用するなどの取組を進めていく必要

④ ハラスメントの防止

- ・ 職員が相談しやすい体制づくり、職員に対するハラスメント発生防止等の取組についての周知・啓発など、関係法令等に基づく必要な措置を講じることにより、職員一人ひとりがハラスメントを見過ごさずに向き合うことができ、職員が安心して相談できる職場環境の確保に努める必要

⑤ 会計年度任用職員制度の運用

- ・ 地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県や国の非常勤職員の動向等を踏まえながら、引き続き適切に対応する必要

(4) 公務員倫理の保持

- ・ 職員一人ひとりが全体の奉仕者としての高い倫理観を持って行動し、県民の期待と信頼に応えていく必要
- ・ あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に向けた取組を推進していく必要

(5) 定年の引上げ

- ・ 国及び他の都道府県の動向等を注視しながら，高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて，定年の引上げが円滑に行われるよう，本県の実情を踏まえ，所要の準備を着実に進める必要

4 むすび

人事委員会の勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり，職員に対し適正な処遇を確保することは，職員の努力や実績に報いるとともに，行政の効率的，安定的な運営に寄与

県議会及び知事におかれては，報告・勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され，この報告に十分留意されるとともに，この勧告どおり実施されるよう要請