

# 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10月11日 三重県人事委員会

## 【職員の給与に関する報告及び勧告】

### ○給与勧告のポイント

月例給は改定なし（3年連続）

ボーナスは期末手当の支給月数を0.15月分引下げ

（ボーナス年間4.45月→4.30月、引下げは2年連続）

## I 本年の給与改定

### 1 職員の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人以上の県内の744民間事業所から抽出した159事業所を対象に、職種別民間給与実態調査を実施
- ・4月分の公民給与について、役職・学歴・年齢別に対比して較差を算出

#### (1) 月例給

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	386,715 円
職員(行政職)の給与 (B)	386,759 円
公民較差(A)-(B)	△44 円(△0.01%)

(参考) 国

金 額 等
407,134 円
407,153 円
△19 円 (0.00%)

※特例条例による減額措置後の公民較差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	386,715 円
職員(行政職)の給与 (B)	386,186 円
公 民 較 差 (A)-(B)	529 円 (0.14%)

#### (2) ボーナス

民間事業所の支給割合は給与月額に相当しており、職員の支給月数(4.45月)が0.15月上回っていた。

### 2 民間給与との較差に基づき改定すべき事項

- ・職員のボーナス(期末・勤勉手当)の支給月数を4.45月→4.30月
- ・引下げ分は、期末手当に反映

○改定後の支給月数（一般の職員の場合）

	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

条例の公布日（令和4年度以降の改定は、令和4年4月1日）

**II その他の課題**

1 定年の引上げによる給与に関する措置

- ・定年の引上げによる60歳を超える職員の給料月額が60歳前の7割の水準とする国の取扱いを十分に踏まえ措置する必要
- ・退職手当について60歳に達した日以後に定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう国に準じた取扱いとすることが適当

2 期末・勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱い

- ・子の出生後8週間以内における1か月以下の育児休業の期間は、期末・勤勉手当の対象となる在職期間等から除算しないこととする国の取扱いに準拠

3 世代間の給与配分の適正化

- ・国や他の地方公共団体の給料水準と比べ、若年層はほぼ均衡しているが中高年齢層は高くなっている状況は解消されるべきであり、近年の較差傾向も踏まえた給料表の改定手法を引き続き検討

## 【人事管理に関する報告】

### 1 人材の確保・育成

#### (1) 人材の確保

- ・多数の定年退職が見込まれる中で継続的に人材を確保するには、PRの対象や効果的な方法を検討した上での採用活動や、採用試験についての抜本的な見直しを含めた調査・研究のほか、民間人材の採用方法の検討が必要

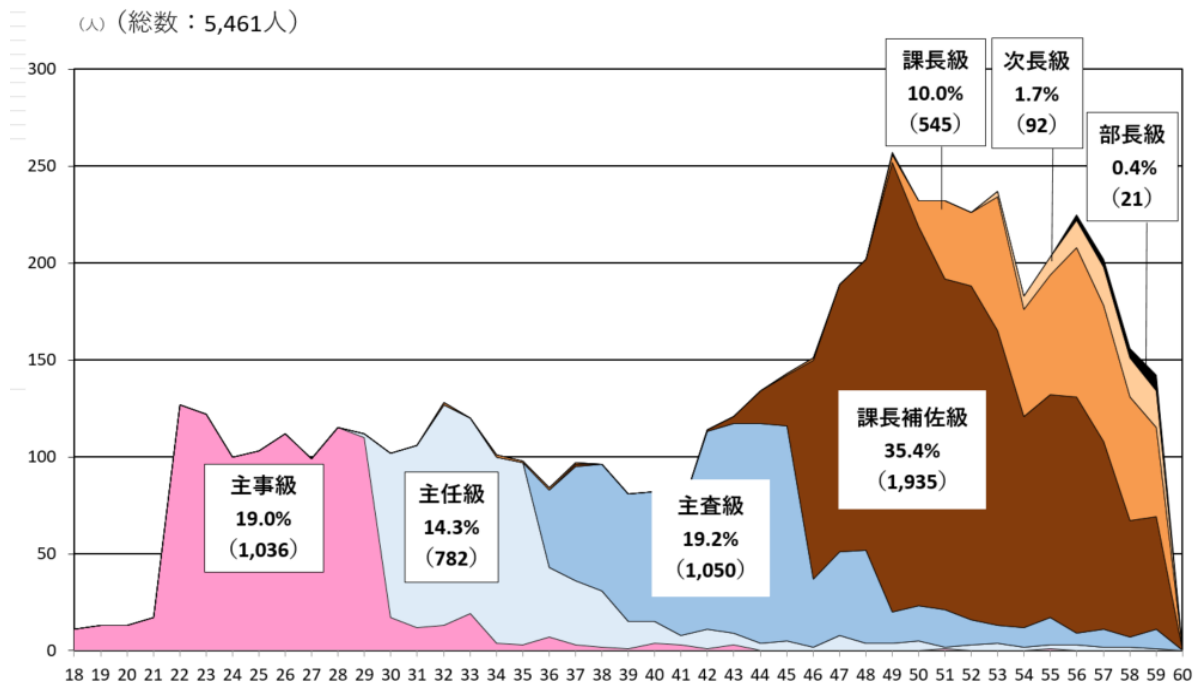
#### (2) 人材の育成・活用

##### ア 人材の育成

- ・OJTを効果的に機能させるためには、各職員が、職場や職級にかかわらず育成の必要性に対する強い意識を持ち、高い指導能力を備え、部下や後輩職員のスキルや意欲を向上させられる仕組みが必要
- ・若手・中堅職員は、現在よりも早期にマネジメント層に登用される可能性があることを強く認識し、新たな事柄に挑戦し、常に学んでいく姿勢を持つことが重要であるが、そのためには管理職員のリーダーシップも不可欠
- ・高齢層の職員は、知識や技術の継承のみならず、自ら担当職員として、さまざまな分野で活躍できるよう、自身のポータブルスキルをアップデートしていかなければならないという当事者意識を持つことが重要

### 【年齢・職級別職員構成】

(令和3年4月1日現在)



(注) 「令和3年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、警察、県立学校、市町立学校の行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表(二)、医療職給料表(三)適用職員の構成を示しています。

## イ 女性活躍の推進と能力や適性に基づいた人材育成

- ・仕事と育児の両立を可能とする環境の整備のもと、性別によらず能力や適性に基づいた人事配置や事務分掌を通して人材育成を図っていくことが重要
- ・性別や時間制約の有無にかかわらず、全ての職員が能力を最大限発揮できる環境づくりとして、在宅勤務（テレワーク）や時差出勤等柔軟な働き方も活用し、多様な人材の活躍を促す働き方改革等に総合的に取り組むことが重要

## (3) 不祥事及び不適切事務の防止に向けた取組の徹底

- ・自分の行動が県全体、職員全体への信頼に大きく影響を与えることを全職員が強く自覚し、自らを厳しく律するよう徹底することが必要
- ・県民との信頼関係は県政運営の基本であることから、職員の非違行為に対しては、厳正に対処するとともに、県民からの信頼回復に向けて職員個人の不断の資質向上と、職員が意欲的に仕事に取り組むことのできる環境づくりの推進が必要

## 2 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上

- ・適切な目標設定、評価段階の判断基準の明確化、面接の適切な実施など、評価制度の趣旨について、人事評価制度が正しく運用されるよう、引き続き徹底を図るとともに、その制度を効果的に運用するためには、所属長と職員が対話により相互理解を重ね、目標の設定等を職員の成長につなげることが大切であり、また、人事評価が公平かつ客観的に行われることにより、職員の評価制度への信頼を向上させることが必要

## 3 勤務環境の整備

### (1) 知事部局等における労務管理の推進

- ・新型コロナウイルス感染症の対応に当たっては、特例業務として、やむを得ず制限を超える時間外勤務命令を行うことができるものの、過重労働による健康被害を防止するための措置の徹底が必要
- ・緊急性のある業務や高い専門性を要する業務については、特定の職員に負荷がかかっている状態が長期にわたり続いているため、より果敢に県庁全体の業務の見直しを行い、柔軟かつ迅速に適切な人員配置を行うことが必須
- ・今回のことを教訓として、再び同じような状況が発生した場合、職員の健康を確保し、良好な勤務環境をどのように構築するのか事前に検討しておくことが必要

## (2) 学校現場における労務管理の推進

- ・制度の改善や仕組みの整備にとどまらず、総勤務時間縮減に向けて今後も引き続き全ての関係者が協力・連携し取組を推進していくことが必要
- ・教員における働き方改革については、時間外労働の大きな原因である部活動の在り方や、最近の新型コロナウイルス感染症の影響による対応等を含めて、今後も取組を進めることが必要

## (3) 警察における労務管理の推進

- ・令和2年度において、過重労働による健康管理医の面接指導の対象となる月80時間を超えて時間外勤務を行う職員は、ごくわずかとなっているが、現場の一人ひとりが、健康確保等の観点から長時間労働を是正するという趣旨を正しく理解することが必要
- ・今後も業務の効率化を図るなど、職員が能力を最大限発揮できるように勤務環境を一層整備していくことが重要

## (4) 柔軟かつ多様な働き方

- ・仕事と家庭生活を両立するためには、より多くの職員が利用しやすい制度の新設・拡充について検討していくとともに、職員が制度を取得しやすい職場環境を作っていくことが必要
- ・引き続き、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、職員一人ひとりが性の多様性を認識し、パートナーシップ関係にある職員が働きにくさを感じることがないよう取り組んでいくことが重要

## (5) ハラスメントのない職場環境づくり

- ・ハラスメントを防止し、職員が気持ちよく働ける職場をつくることは、県民サービスの向上につながることから、職場全体で対応すべき問題として、ハラスメントを正しく理解するための啓発や、相談しやすい雰囲気作りを進めることが必要

## 4 非常勤職員に係る人事管理

- ・一般職非常勤職員の「会計年度任用職員」制度が、今後も適切に運用されるように努めることが必要
- ・非常勤職員には多様化・複雑化する地方行政サービスの重要な担い手としてその職責を自覚した業務遂行が求められており、一人ひとりが、高い意欲を持って能力を十分に発揮して勤務できるよう、引き続き働きやすい勤務環境整備に

取り組むことが必要

## 5 高齡期の雇用問題

- ・公務員の定年の引上げについては、令和5年度からの定年を60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる内容の「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立したことから、今後の国の動向を注視し、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等を円滑に導入できるよう取り組むことが重要