

「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

公民の給与較差に基づく給与改定 ※月例給の改定なし、期末・勤勉手当を引下げ

- ① 公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることなど、諸事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を行わない
- ② 期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.15月分引下げ（4.45月分⇒4.30月分）
引下げ分は、人事院勧告等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

職務・職責に応じた給与の推進

医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）について、本県の実情に即した職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築

- ・給料表上の職務の級と役職との対応関係を、簡素で分かりやすいものに再編
- ・医療職給料表（三）を廃止し、医療職給料表（二）を適用
- ・管理職員については、行政職給料表を適用

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336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136事業所（4,768人）、調査完了率91.9%

(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)
354,299 円	354,319 円	△20 円 (△0.01%)

(注) 比較対象の職員数は2,920人（平均年齢42.8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4.45月）は、民間の支給割合（4.32月）を上回る

(3) 改定の内容

<月例給>

公民較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難なこと等から、月例給の改定を行わない

<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、4.45 月分を 4.30 月分へ引下げ

※期末手当及び勤勉手当の改定は 0.05 月単位（小数第 2 位を 2 捨 3 入・7 捨 8 入）で実施

また、引下げ分は、人事院勧告等を踏まえ、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）
令和 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

[実施時期]

令和 3 年 12 月 1 日

2 職務・職責に応じた給与の推進

(1) 見直しの経過

- ・ 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない、いわゆる「職務給の原則」が求められている
- ・ 昨年 12 月の「職員の給与等に関する報告及び勧告」で、行政職給料表及び研究職給料表について、見直しを勧告

(2) 見直しの考え方（医療職給料表（二）及び医療職給料表（三））

- ・ 給料表上の職務の級と役職との対応関係を、簡素で分かりやすいものに再編
- ・ 同一の職務の級に位置付けられるライン職（決裁権のある役職）とスタッフ職（決裁権のない役職）において、職責に応じた差異のある給料とする（ライン職に対して加算措置を講じる）
- ・ また、保健師等に適用される医療職給料表（三）は、保健・医療行政に従事する保健師等の職務・職責を的確に反映できないため、医療職給料表（二）を適用
- ・ 管理職員については、行政職給料表の適用を受ける管理職員の職務・職責との類似性を考慮し、行政職給料表を適用

(3) 職務の級の見直しと切替え

① 職務の級の見直し

医療職給料表（二）（佐賀県職員給与条例関係）

職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
6級	本庁の課長 本庁の副課長（困難）	本庁の副課長
5級	本庁の副課長 本庁の係長（困難）	係長
4級	本庁の係長（相当困難）	主査
3級	本庁の係長 技師（特に高度）	技師（特に高度）
2級	技師（高度）	技師（高度）
1級	技師（定型）	技師（定型）

医療職給料表（佐賀県公立学校職員給与条例関係）

職務の級	標準的な職務	
	現行	改定
5級	主任学校栄養職員（困難）	主任学校栄養職員
4級	主任学校栄養職員（相当困難） 副主任学校栄養職員（相当困難）	副主任学校栄養職員
3級	主任学校栄養職員 副主任学校栄養職員 技師（特に高度）	技師（特に高度）
2級	技師（高度）	技師（高度）
1級	技師（定型）	技師（定型）

② 職務の級の切替え

医療職給料表（三） → 医療職給料表（二）

現行（医療職給料表（三））		切替え後（医療職給料表（二））	
職務の級	標準的な職務	職務の級	標準的な職務
5級	本庁の副課長 本庁の係長（困難）	6級	本庁の副課長
		5級	係長
4級	本庁の係長（相当困難）	4級	主査
3級	本庁の係長 技師（高度）	3級	技師（特に高度）
		2級	技師（高度）
2級	技師（相当高度）	2級	技師（高度）
1級	技師（定型）	1級	技師（定型）

医療職給料表（二） → 行政職給料表

現行（医療職給料表（二））		切替え後（行政職給料表）	
職務の級	標準的な職務	職務の級	標準的な職務
7級	本庁の副部長 本庁の課長（困難）	8級	本庁の副部長
		7級	本庁の課長（困難）
6級	本庁の課長		

医療職給料表（三） → 行政職給料表

現行（医療職給料表（三））		切替え後（行政職給料表）	
職務の級	標準的な職務	職務の級	標準的な職務
6級	本庁の課長	7級	本庁の課長（困難）

(4) 加算措置の導入と号給の切替え

①医療職給料表（二）5級及び6級の職員

- ・ ライン職に対して給料月額に6,000円を加算
- ・ 切替日の前日の給料月額から4,000円を減じた額と同額、直近上位又は直近下位に対応する号給に切替え

②医療職給料表（三）の職員

新たに職員となったときから医療職給料表（二）が適用されたとみなして再計算

③管理職員

切替日の前日の給料月額を下回らない額に対応する号給に切替え

(5) 保健師への初任給調整手当の措置

医療職給料表（三）から医療職給料表（二）への切替えに伴い、現在の初任給を下回らないよう初任給調整手当（上限15,000円。ただし、令和4年3月31日在職者は上限18,000円）を新たに措置

(6) 見直しの実施時期

令和4年4月1日

(7) 経過措置等

- ・ 見直しに伴い、令和4年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、所要の経過措置を講じる
- ・ その他必要な措置を講じる

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必要

(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は知事部局 14.8%（数値目標：令和7年度までに16%以上）、教育委員会 22.0%（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) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価を公正に行い、その結果を任用、給与等に反映し、人材育成にも活用していくことが必要
- ・ 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、一般職員の理解を高め、納得を得ていくことは極めて重要
- ・ 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必要

2 定年の引上げ

- ・ 本年6月に地方公務員法が改正され、本県においても国家公務員と同様に定年を段階的に65歳に引き上げることが必要
- ・ 改正後の地方公務員法で新設された管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）や定年前再任用短時間勤務制等の諸制度についても導入することが必要
- ・ 国においては、60歳に達した日後の最初の4月1日以後の給与について、当分の間、給料月額額の7割にするとされている。本県においても、地方公務員法に定める均衡の原則に従い、国に準じた措置を行うことが必要
- ・ 60歳以降の職員の退職者数等の動向を見通した上で、中長期的な観点から採用の在り方について検討することが必要
- ・ 令和5年4月1日に円滑に制度が導入されるよう、今後、国や他の都道府県の状況を踏まえ、本県の実情に沿って、必要な検討を進め、条例等諸規定の整備や職員への周知等を図っていくことが必要

3 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、149.1 時間で、一昨年度（163.6 時間）に比べ減少（▲14.5 時間）
- ・ 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、一昨年度より 21.3%（107 人）減少
- ・ 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、知事部局では 12 人（一昨年度 25 人）に減少。教育委員会では 7 人（一昨年度 1 人）、警察本部では 10 人（一昨年度 3 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、引き続き一般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 394.7 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とともに、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整備に努めるなど、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 11.7 日）と減少しており、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) 一般職員の健康管理

- ・ 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 147 人と一昨年度に比べ 9 人増加していて、2 年連続の増加
- ・ 一般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、健康リスクが高い一般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、平時以上に一般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 7.0%、3.5%と低い水準
- ・ 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 38.5%と 22.2%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さらに推進していくことが必要

- ・ 本年の人事院の報告で、国家公務員の育児休業の取得回数制限を緩和する法律改正についての意見の申し出が行われたことと併せて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置が講じられることとされている。本県においても、国に準じた制度の導入について検討することが必要
- ・ 不妊・不育症治療と仕事の両立は重要な課題。国の状況等を注視しつつ、実態や職場環境の課題等を把握し、不妊・不育症治療を受けやすい職場環境づくりについて必要な取組の検討を進めることが必要

(4) ハラスメントの防止

- ・ 職場におけるハラスメントは、ハラスメントを受けた一般職員だけでなく、職場環境の悪化など職場全体に大きな影響を与え、公務の運営に支障を及ぼす
- ・ 令和2年6月の法施行により、パワーハラスメントの防止対策が事業主に義務付けられ、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策が強化された
- ・ 職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことはもとより、相談窓口の利用促進や相談があった場合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

(5) 会計年度任用職員制度の適切な運用

- ・ 任命権者においては、令和2年4月から導入された会計年度任用職員制度を、常勤職員や国の非常勤職員との均衡に留意し、適切に運用していくことが必要
- ・ 本年の人事院報告を踏まえ、本県においても、常勤職員や国の非常勤職員との均衡に留意し、同様の措置を検討することが必要

4 服務規律の確保

- ・ 一般職員においては、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