

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14日
静岡県人事委員会

月例給は改定見送り、ボーナスは引下げ

- ・ 公民較差が極めて小さいため、月例給の改定を行わない。
- ・ 民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを引下げ(△0.15月分)

I 給与について

1 公民の較差に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象 444 事業所中、380 事業所の約 1 万 7 千人の個人別給与を实地調査

ア 月例給

公務と民間の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

(民間給与との較差)

民間給与	職員給与	較差
379,332 円	379,274 円	58 円 (0.02%)

(注) 行政職
平均年齢 42.7 歳

イ 特別給 (ボーナス)

民間の支給割合 4.32 月 (職員の支給月数 4.45 月)

(2) 給与の改定

ア 月例給

公民較差が極めて小さいため、改定を行わない。

イ 特別給 (ボーナス)

民間の支給割合との均衡を考慮し、年間 4.45 月から 4.30 月に引下げ

(一般職員の場合の支給月数)

		6 月期	12 月期	年間
令和 3 年度	期末手当	1.275 月 (支給済み)	1.125 月 (現行 1.275 月)	4.30 月
	勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	0.95 月 (改定なし)	
4 年度以降	期末手当	1.20 月	1.20 月	4.30 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月	

[実施時期]

令和3年12月1日

II 定年の引上げについて

国家公務員の定年の引上げを踏まえ、本県職員の定年を段階的に引き上げ、原則として 65 歳とすべきである。

定年の引上げの円滑な導入に向けて、令和5年4月までの限られた期間に、関係する条例、規則等の制定などを適切に進めていく必要がある。

Ⅲ 職員の勤務条件等に関する諸課題について

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 過度な時間外労働の是正

令和2年度に時間外勤務の上限時間の特例を超えた職員数は、令和元年度より増加。本委員会は、管理職によるマネジメントの徹底等を指示した上で、これらによっても削減できない場合は、適正な人員配置等により削減を図ることを改めて指導。任命権者には、この指導を踏まえ、過度な時間外労働の是正に向けた取組の推進を強く要請。

(2) 教職員の多忙化の解消

教職員の時間外在校等時間の上限が条例・規則等で規定され、当該時間の客観的な把握が進んでいる。県教育委員会は、時間外在校等時間の状況に応じた支援策を講ずることが必要。校長等には、時間外在校等時間の状況に応じた適切なマネジメントを求める。

(3) 子育て支援及び介護支援等の充実

任命権者及び管理職は、子育て・介護や不妊治療の休暇・休業制度の利用勧奨、利用しやすい職場風土の形成などに取り組むことが必要。特に男性職員の育児休業取得率が低い状況にあることから、要因を分析し取組を進めることを求める。人事院が行った育児休業の取得緩和、不妊治療休暇の新設等に係る意見の申出を踏まえ、本県も、制度の見直しに取り組むとともに、会計年度任用職員についても適切に対応することが必要。

(4) 多様な働き方の実現

テレワークの推進などの取組は、子育て等を行う職員の能力発揮などに資することから、任命権者は、勤務時間や勤務形態の在り方について調査・研究を行い、多様な働き方を実現していくことが必要。

2 職員の心身の健康の保持・増進

(1) 心の健康づくりの推進

任命権者は、高ストレス者に対する医師との面談の勧奨などにより精神疾患発症の未然防止に努めることが必要。管理職を含む全ての職員は、ストレスチェックを踏まえたセルフケアに努めるとともに、良好な職場の雰囲気づくりに努めることが必要。

(2) ハラスメント防止対策の推進

任命権者には、ハラスメント相談体制の強化など実効性のある取組の充実を求める。管理職をはじめとする全ての職員には、誰もがハラスメントの行為者となり得ることを理解し、自らの言動に注意を払い、風通しの良い雰囲気づくりに努める。

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

県教育委員会には、早期に人事評価を全ての教職員の昇給に反映させることを求める。各任命権者は、評価者向け研修の充実や評価の公平性の確保などの検証・改善が必要。

4 人材の確保

質の高い行政を安定的・継続的に展開できる人材の確保が重要な課題。本委員会は任命権者とともに、職員採用試験の改善や職務の魅力の情報発信の充実などを一層推進。

5 障害者雇用等に関する取組

県教育委員会には、障害者の法定雇用率の速やかな達成を求める。各任命権者には、更なる雇用拡大に加え、職員が長く定着し活躍できる職場づくりに努めることを求める。

6 公務に対する信頼の確保

公務外の懲戒事案が多く発生。職員には、厳しく自らを律することを強く求める。任命権者には、個々の職員が一層厳正な姿勢で責任を果たすよう徹底させることなどを求める。