

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3(2021)年10月15日  
栃木県人事委員会

## 《本年の給与勧告のポイント》

### ○月例給の改定を見送り ～2年連続～

月例給については、民間給与との較差(△0.01%)が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であること等から改定なし

### ○特別給(ボーナス)を引下げ ～2年連続～

特別給(ボーナス)については、支給月数を0.15月分引き下げ、民間の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、期末手当の支給月数に反映

## 1 給与勧告制度の基本的な考え方

- ・ 給与勧告制度は、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を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えます。
- ・ 本委員会は、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本とし、国及び他の地方公共団体の職員の給与や社会経済情勢全般の動向等を踏まえて勧告を行っている。

## 2 職員の給与

### (1) 職員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848民間事業所から175事業所を無作為に抽出し、そのうち136事業所(完了率77.7%)、約6,000人の個人別給与等の調査を実施した。

#### ア 月例給

本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を41円(0.01%)上回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
366,593 円	366,634 円	△41 円 (△0.01%)

#### イ 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数とを比較した結果、職員の支給月数(4.45月)は民間の支給割合(4.32月)を0.13月分上回った。

## (2) 本年の給与の改定

### ア 月例給

従来、職員給与と民間給与との較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととした。

### イ 特別給（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）

#### 【一般の職員の場合の支給月数】

	6月期	12月期
令和3(2021)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(2022)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) 改定の実施時期

この勧告を実施するための条例の公布日から実施

【参考】令和3(2021)年度行政職員の平均年間給与（平均年齢43.0歳、平均経験年数21.1年）

勧告前	勧告後	年間給与額の差
6,113,575 円	6,055,246 円	△58,329 円

## 3 公務運営に関する課題

### (1) 公務員倫理の徹底

新型コロナウイルス感染症の感染拡大や豚熱等の家畜伝染病の発生等、非常事態が度重なる中、県民の安全・安心を確保するため、多くの職員が日々全力で職務にまい進。一方で、一部の職員による不祥事が後を絶たない状況。不祥事の再発防止に努めるとともに、職員の服務規律の遵守について、より一層徹底。職員一人一人においても、自らの行動を厳しく律することが必要

### (2) 良好な勤務環境の整備

#### ア 総実勤務時間の短縮

近年、令和元年東日本台風や新型コロナウイルス感染症への対応業務等により職員1人当たりの時間外勤務時間数が高止まりの状況。客観的な方法等により勤務実態を把握し、時間外勤務の事前命令及び事後確認を徹底するとともに、ICTの活用等による業務の合理化・効率化を更に推進するなど、より実効性のある取組が必要。また、長時間勤務職員への医師による面接指導を適切に行うほか、時間外勤務命令の上限時間を超えて、大規模災害への対処等の特例業務に従事させた場合には、上限を超えた要因の整理、分析及び検証が必要

教育委員会においては、「学校における働き方改革推進プラン」の目標達成に向けて、教職員の負担軽減と時間外在校等時間縮減のための取組を着実に実施していくことが必要

#### イ 仕事と家庭生活の両立支援

育児については、男性職員の育児休業取得率や妻出産時の子の養育休暇取得率

等が上昇。これらの目標値を引き上げたところであり、職場全体で子育てを推進していくための意識を醸成するなどの環境づくりに取り組むことが必要。本年8月、人事院は育児休業の取得回数制限の緩和について意見の申出を行うとともに、不妊治療のための休暇の新設等の措置を講じることとしており、本県においても、国の動向等を踏まえ、同様の措置を講じることについて検討することが必要

介護については、高齢化の進展により、職員の介護ニーズが増大する見込み。職員に対し、各種支援制度の周知など、職場全体で支援できる環境を整備していくことが必要

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から推進されているテレワークや時差出勤等の柔軟な働き方については、仕事と家庭生活の両立にも資するものと考えられることから、引き続き積極的に取り組むことが必要

## ウ メンタルヘルス対策

1月以上の傷病休暇取得者及び退職者の過半数がメンタルヘルス不調。メンタルヘルスについての理解を深めるとともに、ストレスチェック制度を十分に活用し、心の不調の予防や職場環境の改善に努めていくことが必要

## エ ハラスメント防止対策

昨年7月、「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」や「栃木県職員の懲戒処分の基準」を改正し職員へ周知。本年度、ハラスメントを理由とする処分事案が発生していることから、引き続き研修等の実施により、職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりに努めていくことが必要

## (3) 人材の育成・活用

### ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

各任命権者とも、人事評価結果を活用し、昇給、勤勉手当等に反映。今後、定年が段階的に引き上げられ、職員構成の高齢化や職員の在職期間が長期化する中において、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、より一層、公平性、客観性、納得性の高い人事評価が公正に行われるように努め、その結果を十分に活用した人事管理の徹底を図り、人材育成の推進と効果的かつ効率的な行政運営の向上に努めていくことが必要

### イ 女性職員の登用の推進

知事部局等において、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、本年4月現在、目標値の15%に対して11.7%と目標を達成出来ていないものの、課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合は26.2%となり、昨年度から引き続き目標値(25%)を上回る状況。意欲と能力を兼ね備えた女性職員の積極的な登用を更に進めていくことが必要

### ウ 多様で有為な人材確保への取組

近年、県職員及び警察官採用試験等の受験者数は減少し深刻な状況。このままでは、多様で有為な人材の確保は困難となり、複雑化・多様化する県民ニーズに対応できなくなることを懸念。今後は、若者の意識調査等を実施し、そのニーズに合った情報ツールを用いた効果的な情報発信を進めていくなど、募集活動の一層の充実を図るとともに、より良い採用試験のあり方について検討

#### (4) 定年の引上げ

本年6月の国家公務員法の改正により、令和5(2023)年度から国家公務員の定年が段階的に引き上げられるとともに、役職定年制等が導入。併せて、地方公務員法が改正され、定年について国家公務員を基準として条例で定めることとされている地方公務員についても、同様の制度の導入を措置。定年の引上げについては、国家公務員と軌を一にしていく必要があることから、国家公務員との権衡を考慮しながら諸制度の整備を行うほか、定年の段階的な引上げ期間中における定員管理のあり方の検討など、円滑な実施に向けて準備を進めていくことが必要