

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4(2022)年10月19日

栃木県人事委員会

## 《本年の給与勧告のポイント》

### ○3年ぶりに月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- 1 月例給については、民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- 2 特別給（ボーナス）を引上げ（0.10月分）、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

## 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860民間事業所から178事業所を無作為に抽出し、そのうち143事業所（完了率81.3%）、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819円（0.23%）下回っていた。

民間給与 ①	職員給与 ②	較差 ①－②
364,168円	363,349円	819円（0.23%）

#### 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（4.30月）は民間の支給割合（4.42月）を0.12月分下回った。



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) 人材の確保及び育成・活用

### ア 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。昨年度大学生等を実施した調査結果を踏まえ、今後は、採用専用HP・SNSの更なる充実や定期的な座談会の開催等募集活動の拡充を図るとともに、民間志望者や社会人経験者等多様で有為な人材をより一層確保するため、採用試験のあり方について検討

### イ 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

### ウ 女性職員の登用の推進

知事部局等においては、令和3(2021)年度を始期とする栃木県庁子育て応援・女性活躍推進行動計画を策定し、女性職員の活躍推進に関する数値目標を従前のプランから引き上げ、各種取組を実施。本年4月現在、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、12.8%（目標値を15%→16%に引上げ）、課長補佐級にある職員に占める女性職員の割合は27.8%（同25%→30%）と、新たな目標に向けて、女性職員の登用が進んでいる状況。今後も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

## (3) 良好な勤務環境の整備

### ア 総実勤務時間の短縮

近年は新型コロナウイルス感染症や豚熱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は増加傾向。任命権者は職員の勤務実態を把握し長時間勤務の是正に努めているが、引き続き、勤務時間の適正な管理及び適切な業務配分の実施、BCPの徹底、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、総実勤務時間の短縮に向け、より一層取り組むことが必要

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(第2期)を策定し、各種取組を実施しているところであり、引き続き、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の出産時の子の養育休暇取得率等が年々向上。一方、本年10月から育児休業の取得回数制限の緩和や妻の出産時の子の養育休暇の対象期間の拡大等が措置されたことから、これらの制度が活用されるよう職員に周知するとともに、性別を問わず育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに引き続き取り組むことが必要

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づくりに取り組むことが必要

ライフスタイルが多様化する中で、ワーク・ライフ・バランス実現のための柔軟な働き方の推進の観点から、テレワークや時差出勤等を実施。知事部局等では情報インフラの整備等が進められており、引き続き柔軟な働き方の推進に積極的に取り組むことが必要

## ウ メンタルヘルス対策

依然として多くの職員がメンタルヘルス不調により、長期の傷病休暇の取得や休職をしている状況。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

職場におけるハラスメントは、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがあることから、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

## (4) 定年の引上げ

任命権者は、定年引上げの円滑な実施に向け、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や、豊富な知識、技術、経験等を持つ60歳以後の職員が活躍できる職場環境づくりを進めることが必要