

◇ 給 与 勧 告 等 の 骨 子 ◇

《 本年の給与勧告のポイント 》  
月例給は改定なし、期末・勤勉手当（ボーナス）を引下げ（△0.15月分）  
55歳を超える職員の昇給制度の見直し

項 目	内 容																														
I 給 与																															
1 民間給与との 較差	<p>&lt;民間給与の調査&gt; 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内938事業所のうち、254事業所を層化無作為抽出法により抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く217事業所の9,025人の給与等を調査した（完了率87.5%）。</p> <p>&lt;職員給与と民間給与との比較&gt; ○ 調査結果に基づき、職員の給与と調査・比較したところ、次のとおり職員給与が民間給与を上回っている。 ○ 特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を上回っている。</p> <p>(1) 月例給（行政職相当）</p> <table border="1"> <tr> <td>民間給与（A）</td> <td>県職員給与（B）</td> <td>較差（A）－（B）</td> </tr> <tr> <td>362,636円</td> <td>362,699円</td> <td>△63円（△0.02%）</td> </tr> </table> <p>(2) 期末・勤勉手当（特別給）</p> <table border="1"> <tr> <td>民間（A）</td> <td>県職員（B）</td> <td>較差（A）－（B）</td> </tr> <tr> <td>4.32月</td> <td>4.45月</td> <td>△0.13月</td> </tr> </table>	民間給与（A）	県職員給与（B）	較差（A）－（B）	362,636円	362,699円	△63円（△0.02%）	民間（A）	県職員（B）	較差（A）－（B）	4.32月	4.45月	△0.13月																		
民間給与（A）	県職員給与（B）	較差（A）－（B）																													
362,636円	362,699円	△63円（△0.02%）																													
民間（A）	県職員（B）	較差（A）－（B）																													
4.32月	4.45月	△0.13月																													
2 勧告等の内容	<p>(1) 月例給 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が困難であることから、月例給の改定は行わない。</p> <p>(2) 期末・勤勉手当 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 （民間の支給状況等を踏まえ引下げ分を期末手当の支給月数に反映） （例：一般の職員の場合の支給月数）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th></th> <th>6 月 期</th> <th>12 月 期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">令和3年度</td> <td>期末手当</td> <td>1.275月（支給済み）</td> <td>1.125月（現行1.275月）</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.95月（支給済み）</td> <td>0.95月</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.225月（支給済み）</td> <td>2.075月（現行2.225月）</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">令和4年度 以 降</td> <td>期末手当</td> <td>1.20月</td> <td>1.20月</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.95月</td> <td>0.95月</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.15月</td> <td>2.15月</td> </tr> </tbody> </table> <p>&lt;平均年間給与&gt; 行政職給料表適用職員の平均の給与月額を基に算出した額（千円未満四捨五入） 〔平均年齢41.1歳，平均経験年数20.3年〕</p> <table border="1"> <tr> <td>改 定 前（A）</td> <td>改 定 後（B）</td> <td>改定額（B）－（A）</td> </tr> <tr> <td>5,973,000円</td> <td>5,916,000円</td> <td>△57,000円</td> </tr> </table> <p>(3) 昇給制度 定年引上げの実施等を踏まえ、55歳を超える職員（医師等は57歳を超える職員）について、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、勤務成績が特に良好の場合は1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合は2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給にそれぞれ抑制する。</p> <p>(4) 改定の実施時期 令和3年12月1日から実施。ただし、(2)の令和4年度以降の期末手当の改定については令和4年4月1日から、(3)の昇給制度の見直しについては令和5年4月1日から実施。</p>	年 度		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	計	2.225月（支給済み）	2.075月（現行2.225月）	令和4年度 以 降	期末手当	1.20月	1.20月	勤勉手当	0.95月	0.95月	計	2.15月	2.15月	改 定 前（A）	改 定 後（B）	改定額（B）－（A）	5,973,000円	5,916,000円	△57,000円
年 度		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																												
	計	2.225月（支給済み）	2.075月（現行2.225月）																												
令和4年度 以 降	期末手当	1.20月	1.20月																												
	勤勉手当	0.95月	0.95月																												
	計	2.15月	2.15月																												
改 定 前（A）	改 定 後（B）	改定額（B）－（A）																													
5,973,000円	5,916,000円	△57,000円																													

項 目	内 容
<b>II 人事管理</b>	
<b>1 東日本大震災からの復興及び「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営</b>	復興に係る中長期的な対応や新型コロナウイルス感染症の感染拡大など、多様化・複雑化する行政課題への対応が必要となっている中で「新・宮城の将来ビジョン」において掲げている様々な政策を推進していくためには、高い意欲と柔軟な思考力を持った職員の確保とともに、職員一人一人の能力向上と県組織の総合力の向上が重要となっている。このため、引き続き人材育成に注力しながら、長期的な視点での人事運営について検討を重ねていくことが必要である。
<b>2 多様で有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進</b>	全体的な応募者の減少傾向が続く中で、多様で有為な人材を確保していくには、職員採用試験における県外会場の設置や応募要件の見直し等の取組に加え、公務の魅力をより積極的に発信するなど、応募者確保に一層注力していくことが必要である。女性の活躍推進や障害者の雇用に引き続き取り組むとともに、職員がそれぞれの働き方に応じて、やりがいを十分に感じることのできる職場環境づくりに努め、県組織の活性化を図ることが求められる。
<b>3 能力・実績に基づく人事管理の推進</b>	人事評価制度においては、適正な評価と、人事配置、昇任、給与への適切な反映が、職員の士気や組織活力の向上を図る上で不可欠であり、そのプロセスは、評価者、被評価者双方の人材育成にとって有効な手段である。これらの点についての認識を深めた上で、管理職員が適切な人事管理を実践できるようサポートしていくことが求められる。
<b>4 定年の引上げへの対応</b>	職員の定年を段階的に引き上げる地方公務員法の改正が、令和5年4月に施行されることから、同様の改正が行われた国家公務員に関する国の動向を注視しながら、本県の状況を踏まえた制度設計等について検討を進め、円滑な実施に向けて必要な準備を進めていくことが必要である。
<b>III 公務運営の改善</b>	
<b>1 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進</b>	業務負担の増加により長時間勤務を行う状況が続くことによって、職員の健康上のリスクが憂慮されることから、時間外勤務の縮減に向けて、対策をより強化していくことが求められる。メンタル面に不安を抱えている職員に対しては、今後もしきめ細かな支援を行っていくとともに、全ての職員が十分な休暇を取得できるよう、勤務実態や健康状態を十分に考慮しながら、休暇を取得しやすい環境づくりを一層進めていくことが必要である。
<b>2 働き方改革の推進</b>	社会全体において官民間問わず働き方改革が求められてきている中で、より多様で柔軟な働き方を実現するため、国や他県において導入されているフレックスタイム制等の柔軟な勤務時間制度の導入に向けて、検討を行っていくことが必要である。行政事務の効率化のためデジタル化などに積極的に取り組み、働き方改革をより一層推し進めていくことが求められる。
<b>3 仕事と生活の両立支援</b>	人事院において、国家公務員に係る育児休業制度の拡充を図る意見の申出等が行われたことを踏まえ、本県においても、法改正の動向を注視しながら、適切な措置を講じることが必要である。ワーク・ライフ・バランスの実現のため、支援を必要とする職員への適切な情報提供や、職場における普及啓発等を積極的に行い、安心して仕事と生活を両立させることができる環境づくりに、より一層取り組むことが求められる。
<b>4 服務規律の徹底</b>	不祥事の発生を防止するため、個々の職員が、公務に携わる者として常に高い倫理観を持って日々の職務に当たるよう、改めて服務規律の徹底を図ることが必要である。ハラスメントは、様々な要因によって起こり得ること、職員の健康や職場全体の公務能率に悪影響を与えることを認識した上で、働きやすい職場環境づくりを行っていく一環として、ハラスメント防止対策に取り組むことが求められる。