

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月14日
静岡県人事委員会

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差（0.20%）を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ・ 民間の支給割合との均衡を考慮し、ボーナスを引上げ（0.10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 447 事業所中、383 事業所の約 1 万 9 千人の個人別給与を調査

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	（注）行政職 平均年齢 42.7 歳
379,946 円	379,174 円	772 円（0.20%）	

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合 4.41 月（職員の支給月数 4.30 月）

(2) 給与の改定

ア 月例給

(7) 給料表

a 行政職給料表

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定

大卒程度試験に係る初任給を 3,000 円、高卒程度試験に係る初任給を 4,000 円引上げこれを踏まえ、30 歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定

b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給状況を踏まえ、年間 4.30 月から 4.40 月に引き上げ、勤勉手当に配分

（一般職員の場合の支給月数）

		6 月期	12 月期	年 間
令和 4 年度	期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）	4.40 月
	勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月（現行 0.95 月）	
5 年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月	4.40 月
	勤勉手当	1.00 月	1.00 月	

[実施時期]

- ・ 月例給（給料表）：令和4年4月1日
- ・ 特別給（ボーナス）：令和4年12月1日

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等

- ・ 本年の人事院勧告で報告された、定年の引上げといった社会や公務の変化に応じた給与制度のアップデートについて、今後の国の状況を注視し検討が必要
- ・ テレワークに関する給与面での対応についても、国の状況を注視し手当の枠組みについての検討が必要。あわせて、通勤手当は、通勤経費の負担の在り方などの検討が必要

Ⅱ 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3年度に時間外勤務の上限時間の特例を超えた職員は405人と2年度に比べ109人増加。健康被害が発生しないよう縮減が必要。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、これらによっても解消できない場合は、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員確保、組織全体として業務の合理化等の取組により解消を図ることを改めて指導。任命権者には、全ての職員に対して、時間外勤務の上限規制を守る意識を徹底させるとともに、デジタル化の推進や業務量削減事例の横展開などにより、過度な時間外労働を是正することを強く求める。

(2) 教職員の多忙化の解消

県立学校において、令和3年度に時間外在校等時間の上限時間の特例を超えた教育職員の割合は21.6%であり、健康への深刻な影響が危惧され、一刻も早い縮減が必要。本委員会は、県教育委員会に対し、部活動の改善や職員の時間管理の意識の改善を助言。また、小中学校においても、上限時間の原則を超えた教育職員の割合が増加。県教育委員会には、市町教育委員会とも連携して、部活動指導員等の重点配置など、学校の業務改善を支援する取組の充実を求める。

(3) 子育て支援及び介護支援等の充実

任命権者は、子育て等の休暇・休業制度の拡充を踏まえ、利用の勧奨や利用しやすい職場風土づくりに一層取り組むことが必要。特に、知事部局以外は男性の育児休業取得率が低い状況にあることから、取得されなかった要因に応じた実効性のある取組を一層進めることを求める。

(4) 多様な働き方の実現

多様な働き方は、子育て等のために時間の制約がある職員の能力発揮等に資することから、任命権者には、勤務形態等の在り方について調査・研究を行い、多様な働き方の実現を求める。

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

精神疾患による長期療養者は5年連続で増加し深刻な状況。任命権者は、高ストレス者が早期に医師との面談等ができるよう、オンラインの活用により利便性の向上を図るとともに、精神疾患の発生防止に向け、長期療養者の傾向等を分析し、より効果的な取組を進めることが必要。

(2) ハラスメント防止対策の推進

全てのハラスメントの防止には職員全体の意識の向上が不可欠であることから、任命権者には、研修等を通じた防止意識の徹底や、事案に迅速・適切に対応できる体制の充実を求める。

3 人材の確保

職員採用試験の受験者数が全体的に減少し、技術系の一部の職種は採用人数が募集人数を下回る事態が常態化。本委員会は任命権者と連携して、採用試験の改善やオンラインを活用した情報発信の充実などにより、人材の確保に努める。特に、獣医師について、採用試験の実施時期や内容の見直し、給与面での改善など多角的に取り組む。

4 障害者雇用等に関する取組

県教育委員会には、法定雇用率の達成に向けた実効性の高い取組の推進を強く求める。任命権者には、障害のある職員への支援のみならず所属職員に対する研修の充実などにより、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりに取り組むことを求める。

5 公務に対する信頼の確保

事務処理の放置など職務に関する懲戒処分事案が多く発生。任命権者には、高い使命感、倫理観を兼ね備えた職員を育む組織風土づくりに一層取り組むことを求める。