

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17日

山口県人事委員会

【給与勧告のポイント】

- 月例給（給料表）を引上げ改定（3年ぶりの引上げ）
- 特別給（ボーナス）を引上げ改定（3年ぶりの引上げ）

第1 給与について

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（本年4月分）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
359,741円	358,602円	1,139円 (0.32%)

(注) 民間給与は新規学卒者を除き、職員給与は行政職のうち新規採用者等を除く4,244人（平均43.4歳）の集計

(2) 特別給（ボーナス）

民間の特別給の支給割合（昨年8月から本年7月まで） 4.40月分
（職員の現行の年間支給割合は4.30月分）

【参考】人事院勧告の内容

月例給、特別給（ボーナス）ともに3年ぶりの引上げ

- ・ 月例給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俸給月額の上上げを4月に遡及して実施
- ・ 特別給は勤勉手当を0.10月分引上げ（民間：4.41月、公務4.30月）

2 給与勧告の内容

(1) 本年の給与改定

ア 月例給

民間給与との均衡を図るため、月例給（給料表）を引上げ

具体的には、職員全体に一定の改定が及ぶこととし、とりわけ人材確保の観点等を踏まえ、初任給や若年層に重点を置いて引上げ
（平均給与月額（行政職）の改定率 0.32%）

イ 特別給

民間の支給割合との均衡を図るため、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分（年間0.10月分）引上げ

○ 期末・勤勉手当の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.20 月分 (1.00)	0.95→1.00 月分 (1.15→1.20)	2.15→2.20 月分 (2.15→2.20)
12 月 期	1.20 (1.00)	0.95→1.00 (1.15→1.20)	2.15→2.20 (2.15→2.20)
年 間 計	2.40 (2.00)	1.90→2.00 (2.30→2.40)	4.30→4.40 (4.30→4.40)

備考（ ）内は特別管理職員

(2) 55歳を超える職員の昇給制度の見直し

本県の定年を段階的に引き上げることを内容とする関係条例が令和5年4月に施行されること等を勘案し、原則55歳を超える職員は特に良好な成績で勤務した場合に限り昇給させること

(3) 実施時期

令和4年4月1日から実施。ただし、(2)の改定については令和5年4月1日から実施

3 その他（65歳定年を見据えた給与水準）

65歳定年を見据えた、60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準の在り方について、国の動向を注視していくことが必要

第2 勤務環境の整備について

1 総実勤務時間の短縮

- ・ 1人当たりの平均時間外勤務時間数が高止まりしていることから、業務の削減・合理化に取り組み、それでもなお恒常的に長時間の時間外勤務をせざるを得ない場合は、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努めることが必要
- ・ 特に、新型コロナウイルス感染症への対応については、今後も状況の変化に応じて適切な体制をとるとともに、本来業務とは異なる業務を行う応援職員の負担軽減にも配慮することが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進については、管理職員自ら率先して休暇を取得すること等により休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要

2 心身両面の健康管理対策

- ・ 病気の予防、早期発見、早期治療につながる取組を進めるとともに、組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むことが必要
- ・ 時間外勤務の縮減と併せて、長時間の時間外勤務を行った職員への医師による面接指導を的確に実施していくことが必要

3 ハラスメント対策

職員に対する指針等の周知や研修等を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を一層進めていくことが必要

4 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 本年措置された育児等と仕事の両立支援に係る休暇・休業等の拡充については、制度の周知や職員が利用しやすい職場環境の整備を図ることが必要
- ・ 人事院が報告したフレックスタイム制や休憩時間の柔軟化等、更に柔軟で多様な制度の導入については、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら検討することが必要

第3 人事行政の運営について

1 高齢層職員の能力及び経験の活用

定年引上げの円滑な実施に向けて、中長期的な観点からの採用管理・退職管理を行うとともに、高齢期職員のより幅広い分野・職務における活躍を促し、その多様な知識や経験を活用するための環境整備を進めていくことが必要

2 人材の確保・育成等

- ・ 採用試験の応募者が減少傾向にある中、試験制度の見直しや応募者層への情報発信の強化など、人材の確保に向け、より実効性のある取組を実施
- ・ 女性職員の計画的な採用・登用等を進めるため、女性受験者の確保や女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会の拡大などの取組を進めていくことが必要
- ・ 障害者の雇用については、継続した雇用や定着の促進を図るとともに、障害のある職員が安心して働き、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを着実に進めていくことが必要

3 能力・実績に基づく人事管理

職員の志気を高め、組織活力や公務能率の維持・向上を図るため、人事評価を適切かつ有効に活用し、定年引上げによる影響や人材育成の観点も踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を一層推進していくことが必要

4 公務員倫理

職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

[参考]

1 改定額等（行政職）

(1) 平均給与月額

令和4年4月1日現在

平均給与月額		改定額	改定率
改定前	改定後		
352,374 円	353,493 円	1,119 円	0.32 %

(注) 1 改定率は、令和4年4月1日現在の平均給与月額（改定前）に対する割合

2 行政職4,512人（平均42.6歳）の集計

(2) 初任給

令和4年4月1日現在

区 分	改定前	改定後	改定額
大学卒業程度	189,400 円	192,800 円	3,400 円
高校卒業程度	155,500 円	159,700 円	4,200 円

2 給与改定の状況（行政職）

	月例給 改定額	特別給 増減月	年間給与の 増 減 額	備 考
平成25年	899円	改定なし	14千円	別に給与減額措置あり
平成26年	1,734円	0.15月	83千円	
平成27年	1,123円	0.10月	56千円	
平成28年	892円	0.10月	52千円	
平成29年	0円	改定なし	0円	月例給は初任給調整手当の改定のみ
平成30年	716円	0.10月	49千円	
平成31年	74円	0.10月	38千円	
令和2年	改定なし	△0.05月	△19千円	
令和3年	改定なし	△0.15月	△56千円	
令和4年	1,119円	0.10月	54千円	

(注) 月例給改定額は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額