

令和3年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

令和3年10月7日
岐阜県人事委員会

I 給与勧告の骨子

<本年の給与勧告のポイント>

○特別給（ボーナス）引下げ、月例給改定なし

- ・特別給（現行4.45月分）は、民間のボーナス（4.31月）を上回るため、0.15月分引下げ改定
- ・月例給は、民間従業員の給与を下回る（37円 0.01%）が、較差が極めて小さいため、改定なし

1 公民較差

(1) 職種別民間給与実態調査

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した 170 事業所を調査

(2) 職員給与と民間給与の比較

<月例給> 民間従業員と職員の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
368,313円	368,276円	37円 (0.01%)

<特別給> 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.31月	4.45月	▲0.14月

2 公民較差に基づく改定

<月例給> 改定なし

<特別給> 民間の支給割合に見合うよう引下げ。引下げ分は期末手当に反映

現行支給月数	改定後支給月数
4.45月	4.30月 (期末手当 2.40月 勤勉手当 1.90月)

(注) 期末手当と勤勉手当の月数は、一般の職員の場合である。

(参考：一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	年間計
3年度	期末手当	1.275月 (支給済み)	1.125月 (現行1.275月)	2.40月 (現行2.55月)
	勤勉手当	0.95月 (支給済み)	0.95月 (改定なし)	1.90月 (改定なし)
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月

【実施時期】 令和3年12月1日

3 その他

＜定年延長に伴う給与制度見直しに向けた検討について＞

給与制度の在り方に関する様々な課題について検討していくことが必要

II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

＜本年の報告のポイント＞

1 人材の確保と活用

○多彩で有為な人材の確保

・職員規模や構成を見据え優秀な人材を確保していくため、一層の受験者確保の取組を進める

○人事評価制度の適切な運用

・人事評価制度の運用にあたっては、職員の十分な理解と納得が必要

・職務能力向上支援プログラムの実施については、対象職員のプライバシーに配慮することや制度等の丁寧な説明、また業務負担増となり得る周囲の職員への配慮が求められる

○人材の育成

・職場においても職員を育成する風土を醸成しながら、組織全体で職員の育成に取り組むことが必要

・女性職員が更に活躍できるよう、幅広い分野への配置や登用が必要

○定年の引上げ

・引き続き定年の引上げに向けた様々な課題について検討していくことが必要

2 勤務環境の整備

○長時間労働の是正

・職員の勤務実態を正確に把握し健康管理に十分配慮することや、職員の負担軽減につながる実効性のある方策を積極的かつ迅速に講じること、また休暇を取得しやすい職場づくりなどの取組を進めることが必要

○ワーク・ライフ・バランスの推進

・勤務時間の管理や健康状態の把握など諸課題を整理・解決した上で、柔軟な働き方として在宅勤務が定着するよう取組むことが必要

・育児休業の取得回数制限の緩和などについては、国の今後の動向や他の都道府県の状況を踏まえ検討を行っていくことが必要

○職員の健康管理

・管理職は、若手職員を中心に職員の心身の健康状態に対し目を配り、状態の変化の早期発見・早期対応することが重要

・緊急に対応しなければならない業務に従事する職員の心と体の健康管理について、十分な対策と配慮を各任命権者に求める

○ハラスメント防止対策

・相談窓口の周知、相談しやすい体制の充実とともに、職員への研修等による意識啓蒙を図り、発生防止と排除に努めることが必要

3 公務員倫理の確立等

・職員一人ひとりが、県民の信頼と期待に応えられるよう職責を果たすことが必要