

### Ⅲ 給与関係



# 1 給与関係業務の概要

## (1) 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、地方公務員法の定めにより、給与、勤務時間その他の勤務条件等に関する制度について絶えず研究を行い、給料表の適否について、毎年少なくとも1回、県議会及び知事に報告するとともに、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について、随時、県議会及び知事に勧告することができることとなっている。

このため、本委員会は、昭和27年以来、毎年県内の民間事業所の給与実態を調査し、職員の給与との比較を行うとともに、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員給与やその他の事情をも考慮して、一般職の職員の給与等に関する報告を行い、必要に応じて勧告を行ってきている。

本委員会が、以上の報告及び勧告の基礎資料を得るために令和3年度に実施した調査の主なもの、次の表のとおりである。

給与等に関する報告及び勧告に関連する調査一覧

調査区分	内 容
職員給与等実態調査	一般職の職員 15,159 人について給料、諸手当の支給状況等を調査
職種別民間給与実態調査	人事院と共同して民間の138事業所の従業員の給料、諸手当、初任給及び給与改定の状況等を調査 ○調査事業所 … 企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上 ○調査職種 …… 54職種（行政職相当職種22職種、その他職種32職種） ○調査実人員 … 4,879人 （初任給関係206人、初任給関係以外の調査職種4,673人）
国及び他の都道府県職員の給与関係	人事院勧告並びに国及び他の都道府県の給与制度等を調査
生計費等の調査	生計費及び消費者物価指数等の調査

このような調査結果を踏まえ、本委員会は県議会及び知事に対し、令和3年10月4日に一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は「2 職員の給与等に関する報告及び勧告」のとおりである。

## (2) 給与制度の実施

給与等の勤務条件は、地方公務員法の定めにより、職員の権利を保障するとともに、住民の代表たる議会による公正な決定を行うため、条例で定めることとされているが、具体的な事項については、その多くが人事委員会規則に委ねられている。

これを受けて本委員会では、給与制度の実施に当たり、職務給の原則及び均衡の原則のもとに合理的な事務処理を図るとともに、条例及び規則に基づく承認事項等についても適正かつ公平な立場で処理している。

現在、制定されている人事委員会規則の主なものは、次のとおりである。

- 職員の給与の支給等に関する規則
- 給料表の適用範囲に関する規則
- 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則
- 職員の初任給調整手当に関する規則
- 職員の地域手当の支給に関する規則
- 職員の住居手当の支給に関する規則
- 通勤手当の支給に関する規則
- 職員の単身赴任手当の支給に関する規則
- 職員の特地勤務手当の支給に関する規則
- 期末手当及び勤勉手当に関する規則
- 義務教育等教員特別手当の支給に関する規則
- 教育職員の教職調整額の支給等に関する規則

## (3) 条例に対する意見

地方公共団体は、地方公務員法に定める根本基準に従って、職員に関する事項について条例を制定し、又は改廃しようとするときは、議会において人事委員会の意見を聞かなければならないこととなっている。

これは、人事行政については、住民の代表たる議会に条例制定権を与えるとともに、一方で専門的・技術的な事項が多く、しかも職員の利害に影響するところが大きいため、専門機関である人事委員会の意見を聞くことにより、行政の公平を確保しようとするものである。

このため、本委員会においても、給与等勤務条件に関する条例の制定又は改廃について適宜検討し、地方公務員法に定める給与・勤務条件の基準に照らして議会に対し意見の申出を行っている。

令和3年度については、I 組織及び運営（5）のとおりである。

## 2 職員の給与等に関する報告及び勧告

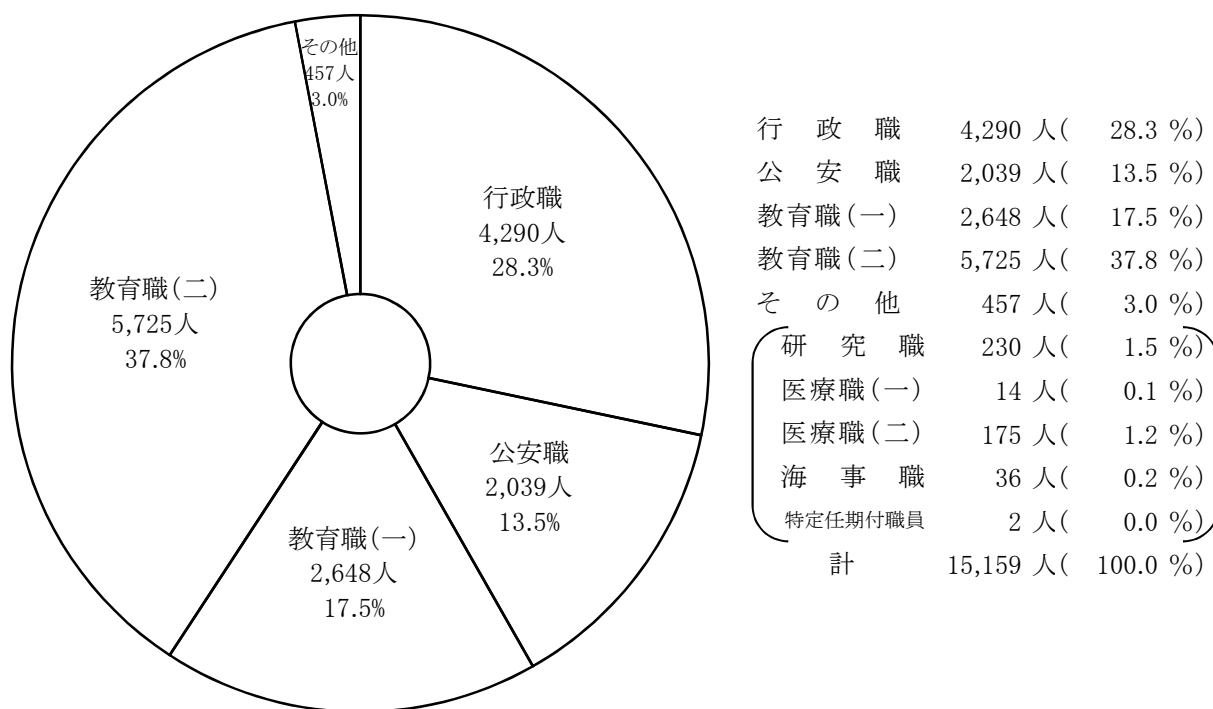
本委員会は県議会及び知事に対し、令和3年10月4日、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

### 報告の概要

#### (1) 職員の給与等

本委員会が実施した「職員給与等実態調査」の結果によれば、令和3年4月1日現在における一般職の職員（技能労務職員、企業職員及び休職中の職員等を除く。）の給与等は、次のとおりである。

#### ア 人員構成



- (注) 1 再任用職員は含まれていない。  
 2 本表とⅡ任用関係別表1～4における職員数は、調査対象職員が異なるため一致しない。  
 (1及び2については、以下コの表までについて同じ。)

## (参考) 年次別・給料表別人員構成

給料表 \ 年	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
全 職 種	15,721	15,650	15,597	15,600	15,502	15,453	15,380	15,251	15,146	15,159
行 政 職	4,237	4,219	4,216	4,221	4,257	4,282	4,291	4,240	4,260	4,290
研 究 職	227	226	231	233	229	223	225	228	229	230
医療職(一)	15	16	16	17	16	17	16	15	16	14
医療職(二)	239	241	234	239	232	214	206	207	196	175
海 事 職	41	41	38	39	39	41	38	40	37	36
公 安 職	1,997	2,014	2,037	2,033	2,032	2,034	2,042	2,061	2,035	2,039
教育職(一)	2,732	2,699	2,671	2,673	2,669	2,683	2,672	2,664	2,646	2,648
教育職(二)	6,233	6,194	6,154	6,145	6,028	5,959	5,888	5,794	5,725	5,725
特定任期付職員	—	—	—	—	—	—	2	2	2	2

イ 給料表別・性別・年齢別人員構成（令和3年4月1日現在）

全 職 種 15,159 人

男 性		女 性	
6 人			0 人
1,593 人			774 人
1,344 人			751 人
1,061 人			754 人
934 人			623 人
845 人			507 人
695 人			480 人
729 人			444 人
758 人			605 人
760 人			697 人
352 人			379 人
43 人			25 人
9,120 人			6,039 人

年 齢	
60 歳 以 上	
56歳以上60歳未満	
52歳以上56歳未満	
48歳以上52歳未満	
44歳以上48歳未満	
40歳以上44歳未満	
36歳以上40歳未満	
32歳以上36歳未満	
28歳以上32歳未満	
24歳以上28歳未満	
20歳以上24歳未満	
20 歳 未 満	
合 計	

行 政 職 4,290 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
479 人			101 人
394 人			114 人
363 人			158 人
339 人			131 人
277 人			116 人
219 人			113 人
217 人			124 人
236 人			181 人
250 人			198 人
135 人			122 人
16 人			7 人
2,925 人			1,365 人

研 究 職 230 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
18 人			1 人
29 人			3 人
23 人			1 人
15 人			2 人
14 人			6 人
16 人			5 人
18 人			13 人
17 人			13 人
24 人			4 人
3 人			5 人
0 人			0 人
177 人			53 人

年 齢	
60 歳 以 上	
56歳以上60歳未満	
52歳以上56歳未満	
48歳以上52歳未満	
44歳以上48歳未満	
40歳以上44歳未満	
36歳以上40歳未満	
32歳以上36歳未満	
28歳以上32歳未満	
24歳以上28歳未満	
20歳以上24歳未満	
20 歳 未 満	
合 計	

医 療 職 (二) 175 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
11 人			9 人
13 人			5 人
9 人			13 人
6 人			9 人
9 人			6 人
9 人			10 人
8 人			9 人
10 人			17 人
11 人			11 人
0 人			0 人
0 人			0 人
86 人			89 人

海 事 職 36 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
5 人			0 人
4 人			0 人
7 人			0 人
11 人			0 人
0 人			0 人
3 人			0 人
1 人			1 人
2 人			1 人
1 人			0 人
0 人			0 人
0 人			0 人
34 人			2 人

年 齢	
60 歳 以 上	
56歳以上60歳未満	
52歳以上56歳未満	
48歳以上52歳未満	
44歳以上48歳未満	
40歳以上44歳未満	
36歳以上40歳未満	
32歳以上36歳未満	
28歳以上32歳未満	
24歳以上28歳未満	
20歳以上24歳未満	
20 歳 未 満	
合 計	

公 安 職 2,039 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
148 人			1 人
128 人			2 人
146 人			5 人
175 人			12 人
254 人			18 人
251 人			18 人
231 人			17 人
180 人			25 人
185 人			45 人
107 人			46 人
27 人			18 人
1,832 人			207 人

教 育 職 (一) 2,648 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
359 人			121 人
330 人			143 人
234 人			186 人
176 人			169 人
135 人			127 人
79 人			99 人
73 人			79 人
78 人			89 人
59 人			80 人
10 人			22 人
0 人			0 人
1,533 人			1,115 人

年 齢	
60 歳 以 上	
56歳以上60歳未満	
52歳以上56歳未満	
48歳以上52歳未満	
44歳以上48歳未満	
40歳以上44歳未満	
36歳以上40歳未満	
32歳以上36歳未満	
28歳以上32歳未満	
24歳以上28歳未満	
20歳以上24歳未満	
20 歳 未 満	
合 計	

教 育 職 (二) 5,725 人

男 性		女 性	
0 人			0 人
571 人			541 人
446 人			484 人
278 人			389 人
211 人			300 人
156 人			233 人
118 人			235 人
179 人			201 人
235 人			278 人
230 人			359 人
97 人			184 人
0 人			0 人
2,521 人			3,204 人

ウ 給料表別職員数・性別人員・学歴別人員・平均年齢

(令和3年4月1日現在)

給料表	区分	職員数	性別人員		学歴別人員				平均年齢
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	
全職種	人	15,159	9,120	6,039	12,828	605	1,719	7	42.9
行政職	人	4,290	2,925	1,365	3,143	223	923	1	41.9
研究職	人	230	177	53	227	3			40.5
医療職(一)	人	14	10	4	14				51.0
医療職(二)	人	175	86	89	155	20			41.2
海事職	人	36	34	2	12	12	6	6	46.0
公安職	人	2,039	1,832	207	1,283	18	738		38.4
教育職(一)	人	2,648	1,533	1,115	2,540	56	52		46.3
教育職(二)	人	5,725	2,521	3,204	5,452	273			43.9
特定任期付職員	人	2	2		2				54.4

エ 給料表別・性別・学歴別人員構成比

(令和3年4月1日現在)

給料表	区分	計	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職種	%	100.0	60.2	39.8	84.6	4.0	11.3	0.1
行政職	%	100.0	68.2	31.8	73.3	5.2	21.5	0.0
研究職	%	100.0	77.0	23.0	98.7	1.3		
医療職(一)	%	100.0	71.4	28.6	100.0			
医療職(二)	%	100.0	49.1	50.9	88.6	11.4		
海事職	%	100.0	94.4	5.6	33.3	33.3	16.7	16.7
公安職	%	100.0	89.8	10.2	62.9	0.9	36.2	
教育職(一)	%	100.0	57.9	42.1	95.9	2.1	2.0	
教育職(二)	%	100.0	44.0	56.0	95.2	4.8		
特定任期付職員	%	100.0	100.0		100.0			

(注) 1 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。

2 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。



## 才 職員の平均給与月額

区分 給与種目	行政職給料表適用職員		全 職 員	
	令和3年4月	令和2年4月	令和3年4月	令和2年4月
	円	円	円	円
給 料	322,715	325,722	351,777	355,051
扶 養 手 当	9,539	10,041	9,577	9,925
管 理 職 手 当	8,324	8,361	5,899	5,973
地 域 手 当	926	1,163	417	487
住 居 手 当	7,072	6,722	7,309	6,990
そ の 他	550	548	1,445	1,524
合 計	349,126	352,557	376,424	379,950

- (注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。  
 2 地域手当には、異動保障によるものを含む。  
 3 その他は、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤勤務手当等である。

力 級別・号給別人員分布（行政職給料表）

（令和3年4月1日現在）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
1		18						1	
2									
3		5							
4		60							
5		13				1			
6		16	10			1	1		
7		4	20						
8		54	10					1	
9	7	20	48						
10		21	15						
11		9	14			1			1
12	6	59	10						2
13	13	14	56						6
14	2	18	7						4
15	1	11	27						3
16	9	74	13						
17	4	24	50						
18	1	19	9					1	
19	2	13	24					1	1
20	23	51	20					1	
21	1	3	41	5				2	
22	1		22	4				2	
23		2	17	7			1	2	
24	10	3	9	4					
25	2		45	5				2	
26	2		14	13				10	
27	1	2	15	9				9	
28	3	6	13	6				9	
29	138	1	35	13			10	12	
30	3	2	11	20			29	8	
31	7		11	11			67	3	
32	55	1	21	10			22	1	
33	5		39	18			9	1	
34	11		12	19			6		
35	2		11	16			16		
36	3		8	16			17		
37	17		30	24			6		
38	1		18	16			3		
39			11	29			9		
40	5		7	22			15		
41	7		12	22	4		10		
42			9	20	1	1	7		
43			3	16			5		
44	5		4	27	2		3		
45	8	1	7	20	1		9		
46	1		7	20	2	1	6		
47	2		1	22			2		
48	1		3	20	5				
49	4		5	15	3		1		
50	2		8	16	6	6			
51	1		1	24	8	17			
52	1		4	22	7	10			
53	5		5	29	8	34			
54	2		2	22	9	15			
55	1		1	18	12	15			
56	2		2	25	14	21			
57	2		1	24	7	8			
58			1	20	11	1			
59	1		1	20	7				
60	3		1	16	6	1			
61			3	19	11				
62	1			13	16				
63				16	9				
64	2		2	12	14				

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
65	人	人	人	人	人	人	人	人	人
66			2	18	5				
67	2			13	12				
68			1	15	4				
69				16	15				
70			1	17	18				
71	1		1	8	18				
72				12	8				
73			1	11	21				
74				12	23				
75				6	6				
76	1		1	8	10				
77	1		1	5	27				
78				8	17				
79			2	13	13				
80	1		1	11	11				
81				13	11				
82			1	6	26				
83			1	7	21				
84	1			12	33				
85	1		1	15	23				
86			1	9	25				
87			1	9	19				
88				5	19				
89				5	23				
90				6	32				
91				12	40				
92	1		1	2	23				
93				3	22				
94			1	4	26				
95				7	25				
96				8	23				
97			1	6	25				
98				5	134				
99			1	5					
100				3					
101				2					
102				87					
103									
104			1						
105									
106									
107									
108			1						
109									
110									
111									
112									
113			4						
114									
115									
116									
117									
118									
119									
120									
121									
122									
123									
124									
125									
人員計	395	524	831	1,149	921	133	254	66	17

適用職員数	4,290 人
-------	---------

キ 扶養手当の支給状況

(令和3年4月1日現在)

区分 扶養親族数	該当職員数			
	うち 扶養親族である 配偶者を有する者	うち 扶養親族である 子を有する者	うち 配偶者・子以外の 扶養親族を有する者	
1 人	2,358	964	1,248	146
2 人	2,331	870	2,273	84
3 人	1,556	1,035	1,551	42
4 人	516	456	516	20
5 人	66	59	66	5
6 人以上	5	4	5	0
計	6,832	3,388	5,659	297

- (注) 1 この表でいう扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっているものをいう。  
 2 全職員1人当たり平均扶養親族数は、0.9人である。  
 3 手当受給者1人当たり平均手当月額は、21,250円（平均扶養親族数は2.1人）である。

## ク 住居手当の支給状況

(令和3年4月1日現在)

区分 給料表	職員数	受給者					配偶者の居住する 借家・借間		職員1人 当たり平均 手当月額
		受給者数			受給者1人 当たり平均 手当月額	受給者数	受給者1人 当たり平均 手当月額		
		手当月額 11,000円未満 の受給者	手当月額 11,000円以上 27,000円未満 の受給者	手当月額 27,000円 以上の受給者					
全職種	人 15,159	人 4,411	人 22	人 2,006	人 2383	円 25,113	人 2	円 10,000	円 7,309
行政職	4,290	1,219	5	571	643	24,884	1	6,500	7,072
研究職	230	80	1	42	37	24,231			8,428
医療職 (一)	14	2		1	1	25,500			3,643
医療職 (二)	175	51		20	31	25,316			7,378
海事職	36	10		4	6	25,130			6,981
公安職	2,039	621	2	251	368	25,512			7,770
教育職 (一)	2,648	741	2	301	438	25,375			7,101
教育職 (二)	5,725	1,687	12	816	859	25,053	1	13,500	7,385
特定任期 付職員	2								

## ケ 通勤事情

### その1 通勤方法

(令和3年4月1日現在)

区分	全職員	交通機関				交通用具			交通機関 交通用具 併用	通勤手当 非受給者
		鉄道	バス	その他	交通機関 併用	自動車	原動機付 自転車	自転車		
職員数	人 15,159	人 337	人 500	人	人 33	人 9,951	人 252	人 444	人 1,063	人 2,579
構成比	% 100.0	% 2.2	% 3.3	%	% 0.2	% 65.6	% 1.7	% 2.9	% 7.0	% 17.0
		5.7%				70.2%				

(注) 1 「交通機関」の欄の「その他」は、船等をいう。

2 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

その2 通勤手当の支給状況

(令和3年4月1日現在)

区 分	計	通 勤 形 態		
		交通機関利用	交通用具使用	交通機関 交通用具 併 用
受 給 者	12,580 人	870 人	10,647 人	1,063 人
受給者1人当たりの平均手当月額	14,883 円	13,009 円	9,716 円	68,167 円
職員1人当たり平均手当月額	12,351 円			

コ 年次有給休暇の使用状況

区分	平均使用 限度日数	使 用 日 数													計											
		0日	2日 未満	2日 以上	4日 ～	6日 ～	8日 ～	10日 ～	12日 ～	14日 ～	16日 ～	18日 ～	20日 ～	22日 ～	24日 ～	26日 ～	28日 ～	30日 ～	32日 ～	34日 ～	36日 ～	38日 ～	40日	職員数	平均使用 日数	平均 使用率
給料表	日・時間	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	日・時間	%
全職種	37.2	234	273	740	1,128	1,531	1,771	1,782	1,715	1,645	1,432	1,296	657	297	178	85	42	16	13	7	5	7	14,854	12.1	32.5	
行政職	37.2	103	44	140	218	352	404	474	502	493	471	472	265	94	65	28	16	6	2	4	4	3	4,160	13.1	35.4	
研究職	37.1	6	3	4	11	18	23	24	28	25	23	29	14	6	2	4		1					221	13.3	36.1	
医療職(一)	38.4	4		1		2	1	1		1	1	1											12	7.0	18.6	
医療職(二)	37.2	5		7	17	13	16	33	25	22	15	10	9	5	1								178	11.6	31.9	
海事職	38.2	4					2		1	1	1	15	5	1									30	15.6	41.6	
公安職	38.4	12	23	32	84	142	182	204	236	314	276	240	105	68	37	14	8	4	2	1			1,987	14.0	36.5	
教育職(一)	37.2	61	42	141	181	245	306	319	304	307	277	269	145	51	29	21	13	2	4	1			2,718	12.3	33.3	
教育職(二)	37.0	39	161	415	617	759	837	727	619	482	368	259	114	72	44	18	5	3	5	1	1		5,547	10.2	28.1	
特定任期付職員	20.2											1											1	18.7	93.6	

(注) 令和3年4月1日現在に在職する職員(令和2年12月31日の時点で在職していた職員に限る。)の令和2年中における年次有給休暇の使用状況である。

## (2) 民間の給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 381 の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 138 の事業所を対象に「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する 4,879 人について、令和 3 年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても、引き続き調査を実施した。

その主な調査結果は次のとおりである。

### ア 初任給

項目 学歴	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
		%	%	%	
大学卒	26.2	( 31.6 )	( 68.4 )	( - )	73.8
高校卒	22.7	( 38.0 )	( 62.0 )	( - )	77.3

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。

2 ( )内は、採用がある事業所を 100 とした割合である。

### イ 給与改定

#### その1 給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
	%	%	%	%
係員	20.0	19.1	0.9	60.0
課長級	19.3	14.6	0.9	65.2

#### その2 定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		実 施	増 額	減 額	変化なし		
			%	%	%		
係 員	90.4	87.2	14.9	6.7	65.6	3.2	9.6
課長級	75.6	72.3	12.9	3.2	56.2	3.3	24.4

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所等を除いて集計した。



ウ 職種別給与額等

職種名	調査人員	平均年齢	令和3年4月分平均支給額			備考	
			きまって支給する給与(A)	うち時間外手当(B)	(A)-(B)		
事務 ・ 技 術 関 係 職 種	支店長	人 3	歳 47.8	円 664,459	円	円 664,459	構成員50人以上の支店(社)の長 (取締役兼任者を除く。)
	工場長	4	56.7	571,998		571,998	構成員50人以上の工場の長 (取締役兼任者を除く。)
	事務部長	131	53.4	541,386	8,085	533,301	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職(取締役兼任者を除く。)
	技術部長	55	51.0	606,824	14,431	592,393	
	事務部次長	71	50.9	598,033	1,861	596,172	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 中間職(部長-課長間)
	技術部次長	14	49.5	536,069	16,904	519,165	
	事務課長	253	49.2	513,019	6,941	506,078	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
	技術課長	182	48.9	508,505	13,410	495,095	
	事務課長代理	138	44.0	489,195	57,205	431,990	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者又は部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 中間職(課長-係長間)
	技術課長代理	49	44.7	463,090	61,301	401,789	
	事務係長	371	44.0	376,440	38,353	338,087	係の長及び係長級専門職
	技術係長	246	44.9	471,221	69,440	401,781	
	事務主任	260	41.9	332,242	30,815	301,427	・ 係長等のいる事業所における主任 ・ 係長等のいない事業所における主任のうち、課長代理以上に直属し、部下を有する者 ・ 係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任 ・ 中間職(係長-係員間)
	技術主任	259	45.2	449,800	81,658	368,142	
事務係員	1,283	36.4	289,073	30,561	258,512		
技術係員	1,136	38.5	353,114	61,086	292,028		

### (3) 職員給与と民間給与との比較

#### ア 月例給

令和3年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均78円(0.02%)下回っていた。

#### イ 特別給

令和3年の職種別民間給与実態調査の結果、令和2年8月から令和3年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額額の4.31月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が民間事業所の特別給を0.14月分上回っていた。

### (4) 物価及び生計費

総務省の調査による令和3年4月の全国及び大分市の消費者物価指数は、それぞれ令和2年4月に比べ0.4%及び0.3%低下している。

また、本委員会が総務省による家計調査を基礎に算定した令和3年4月における大分市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ144,500円、152,490円、160,480円となっていた。

### (5) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、国会及び内閣に対し、令和3年8月10日に一般職の職員の給与に関する報告及び勧告を行った。

その結果、特別給については、民間の支給割合(4.32月)との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引下げ、その引下げ分は民間の特別給の支給状況を踏まえ、期末手当の支給月数に反映した。

また、月例給については、民間給与との較差(0.00%)が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わなかった。

### (6) 本県の給与改定等

県内事業所の民間給与と職員給与の比較を行った結果、特別給については、前記のとおり、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.14月分上回っていた。

また、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均78円(0.02%)下回っていた。

人事院においては、前記のとおり、特別給及び月例給について報告及び勧告を行っており、他の都道府県においては、民間給与との較差及び人事院の報告等を考慮して対応することが考えられたところである。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、令和3年も例年と同様にこれらの諸情勢を総合的に勘案した結果、特別給については0.15月分引下げ、月例給については改定を行わないことが適切であると判断した。(改定の内容等については、次頁参照)

## 令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月4日  
大分県人事委員会

### 〈 給与勧告のポイント 〉

月例給は改定なし、期末・勤勉手当の引下げ（△0.15月分）

#### 1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

#### 2 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人以上の県内民間事業所381のうちから無作為に138事業所を抽出し、本年4月分の給与等を実地調査

##### (1) 月例給

民間の事務・技術関係職種に従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレース方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A)-(B)
356,516円	356,438円	78円 (0.02%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。  
(比較対象職員の平均年齢は、42.8歳)

##### (2) 特別給 (期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績 (支給割合) と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A)-(B)
4.31月	4.45月	△0.14月

#### 3 給与の改定等

##### (1) 月例給

職員給与と民間給与がおおむね均衡していること、また、人事院の報告及び他の都道府県における対応等を総合的に勘案した結果、改定を行わないことが適切であると判断

##### (2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引下げ 4.45月分 → 4.30月分 (△0.15月分)

引下げ分については、人事院勧告に準じて期末手当を引下げ

(一般の職員の場合の支給月数)

	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 (改定なし)
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

##### 〔実施時期〕

条例の公布日

##### 【参考】職員の平均年間給与例 (行政職 平均年齢41.9歳)

現行	改定後	改定額
5,761,000円	5,707,000円	△54,000円 (△0.9%)

##### (3) その他 (報告)

定年の引上げに伴う給与制度について、地方公務員法の趣旨に則り、国及び他の都道府県の動向等に留意しながら適切に対応することが必要

#### 4 公務運営の改善に関する課題

職員が能力を十分に発揮できるよう、引き続き、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要

公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代になかった人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要

##### (1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を適正に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の充実などに取り組んでいくことが必要

育児休業、介護休暇及びテレワークなど多様で柔軟な働き方が必要とされている中、能力・実績の評価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、職員として求められる能力や姿勢などに照らして的確に運用することが必要

##### (2) 人材の確保と活用

###### ○多様で有為な人材の確保

優れた資質・能力を持った多様で有為な人材を幅広く積極的に確保するため、県職員への志意欲の喚起や採用試験の見直しなどを推進

障がい者雇用について、取組を検証し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要

###### ○政策県庁を担う人材の育成

職場研修(OJT)と職場を離れての研修(Off-JT)に加え、WEBを活用した研修を適切に組み合わせながら、職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要

###### ○女性職員の活躍推進

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を行うことが必要

##### (3) 働き方改革と勤務環境の整備

###### ○長時間労働の是正

感染症への対応を契機とした新しい働き方等を踏まえ、長時間労働の是正に向け、より一層、実効性ある取組を推進していくことが必要

業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境づくりに強い姿勢を持って取り組むことが必要

年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

###### ○学校現場における教職員の負担軽減

学校における働き方改革を後押しするため、マネジメント能力を高める研修の充実はもとより、「県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」に掲げる取組の実施状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐための業務分担の見直しや適正化を行うことが必要

教職員の負担軽減に係る取組について、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、積極的に取り組んでいくことが必要

###### ○仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、職場全体において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが重要

人事院が意見の申出を行った育児休業の取得回数制限の緩和や、あわせて措置するとしている不妊治療のための休暇の新設等については、関係法令の改正や他の地方公共団体の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要

###### ○会計年度任用職員の勤務環境の整備

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

**(4) 職員の健康管理**

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講じる必要がある。特に、感染症対策に従事している職員については長時間勤務となっており、十分に配慮することが必要

**(5) ハラスメントの防止**

パワー・ハラスメントを含めた様々なハラスメントの防止について、国等の動向も踏まえながら、引き続き、発生の予防・迅速で適切な措置・再発防止のための取組を進めることが必要

**(6) 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等**

定年の引上げについて、国の検討状況等や本県の実情を踏まえ、定年の引上げが円滑に行われるよう必要な準備を進めていくとともに、職員のモチベーションを維持し、能力及び経験を活かすことができるよう、採用から退職に至るまでの人事管理に取り組むことが重要

**(7) 公務員倫理の保持**

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要