

令和4年 給与勧告等の概要

令和4年10月7日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- 民間給与との較差を踏まえ、初任層から中堅層までの給料月額を引上げ
- ボーナスは0.10月分引上げ、勤勉手当に配分

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の従業員約12,000人に支払われた個人別給与を調査（完了率90.6%）
- ・ 月例給は、本年4月分の職員給与と民間給与について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等が同じ者同士を対比させるラスパイレース方式により比較
- ・ 特別給（ボーナス）は、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

〔民間給与との較差等〕

〈月例給〉

民間給与 A	職員給与 B	較差 A-B (率)
370,901円	370,055円	846円 (0.23%)

〈特別給(ボーナス)〉

民間 A	職員 B	月数差 A-B
4.38月	4.30月	0.08月

2 本年の改定

民間給与との較差や特別給の状況、人事院勧告の内容等を勘案し、職員の給与について次のとおり改定

(1) 給料表

民間給与との較差が大きい初任層から30歳台の中堅層職員まで改善が及ぶよう引上げ
(人事院勧告に準じて初任給を3,000円～4,000円引上げ)

〈改定額(改定率)〉

給料	はね返し分※	合計
837円	8円	845円 (0.23%)

※地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の増加分

(2) 期末・勤勉手当(ボーナス)

年間支給月数を0.10月分引上げ(4.30月→4.40月、引上げ分は勤勉手当に配分)

〈一般の職員の場合の支給月数〉

区分	6月期	12月期	合計
期末手当	1.20月(改定なし)	1.20月(改定なし)	2.40月(改定なし)
勤勉手当	0.95月 → 1.00月	0.95月 → 1.00月	1.90月 → 2.00月
合計	2.15月 → 2.20月	2.15月 → 2.20月	4.30月 → 4.40月

(3) 実施時期

令和4年4月1日から実施

【参考】 職員一人当たりの影響額 5万円(年間給与:勧告前592.6万円→勧告後597.6万円)
(一般行政職 平均年齢41.5歳)

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

(1) 人材の確保・育成

- ・ 定年の引上げにより、新規採用者数が大きく変動することも懸念されるが、人材の安定的な確保のため、採用の平準化が必要
- ・ 受験者の確保が困難な状況が続いていることから、試験の在り方や専門性に応じた給与の在り方などについて、更に検討
- ・ 若年層職員の離職防止を図るため、能力発揮や自己成長を促す施策の継続や的確なマネジメントが重要

(2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 女性職員の管理職登用を進めるためには、多様な経験の付与等、長期的な視点で人材育成に取り組むほか、昇任後のフォローアップが必要
- ・ 障がいのある職員の活躍推進のため、「障がい者活躍推進計画」に基づき、引き続き、職務環境の整備に取り組むことが必要
- ・ 定年引上げに当たって、高齢層職員が適材適所で活躍できるよう人事施策及び人材育成について検討することが必要

2 勤務環境に関する課題

(1) 働き方改革の推進

- ・ 長時間勤務に関しては、コロナ対策本部指揮室や保健所において改善されておらず、引き続き、健康管理を徹底
- ・ コロナ対策に関連する各部の業務内容を精査し、時間外勤務の上限規制の適用外とする範囲を必要最小限にすることが必要
- ・ 学校の働き方改革について、アクション・プランの取組成果が見え始めているが、なお不十分

(2) 勤務環境の整備

- ・ 両立支援に向けては、介護も含めた両立支援のための制度を適時に職員が利用できるような職場環境づくりに努めていくことが必要
- ・ 知事部局では精神疾患により長期療養する職員が増加傾向で、特に若年層が多くなっているため、増加要因や背景の分析を進め、必要な対策を早急に検討することが必要
- ・ ハラスメントのない職場環境を作るためには、意識啓発の強化や事案に対する適切な対応が重要であり、引き続き、防止に努めることが必要

3 服務規律の確保

- ・ 服務規律の確保と法令遵守の徹底を図るため、職員一人一人に対し自らの行動を律するよう指導するなど、粘り強く取り組むことが必要
- ・ 管理職員は、部下職員の異変を察知できるよう積極的なコミュニケーションに努めるなど、風通しの良い職場環境を作っていくことが必要