

令和3年 給与勧告等の概要

令和3年10月8日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕

- 月例給は改定なし
- ボーナス（期末・勤勉手当）を引下げ △0.15月分

《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15,000人に支払われた個人別給与を調査（完了率90.0%）
- ・ 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ス方式により比較
- ・ ボーナス（期末・勤勉手当）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)
371,323円	371,358円	△35円 (△0.01%)

〈ボーナス〉

民間 A	職員 B	月数差 A-B
4.31月	4.45月	△0.14月

2 本年の改定

(1) 月例給

民間給与との較差が小さいことや人事院が月例給の改定を行わなかったことなどを踏まえ、月例給の改定は行わない

(2) ボーナス

年間支給月数を0.15月分引下げ（引下げ分は期末手当の支給月数に反映）

〔一般の職員の場合の支給月数〕

	6月期	12月期	合計
令和3年度 期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275)	2.40月(現行2.55)
勤勉手当	0.95月()	0.95月(改定なし)	1.90月(改定なし)
合計	2.225月()	2.075月(現行2.225)	4.30月(現行4.45)
令和4年度 期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
合計	2.15月	2.15月	4.30月

【参考】職員一人当たりの影響額 △5.5万円（年間給与：勧告前600.2万円→勧告後594.7万円）
（一般行政職 平均年齢41.6歳）

(3) 実施時期

この改定を実施するための条例の公布日

《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

- ・ 受験者確保については、本年実施したオンラインによる説明会などが好評であったことから、より効果的なオンラインの活用方法について検討
- ・ A区分技術系試験（大卒程度）は、採用予定者数を確保できない状況が続いているため、積極的な情報発信や試験内容の見直し、合格者に対するフォローアップなど、引き続き取組が必要
- ・ 自己都合退職者数に占める若年層職員の割合が高い状況が続いていることから、任命権者と協力しながら、その要因を調査し離職防止について検討していくことが必要

(2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合を更に向上させていくためには、長期的な視野に立った人材育成などに取り組むほか、勤務環境の整備を一層進めることが必要
- ・ 障がい者を対象とした採用選考については、受験者へのきめ細やかな配慮に努めながら、適切に対応
- ・ 定年引上げについては、令和5年4月の施行に向けて所要の準備を進めるとともに、その影響を踏まえ、高齢層職員の任用の在り方についても検討を進めることが必要

2 勤務環境に関する課題

(1) 働き方改革の推進

- ・ 感染症対策の長期化により職員への負担が懸念されることから、職員の健康確保に最大限留意し、過度な時間外勤務が生じないように努めることが必要
- ・ 勤怠管理システムの導入により勤務状況の把握が容易となることから、管理職員は、適切な業務マネジメントを行い、勤務時間の適正な管理に努めることが必要
- ・ 教員の長時間労働の是正に向けて、これまでの取組の成果と課題を検証し、引き続き実効性のある取組を着実に進めていくことが必要
- ・ 「道庁テレワークデイズ2021」などの取組で明らかになった課題や効果を整理し、職員が多様な働き方を選択できるような環境づくりを進めることが必要

(2) 勤務環境の整備

- ・ 仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に向けて、男性職員の育児休業取得率の更なる向上や各種休暇の取得促進、時間外勤務の縮減等に取り組んでいくことが必要
- ・ 人事院の育児休業取得回数の制限緩和に係る意見の申出や、不妊治療・出産・育児に係る休暇の改善に関する報告を踏まえ、両立支援制度充実に向けた検討を進めることが必要
- ・ 管理職員を含め、長時間勤務となっている職員に対しては、産業医の面接指導などを確実にし、健康管理に努めることが必要
- ・ ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、職員の理解を深めるほか、相談窓口の周知徹底や相談事例を今後の業務に役立てるなど防止対策に一層取り組むことが必要

3 服務規律の確保

- ・ 職員の服務規律の確保と法令遵守の徹底のため、職員への指導に粘り強く取り組むことや、積極的なコミュニケーションに努め、風通しの良い職場環境を作っていくことが必要