

令和2年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

○ 給与勧告のポイント

ボーナスの支給月数の引下げ（0.05月分）
月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与の調査

151民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率90.1%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<ボーナスの比較>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間従業員の支給実績（支給割合）と県職員の年間の支給月数を比較

民間従業員の年間支給割合 4.45月（県職員の年間支給月数4.50月）

2 ボーナスの改定の内容

年間支給月数を引下げ 4.50月分 → 4.45月分（期末手当を0.05月分引下げ）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

3 実施時期

条例の公布の日

4 国及び他の都道府県職員の給与との比較

平成31年4月における国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県職員のラスパイレス指数は98.4（全都道府県職員の平均指数は99.8）である。

5 月例給

県職員と民間従業員の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

II 人事管理

1 人材の確保・育成

(1) 優秀で多彩な人材の確保

- ・ 少子化等により若年層の人口減少が進み、人材確保に向けた競争が激化していることなどから、近年、採用試験の受験者は減少傾向にある。
- ・ 優秀で多彩な人材の確保に向けて、職員に対するキャリア形成支援や働き方改革への取組についても情報発信を行うとともに、新型コロナウイルス感染拡大を契機とした社会情勢の変化を踏まえ、オンラインによる双方向の採用説明会の開催についても検討するなど、募集・広報活動の一層の充実・強化を図る必要がある。特に技術系職員については、人材確保が困難な状況が続いているため、採用広報活動の一層の充実を図る必要がある。
- ・ 採用試験の実施方法等について、他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 人材の育成

- ・ 職員のキャリア形成の支援が重要であり、これまで以上に多様な業務を経験する機会を付与するとともに、若手職員への技術継承の一層の推進、職員研修の受講機会の拡充や資格取得の支援により、職員の専門能力を向上させるほか、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備を進めることが求められる。
- ・ 女性職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

(3) 人事評価の適切な実施と活用

- ・ 人事評価制度を通じて、より高い意欲と能力を持った人材を育成するとともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上につなげることが重要である。
- ・ 本県では、平成12年度から現行の人事評価制度を運用している。今後も制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要であり、必要に応じて、実施状況を検証するとともに、新たな人事評価の在り方やそのための改善方策等に関する国の検討状況等その動向も注視しながら、制度を改善していくことも重要である。

2 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 任命権者においては、昨年4月から人事委員会規則において超過勤務命令の上限時間等が設定されたこと及び昨年度の超過勤務の実態等を踏まえ、総実勤務時間の短縮に向けた取組をより一層進めていく必要がある。またこの際、職員が命令を受けずに超過勤務を行うことがないように、引き続き適切な勤務時間管理を行うことや、特例業務にあっても、事後検証等が求められていることにも留意する必要がある。本委員会としても、引き続き規則の遵守状況の把握に努め、必要に応じて任命権者に対し指導・助言等を行っていく。
- ・ 民間労働法制における措置を踏まえ、年10日以上の子次休暇が付与される職員が当該年において年次休暇を5日以上確実に取得できるよう、引き続き取組を進める必要がある。
- ・ 教育委員会においては、条例・規則の整備等を行い、県立学校教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」として勤務時間管理の対象とし、本年4月から「時間外在校等時間」の上限を設定するとともに、「教職員の働き方改革プラン」の目標を見直したところであり、引き続き取組を着実に進めていくことが重要である。

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大を契機とした社会経済情勢の変化に伴い、今後もテレワークや時差出勤等の普及・拡大が予想されるなど、社会全体で働き方改革が進む中、任命権者においては、男女を問わず職員の仕事と家庭の両立支援を図るため、多様で柔軟な働き方について、現在試行中の在宅勤務の課題も検証しつつ、他の都道府県の取組等も参考にしながら検討していく必要がある。

(3) 健康管理対策の推進

- ・ メンタルヘルスについては、昨年度において病気休職者のうち心の疾病が原因である者の数が過去10年間で最多となっていることも踏まえ、ストレスチェックの適切な実施と活用等を通じ、心の不調者の発生防止や早期発見・早期対応、また円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが必要である。
- ・ やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、労働安全衛生関係法令に基づく医師による面接指導等を活用していくことが重要である。
- ・ 職場におけるハラスメントについては、法改正の内容を踏まえて本年に見直しを行った防止等のための方針等に基づき、対策を推進していく必要がある。本委員会としても、地方公務員法に基づき、職員からの苦情相談等に引き続き適切に対応していく。

3 高齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 政府は、平成30年8月の人事院の意見の申出を踏まえ、本年3月、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等改正案及び地方公務員法改正案を国会に提出したが、国家公務員法等改正案は審議未了で廃案となり、地方公務員法改正案は継続審議となった。
- ・ 地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として条例で定めるものとされているところであり、今後、国における法改正の動向や制度設計の詳細を注視しながら、定年の引上げを円滑に行うための施策についても検討を進める必要がある。
- ・ 国家公務員の定年引上げの動向を注視しながら、再任用職員の業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上策のほか、任用形態等についても、引き続き検討を進める必要がある。また、若手職員の安定的・計画的な確保による組織の新陳代謝も必要であるため、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理に努める必要がある。

4 会計年度任用職員制度の適切な運用

本年4月から運用が開始された会計年度任用職員制度については、今後とも、一般職の非常勤職員に関する制度を創設しその適正な任用と勤務条件を確保するという法の趣旨を踏まえ、適切に制度を運用していく必要がある。

5 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。