

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和2年10月23日
和歌山県人事委員会(職員課)
内線 3770、3771
直通 073-441-3770

<報告及び勧告のポイント>

○ 令和2年度のボーナスを引下げ

- ・ ボーナスを0.05月分引下げ(4.50月分→4.45月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

1 民間給与と職員給与との比較(特別給(ボーナス))

県内民間事業所109事業所を対象に調査を実施。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、特別給(ボーナス)等に関する調査を実地によらない方法で先行実施(完了率92.4%)

昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給(ボーナス)の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A-B)
4.46月分	4.50月分	△0.04月分

2 特別給(ボーナス)の改定等

(1) 特別給(ボーナス)の改定 <勧告>

ア 改定の内容

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、職員の年間支給月数を0.05月分引き下げ、期末手当から差し引く(4.50月分→4.45月分)

支給月数(一般の職員の場合)

特別給		6月期	12月期	計
令和 2年度	期末手当	1.30月(支給済み)	1.25月(現行1.30月)	2.55月(現行2.60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)
	計	2.25月(支給済み)	2.20月(現行2.25月)	4.45月(現行4.50月)
令和 3年度 以降	期末手当	1.275月	1.275月	2.55月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月
	計	2.225月	2.225月	4.45月

イ 実施時期

勧告を実施するための条例の公布の日

(2) 月例給

職員給与を4月分の民間給与と比較し、今後、必要な報告・勧告を予定

3 公務運営の改善

(1) 人材の確保及び育成

- ・ 県政の諸課題はますます高度化・複雑化し、新型コロナウイルス感染症への対応も求められており、このような課題に的確かつ前向きに取り組める優秀な人材の確保が重要
- ・ 職員採用I種試験において、受験年齢制限の緩和、一般行政職特別枠の導入、一般行政職・警察事務職での専門試験選択制の導入等の取組を行ってきた。さらに本年度は、就職氷河期世代及びUIターン希望の職務経験者対象の職員採用試験を実施

- ・ 障害者雇用については、本年度も、知事部局と教育委員会で法定雇用率を達成できておらず、今後も、各任命権者において、計画的な採用を積極的に進めていくことが必要

(2) 女性職員の活躍推進

- ・ 各任命権者において、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づいた取組を実施
- ・ 平成 30 年度以降、I 種試験一般行政職で女性の採用者割合が 4 割を超えているが、本年度の管理職に占める女性の割合は知事部局で低率に留まっている。
- ・ 今後さらに、各任命権者において、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備等、積極的な取組を進めていくことが必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 職員の業務遂行意欲の向上を図り、組織の活力を維持するためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていくことが必要
- ・ 各任命権者において、人事評価制度を公正、適正に運用し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めるべき

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 人事院は、国家公務員の定年を 65 歳まで段階的に引き上げることが必要とする旨の意見の申出を行い、さらに、本年の報告・勧告において、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 本県においても、定年の引上げに関する具体的措置等について、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、検討していくことが必要

(5) 勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減等と年次有給休暇の取得促進

- ・ 昨年度から、人事委員会規則において、超過勤務命令の上限時間等を設定。各任命権者においては、上限時間等を超えた場合には、事後に要因の分析・検証等を行い、改善策を講じていくことが重要
- ・ 多忙化する教育職員の勤務状況の改善が喫緊の課題となっている教育委員会では、部活動についての指針の周知徹底や部活動指導員の配置がなされるなど、教育職員の負担軽減のための取組を実施
- ・ 各任命権者は、超過勤務縮減の必要性を十分に認識した上で、今後とも、適切な勤務時間の管理にさらに努めるとともに、長時間勤務の要因を分析し、より実効性のある取組を進めていくことが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進についても、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的取得の促進に取り組むことが必要

イ 柔軟な働き方の推進

- ・ 今般、新型コロナウイルス感染症の感染の拡大を防止するため、在宅勤務等の推奨が重点的に行われたところであるが、各任命権者においては、その効果や課題を検証・研究しながら、柔軟な働き方の制度が利用しやすい勤務環境の整備を一層積極的に推進していくことが求められる。

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 女性の社会進出が進む中、男女問わず活躍できる社会の実現が重要課題となっており、育児や介護を行う職員が、その能力を最大限発揮して活躍できるよう勤務環境を整備していくことが求められている。
- ・ 各任命権者においては、一層の勤務環境の整備に努めるとともに、両立支援の制度が職員に定着し、幅広く利用されるよう、更なる意識啓発を図り、職場におけるサポート体制を整えていくことが必要

エ 心の健康づくりの推進

- ・ 各任命権者において、精神科医等によるメンタルヘルス相談や職場復帰支援制度、ストレスチェックなど、幅広い取組を実施
- ・ 各任命権者は、ストレスチェックについて、職員の受検率をより一層高めるとともに、メンタル不調の早期発見や職場の環境改善に活用していくことが重要

(6) 会計年度任用職員について

- 各任命権者は、会計年度任用職員について、任用、給与、勤務条件等に関する規定を整備したところであるが、他の職員との権衡等を考慮しながら、適切に運用するとともに、制度の円滑な推進に努めることが必要

(7) 服務規律の確保

- 各任命権者は、事案が発生した場合は、その事案について、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のため、実効性のある取組を行うとともに、研修の実施などによる定期的・継続的な意識啓発を引き続き進め、公務員倫理の徹底を図ることが必要
- 職員は、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を常に持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを意識し、高い倫理観に基づき服務規律を遵守することが求められる。
- 各任命権者は、ハラスメント防止に関する指針に基づき、より一層、ハラスメント防止のための実効性のある取組を強力に推進していくことが必要

【参考 1】 職員（行政職）の平均年間給与額（推計） （単位：円）

勧告前（A）	勧告後（B）	差額（B－A）
6,153,972	6,135,324	△18,648

※平均年齢 43.0 歳

【参考 2】 近年の人事委員会勧告の状況（特別給）

年度	期末・勤勉手当	
	改定月数	支給月数(改定後)
令和元年	0.05 月	4.50 月
平成 30 年	0.05 月	4.45 月
平成 29 年	0.10 月	4.40 月
平成 28 年	0.10 月	4.30 月
平成 27 年	0.10 月	4.20 月
平成 26 年	0.15 月	4.10 月
平成 25 年	—	3.95 月
平成 24 年	—	3.95 月
平成 23 年	—	3.95 月
平成 22 年	△0.20 月	3.95 月
平成 21 年	△0.35 月	4.15 月