

令和2年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和2年11月6日

徳島県人事委員会

【報告及び勧告のポイント】

○ ボーナスを引下げ（△0.05月分）

- 1 期末・勤勉手当（ボーナス）について、民間の支給割合との均衡を図るため0.05月分引下げ（4.50月分 → 4.45月分）
- 2 月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与に関する事項

1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の243民間事業所の中から無作為に抽出した106事業所のうち、特別給（ボーナス）については、96事業所の協力を得て調査を実施

2 ボーナスの改定

(1) 職員給与と民間給与との比較

<期末手当・勤勉手当（ボーナス）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.47月	4.50月

(2) 改定の概要

職員の年間平均支給月数（4.50月）と、民間の支給割合（4.47月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分 → 4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、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	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
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)	1.90月
	計	2.25月	2.20月	4.45月
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

(3) 今回の勧告に基づく改定額

平均年間給与〔行政職〕 本年度 約1.9万円減 *行政職平均年齢 44.0歳

(4) 改定の実施時期

条例の公布日

3 月例給

職員と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

II 人事行政に関する事項

1 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の最前線で働く職員を始め、新型コロナウイルス感染症対策に携わる全ての県職員が県民の安全・安心を確保するため、昼夜を問わず日々全力で職務に邁進している。

厳しい勤務環境にあっても、誇りと矜持^{きょう}を持って真摯に取り組んでいる職員各位に対し、心より敬意を表するとともに、県民のため、引き続き職務に精励^{きょう}いただくようお願いする。

本県においても大規模災害がいつ起きてもおかしくない状況下にあつて、県職員に求められる役割は、これまで以上に重要なものとなつてきており、いかなる事態が発生しても、迅速かつ的確に行動が起こせるよう、あらかじめ危機的な事態に対応できる人員体制を構築しておくことが重要である。

新型コロナウイルス感染症対策では、感染症対策、健康管理等の専門職員数は限られており、心身ともに大きな負担となっている。これまでも、獣医師、総合土木や医療・福祉職等の専門・技術職の確保のため、様々な取組を行ってきたところではあるが、今後も適正人員数の確保に向けて職員採用のあり方を一層進化させる必要がある。

また、テレワーク等による勤務実態を十分に検証し、精確な勤務状況の把握、適正な人事評価等の課題の解消に努め、多様な働き方にしっかりと対応していく必要がある。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、本年3月以降、超過勤務時間の著しい増加傾向が続いている状況にある。

新型コロナウイルス感染症対応業務では、臨時的な人員応援体制の構築を図るなど職員の負担軽減に努めているが、更なる業務の精選や弾力的な人事配置、外部人材の活用等の取組が求められる。

メンタルヘルスの観点では、職員の心身の健康の保持・増進に向けた取組が重要。

どのような危機的な状況でも、行政サービスが提供できるよう、人材の確保と育成が重要であり、本委員会としても任命権者と連携・協力して、その責務を果たしていく。

2 勤務環境の整備

(1) 超過勤務の縮減等

超過勤務については、昨年4月から、原則、1年につき360時間（例外業務は720時間）と上限時間を設定し、大規模災害等の特例業務で上限を超える場合は、任命権者の承認が必要であるとした。

知事部局では、昨年、延べ403人が特例業務の承認を受けており、その要因の整理、分析及び検証を十分に行い、得られた検証結果を活用し、今後特例業務承認数の減少に努めることが求められる。

超過勤務の縮減については、本委員会からも任命権者に対し、取組を求めており、予算編成作業の見直し等の積極的な取組により、昨年度は一定の成果が表れていたが、本年度は新型コロナウイルス感染症対応等により増加に転じている。

このため、任命権者にあつては、職員の意識改革を含め、テレワークの活用など、組織全体として業務の合理化等に取り組み、管理職員のマネジメント能力の向上も含め強化が重要である。

特に、管理職員にあつては、超過勤務の要因を把握・分析し、業務の抜本的な見直しなど、マネジメント能力の発揮が強く求められる。また、業務改善等の重要性について職員の意識改革に努め、休暇等を取得しやすい職場環境の整備が必要である。

本委員会としても、労働基準監督機関として必要な指導を行い、任命権者を始めとする関係機関と連携しつつ、超過勤務の縮減に向けた取組を支援していく。

(2) 学校現場における教員の負担軽減

学校現場における教員の長時間勤務の実態が指摘される中、本年3月関係条例等を改正し、在校等時間の上限時間を設定し、教員の在校等時間の把握に努めている。

昨年度の教員時間外在校等時間の状況調査では、教員の長時間勤務の実態が報告されている。これを受け、本県教育委員会では本年度、教職員研修の抜本的な見直しを始め、外部人材等の活用を行い、教員の負担軽減に積極的に取り組んでいる。

校長等の管理職員は、率先して業務の効率化等を図り、教員の勤務状況を的確に把握し、それを踏まえた対策に取り組む必要がある。

今後とも、業務改善や管理職員のマネジメント能力の強化により、なお一層教員の長時間勤務の是正に向けた実効性のある取組を推進していくことが重要である。

(3) 職員の健康管理

本県では、病気休職者のうち、精神疾患を原因とする職員が6割を超える状態にあり、知事部局では長期病休者数が大幅（H30:62名→R1:96名）に増えている。メンタルヘルス対策として、職場内での予防等、復帰支援や再発防止までの取組を適切に実施していく必要がある。

職員自らの健康管理意識を高め、職員の心身の健康の保持・増進の取組が重要。

また、ハラスメントは、任命権者において要綱等を制定し、多様化するハラスメントに適切に対応するための措置等定めたところであるが、職場におけるハラスメントの根絶に向けた取組の実効性を高めていくことが重要である。

(4) 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

本県では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を一部見直し、子育て支援の理解促進と意識醸成に向けた取組を推進している。また、幹部職員が休暇取得の促進に努め、職員誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。

さらに、本年8月から利用するパソコンを拡充した在宅勤務や、県庁版サマータイム「あわ・なつ時間」等の多様な勤務時間の導入など、積極的な取組を行っている。

今後とも、任命権者は、取組の成果等を検証し、男性の育児休業を始め制度の活用・定着を図り、多様な働き方が可能となるよう、勤務環境の整備に努めることが重要。

また、国の不妊治療に対する動向を踏まえ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ることが重要である。

3 多様で有為な人材の確保・育成

人口減少、高齢化の進行やI o T・A I・5 G等のデジタルトランスフォーメーションの進展など、本県を取り巻く環境が大きく変化する中、「新型コロナ」、「人口減少」、「災害列島」等の課題を正面から受け止め、様々な課題の解決に向け、一人一人が社会的価値創造の主体となり、周囲と協調して新たな行政課題や県民ニーズに的確に対応できる人材を育成し、組織力を一層強化していくことが求められている。

即戦力となる優れた人材の確保やU I Jターンを促進するため、平成30年度から「県外社会人枠」の採用試験を実施するとともに、本年度から新たに「就職氷河期世代」を対象とした採用試験を実施した。加えて、任命権者と連携して、プロモーションビデオの活用、採用説明会や保護者を対象とした説明会などを実施、また本年度はネット環境を利用した「W e b個別相談会」を初めて開催し、採用活動の強化を図ったところであり、今後も、オンライン等を活用した取組を推進していくとともに、多様で意欲のある人材の確保のための方策を検討・実施していく。

人材育成については、職員研修等の職場外研修（O F F－J T）と日々の業務を通じて行われる人材育成（O J T）の両方を効果的に活用して、能力開発に取り組んでいく必要がある。

障がいのある職員の配置に当たっては、本人のプライバシーに配慮した上で、周囲の職員に障がいの内容や必要な配慮について理解を得るとともに、障がいの特性に配慮した必要な措置を講ずることが重要であり、任命権者は、障がいの内容や程度に応じて能力が十分発揮できるよう、勤務環境の整備を行うことはもとより、具体的な担当業務や職場のサポート体制等について、これまで以上にしっかりと検討をしていく必要がある。

会計年度任用職員制度については、本年4月に円滑な制度導入がなされたところであり、公務の適正な運営を図るため、引き続き適切な運用に努められたい。

4 女性職員の育成・登用

本県では、本年策定した特定事業主行動計画（第2期）に基づき、女性職員の育成・登用や働き方改革を更に推進しようとしており、今後とも、女性職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って働けるよう、職場内の更なる意識改革や協力体制づくりを強化するなど、働きやすい環境を整備することにより、同計画を着実に推進していく必要がある。

5 高齢層職員の能力・経験の活用

公務員の定年の引上げについて、人事院は、本年10月の報告において、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を行ったところである。

具体的かつ詳細な制度設計に当たっては国及び他の都道府県の状況の情報収集に努め、本県の各職務の実情に合わせた制度の適用のほか、完全移行を見据えた段階的措置や、人事管理の手法も含めた制度のあり方について検討を行うことが重要である。

再任用職員については、今後、職員数の増加とともに在職期間の長期化が進んでいく中、能力及び経験の活用、モチベーションの保持、適切な勤務形態等、様々な視点による人事面での配慮が求められており、任命権者においては、勤務実態の詳細な分析を行い、再任用職員を含む全ての職員が働きやすい勤務環境の整備に努められたい。

6 服務規律の確保

任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事の未然防止に努め、県民の疑念を招くことがないように、不断の取組を行わなければならない。特に、管理職員にあつては、職員とのコミュニケーションを図り、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い職場づくりに取り組むことが重要である。

人事委員会勧告の仕組み

◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができない。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられている。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っている。

◇ 給与勧告の流れ

