

令和2年11月

職員の給与等に関する

報告及び勧告

徳島県人事委員会

写

徳人委第5128号
令和2年11月6日

徳島県議会議長 寺 井 正 邇 様

徳島県知事 飯 泉 嘉 門 様

徳島県人事委員会

委員長 祖 川 康 子

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

報 告

I	職員給与等の調査	1
II	民間給与等の調査	2
III	職員給与と民間給与との比較	2
IV	国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告の概要	3
1	給与勧告の骨子	3
2	公務員人事管理に関する報告の骨子	4
V	職員の給与等に関する見解	5
1	給与に関する事項について	5
(1)	本年の給与改定について	5
2	人事行政に関する事項について	6
(1)	新型コロナウイルス感染症への対応	6
(2)	勤務環境の整備	7
(3)	多様で有為な人材の確保・育成	11
(4)	女性職員の育成・登用	13
(5)	高齢層職員の能力・経験の活用	14
(6)	服務規律の確保	15
3	おわりに	17

勧 告

1	改定の内容	18
2	改定の実施時期等	19

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、徳島県学校職員給与条例、徳島県地方警察職員の給与に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間事業所従業員の給与その他職員の給与等の決定に関連のある諸事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

I 職員給与等の調査

本委員会は、「令和 2 年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与の支給状況等について調査を行った。

その結果、再任用職員を除いた本年 4 月現在の職員総数は 11,670 人であり、平均年齢は 43.4 歳、平均経験年数は 21.0 年、学歴別構成は大学卒 82.8%、短大卒 3.9%、高校卒 12.2%、中学卒 1.1%、男女別構成は男性 55.7%、女性 44.3% となっている。また、平均給与月額は、給料 352,787 円、扶養手当 8,834 円、地域手当 6,699 円、その他 14,404 円、計 382,724 円となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職、公安職及び任期付研究員の 6 種 10 給料表が適用されており、このうち、行政職給料表適用者は 3,636 人であり、平均年齢は 44.0 歳、平均経験年数は 22.0 年、学歴別構成は大学卒 71.0%、短大卒 6.1%、高校卒 19.3%、中学卒 3.6%、性別構成は男性 66.0%、女性 34.0%、平均給与月額は給料 334,060 円、扶養手当 9,378 円、地域手当 6,766 円、その他 17,231 円、計 367,436 円となっている。

この「令和 2 年職員給与実態調査」の結果は、参考資料第 1 表から第 8 表までに掲げるとおりである。

II 民間給与等の調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の243民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した106事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、まず特別給（ボーナス）等に関する調査を6月29日から7月31日までの期間で先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年8月から本年7月までの1年間における特別給の支給実績等を調査した。その結果は、参考資料第9表から第15表までに掲げるとおりである。

また、月例給等に関する調査については、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、公務と類似すると認められる54職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を調査した。

III 職員給与と民間給与との比較

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額の4.47月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の支給割合を0.03月分上回っていることが明らかとなった。

月例給については、公務にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職、年齢、学歴等が同等であると認められる者同士の4月分の給与額を対比させることにより、公民較差を算出することとしている。

（参考資料 第13表 参照）

IV 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、令和2年10月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告等を行った。その概要は、次のとおりである。

1 給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント ボーナスを引下げ（△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 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000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80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合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
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

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢43.2歳 [対前年△2,255円, △0.2歳]

2 公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要

柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に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
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

V 職員の給与等に関する見解

1 給与に関する事項について

(1) 本年の給与改定について

ア 特別給について

特別給の公民比較の結果，期末手当・勤勉手当については，現在の職員の年間平均支給月数である4.50月分に対し，民間事業所で支払われた特別給の支給割合は4.47月分となっていることから，民間の特別給の支給割合との均衡を図るため，支給月数を0.05月分引き下げ，4.45月分とすることが適当である。

支給月数の引下げ分は，人事院勧告に準じ，民間の特別給の支給状況等を踏まえ，期末手当から差し引くこととし，本年度については，12月期の期末手当から差し引き，令和3年度以降においては，6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定めることが適当である。

イ 月例給について

前記Ⅲの方法により算出した公民較差に基づき，必要な報告及び勧告を行うこととする。

2 人事行政に関する事項について

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応

本年度は、新型コロナウイルス感染症が全国的に感染拡大し、本県においても陽性者が増加する中、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^{まい}している。

長期間にわたる非常に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^{せいりき}いただくようお願いする。

また、近年、大規模な自然災害が全国各地で毎年のように発生しており、本県においても、切迫する「南海トラフ巨大地震」や頻発化・激甚化する「豪雨災害」など、大規模災害がいつ起きてもおかしくない状況下において、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ってきている。

このため、いかなる事態が発生しても、その事態に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。

特に、この度の新型コロナウイルス感染症対策では、PCR等の検査や接触者等からの相談対応で業務量が増大し、全庁的な支援体制の構築により大規模な人員配置が行われたが、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、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、民間企業を始め公務職場においても広くテレワークや在宅勤務等が普及してきており、コロナ禍における「新しい生活様式」が浸透する中で、時間や場所にとられない多様な働き方の導入が、これまで以上に進んでいくものと考えられる。

今後は、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，職員のワークライフバランスの充実，ライフスタイルに応じた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，保健福祉部局を中心に超過勤務時間の著しい増加傾向が続いている状況である。

新型コロナウイルス感染症対応業務は，災害，緊急，不可抗力その他客観的に避けることのできない業務（いわゆる特例業務）であり，任命権者においては，臨時的な人員応援体制の構築を図るなどして，職員の負担軽減に努めているところであるが，引き続き，職員の過度な負担にならないように，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，精神保健福祉センターに設置している「クローバー相談（新型コロナウイルス感染症対応に携わる県内の医療従事者等支援者のための相談窓口）」を，職員にも活用するなど，庁内ネットワークシステムを利用した相談窓口等の周知・情報発信に努めているところである。新型コロナウイルス感染症対応で日々職務に携わる職員の心身の健康の保持・増進に向けた取組が重要である。

どのような危機的な状況においても，県民への行政サービスが滞ることなく提供できるよう，有為の人材を確保し，しっかりと育成していくことが重要であり，本委員会としても任命権者と連携・協力して，その責務を適切に果たしてまいりたい。

(2) 勤務環境の整備

県民福祉のより一層の向上を図るためには，公務能率を増進するとともに，全ての職員が健康で生き生きと働き，成長し，その能力を最大限発揮することのできる勤務環境を創ることが不可欠である。

このため，より良い勤務環境の整備に向け，次に掲げる事項に重点的に取り組む必要がある。

ア 超過勤務の縮減等

超過勤務については、昨年4月から、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則として、1年について360時間、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合に行う業務（例外業務）に該当する場合は720時間などと設定し、大規模災害等の特例業務で上限を超えて超過勤務を行わせた場合には、任命権者は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしたところである。

これを受け、任命権者に対し昨年度の特例業務について確認したところ、知事部局では、延べ403人に対し承認を行ったとの報告があった。

その業務内容としては、新型コロナウイルス感染症対応業務など突発的事由を理由とする業務が多く見受けられるが、任命権者においては、その検証を十分に行うとともに、得られた検証結果を活用し、今後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、これまでも実効性のある取組を繰り返し求めてきたところである。任命権者においては、平成29年度から「働き方改革推進方針」や「働き方改革宣言」において、超過勤務に係る削減目標を掲げ、予算編成作業の見直し等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超過勤務時間数及び長時間超過勤務者数がともに増加に転じている。

このため、任命権者にあっては職員の意識改革を含め、以前から積極的に取り組んでおりコロナ禍において注目されている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むとともに、管理職員のマネジメント能力の向上も含め強化を図ることが重要である。

また、これまでの働き方改革の取組について十分に検証し、効果の認められる取組を任命権者間においても共有・活用しながら、柔軟な発想を取り入れていく必要がある。

さらに、再任用職員の豊富な知識や経験を効果的な配置により活用するなど、より良い業務執行体制の構築が必要である。

特に、管理職員にあっては、職員に業務を命ずる権限を有する一方で、

職員の勤務時間や心身の健康状態を十分に把握する責務があることを認識しなければならない。

この認識の下、職員の担当する業務量やその進捗状況を常に確認するとともに、超過勤務の要因を把握・分析し、必要に応じて、事務分担や人員配置の見直しによる業務量の平準化のほか、業務の抜本的な見直しを行うなど、マネジメント能力を一層発揮することが強く求められる。また、業務改善や計画的かつ効率的な職務遂行の重要性について職員一人一人の意識改革に努めるとともに、とくしまスマート県庁推進プラン等に掲げた目標達成に向けて休暇等を取得しやすい職場環境を整備する必要がある。

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うとともに、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。

イ 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、国において、学校における働き方改革を推進するため、教員について1年単位の変形労働時間制の活用を可能とするとともに、業務量の適切な管理等を行うための「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律（令和元年法律第72号）」が昨年12月に公布されたことを踏まえ、本県教育委員会においても、本年3月に関係条例改正等により、在校等時間の上限方針を定めた。

また、教員の在校等時間の把握については、昨年8月からの県立学校への出退勤管理システム導入に続き、令和3年度からの小中学校への統合型校務支援システム導入が予定されている。

昨年度の教員時間外在校等時間の状況調査では、小学校教員は月約54時間、中学校教員は月約71時間との結果が出ており、本年度から適用となった上限時間月45時間を超える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、新たに学習指導員（学びサポーター）を配置するなど、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ところである。

校長等の管理職員は、率先して業務の効率化・合理化を図るとともに、出退勤管理システム等により、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。

ウ 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、また、知事部局では長期病休者数が大幅に（平成30年度62名から令和元年度96名に）増えている。

任命権者においては、メンタルヘルス対策として、相談体制の整備や療養からの復帰支援制度の効果的な運用に努めるとともに、「ストレスチェック」の受検率を上げて、職員自身のストレスへの気付きを促し、その結果を職場環境の改善に活用するなど、職員の健康面の支援に取り組んでいるが、なお一層、職場内での予防、早期発見・早期対応、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。

既存の健康管理制度についても、周知に努め、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・増進に取り組むことが重要である。

また、ハラスメントについては、本年6月から改正労働施策総合推進法等が適用されるようになったため、任命権者において「職員のハラスメントの防止等に関する要綱」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に関し、必要な事項を定めたところである。

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、職員の心身の健康や職場環境に悪影響を及ぼすとともに、業務の能率的な遂行に支障をもたらすことから、要綱等の適切な運用を始め、引き続きそ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。

エ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職業生活と家庭・地域生活の両立支援のため、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策定し、取組を進めているところであるが、本年度から計画の後期期間に移行することに伴い、これまでの支援対策の取組結果等を踏まえ、計画内容を一部見直し、男性の育児休業の1箇月以上の取得を目指すなど、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、幹部職員が本年度から3つの視点（休暇取得促進・育児への理解・業務の見直し推進）から仕事と生活の調和を図る、バランスの取れた上司を目指した「とくしま働き方改革（スリーボス）宣言」を行い、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公用から私用に拡充した在宅勤務や、県庁版サテライトオフィスといった時間と場所に縛られないテレワークの更なる活用、県庁版サマータイム「あわ・なつ時間」において「朝・夕」の余暇時間が活用できる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、任命権者においては、これまでの取組の成果と課題を検証し、男性の育児休業を始めとした制度の更なる活用・定着を図るとともに、職員一人一人のライフスタイルに合った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である。

また、国における不妊治療に対する補助制度の拡充や保険適用の検討等が行われていることを踏まえると、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていくことが重要である。

(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。

一方、若年労働力人口の減少する中、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化、長時間労働を始めとする勤務環境への関心の高まりを背景に、公民を問わず人材の獲得が厳しい状況に直面しており、公務員の志望者数は減少傾向にある。こうした中、自らの能力を公務に生かすとの意欲を示す有為な人材の確保に向け、最大限の努力を払うことが重要である。

そこで、本委員会では、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ところである。これに加えて、任命権者と連携して、志望者に公務の魅力をより一層周知し浸透させるため、プロモーションビデオの活用やインターンシップの実施を始め、各職種ごとの業務内容等の情報を盛り込んだ採用職種別リーフレットの作成や採用説明会の開催、保護者を対象とした説明会など、受験者側のニーズも取り入れながら、リクルート活動の充実強化に努めてきている。また、本年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、採用説明会等を中止せざるを得ない中、ネット環境を利用した「Web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る。今後も、新たな受験者層を開拓し、県職員としてのやりがいや魅力を広くアピールしていくため、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・実施してまいりたい。他方、一部の技術職で競争率が低い現状を鑑みると、任命権者と連携して、県内外の大学等へのリクルート活動を強化するなど、様々な機会を通じて、なお一層受験者確保に努める必要がある。

また、人材育成については、任命権者において計画的に実施している職責やキャリア形成に応じた階層別研修を始め、政策形成能力や実務能力などの向上を目的とした、実践的な職員研修等の職場外研修（O F F - J T）と新人職員メンター制度も含め、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、職員が持てる能力を最大限発揮

できるよう能力開発に取り組んでいく必要がある。

管理職員においては、研修の重要性を改めて認識し、職員が受講しやすい環境整備を図り、受講勧奨に努めるとともに、職員と円滑なコミュニケーションを取り、業務を通じた職員の成長をサポートしていく必要がある。

人事評価については、引き続き評価者の目線を合わせつつ、上司・部下の円滑な意思疎通により、職員の育成と意欲の向上に資する制度となるよう努めるとともに、今後も、本来の制度の趣旨が十分発揮できるよう適宜、見直しを行う必要がある。

障がい者の雇用については、平成30年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の趣旨を踏まえ、令和元年度から身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を対象とした職員選考考査を実施している。

また、各任命権者においては「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組みに関する計画」を策定し、本年度からこの計画にのっとり、障がいのある職員が職業生活において活躍できる職場環境づくりに努めているところである。

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る。今後も、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

女性職員の育成・登用について、本県では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を平成28年度に策定し、女性職員の活躍の場や機会の拡大に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ様々な取組を進めてきたことにより、令和2年4月1日

時点で係長以上の女性役付職員数は目標「400人」に対し「425人」に、女性管理職員の割合は目標「14.0%」に対し「12.9%」と、一定の成果につながっている。

女性職員の活躍推進は、業務の多様化・複雑化が進む県庁組織全体のパフォーマンスを最大限に発揮させ、しなやかでバランスの取れた組織執行体制を構築する上で一層重要となってくる。

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、「働き方・考え方のパラダイム・シフト」, 「働き方のリ・デザイン」の2つの視点から女性職員の育成・登用や働き方改革を更に推進しようとしている。

中でも、ロールモデルになることが期待される女性管理職は年々増加しており、より多くの職員が自らのキャリア形成に真剣に向き合い、多様な経験を積むことにより、女性の個性や能力を生かした行政課題への対応が一層期待される場所である。

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、特定事業主行動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、国家公務員では、平成30年8月の人事院の「定年を段階的に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」により、「定年の段階的な65歳への引上げ」を始めとした基本的な考えが示され、これを受け、本年3月に「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が国会へ提出されたが、6月に審議未了で廃案となった。

本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」においても、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされ、人事院は、10月の「職員等の給与に関する報告」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。

地方公務員の定年については、地方公務員法において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める」と規定されており、引き続き、国の動向に注視する必要がある。

また、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実情の情報収集に努め、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、その能力と経験を十分に活用しつつ、モチベーションの保持、職場内での連携、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いる。

任命権者においては、定年の引上げを見据え、管理監督者を通じ、再任用職員の勤務実態の詳細な分析を行うとともに、本人の希望にも沿いながら、豊富な知識や経験を生かした所属配置による組織の強化、超過勤務の縮減など、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。

なお、雇用と年金の接続については、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視し、任命権者と情報共有を図りながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要がある。

(6) 服務規律の確保

県行政の円滑な推進は、言うまでもなく職員が高い倫理観と使命感を持って職務に精励していることを前提に、県民の理解と信頼の上に成り立っている。

昨年の本委員会の勧告・報告以降、職員の不適切な事務処理により、県民の信頼が損なわれる事案が発生している。公務に対する県民の信頼を確保するためには、行政が法令を遵守し、適正に執行されていることが前提であり、職員一人一人が、常に全体の奉仕者としての自覚を持って日々の職務に取り組み、的確にその責任を果たしていくことが不可欠である。

また、ひとたび職員による非違行為が発生すると、当該職員が非難され

るだけでなく、家族やその周囲の人にも重大な影響を与え、さらには、県及び県職員全体の品位と信頼を失墜させるものであることから、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、普段から職員とのコミュニケーションを十分に図り、職員の特性や勤務状況を把握し、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。

さらに、本年度から導入された内部統制制度の円滑な実施と取組の徹底、研修等を通じた職員一人一人の業務に取り組む意識の向上やダブルチェックの徹底等による適正な事務執行に努め、不祥事を起こさない職場環境の構築に積極的に取り組む必要がある。

3 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることの代償措置として設けられており、民間の給与水準や国家公務員の給与制度等との均衡の下、社会情勢に適応した職員の適正な処遇を確保することを目的としている。

勧告の基礎資料となる職種別民間給与実態調査については、毎年、人事院と各人事委員会が共同で実施しているが、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、例年の調査時期よりも2箇月遅れ、2回に分けて実施することとなった。特別給に関する調査については6月29日から先行して実施し、月例給に関する調査については8月17日から実施した。

今回の勧告では、民間事業所のボーナスについて、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合を調査し、職員と比較したところ、県職員の支給月数を下回ったことから、期末手当の引下げ改定を求めることとなった。

なお、月例給については、民間事業所の調査データの精確な分析を実施しており、調査結果に基づき、改めて必要な報告及び勧告を行うこととしている。

職員各位におかれては、未だ新型コロナウイルス感染症の感染拡大の終息が見通せない状況下にあっても、県民の命を守り、安全・安心の確保等を図るため、日々懸命に業務に取り組んでいる中での、期末手当の引下げという厳しい内容の勧告となったが、全体の奉仕者としての立場と職責を自覚し、高い倫理感と使命感を持って行動するとともに、激変する社会経済情勢や多様化する県民ニーズに的確に対応し、県民福祉のより一層の向上を図るため、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において、能率的で誠実かつ公平な職務の遂行に努め、県民の信頼と期待に応えられたい。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この勧告を尊重し、それぞれの職場で、行政各般の職務を通じて県民生活を支えている職員に、適正な処遇がなされるよう要請するものである。

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和27年徳島県条例第2号）、徳島県学校職員給与条例（昭和27年徳島県条例第4号）、徳島県地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年徳島県条例第27号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成21年徳島県条例第87号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

ア 特定幹部職員及び任期付研究員以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

ウ 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

ア 特定幹部職員及び任期付研究員以外の職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

ウ 任期付研究員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

2 改定の実施時期等

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。
ただし、1の(2)については、令和3年4月1日から実施すること。

