

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10月28日
大分県人事委員会

〈 給与勧告のポイント 〉

期末・勤勉手当の引下げ（△0.05月分）
月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所393のうちから無作為に142事業所を抽出し、特別給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85.9%）

なお、月例給等に関する調査は9月30日まで実施

〈特別給（期末・勤勉手当）〉

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A）－（B）
4.45月	4.50月	△0.05月

3 期末・勤勉手当の改定等

(1) 期末・勤勉手当の改定

年間支給月数の引下げ 4.50月分 → 4.45月分（△0.05月分）

引下げ分については、人事院勧告に準じて期末手当を引下げ

（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）
令和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〕

条例の公布日

【参考】職員の平均年間給与例（行政職 平均年齢42.4歳）

現行	改定後	改定額
5,843,000円	5,825,000円	△18,000円（△0.3%）

(2) 月例給

職員給与と民間給与における4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

4 公務運営の改善に関する課題

将来にわたり行政サービスの質を高く維持・向上させるとともに、「新たな日常」を実現するため、新しい働き方・AIやRPAなど新技術の活用・行政のデジタル化を加速させるための環境整備に併せ、時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する人材育成が必要

職員が能力を十分に発揮できるよう、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を引き続き、推進していくことが極めて重要

公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、時代にかなった人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を適正に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の充実などに取り組んでいくことが必要

育児休業、介護休暇及びテレワークなど多様で柔軟な働き方が必要とされている中、能力・実績の評価に当たっては、勤務時間の長短にとらわれず、職員として求められる能力や姿勢などに照らして的確に運用することが必要

(2) 人材の確保と活用

○多様で有為な人材の確保

引き続き、優れた資質・能力をもった多様で有為な人材を幅広く積極的に確保するため、採用試験の見直しなどを推進

障がい者雇用について、取組を検証し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要

○政策県庁を担う人材の育成

職場研修（OJT）と職場を離れての研修（Off-JT）を適切に組み合わせながら、職員が意欲をもって職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要

○女性職員の活躍推進

引き続き、女性職員が働きがいをもって活躍できる環境整備に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を行うことが必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

社会全体において、新型コロナウイルス感染症への対応として広まったテレワーク等の新たな働き方やワーク・ライフ・バランスへの取組の流れを活かし、時間や場所にとらわれず、より効率的で成果が的確に評価される働き方の実現に向け、取組を加速させることが求められている。このような中、職員が生き生きと働くことができるよう勤務環境の整備を行い、働き方の見直しを進めることが重要

本県では多様化・高度化する県民ニーズに対応できる電子県庁の実現に向け、第3次大分県電子県庁高度化指針（案）の策定等に取り組んでおり、働き方改革の観点からも行政のデジタル化を加速させていくことが必要

○長時間労働の是正

感染症に伴う新しい働き方や民間労働法制の改正等を踏まえ、長時間労働の是正に向け、より一層、実効性ある取組を推進していくことが必要

組織全体として業務量削減や事務事業の見直しに加え、新技術を活用した業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努め、強い取組姿勢をもって業務の合理化・効率化を行うことが必要

年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

○学校現場における教職員の負担軽減

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改正や文部科学省の指針等を踏まえ、市町村教育委員会等と連携・協力しながら、教職員の負担軽減に積極的に取り組んでいくことが必要

○仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護の事情を抱えた職員が意欲をもって職務に従事できるよう、職場全体において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが重要

○会計年度任用職員の勤務環境の整備

令和2年4月から会計年度任用職員制度の運用が開始されたところであり、会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

(4) 職員の健康管理

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談など適切な措置を講じることが必要。とりわけ、感染症の拡大防止や異常気象に伴う大規模災害等への対応業務に関わる職員については、十分に配慮することが必要

(5) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントを含めた様々なハラスメントの防止について、国等の動向も踏まえながら、引き続き、発生の予防・迅速で適切な措置・再発防止のための取組を進めることが必要

(6) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要
任命権者は、職員への法令遵守及び服務規律の徹底を図る等、一層の取組が必要

(7) 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

定年の引上げについて、国の動向等に留意しながら、本県の実情を踏まえて所要の検討を進めることが必要

職員のモチベーションを維持し、能力及び経験を活かすことができるよう、引き続き、人事管理制度に取り組むことが重要