

職員の給与等に関する報告の概要

令和2年11月9日
福島県人事委員会

<今回の報告のポイント>

- 職員の給与に関する報告
 - ・ 月例給の改定なし
- 人事管理の課題に関する報告
 - ・ 新型コロナウイルス感染症に係る取組など5項目

職員の給与に関する報告

1 職員給与の改定

(1) 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の786の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175事業所の給与）の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差は次のとおり

（月例給）

| 職員給与月額 (a) | 民間給与月額 (b) | 較 差 (b)-(a) |
|------------|------------|-------------|
| 368,068円 | 368,156円 | 88円 (0.02%) |

(2) 本年の給与の改定

月例給について、職員の給与が民間給与を下回ったものの、本年の較差が小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないことを考慮し、改定なし

2 その他の課題

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要

人事管理の課題に関する報告

1 新型コロナウイルス感染症に係る取組

(1) 給与その他の勤務条件に関する取組

職員に風邪症状が見られる場合等を特別休暇の対象とするよう本委員会から任命権者に通知。職員が感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に感染症防疫等作業手当を支給できるよう措置。任命権者においては在宅勤務や時差出勤の制度を拡充し感染拡大を防止

(2) 採用活動に関する取組

一部の採用試験を延期した上で、感染防止対策を講じて実施。動画やSNSによる採用情報発信など人材確保活動を展開

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

職員の超過勤務時間は震災以降依然として高い水準であり、上限時間を超える例も多数確認。上限を超えた要因を分析・検証し、管理職員に対する指導を適切に行った上で、引き続き、必要な人員の確保や管理職員による効果的・能率的なマネジメントを一層強化する必要

教職員の長時間労働については、教職員多忙化解消アクションプランの進捗と時間外労働の状況を引き続き注視

(2) 職員の健康保持

心の疾病を原因とする長期病気休暇等を取得した職員の職場復帰を円滑にする支援体制を更に強化していくとともに、メンタルヘルス不調の未然防止に向け、ストレスチェックを活用した職場環境の改善を進める必要

健康診断の有所見率が依然として高いため、職員の健康保持に向けた取組を強化する必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進

育児や介護に関する両立支援制度を活用しやすい環境作りとその利用促進を図る必要

多様な事情を持つ職員が個々の能力を最大限発揮するために、在宅勤務を始めとするテレワーク等の実施に向け引き続き検討を進める必要

年次有給休暇の計画的な取得のため、管理職員の取得促進を図る必要

(4) 障がい者雇用に関する取組

障がいのある職員がその能力を発揮して生き生きと職場で活躍できるように、それぞれの障がいに応じた合理的配慮が必要であり、障がいに対する個々の職員の理解を深め、職場環境を整備することが重要

3 人材の確保・育成等への取組

(1) 人材の確保

若年人口が減少していく中、受験者数は減少傾向にあり、有為な人材確保に危機感を持って対策を講ずる必要。本県職員として働くことの魅力を効果的に発信し受験者の確保を図り、感染拡大を契機とした勤務環境への関心が高まる中、働き方改革や業務効率化の推進により本県職員の勤務環境を魅力あるものとしていく必要

県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい有為な人材の確保に向け、採用試験制度を検証

(2) 人材の育成

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、各職場でOJTの重要性を認識し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要。管理職員は、各職員の自発的な成長を促し、職員の能力や専門性の向上を図るための指導力を培うことが必要

職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

(3) 人事評価制度の適切な運用と活用

人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要であり、人材育成の観点からも人事評価制度を有効に活用して職員の能力や意欲の向上を図っていく必要

4 定年制度の見直し

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として定めることと地方公務員法に規定されており、国等の取組を注視しつつ、本県の実情に合った制度の検討を進める必要。段階的な定年引上げ期間においても必要な規模の職員採用を計画的かつ継続的に実施することなど、中長期的な視点で人事制度を検討する必要

5 公務員倫理の徹底

(1) 服務規律の確保

職員の意識を高める取組の充実強化等により、組織を挙げて不祥事を根絶させる必要

(2) ハラスメントの防止

人権に対する意識を高める取組の推進やハラスメントに係る相談窓口の周知徹底を図るなど、全ての職員が安心して働くことができる勤務環境の整備を進める必要

(参考資料)

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

| 年 度 \ 区 分 | 較差額 (円) | 較差率 (%) | 改定額 (円) | 改定率 (%) |
|-----------|---------|---------|---------|---------|
| 令和2年度 | 88 | 0.02 | 0 | 0.00 |
| 令和元年度 | 272 | 0.07 | 272 | 0.07 |
| 平成30年度 | 321 | 0.09 | 321 | 0.09 |
| 平成29年度 | 297 | 0.08 | 297 | 0.08 |
| 平成28年度 | 193 | 0.05 | 193 | 0.05 |
| 平成27年度 | 632 | 0.17 | 632 | 0.17 |
| 平成26年度 | 619 | 0.16 | 619 | 0.16 |
| 平成25年度 | 60 | 0.02 | 0 | 0.00 |
| 平成24年度 | 98 | 0.03 | 0 | 0.00 |
| 平成23年度 | — | — | △897 | △0.23 |

(注1) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

(注2) 平成23年度については、本県では、東日本大震災の影響により職種別民間給与実態調査を実施できなかったため較差を算出していないが、人事院勧告に準じて0.23%引き下げるよう勧告した。

給与勧告・報告のしくみ

1 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の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

2 給与勧告・報告の流れ

