

職員の給与等に関する報告の概要

令和2年11月12日
長崎県人事委員会

○ 給与報告のポイント

月例給の改定なし

※民間給与との較差が小さいことから、月例給（給料表・諸手当）の改定を行わない。

なお、改定を行わないため、勧告はせず、報告のみの実施となった。

＜人事委員会勧告制度の基本的考え方＞

- 人事委員会報告及び勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。
- 人事委員会は、地方公務員法に基づき、民間企業従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮したうえで、随時、報告及び勧告を実施できる。

I 月例給に関する報告

1 民間給与との比較

- 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 382 事業所から 146 事業所を無作為に抽出して調査
- 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、例年より時期を遅らせた上で、2 回に分けて実施（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）
- ボーナスに関する調査：6 月 29 日～7 月 31 日（調査完了 128 事業所 完了率 87.7%）
- 月例給に関する調査：8 月 17 日～9 月 30 日（調査完了 119 事業所 完了率 81.5%）

○公民較差 $\Delta 197$ 円 $\Delta 0.05\%$

民間企業従業員と県職員の本年の4月分給与を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較し算出した結果、県職員の給与が民間給与を 197 円 (0.05%) 上回っていた。

なお、本年の4月分給与は、民間企業従業員 364,276 円、県職員 364,473 円

2 改定の方針

民間給与との較差が小さいことから、月例給の改定を行わない。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月21日勧告）

民間の支給割合（4.44 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
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 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

（勧告どおり改定された場合の1人当たりの年間給与）

現行	改定後	改定額
6,003 千円	5,984 千円	$\Delta 19$ 千円 ($\Delta 0.32\%$)

※行政職給料表適用者（人員 4,266 人、平均年齢 42.4 歳）

Ⅱ 職員の人事管理に関する報告

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

求める人材像や公務の魅力を積極的に発信するとともに、採用試験についても必要な見直しを行い、優れた資質を持つ有為の人材の確保に引き続き取り組む

(2) 人材の育成

職員の意識改革に取り組み、業務遂行能力やマネジメント能力を有する人材の育成を図るとともに、ICTを活用した政策の立案や業務の改善に向けて、計画的に人材を育成していく必要

引き続き意欲と能力のある女性職員の育成・登用にに向けた取組を更に進める必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

透明性・納得性・客観性が確保された人事評価制度として運用に努め、評価結果を任用、給与等に適切に反映しながら、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 新しい働き方の推進

テレワークやフレックスタイム制などは、これまで、主に仕事と家庭の両立支援や、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の観点から実施されてきたが、今後は、ワーク・ライフ・バランスの実現による職員の意欲の向上や、業務の効率化による生産性向上の観点を加えた「新しい働き方」として推進していくことが重要

(2) 長時間労働の是正

勤務時間の適正な把握、管理に努め、業務の合理化や効率化を進める取組をこれまで以上に積極的に行う必要

引き続き、県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間を適正に把握、管理するとともに業務改善等により教職員の一層の負担軽減を図るなどの学校における働き方改革を推進する必要

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

男性職員が、両立支援のための休暇や休業を取得しやすい環境づくりを推進していくことが必要

(4) 心の健康づくり

長時間の時間外勤務を行った職員に対し、医師の面接指導など今後も適切な措置を講じていく必要

ストレスチェック制度を活用して、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場におけるストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげる必要

(5) ハラスメント防止対策

管理職員をはじめ全ての職員の意識啓発と知識の向上を図り、良好な職場環境づくりを推進する必要

3 障害者雇用の推進

法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員がやりがいを持って安心して働き続けられる環境の整備や、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを進める必要

4 定年の引上げ

引き続き国及び他の都道府県の動向を注視しながら、検討を進める必要