

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

令和2年10月30日  
島根県人事委員会

## 【報告・勧告のポイント】

期末・勤勉手当（ボーナス）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. 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- 人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするもの

### 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128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89.8%）  
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

特別給（ボーナス） ～民間の昨年8月から本年7月までの1年間の支給実績と比較～

民間の特別給（A）	職員の期末・勤勉手当（B）	差（A－B）
4.10月分	4.15月分	△0.05月分

※ 民間の特別給は昨年（4.13月分）と比べて0.03月分減少

### 3. 本年の給与改定

#### （1）期末・勤勉手当〔勧告事項〕

- 県内民間の支給割合に見合うよう引下げ 4.15月 → 4.10月

（一般の職員の支給月数）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.15月（現行1.20月）
	勤勉手当	0.875月（支給済み）	0.875月（改定なし）
令和3年度以降	期末手当	1.175月	1.175月
	勤勉手当	0.875月	0.875月

- 実施時期 令和2年12月1日

#### （2）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

### 4. その他の給与上の課題

#### （1）児童相談所に勤務する職員の処遇改善

- 児童虐待相談対応件数の増加等に伴い業務の困難性・特殊性が増しており、今年度から地方財政措置が拡充されたこと等を踏まえ、特殊勤務手当の改正について検討が必要

【参考】 職員の平均年間給与額（行政職 平均年齢 42.7歳）

	現行	勧告後	比較
平均年間給与額	5,720,669円	5,702,565円	△18,104円

- （注） 1 本年度の新規学卒の採用者を含む額である。  
2 年間給与は、給与月額12か月分及び期末・勤勉手当を合算したものである。

## 5. 人事管理上の課題

### (1) 新型コロナウイルス感染症への対応

- 一部の採用試験を延期した上で、感染対策に万全を期しながら円滑に試験を実施するとともに、ウェブ説明会を開催し、インターネットを活用した広報活動を展開
- 感染対策に資する範囲で、特別休暇の対象拡大、防疫作業等従事手当の改正、時差通勤制度の拡大、在宅勤務制度の導入及び職場での感染対策の徹底など、必要な勤務環境等を整備
- 感染対策に伴う業務量の増加に対し、職員の健康を確保しつつ、県民の生命と生活を守る対策を着実に実施できるよう、部局を超えた応援職員の派遣、会計年度任用職員等の増員、時期変更が可能な事業の先送りなど、現在行っている全庁的な人員体制整備と業務量平準化の取組の継続が必要

### (2) 人材の確保及び育成

- 民間企業志望者など更に幅広く多様な層が受験できるよう、特別な公務員試験対策を要しない試験区分を創設し、受験者数の確保に一定の成果。今後も必要に応じて試験制度の見直しを実施
- 障がい者の採用においては、更に、必要な相談体制を整備するとともに、職場全体での知識習得と理解を深め、障がい者がその能力を十分に発揮し、安心して働ける職場づくりの推進が必要
- 職場研修・職場外研修・人事異動・人事評価制度・環境整備等の各施策相互連携による人事管理全体を通じた総合的・計画的な人材育成の取組及び若手職員の育成強化の推進が必要

### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 任命権者の取組を確認し、助言等を行うとともに、取組状況に応じた必要な対応を検討

### (4) 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

#### ①長時間勤務の是正

- ・ 時間外勤務の上限規制の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、任命権者の働き方改革の取組による長時間勤務是正の進捗状況を注視
- ・ 教育職員の負担軽減に向けては、「教職員の働き方改革プラン」等に基づく昨年度の取組実績を十分に踏まえ、数値目標の達成に向け、必要な検証や見直しを行い、実行性のある対策の推進が必要。また、新たに「県立学校の教育職員の業務等の適切な管理に関する規則」が制定されたことを踏まえ、更に長時間勤務の是正を図ることが必要

#### ②女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

- ・ 本年3月に策定された特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向けて、女性職員が希望する働き方を選択し、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりや、キャリア形成の支援など、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行することが必要

#### ③柔軟な働き方等への取組

- ・ 柔軟な働き方を可能とする在宅勤務制度の導入等について検討を進めることが必要

#### ④メンタルヘルス対策

- ・ ストレスチェック制度を職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するなど、実効性のある対策の推進が必要

#### ⑤ハラスメント防止対策

- ・ 苦情相談体制の充実強化に加え、職員一人一人の意識をより高めるなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進めることが必要

### (5) 定年の引上げに関する取組

- 公務員の定年の引上げに関する政府・国会等の動きを十分に注視しつつ、職員の定年の引上げについて遅滞なく適切な対応に向けた検討が必要