

# 令和2年 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29日 岡山県人事委員会)

## 報告及び勧告のポイント

期末手当・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

## I 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の改定等

### 1 民間との比較（昨年冬と本年夏の民間の特別給（ボーナス）の年間支給割合との比較）

民間の支給割合 4.44月（職員 4.50月）

備考 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうち、医療機関を除く257事業所を無作為抽出し、特別給（ボーナス）を調査（調査完了率：84.3%）

### 2 職員の期末手当・勤勉手当の改定等

- ・年間の支給割合を0.05月分引下げ（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

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月 → 支給済み	1.30月 → 1.25月(△0.05月)
	勤勉手当	0.95月 → 支給済み	0.95月 → 改定なし
令和3年度	期末手当	1.30月 → 1.275月(△0.025月)	1.30月 → 1.275月(△0.025月)
	勤勉手当	0.95月 → 改定なし	0.95月 → 改定なし

### 3 改定の実施時期

- ・令和2年12月1日

## II 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・・・現行給与 374,189円 平均年齢 44.0歳 [対前年 △391円、△0.1歳]

### Ⅲ 公務員人事管理

#### 1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた取組

- ・感染症対策を契機として進められた在宅勤務等の柔軟な働き方を、働きやすい勤務環境の実現と効率的な行政運営への変革の機会とすることが必要

#### 2 人材の確保・育成

- ・採用試験における受験者数は総じて減少傾向にあり、より受験者層に届く募集・広報活動等を積極的に展開していくことが必要
- ・障がい者雇用促進の観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後の具体的な業務や職場環境の整備等について検討していくことが必要
- ・職員のモチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、計画的に人材育成に取り組むことが必要
- ・女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めるとともに、キャリア形成の道筋を示すなど、意欲を引き出す取組が重要

#### 3 人事評価制度

- ・人事評価の結果を任用や給与等に適切に反映していくことは重要であり、人事評価を通して人材育成につなげることが大切
- ・職種、職場によって異なる事情を踏まえながら、適正に評価を行い、納得性のある制度として維持することが必要

#### 4 仕事と生活の両立支援

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する職員の一層の理解と、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促すことが必要
- ・感染症拡大防止も踏まえ、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、テレワークや時差出勤の恒常的な実施など様々な方策について検討することが必要

#### 5 長時間労働の是正

- ・時間外勤務命令の上限規制の制度趣旨を十分に理解し、上限を超えた要因の分析・検証に基づく対策を講じるとともに、業務の削減・合理化や業務配分の適正化など具体的な取組を進めることが必要
- ・新たな技術導入による事務作業の効率化や勤務間インターバル制度など、民間や他団体の取組を参考に、本県の実情を踏まえ、職員の疲労蓄積を防止する取組を進めることが必要

#### 6 心の健康づくり

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であり、不調者の早期発見と早期対応、再発防止のための関係機関等との連携強化が重要

#### 7 定年制度の見直し等

- ・定年の引上げ等に関する国の動向を注視しつつ、円滑な実施に向けた準備が必要
- ・当面は、再任用職員の職域拡大、フルタイムでの任用の拡大等に向けた取組を進めることが必要

#### 8 公務員倫理の徹底

- ・職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を推進することが必要
- ・法律等で防止措置などが規定されたパワーハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、十分な対策が必要

《参考1》令和2年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 44.0歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,240千円	6,220千円	△20千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成23年	0.19%	0.18%	4.00月	0.05月	2.9万円	0.5%
平成24年	0.01%	—	3.95月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.16%	0.16%	4.10月	0.15月	6.7万円	1.1%
平成27年	0.21%	0.21%	4.20月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成28年	0.12%	0.12%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.8%
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	1.6万円	0.3%
令和元年	0.06%	0.06%	4.50月	0.05月	1.4万円	0.2%
令和2年	集計中		4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの

※ 令和2年の平均年間給与は、期末・勤勉手当の支給月数の増減のみ反映したもの