

報告の骨子

令和2年10月28日
高知県人事委員会

報告のポイント

期末手当・勤勉手当は、民間の特別給の支給割合と職員の支給月数が、均衡していることから、改定なし

1 民間給与との比較

県内84事業所のボーナスに関する調査を、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、実地によらない方法で先行実施（調査完了率 89.4%）

なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		(参考) 国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和2年	4.20月	4.20月	4.46月	4.50月

2 本年の給与に関する事項

(1) ボーナス

民間の特別給の支給割合と職員の支給月数が均衡していることから、支給月数の改定を行わないことが適当

(参考) 一般の職員の場合の支給月数（年間4.20月）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.825月	0.825月

(2) 月例給

職員と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定
行政職・・・現行の平均給与 339,196円 平均年齢 42歳2月
(対前年△2,134円、△4月)

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保・育成

新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により社会や経済をめぐる情勢が大きく変化する中で、行政を取り巻く環境も複雑、高度化しており行政のデジタル化の推進などが課題

全国に先行して少子高齢化が進行する中、社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員の能力、適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

若年人口の減少、学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化等を背景に、採用試験の受験者は総じて減少傾向にあり、各種採用試験ごとに実施状況の分析・検証を行い、適宜、必要に応じて制度の見直しを行うとともに、インターネットを活用したオンラインでの説明会の開催など、募集活動や広報活動のより一層の充実・強化に取り組んでいくことが必要

併せて、在宅勤務や時差出勤などの働き方への関心が高まっていることから、働き方改革や業務効率化の取組を進めることなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

職員の士気を高め、行政目的の実現や行政運営の効率化を図っていくため、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、再任用職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

(2) 人事評価制度

職員の能力・実績や業務の遂行状況などを的確に把握し、その結果を任用、給与等に一層適切に反映できる仕組みとなるよう、制度や運用全般について、常に工夫や改善の余地がないかといった視点を持ちながら、評価の客観性や安定性、被評価者の納得性を高めていくことが必要

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務等の縮減

各任命権者は、時間外勤務命令の上限を規定する人事委員会規則等の下で時間外勤務縮減の取組を推進

知事部局で昨年度の過重勤務者数が大きく減少するなど長時間労働の是正に向けて進展

いまだに過重な勤務の実態にある所属は効果のある取組事例等も参考にして、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

学校現場では、学校経営マネジメントに取り組むとともに、本年4月からは県立学校の教育職員について在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間に上限を設定するなど働き方改革を進めており、引き続き市町村教育委員会とも連携し、多忙化を解消する取組を着実に推進することが必要

時間外勤務の上限を超えて特例業務に従事することを命じた場合は、任命権者は命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしており、本委員会も検証等の結果を把握し、適切な運用が図られるよう引き続き助言

各任命権者は、働き方改革やデジタル技術の活用などの社会環境の変化を踏まえて職務に応じた柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが必要

イ 年次有給休暇の取得促進

管理的地位にある職員をはじめ職員一人ひとりが休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが必要

(4) 健康管理

職員の健康管理に関する取組を推進することが必要

特に、メンタルヘルス対策については、より重点的な取組が必要であり、予防など各段階に応じた有効な対策に取り組むとともに、働きやすい環境づくりに向けて職員一人ひとりの意識を高めることが重要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

(5) 仕事と家庭生活の両立

新たに策定した次世代育成支援行動計画において、男性職員の育児休業の取得率などに関し意欲的な目標を設定するとともに、男性職員の育休等取得支援プログラムを新たに設けて取組を推進

県庁全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う意識を持って、確実に実行されることを期待

(6) ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員個人の人格や尊厳を侵害するのみならず、心身の健康を害する行為であり、その防止及び解決は重要な課題

昨年度、県立学校教職員を対象として初めて実施されたものも含めた職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談やアンケートの結果を踏まえて研修の内容を更に充実させるとともに、相談窓口についてより一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを職員側の視点から常にチェックするなどし、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

(7) 定年の引上げ

少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口が減少していく中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題であるとして、平成30年8月、人事院が定年を段階的に65歳に引き上げる必要があるとの意見の申出を行い、昨年8月及び本年10月の報告において、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請

定年の引上げに当たっては、国の動きを注視しつつ、職務と責任の特殊性、人材確保の困難性など、各任命権者の実情も踏まえ、引き続き、検討を進めることが必要

(8) 会計年度任用職員

各任命権者は、制度の趣旨を踏まえ、引き続き、適正な任用や勤務条件の確保を図り、円滑な運用に取り組むことが必要

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	—	—
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%
令和 2 年	(別途報告・勧告予定)	4.20 月	※支給月数の改定なし	—	—

給与等に関する報告及び勧告の手順

