

令和2年 職員の給与等に関する報告の概要

令和2年11月9日
静岡県人事委員会

- ・ 月例給の改定を行わない。

I 給与改定について

1 民間給与（月例給）との比較

- ・ 調査対象 449 事業所中、376 事業所の約 1 万 6 千人の個人別給与を実地調査
- ・ 公務と民間の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

(民間給与との較差)

民間給与	職員給与	較差
380,752 円	380,783 円	▲31 円 (▲0.01%)

(注) 行政職

平均年齢 42.8 歳

2 給与（月例給）の改定

- ・ 公民較差が極めて小さいため、改定を行わない。

<参考>

特別給（ボーナス）の改定（令和2年10月21日勧告）

- ・ 民間の支給割合との均衡を考慮し、年間 4.50 月から 4.45 月に引下げ
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

Ⅱ 職員の勤務条件等に関する諸課題について

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 過度な時間外労働の是正

各任命権者から、令和元年度における人事委員会規則で定める上限時間の特例を超える時間外勤務を命じた職員の報告がなされたが、規則に違反する事態が多数生じていることは誠に遺憾。

本委員会は、報告内容を分析した上で、各任命権者に対し、管理職が適切なマネジメントを行うこと、業務分担の見直しを徹底すること、職員がタイムマネジメントを意識すること、これらの措置によっても上限時間の特例を超える職員を削減できない場合には、適正な人員配置等により時間外勤務の縮減を図ることを指導した。各任命権者には、この指導を踏まえ、過度な時間外労働の是正に向けた取組を推進するよう強く要請する。

本委員会は、任命権者の改善状況を注視し、是正に必要な指導・助言を行うとともに、労働基準監督機関として、対象職場に対する調査等を通じた指導に努める。

さらに、任命権者には、長時間勤務者に対する医師の面接指導の適正実施や、年次有給休暇の使用促進の配慮等に引き続き努めることを求める。

(2) 教職員の多忙化の解消

本年度、県及び市町教育委員会は、勤務時間（在校等時間）に関する上限の目安時間を定めた方針を施行し、教職員の在校等時間を客観的に把握できる体制の整備が進んでいる。県教育委員会には、教職員の在校等時間を分析・検証した上で、外部人材の弾力的な配置など各学校への支援に取り組むこと、管理職には、業務の平準化等の適切なマネジメントを行うことを求める。教職員には、自らの在校等時間を認識し業務の進め方を見直すなど、その縮減に努めることを求める。

また、県教育委員会には、「学校における業務改革プラン」を一層進めるため、今年度開始した中堅・若手教職員による業務改善策の検討などの取組の成果が、早期に学校現場で活用されることを希望する。

さらに、静岡県総合教育会議で提案する「社会総がかり」の教育に関する施策の具体化を進め、地域の多彩な人材の協力や住民の支援を得て、教職員の多忙化の解消が図られることを期待する。

(3) 子育て支援及び介護支援等の充実

任命権者は、本委員会が策定した指針を参考に、育児、介護のための休暇・休業制度の周知、制度活用のための環境整備や職場風土の形成などに取り組むことが必要。

特に、男性職員の育児休業取得率等は、両立支援行動計画の目標値に達していないことから、任命権者は、実効性のある取組を進めることが必要。加えて、管理職は、対象となる男性職員に対し、育児参加休暇等の周知や利用の勧奨などに努めることが必要。

また、子育て、介護や不妊治療と仕事の両立のためには、全ての職員が協力して、支援を必要とする職員を応援し、休暇や休業の取得しやすい雰囲気づくりを行うことが重要であり、任命権者には、研修などを通じて、職員一人ひとりの理解の促進に一層力を入れていくことを求める。

2 職員の心身の健康の保持・増進

(1) 心の健康づくりの推進

ストレスチェック制度は定着してきたものの、高ストレス者の医師等との面談実施率は、1割以下と極めて低い。このため、任命権者は、高ストレス者に対して、医師等との面談の積極的な勧奨や面談の実施方法を工夫するなど、職員の精神疾患発症の未然防止に努めることが必要。

管理職は、良好な職場の雰囲気づくりや、精神的な不調を生じた職員の早期発見と適切な対応に努めることが必要。加えて、療養中や療養から復帰した職員への支援を職場全体で行うことが必要。

職員は、ストレスチェックの判定結果を基に、セルフケアと職員同士のコミュニケーションの円滑化などに努めることが必要。

(2) ハラスメント防止対策の推進

任命権者には、法改正を受けて本年度改正したハラスメント防止指針等に基づき、管理職をはじめ全ての職員に対して、ハラスメント防止意識の向上や相談窓口等の周知などの徹底を図るとともに、風通しのよい職場環境づくりや事案の発生に適切に対応できる体制強化に、引き続き取り組むことを求める。

管理職には、ハラスメントが優越的な関係を背景としていることに十分留意して、部下の指導等に当たることや、自らが範を示してハラスメントのない職場づくりに努めることを求める。

3 定年の引上げ

定年の引上げに関する地方公務員法の改正案が成立した場合は、令和4年4月から施行されることから、本県でも、限られた期間に関係する条例の整備などの対応を適切に進めていくことが必要。

4 能力・実績に基づく人事管理の推進

学校現場においても、全ての教職員に対し人事評価の勤勉手当への反映が開始されたが、昇給への反映は、いまだ一般の教職員に導入されていない。県教育委員会には、人事評価が人事管理の基礎として地方公務員法の趣旨に沿って活用されるよう、一層の取組を求める。

各任命権者においては、評価の公正や透明性の確保などについて継続的な検証を行い、その状況に応じて改善を図っていくことが必要。

5 障害者雇用に関する取組

任命権者は、障害の状況に応じた職域等を把握・用意した上で、障害者の更なる雇用拡大に取り組むことが必要であり、本委員会もこの取組を支援する。

また、任命権者には、障害者活躍推進計画を着実に実行することにより、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりに努めることを求める。

6 公務に対する信頼の確保

職員の不祥事事案は公務への信頼を揺るがすものであり、懲戒事案が後を絶たないことは誠に遺憾。職員には、職場を離れても県職員であることの強い自覚と誇りを持ち、厳しく自らを律することを強く求める。

管理職は、自ら範を示し、部下の言動等に気を配り適切な指導に当たることが必要。任命権者には、職員が服務規律を厳正に守って、県職員の責任を適確に果たすよう徹底させ、高い使命感等を兼ね備えた職員を育む職場づくりに一層厳しく努めることを求める。