

令和2年職員の給与等に関する報告の概要

ポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（△0.01%）が極めて小さく、また、給料表及び諸手当の適切な改定も困難であることから、**月例給の改定を見送る。**

（注）特別給については、支給月数を0.05月分引き下げることがを勧告済（10月27日）

＜職員給与の改定＞

1 職員の月例給と民間の月例給との比較（令和2年4月分給与）

民間給与 A	職員給与 B (行政職 平均年齢41.4歳)	較差 A-B
383,412円	383,468円	△56円（△0.01%）

2 職員給与の改定等

(1) 本年の月例給の改定

民間給与との較差が極めて小さく、また、給料表及び諸手当の適切な改定も困難であることから、月例給の改定を見送る。

(2) 教員給与の取扱い

メリハリのある教員給与体系の実現に向け、教員給与の在り方については、引き続き国や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ検討していく必要がある。

＜人材の確保・育成＞

1 人材の確保

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対する的確に対応していくには、多様で有為な人材を確保していく必要がある。また、障害者の雇用については、引き続き推進していく必要がある。

2 能力・実績に基づく人事管理

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の能力・実績に基づいた人事管理を行うことが重要であり、引き続き人事評価制度に基づく適切な人事管理を進めていく必要がある。

3 人材育成

県政の諸課題に的確に対応するためには、職員一人一人が専門能力を高めながら更なる能力開発を図るとともに、「愛知県人材育成基本方針」等に基づき、組織全体として「人づくり」に積極的な組織風土づくりを進めていく必要がある。

4 女性の活躍促進

女性の活躍は、組織の活力を維持・向上させる観点からも極めて重要であり、女性の活躍を推進するための行動計画の見直しを検討するなどして、女性職員の更なる活躍を進める必要がある。

<勤務環境の整備>

1 長時間労働の是正

昨年4月から時間外勤務命令を行うことができる上限を設定している。

長時間労働の是正のためには、組織のトップが積極的なリーダーシップを発揮し、更なる業務の効率化、職場の環境整備及び職員の意識改革に取り組むことが重要である。

教員の長時間労働の是正については、愛知県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則などが定められ、来年4月から施行されることから、適切に対応していく必要がある。

2 仕事と家庭の両立支援等への対応

両立支援制度の一層の利用促進を図るとともに、テレワーク等の多様で弾力的な働き方について推進していく必要がある。

3 メンタルヘルス対策の充実

ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用し、予防的観点からのストレス対策に取り組むとともに、職場復帰支援や再発防止の取組を適切に行うことにより、メンタルヘルス対策のより一層の充実を図る必要がある。

4 ハラスメントの防止

ハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

5 非常勤職員の勤務環境の確保

今後も非常勤職員が高い意欲を持って勤務することができるよう、適正な勤務条件を確保していく必要がある。

<定年制度の見直し>

高齢層職員の一層の能力及び経験の活用、並びに組織活力の維持・向上を図るため、定年の引上げを行うとした場合の課題について、本県の実情を十分に踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

また、定年の引上げが行われる場合の高齢層職員の給与については、人事院の意見の申出の内容を踏まえて制度を設計していく必要がある。

<報告に対する対処の要請>

人事委員会の報告・勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、その意義及び果たす役割を理解し、対処されるよう要請する。