

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

和歌山県人事委員会



和人委第10230001号

令和2年10月23日

和歌山県議会議長 岸 本 健 様

和歌山県知事 仁 坂 吉 伸 様

和歌山県人事委員会委員長 平 田 健 正

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、あわせて、給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等を決定する諸条件について、職員及び民間双方の給与等を調査・研究し、慎重に検討を行っており、今回、特別給等について、その結果を報告する。

1 職員の給与等

職員の給与等の実態は、「令和 2 年職員給与等実態調査」の結果によれば、令和 2 年 4 月 1 日現在で、次のとおりである。

(1) 職員数

職員の総数は、14,299人であり、従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職員、警察官等の給料表が適用されており、そのうち行政職給料表が適用されている職員の数は、3,876人である。 (参考資料第 1 表)

(2) 平均年齢

職員の平均年齢は、全職員については41.2歳、行政職給料表適用職員については43.0歳となっている。 (参考資料第 2 表)

(3) 学歴別、性別人員構成

職員の学歴別人員構成は、大学卒80.6%、短大卒6.7%、高校卒12.6%、中学卒0.1%となっている。

また、職員の性別人員構成は、男性61.0%、女性39.0%となっている。

(参考資料第 5 表)

(4) 平均給与

本年 4 月における職員の平均給与月額は、全職員で377,891円、行政職給料表適用職員で372,968円となっており、昨年と比較すると、前者は1,296円、後者は1,552円減少している。 (参考資料第 6 表)

2 民間の給与等

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所（調査対象事業所）250のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した121の事業所について「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の特別給の支給実績について調査するとともに、給与改定の状況等を調査した。

この特別給等に関する調査については、調査時に事業所規模が調査対象外であることが判明した3事業所を除いた118事業所のうち、約9割（92.4%）の109事業所について、調査を完了した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施した。この調査では、公務と類似すると認められる54職種について、本年4月分としてそれぞれの従業員に支払われた給与月額等を詳細に調査している。

(2) 給与改定の状況

本年の職種別民間給与実態調査により把握した民間事業所における給与改定の状況は、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は29.6%（昨年37.9%）、ベースダウンを実施した事業所は0.0%（昨年0.0%）となっている。また、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は87.8%（昨年92.0%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は16.0%（昨年26.1%）、減額となっている事業所の割合は8.4%（昨年5.0%）となっている。

（別表第1、別表第2）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、年間で平均所定内給与月額 \times 4.46月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月)を0.04月分下回っていた。(別表第3)

(2) 月例給

本委員会は、「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表の適用職員、民間にあつてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式による比較を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、今後、職員給与と4月分の民間給与の比較を行うこととする。

4 国家公務員の給与に関する報告及び勧告等

人事院は、10月7日、国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を、国会及び内閣に対し行った。その主な内容は、次のとおりである。

(1) 国家公務員の給与に関する報告及び勧告

ボーナスを引下げ(△0.05月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

(2) 公務員人事管理に関する報告

- ア 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組
- イ 人材の確保及び育成
- ウ 勤務環境の整備
- エ 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

なお、これらの報告及び勧告の概要は、別記のとおりである。

5 む す び

(1) 民間給与との較差等に基づく給与の改定

ア 特別給の改定

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に期末手当から引き下げ、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げるものとする。

イ 月例給の改定

前記3(2)の方法により比較した結果に基づき、今後、必要な報告及び勧告を行うものとする。

(2) 公務運営の改善

公務運営について、改善を検討すべき事項と今後の課題は、次のとおりである。

ア 人材の確保及び育成

少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く一方で、県政の諸課題はますます高度化・複雑化してきており、近時は、新型コロナウイルス感染症を始めとする危機的な事態への対応も求められている。このような課題に的確かつ前向きに取り組むことのできる優秀な人材の確保が重要となっている。このため、職員採用I種試験において、これまでも受験年齢制限の緩和、第1次試験（筆記試験等）合格者枠の拡大、一般行政職特別枠の導入、一般

行政職・警察事務職での専門試験選択制の導入など、意欲的で行動力のある多様な人材を確保するための取組を行ってきた。さらに本年度は、就職氷河期世代及びU I ターン希望の職務経験者を対象とする職員採用試験を実施したところである。

これらの取組にもかかわらず、I 種試験受験者数は、近年減少傾向が続いており、本年度も、就職氷河期世代及び職務経験者対象試験を除けば、微減となっている。若年人口の減少を背景に、国や他の地方公共団体、民間企業等との競合など、人材確保の厳しさは今後も継続することが予想される中、より多くの受験者を確保し、有為な人材を採用するためには、県職員としてのやりがいや魅力について、より一層積極的に広報活動を行うとともに、引き続き効果的な採用試験の実施方法について検討していく必要がある。

障害者の雇用については、令和元年度から、障害者試験の対象を、従来の身体障害者に加え、精神障害者、知的障害者にも拡充したところであるが、本年度も、知事部局と教育委員会において法定雇用率を達成できていない状況にある。今後も、障害のある人がその能力と適性に応じた雇用の場に就き社会参加できる共生社会の実現に向け、各任命権者においては、障害者の計画的な採用を積極的に推進していく必要がある。

イ 女性職員の活躍推進

本県においては、これまでも男女共同参画の観点から、様々な取組が進められてきたが、多様な人材を確保し、政策に多角的な視点や新しい発想を導入するという観点からも、有為な女性職員の採用・登用の拡大は重要であり、各任命権者においては、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づいた取組がなされているところである。

女性職員の採用については、これまで職員募集パンフレットや職員採用説明会、さらには県職員を目指す女性を対象にしたセミナーなど様々な機会を捉えて、女性職員が能力を発揮しやすい環境であることを説明し、女性の受験者確保に取り組んできたところであり、平成30年度以降、I 種試験一般行政職で女性の受験者割合は3割を超え、女性の採用者割合は4割を超えている。今後も、任命権者と連携しつつ、有為な女性の確保のため、より効果的な人材確保策を推進していく必要がある。

また、管理職への登用についても、各任命権者において男女共同参画の観

点から、女性の職域拡大や適材適所への人事配置などが実施されてきたところであるが、本年度の管理職に占める女性割合は、知事部局で6.55%に留まっている。各任命権者においては、今後さらに、女性の活躍を促進する組織全体の意識啓発、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備など、積極的な取組を進めていく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の業務遂行意欲の向上を図り、組織の活力を維持するためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、その基礎となるのが人事評価制度である。

各任命権者においては、人事評価制度を公正、適正に運用し、職員の能力・実績を適切に把握し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めなければならない。

エ 高齢層職員の能力及び経験の活用

人事院は、平成30年に国家公務員の定年を65歳まで段階的に引き上げることが必要とする旨の意見の申出を行い、さらに、本年度の人事院の報告・勧告において、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、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したところである。

地方公務員の定年については、地方公務員法の規定により国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとされているところであり、本県においても、定年の引上げに関する具体的措置等について、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、検討していく必要がある。

オ 勤務環境の整備

(ア) 超過勤務の縮減等と年次有給休暇の取得促進

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上のほか、人材確保の観点からも、重要な課題である。

労働基準法等の改正を受け、現在、民間のみならず公務においても長時間労働是正のため様々な取組が進められており、本委員会においても、人事委員会規則を改正し、令和元年度から、超過勤務命令の上限時間等を設

定したところである。新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、様々な職場で、緊急の業務等への対応を行っているところであるが、各任命権者においては、上限時間等を超えて超過勤務を命じた場合には、事後に要因の分析・検証等を行い、改善策を講じていくことが重要である。本委員会としても、必要に応じて、各任命権者の超過勤務の要因の分析・検証等の状況について、報告を求めていくこととする。

各任命権者にあっては、従前から、夏季の一定期間を「毎日がノー残業デー」と定め、職員に定時退庁を促しているほか、所属ごとに日を設定して行う「所属ノー残業デー」を推進するなど、超過勤務の縮減のための取組が行われている。

特に、多忙化する教育職員の勤務状況の改善が喫緊の課題となっている教育委員会では、教育職員の多忙化の大きな要因のひとつである学校の部活動について、適切な休養日や活動時間を設定することを内容とする指針の周知徹底や、部活動指導員を配置するなど、教育職員の負担軽減のための取組が行われている。また、本年4月に教育委員会規則を改正し、時間外の在校等時間の上限を設定するとともに、教育職員の勤務時間の適正な管理を行うため、「教育職員の業務量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るための方針」を定めたところである。

各任命権者は、超過勤務縮減の必要性を十分に認識した上で、今後とも、適切な勤務時間の管理にさらに努めるとともに、長時間勤務の要因を分析し、より実効性のある取組を進めていく必要がある。そのためには、RPA（ソフトウェアロボットによる業務の自動化）やAI（人工知能）といったICT（情報通信技術）の活用などによる事務の効率化に努めるほか、組織全体として業務の必要性・重要性を再点検するとともに、適正な職員配置を一層推進することが求められる。また、長時間勤務は職員の健康に深刻な影響を及ぼすこともあることから、当該職員への医師による面接指導等を適切に実施することが特に重要である。

年次有給休暇の取得促進については、前年実績より1日以上多く取得することを推進する「ワン・モア・ホリデー」運動や休日に挟まれた日における会議等の自粛、ゴールデンウィーク期間中の長期連続休暇の取得促進など、各任命権者において、これまでも様々な取組がなされているところであるが、民間労働法制において年次有給休暇の5日取得が義務化されてい

ることも踏まえ、各任命権者は、今後も、より一層取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的取得の促進に取り組む必要がある。

また、本委員会では、労働基準監督機関の職権行使として、対象の事業場へ超過勤務や年次有給休暇の取得状況などの勤務状況の調査を実施しているところであるが、今後も、事業場の適正な勤務条件の確保に向けた指導等に一層努めていくこととする。

(イ) 柔軟な働き方の推進

本県においては、従前より、勤務時間をずらす時差勤務や出張者が他の庁舎で勤務するサテライトオフィス勤務等の柔軟な働き方の制度が実施されていたところであるが、今般、新型コロナウイルス感染症の感染の拡大を防止するため、各任命権者において、業務の運営上可能な範囲で職場への出勤者の抑制を図るための取組が進められ、在宅勤務等の推奨が重点的に行われたところである。

各任命権者においては、このような非常時においても滞りなく業務を継続させる観点からも、今後一層在宅勤務制度等の取組を強力に推進していくことが必要である。このことは、平時における、職員のワーク・ライフ・バランスの推進や公務能率の向上にも資するものである。

各任命権者は、現在実施している取組について、その効果や課題を検証・研究しながら、柔軟な働き方の制度が利用しやすい勤務環境の整備を一層積極的に推進していくことが求められる。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援の推進

女性の社会進出が進む中、男女問わず活躍できる社会の実現が重要課題となっており、育児や介護を行う職員が、その能力を最大限発揮して活躍できるよう、勤務環境を整備していくことが求められている。

本県においても、休業、短時間勤務、休暇等の制度により、様々な事情を抱える職員が、仕事と家庭を両立しながら安心して働ける勤務環境づくりが進められているところである。

また、本年4月には、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により、これまでの取組の効果と現状等を踏まえた新たな計画が策定されたところである。その計画では、依然として低調なものとなってい

る男性の育児休暇取得率の改善をはじめ、育児関連制度全般の認知度及び利用率を高めること等が目標とされている。

各任命権者においては、一層の勤務環境の整備に努めるとともに、両立支援の制度が職員に定着し、幅広く利用されるよう、周知徹底により更なる意識啓発を図り、職場におけるサポート体制を整えていく必要がある。

(I) 心の健康づくりの推進

業務の高度化、複雑多様化が進む中で、職業生活に伴うストレスが、職員の心の健康面に大きな影響を与えており、心の健康づくり対策は、重要な課題である。

また、過労死等防止対策促進法に基づき国が策定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」においても、改めて地方公務員のメンタルヘルス対策等の推進が求められている。

各任命権者においては、これまでも、精神科医や臨床心理士によるメンタルヘルス相談、新規採用職員や管理監督者を対象としたメンタルヘルス研修、長期療養後の職員の円滑な職場復帰を支援するための支援制度やストレスチェックの実施など、幅広い取組を通じ、様々なメンタルヘルス対策の推進が図られている。その中でも、ストレスチェックは、メンタル不調を未然に防止するだけでなく、職員のストレス状況の改善や働きやすい職場の実現を通じた公務能率の向上にも繋がるものである。現在、職員のストレスチェックの受検率は任命権者により異なる状況であるが、各任命権者においては、受検率をより一層高めるとともに、メンタル不調の早期発見や職場の環境改善に活用していくことが重要である。

また、本県の心の疾病による長期病休者数は、依然として多い状況にある。心の疾病は、長期間の療養を必要とし、職員本人や家族はもとより公務の運営にも影響を及ぼすことから、各任命権者においては、今後も、安心して働ける勤務環境の整備を進めるとともに、心の疾病の未然防止、早期発見・対処、円滑な職場復帰への取組を推進していく必要がある。

カ 会計年度任用職員について

様々な分野で活用され、行政運営の重要な担い手である非常勤職員について、本年4月から新たに会計年度任用職員の制度が導入されたところである。

会計年度任用職員には、これまでの一般職非常勤職員と同様に、一般職の職員として、信用失墜行為の禁止や職務に専念する義務等の服務に関する規定及び懲戒処分に関する規定が適用されること等から、公務運営を適正に確保する観点に基づき、制度の適切な運用が求められる。

各任命権者は、会計年度任用職員について、任用、給与、勤務条件等に関する規定を整備したところであるが、他の職員との権衡等を考慮しながら、適切に運用するとともに、制度の円滑な推進に努める必要がある。

キ サービス規律の確保

一部の職員による公務員としての自覚を欠く行為は、公務全体に対する信頼を著しく失墜させるものであり、一度損なわれた信頼の回復は容易ではない。

各任命権者は、事案が発生した場合は、その事案について、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のため、実効性のある取組を行うとともに、研修の実施などによる定期的・継続的な意識啓発を引き続き進め、公務員倫理の徹底を図る必要がある。

職員は、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を常に持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを意識し、高い倫理観に基づきサービス規律を遵守していくことが求められる。公務のみならず、私生活においても、不適切な場面に接した場合、どのように対応すべきか、社会で発生した事例や発生することが予想される事例について、それぞれを自分の問題として捉え、とるべき行動を考えることが必要である。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の行為は、職員の働く意欲の低下や心身への悪影響、職場環境の悪化等の大きな問題につながり、円滑な公務運営の大きな障害となるものである。各任命権者におけるハラスメント対策として、ハラスメント防止に関する指針の策定や懲戒処分の指針への処分量定の設定、相談窓口の設置、巡回指導・面接指導、職員意見箱による意見の聴取等の取組が行われており、また、人事委員会においても苦情相談業務として、ハラスメントに関する相談の対応に当たっているところである。

本年6月から、パワーハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講じることが各任命権者の義務となった。各任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針に基づき、より一層、ハラスメント防止のための実効

性のある取組を強力に推進していく必要がある。

(3) おわりに

職員の給与及び公務運営の在り方について改定・検討を要すべき事項は、以上のとおりである。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な勤務条件の確保を目的として、地方公務員法に定める給与、勤務時間その他の勤務条件決定の諸原則に基づき行っているものである。

県議会及び知事におかれては、このような報告・勧告を行うに至った経緯及び情勢を十分に認識されるとともに、人事委員会勧告制度の意義及び果たしている役割に深い理解を示され、本報告及び別紙第2の勧告に基づき、適切な措置をとられるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

| 項目 役職段階 | 項目 | | | |
|------------|--------------|--------------|--------|-----------------|
| | ベースアップ 実施 | ベースアップ 中止 | ベースダウン | ベースアップ の慣行なし |
| 係員 | 29.6 | 11.5 | 0.0 | 58.9 |
| 課長級 | 23.8 | 8.9 | 0.7 | 66.6 |

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

| 項目 役職段階 | 定期昇給 制度あり | 定期昇給実施 | | | | 定期昇 給中止 | 定期昇給 制度なし |
|------------|--------------|--------|------|------|--------|------------|--------------|
| | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| | | | | | 定期昇給実施 | | |
| 係員 | 90.0 | 87.8 | 16.0 | 8.4 | 63.3 | 2.2 | 10.0 |
| 課長級 | 86.2 | 83.9 | 13.4 | 7.1 | 63.4 | 2.3 | 13.8 |

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における特別給の支給状況

| | | |
|-----------|--------------------------------------|-----------|
| 平均所定内給与月額 | 下半期(A ₁) | 333,862 円 |
| | 上半期(A ₂) | 334,667 円 |
| 特別給の支給額 | 下半期(B ₁) | 731,596 円 |
| | 上半期(B ₂) | 759,893 円 |
| 特別給の支給割合 | 下半期(B ₁ /A ₁) | 2.19 月分 |
| | 上半期(B ₂ /A ₂) | 2.27 月分 |
| | 計 | 4.46 月分 |

(注) 1 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から同年7月までの期間をいう。

2 所定内給与月額とは、毎月きまって支給する給与総額から時間外手当額を差し引いたものであり、特別給とは、賞与及び臨時給与をいう。

別記

国家公務員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告の概要

<給与に関する報告及び勧告>

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000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80.3%）
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月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 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

(一般の職員の場合の支給月数)

| | 6月期 | 12月期 |
|------------|-------------|----------------|
| 令和2年度 期末手当 | 1.30月（支給済み） | 1.25月（現行1.30月） |
| 勤勉手当 | 0.95月（支給済み） | 0.95月（改定なし） |
| 3年度 期末手当 | 1.275月 | 1.275月 |
| 以降 勤勉手当 | 0.95月 | 0.95月 |

[実施時期]

法律の公布日

3 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(一)…現行給与408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

<公務員人事管理に関する報告>

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取り組む。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に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
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

別紙第2

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第51号）、教育職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第52号）、警察職員の給与に関する条例（昭和29年和歌山県条例第21号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年和歌山県条例第38号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成14年和歌山県条例第59号）を改正することを勧告する。

1 期末手当に関する改正

(1) 任期付研究員及び特定任期付職員以外の職員の期末手当について

ア 令和2年12月期の支給割合

(ア) 職員（特定幹部職員及び再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

(イ) 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

イ 令和3年6月期以降の支給割合

(ア) 職員（特定幹部職員及び再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

(イ) 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

(2) 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当について

ア 令和2年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 令和3年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

ただし、1の(1)のイ及び(2)のイについては、令和3年4月1日から実施すること。