

職員の給与等に関する報告の概要

令和 2 年 12 月 24 日
千葉県人事委員会

給与報告のポイント

○ 月例給の改定なし

月例給は民間給与が職員の給与を上回っているが、較差(0.01%)が極めて小さいこと等を考慮し、改定なし

1 職員の給与と民間給与との比較

本年4月分の職員(行政職)の給与と民間企業従業員(事務・技術関係職種)の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等であると認められる者同士でそれぞれ対比させ、精密に比較(ラスパイレス方式)したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均53円(0.01%)上回っていた。

| 民間給与(A) | 職員給与(B) | 較差(A-B) |
|----------|----------|------------|
| 366,454円 | 366,401円 | 53円(0.01%) |

2 本年の月例給改定

本年の民間給与との較差が極めて小さいこと等を考慮し、月例給の改定は行わないこととした。

3 公務運営に関する報告

(1) 人材の確保及び育成

① 人材の確保

近年の若者人口の減少などを背景に、人材確保が引き続き厳しい状況にある中、新型コロナウイルス感染症の拡大や大規模な自然災害といった危機的な事態が発生している。

こうした行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、複雑・高度化する課題に迅速かつ的確に対応していくためには、多様で有為な人材を確保することが重要であることから、広報・啓発活動を一層強化するとともに、より良い試験制度となるよう努めていく。

② 人材の育成

近年、若年層の職員の割合が増加する一方、中堅層の職員が減少している中、将来に向かって組織力を高めていくことが課題となっている。

そのため、管理職や班長等のマネジメント能力の更なる向上とともに、人材開発に当たり、個々の職員の意欲を高め、能力を引き出す取組を進めていく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

人事行政の公正を確保し、公務の質を高く保つためには、職員の能力と勤務実績を的確に評価するとともに、評価結果を人事管理の基礎として活用することが重要である。

そのため、人事評価制度がより実効性のあるものとなるよう、評価制度の公正性、納得性を一層高めるとともに、評価結果について、任用、給与、分限、人材開発等へ適切に活用していくことが必要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総実勤務時間の短縮

特例業務（災害等を理由とした上限時間を超える時間外勤務）の適用は、厳格に運用すべきものであるから、やむを得ず特例業務を命じた場合には、時間外勤務が生じた要因の整理、分析及び検証を行うことが重要である。

平常時から適切な方法による総実勤務時間の把握に努め、計画的な業務遂行について職員に周知徹底するとともに、所属長等のマネジメント強化を図ることも重要である。

効率的な業務遂行には業務改善に対する意識の醸成や、ICTを活用した取組を更に推進することも必要である。

マネジメント強化、業務の合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、人員の配置を含めた措置を講ずる必要がある。

教職員が教育活動に専念できる環境を整えることは重要な課題であり、学校における働き方改革の取組は、市町村教育委員会や関係団体と連携を図り、国等の状況を注視しながら推進することが重要である。

② 職員の健康管理

メンタルヘルスプランに基づいた予防と早期発見、早期対応などの取組の充実に努め、ストレスチェック制度を効果的に活用していくべきである。

台風被害や新型コロナウイルス感染症への対応により、多くの職員が平常時と異なる災害対応等に従事していることから、管理職員も含めた職員の勤務時間の状況を適切に把握するとともに、医師による面接指導を確実に実施する必要がある。

③ 誰もが働きやすい勤務環境の実現

仕事と家庭の両立支援については、育児休業等を性別にかかわらず取得しやすくするため、業務に関する情報の共有化や、管理監督者に対する意識啓発などの取組を引き続き推進することが必要である。

職場の上司等の理解を深めることなど、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく必要がある。

障害のある職員について、所属におけるサポート体制の強化を図っていくことが重要である。

テレワークやフレックスタイム制などの柔軟で多様な働き方について、職員が活用しやすい制度を導入していくことが必要である。

④ ハラスメント防止対策

研修等による職員の意識啓発を継続的に実施するなど、ハラスメントのない職場づくりを推進することが重要である。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

人事院は、平成 30 年 8 月に、定年年齢を段階的に 65 歳まで引き上げることが必要であるとし、立法措置を求める意見の申出を行った。現在、国においては、人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年引上げに向けた取組を進めるとされている。

本県においても、引き続き国の動向等を注視しつつ、定年引上げをはじめとした高齢期の雇用問題に関わる人事管理や給与制度の在り方について検討を進めていく必要がある。

(5) コンプライアンスの徹底

県民の信頼に応えていくためには、職員一人ひとりが千葉県職員としての自覚を十分にもって行動するよう、厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組むことが重要である。

<参 考>

1 近年の月例給の改定状況

| | 改定額 (率) | |
|---------|----------|----------|
| 令和 元年 | 566 円 | (0.15%) |
| 平成 30 年 | 712 円 | (0.19%) |
| 29 年 | 1,248 円 | (0.33%) |
| 28 年 | 868 円 | (0.23%) |
| 27 年 | 3,223 円 | (0.85%) |
| 26 年 | 968 円 | (0.25%) |
| 25 年 | 354 円 | (0.09%) |
| 24 年 | — | |
| 23 年 | △1,098 円 | (△0.27%) |
| 22 年 | △796 円 | (△0.19%) |
| 21 年 | △784 円 | (△0.19%) |

2 月例給の改定を見送った際の公民較差の状況

公民較差が極めて小さい場合は、これまでも月例給の改定を見送っている。

| | | |
|---------|-------|---------|
| 平成 24 年 | 133 円 | (0.03%) |
| 20 年 | 120 円 | (0.03%) |
| 18 年 | 70 円 | (0.02%) |
| 16 年 | 34 円 | (0.01%) |

3 特別給（ボーナス）の改定（令和2年10月14日勧告）

- ・民間の支給割合に見合うよう0.05月分引下げ（年間4.50月分→4.45月分）
- ・引下げ分は、人事院勧告の内容に準じて期末手当を引下げ

職員（行政職）の平均年間給与額 (円)

| 改定前 (A) | 改定後 (B) | 差額 (B-A) |
|-----------|-----------|----------|
| 5,991,876 | 5,973,393 | △18,483 |

※平均年齢39.6歳

(注) 令和2年10月14日付け「職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告及び勧告の概要」において、参考として下表のとおり職員（行政職）の平均年間給与額を掲載していましたが、金額に誤りがありましたので、今回、上記参考の3において正しい額を掲載しました。

職員（行政職）の平均年間給与額 (円)

| 現行 (A) | 改定後 (B) | 差額 (B-A) |
|-----------|-----------|----------|
| 5,991,541 | 5,973,059 | △18,482 |