

給与報告の骨子（令和2年）

滋賀県人事委員会

○ 給与報告のポイント

月例給の改定なし

（月例給の改定見送りは、平成25年以来7年ぶり）

民間給与との較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

131 民間事業所の約 6,400 人の個人別給与を实地調査（完了率 90.0%）

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、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

公民較差 $\Delta 64$ 円 $\Delta 0.02\%$ （参考）人事院報告 官民較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔新規採用職員を除く行政職給料表適用職員 3,158 人、平均年齢 42.4 歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、給料表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

3 その他

(1) 人材の確保、育成等

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応を契機とし、誰もが参加しやすいよう Web を効果的に活用した説明会やセミナーを実施
- ・ 効果的に OJT が行える環境の整備に努めるとともに、キャリア形成に対する意識を高めるための支援を早い段階から行う必要
- ・ 法定雇用率の確実な達成を図り、障害者活躍推進計画を着実に推進
- ・ 女性職員が能力を十分に発揮できるようキャリア形成支援を進めることが重要であり、引き続き管理職への女性職員の登用を推進する必要

(2) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

- ・ 仕事の進め方を見直すことにより、様々なリスクに耐えられる体制を構築するとともに、より多様で柔軟な働き方を実現することが必要
- ・ 法令や規則に基づく厳格な勤務時間管理に一層留意するとともに、職場実態に応じた最適な体制となるよう人員配置を含めた措置を講ずる必要
- ・ 教員の勤務時間の的確な把握に努めるとともに、学校業務の見直しや部活動における負担軽減等の取組を推進する必要

(3) 意欲を持って働くことができる勤務環境の整備

- ・ 職員が意欲を持って主体的に職務に取り組めるよう組織として支援するなど、実効性のある

取組を講ずる必要

- ・ ストレスチェックや上司・部下間の適切な情報共有、相談窓口の活用を通じて、メンタル不調の未然防止、早期発見・早期対応に取り組む必要
- ・ 全職員がハラスメントを許さないという共通認識を持つとともに、ハラスメント被害の実態把握に努め、再発防止に生かすなど被害者の目線に立った対応が必要

(4) 高年齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 定年の引上げに関する国の動向を注視し、適切な対応がとれるよう準備を進める必要
- ・ 高年齢層職員が知識や技能の継承など人材育成の面でも積極的に役割を果たせるよう取り組む必要

(参考) ボーナスの改定（令和2年10月26日勧告）

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ（年間支給月数 4.50 月分 → 4.45 月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定