

◇ 給与勧告等の骨子 ◇

《 給与勧告のポイント 》

期末・勤勉手当（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

項 目	内 容																											
I 給 与																												
1 民間給与との 較差	<p><民間給与の調査> 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内971事業所のうち、258事業所を層化無作為抽出法により抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く218事業所について、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した（完了率85.5%）。 なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施した。</p> <p><職員給与と民間給与との比較> ○ 調査結果に基づき、職員の期末手当・勤勉手当と調査・比較したところ、次のとおり職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を上回っている。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>民 間 (A)</th> <th>県職員 (B)</th> <th>較差 (A) - (B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.46月</td> <td>4.50月</td> <td>△0.04月</td> </tr> </tbody> </table>	民 間 (A)	県職員 (B)	較差 (A) - (B)	4.46月	4.50月	△0.04月																					
民 間 (A)	県職員 (B)	較差 (A) - (B)																										
4.46月	4.50月	△0.04月																										
2 勧告等の内容	<p>(1) 期末・勤勉手当 民間の支給割合に見合うよう引下げ：4.50月分→4.45月分 (民間の支給状況等を踏まえ引下げ分を期末手当の支給月数に反映) (例：一般の職員の場合の支給月数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>6 月期</th> <th>12 月期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和2年度 期末手当</td> <td>1.30 月 (支給済み)</td> <td>1.25 月 (現行1.30 月)</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>0.95 月 (支給済み)</td> <td>0.95 月</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.25 月 (支給済み)</td> <td>2.20 月 (現行2.25 月)</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>1.275月</td> <td>1.275月</td> </tr> <tr> <td>以 降 勤勉手当</td> <td>0.95 月</td> <td>0.95 月</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>2.225月</td> <td>2.225月</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 改定の実施時期 令和2年12月1日から実施。ただし、令和3年度以降の期末手当の改定については令和3年4月1日から実施</p> <p><参 考> <平均年間給与> 行政職給料表適用職員の平均の給与月額を基に算出した額(千円未満四捨五入) [平均年齢41.2歳, 平均経験年数20.5年]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>改 定 前 (A)</th> <th>改 定 後 (B)</th> <th>改定額 (B) - (A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6,027,000円</td> <td>6,008,000円</td> <td>△19,000円</td> </tr> </tbody> </table>	年 度	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	計	2.25 月 (支給済み)	2.20 月 (現行2.25 月)	令和3年度	1.275月	1.275月	以 降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月	計	2.225月	2.225月	改 定 前 (A)	改 定 後 (B)	改定額 (B) - (A)	6,027,000円	6,008,000円	△19,000円
年 度	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																										
計	2.25 月 (支給済み)	2.20 月 (現行2.25 月)																										
令和3年度	1.275月	1.275月																										
以 降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月																										
計	2.225月	2.225月																										
改 定 前 (A)	改 定 後 (B)	改定額 (B) - (A)																										
6,027,000円	6,008,000円	△19,000円																										
3 月例給	職員と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定																											

項 目	内 容
II 人事管理	
1 東日本大震災からの復興及び「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営	<p>復興に係る中長期的な対応や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大などの新たな行政課題への対応が必要となっている。こうした状況を踏まえ、本県では「新・宮城の将来ビジョン」を策定することとしており、その実現に向けて、創造性豊かで自律的な職員を確保するとともに、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出すことが重要となる。あわせて、将来を見据えた人事運営について、長期的な視点で検討を重ねていく必要がある。</p>
2 多様で有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進	<p>数多くの課題に対応し、県勢を発展させるためには、多様で有為な人材を確保することが必要である。採用試験における県外会場の設置や試験内容の見直し等による応募者確保のほか、新たに就職氷河期世代を対象とした職員採用試験を実施することとしている。また、女性活躍推進の取組や障害者雇用推進の取組についても、一層努めていく必要がある。</p>
3 能力・実績に基づく人事管理の推進	<p>政府において新たな人事評価制度の検討が始まっており、今後の国の動向を注視していく必要がある。また、人事評価制度における適正な評価と人事配置、昇任、給与への適切な反映は、職員の士気や組織活力の向上を図る上で不可欠であり、任命権者及び評価者は、この点について理解を深め、適切な人事管理を実践していくことが求められる。</p>
4 定年の引上げへの対応	<p>地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる地方公務員法の改正案が国会で継続審議とされている。国の動向を注視し、本県の状況も踏まえて制度設計等の検討を進め、適切に対応していく必要がある。あわせて、段階的な定年の引上げ期間中における再任用制度及びその運用の課題についても、本県の職務や任用の実態に即して検討していく必要がある。</p>
III 公務運営の改善	
1 新型コロナウイルス感染症及び大規模自然災害に係る勤務環境の整備	<p>新型コロナウイルス感染症や大規模自然災害への対応に際して、必要な勤務環境の整備を図ってきたところであるが、今後も、緊急的な状況下において、行政機能に支障を来すことなく勤務環境を維持することができるよう、適切に対応していくことが必要である。</p>
2 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進	<p>過重な時間外勤務は、職員の健康管理上の大きなリスクにつながるものであることから、時間外勤務に係る上限規制の分析・検証を行った上で、時間外勤務の縮減に向けた対策を強化していく必要がある。</p> <p>これまで柔軟な働き方に関する取組を行ってきたところであるが、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、在宅勤務等も実践されている。今後、これらの制度やフレックスタイム制についても、積極的に検討を進めていく必要がある。</p> <p>職員の疲労や精神的ストレスの蓄積が懸念される中、メンタル面の支援を必要としている職員に対する支援に積極的に取り組む必要がある。</p>
3 仕事と生活の両立支援	<p>それぞれのライフスタイルを大切にしながら仕事との調和を図るワーク・ライフ・バランスの実現のため、両立支援に係る制度の見直しや制度を利用しやすい職場づくりに向けて、一層取り組んでいく必要がある。</p> <p>また、不妊治療と仕事の両立への支援等に対する社会的な要請がこれまで以上に高まっていることを踏まえ、具体的な対応の検討が必要である。</p>
4 服務規律の徹底	<p>重大な不祥事案が後を絶たない状況にあることを踏まえ、各任命権者においては、改めて組織全体としての服務規律の確保や法令遵守の徹底に取り組む必要がある。</p> <p>職場でのハラスメント防止について、ハラスメントが多様な要因により起こり得ることを認識した上で、全ての職員が安心して働くことができる健全な職場環境づくりに、更に積極的に取り組んでいくことが求められる。</p>