

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和2年10月30日
茨城県人事委員会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

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

1 基本的な考え方

- (1) 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- (2) 本委員会は、国及び他の都道府県の職員並びに民間企業の従業員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行っている。

2 民間給与との比較

ボーナス（支給月数）

民間	職員	差
4.46月	4.50月	0.04月

(注) 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給月数と職員の年間の支給月数を比較した。

3 給与等の勧告・報告の内容

(1) 職員の給与

ア ボーナス

- ・ ボーナスの支給月数の引下げ（4.50月 4.45月：0.05月分）
- ・ 引下げ分は国に準じて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）
令和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] 条例の公布日

イ 月例給

別途必要な報告・勧告を予定

(2) 公務の運営

新型コロナウイルス感染症に係る本委員会の取組

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の予防のため、職員採用に係る筆記試験の会場では、3密の回避、受験者の体温確認などの対策を、口述試験の会場では受験者や面接員の前にアクリル板を設置するなどの対応を行ったところである。

人材の確保及び育成

ア 人材の確保

任命権者と連携しながら、リモートも活用した大学等における説明会やSNSの活用、技術系職種のパンフレットの作成等により、県の仕事の魅力、働きやすい職場環境などの広報に、引き続き取り組む必要がある。

社会人経験者採用に取り組み、引き続き多様な人材の獲得を進めていく必要がある。

障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、その取組を推進するとともに、障害者が働きやすい環境づくりに取り組む必要がある。

イ 人材の育成

任命権者においては、組織の活力を最大限に高めるため、職員の資質向上と意識改革につながるよう引き続き人材の育成に取り組む必要がある。

女性職員がその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援や積極的な登用に引き続き取り組む必要がある。

勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正等

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持等の観点から重要な課題であり、これまでの取組を継続するとともに、各職場のマネジメント強化など、時間外勤務の縮減を一層推進していく必要がある。

イ ハラスメント防止対策

パワーハラスメント防止措置等の義務化及びセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化に係る関連法が、令和2年6月1日に施行され、国においても、その動きを受けて、人事院規則の制定等が行われた。

本県においても、任命権者において制定しているハラスメントの防止に関する要綱等で、今回の法改正の趣旨を踏まえた対応がなされているところである。

定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

ア 定年の引上げ

国の動向を注視しながら、定年引上げに関して人事管理や給与制度全般にわたり課題を整理し、対応していく必要がある。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

公正性・透明性が高く、実効性のある人事評価制度とするには、職員の能力・実績を適切に評価するとともに、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の意欲の向上や人材育成に努めることが重要である。

公務員倫理の徹底

一部の職員による法令遵守意識に欠ける事案が見られ、県民からの信頼の低下が懸念されることから、誠実かつ公正に職務を執行するよう、改めて公務員倫理の徹底と意識向上を図る必要がある。