

## 2 人事委員会報告及び勧告

### I 職員の給与に関する報告及び勧告

#### (1) 本年の給与改定等

項目	状況																								
報告及び勧告日	<b>【特別給】</b> 令和2年10月21日（水） <b>【月例給】</b> 令和2年11月12日（木）																								
公民較差 (行政職)	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">公民較差</th> <th colspan="2">(参考) 官民較差 (国)</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th>公民較差 (行政職)</th> <th></th> <th>官民較差 (行政職)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">減額前</td> <td>率</td> <td>△0.05%</td> <td rowspan="2">率</td> <td rowspan="2">△0.04%</td> </tr> <tr> <td>金額</td> <td>△197円</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">減額後</td> <td>率</td> <td>0.19%</td> <td rowspan="2">金額</td> <td rowspan="2">△164円</td> </tr> <tr> <td>金額</td> <td>698円</td> </tr> </tbody> </table>	公民較差			(参考) 官民較差 (国)				公民較差 (行政職)		官民較差 (行政職)	減額前	率	△0.05%	率	△0.04%	金額	△197円	減額後	率	0.19%	金額	△164円	金額	698円
公民較差			(参考) 官民較差 (国)																						
		公民較差 (行政職)		官民較差 (行政職)																					
減額前	率	△0.05%	率	△0.04%																					
	金額	△197円																							
減額後	率	0.19%	金額	△164円																					
	金額	698円																							
勧告	<b>【令和2年10月21日分】</b> 1 期末・勤勉手当について 国家公務員の期末・勤勉手当の改定に関する人事院勧告の内容に準じて改定すること。 2 改定の実施時期 この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）とすること。ただし、令和3年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、令和3年4月1日から実施すること。  <b>【令和2年11月12日分】</b> なし																								
給与改定の内容	(1) 諸手当  ① 期末・勤勉手当 年間の支給月数 4.50月分 → 4.45月分（一般職員の場合） <table border="1"> <thead> <tr> <th></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（改定なし）</td> </tr> <tr> <td>3年度 期末手当</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> </tbody> </table>		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									
	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																							

勧告どおり改定された場合の1人当たりの改定状況	給与月額				
	行政職（人員 4,266 人、平均年齢 42.4 歳）				
	区 分	現 行	改定後	改定額	改定率
	計	362,201 円	362,201 円	- 円	-
	給料の月額	326,303 円	326,303 円	- 円	-
	諸 手 当	35,898 円	35,898 円	- 円	-
(参考)					
区 分	現 行	改定後	改定額	改定率	
年間給与	6,003 千円	5,984 千円	△19 千円	△0.32%	

## II 職員の人事管理に関する報告

### (1) 人材の確保及び育成

項 目	状 況
人材の確保	求める人材像や公務の魅力を積極的に発信するとともに、採用試験についても必要な見直しを行い、優れた資質を持つ有為の人材の確保に引き続き取り組む
人材の育成	職員の意識改革に取り組み、業務遂行能力やマネジメント能力を有する人材の育成を図るとともに、ICTを活用した政策の立案や業務の改善に向けて、計画的に人材を育成していく必要 引き続き意欲と能力のある女性職員の育成・登用にに向けた取組を更に進める必要
能力・実績に基づく人事管理の推進	透明性・納得性・客観性が確保された人事評価制度として運用に努め、評価結果を任用、給与等に適切に反映しながら、能力・実績に基づく人事管理を推進していく必要

### (2) 働き方改革と勤務環境の整備

項 目	状 況
新しい働き方の推進	テレワークやフレックスタイム制などは、これまで、主に仕事と家庭の両立支援や、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の観点から実施されてきたが、今後は、ワーク・ライフ・バランスの実現による職員の意欲の向上や、業務の効率化による生産性向上の観点を加えた「新しい働き方」として推進していくことが重要
長時間労働の是正	勤務時間の適正な把握、管理に努め、業務の合理化や効率化を進める取組をこれまで以上に積極的に行う必要 引き続き、県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間を適正に把握、管理するとともに業務改善等により教職員の一層の負担軽減を図るなどの学校における働き方改革を推進する必要
仕事と家庭生活の両立支援	男性職員が、両立支援のための休暇や休業を取得しやすい環境づくりを推進していくことが必要
心の健康づくり	長時間の時間外勤務を行った職員に対し、医師の面接指導など今後も適切な措置を講じていく必要 ストレスチェック制度を活用して、職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場におけるストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげる必要
ハラスメント防止対策	管理職員をはじめ全ての職員の意識啓発と知識の向上を図り、良好な職場環境づくりを推進する必要

(3) 障害者雇用の推進

法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員がやりがいを持って安心して働き続けられる環境の整備や、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを進める必要

(4) 定年の引上げ

引き続き国及び他の都道府県の動向を注視しながら、検討を進める必要