

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、令和5年10月6日、議会及び知事に対して、県職員の給与等について報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

令和5年10月6日

令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

<本年の給与勧告のポイント>

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 初任給をはじめ若年層に重点を置いて給料表を引上げ改定
(行政職：初任給を高卒約8%[12,000円]、大卒約6%[10,700円]の引上げ)
- ② ボーナスを年間0.10月分引上げ
(期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分)

1 給与勧告の基本的考え方

給与勧告に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮し、総合的に判断

2 民間給与との比較

企業規模・事業所規模50人以上の県内民間事業所から無作為抽出した155事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した(完了率87.1%)。

(1) 月例給

県職員と県内民間従業員の4月分の給与を比較したところ、職員給与が民間給与を3,907円(1.14%)下回っていた。

(2) ボーナス

昨年冬から本年夏まで1年間の民間の支給割合を比較したところ、職員の支給割合(4.30月)が民間の支給割合(4.39月)を0.09月分下回っていた。

3 給与改定

(1) 給料表

人事院勧告の内容に準じ、初任給をはじめ若年層に重点を置いて給料表を引上げ改定

(2) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の改定状況等を勘案し、医師に係る手当額を引上げ改定

(3) ボーナス(期末手当・勤勉手当)

民間の支給割合との均衡を図るため引上げ 4.30月分→4.40月分

引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

<一般の職員の場合の支給月数>

区 分		6月期	12月期
令和5年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.00月(現行0.95月)
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	0.975月	0.975月

(4) 実施時期

(月例給) 令和5年4月1日

(ボーナス) 令和5年12月1日

(参考) 職員1人当たりの改定後の平均給与(行政職:平均年齢41.0歳、経験年数19.5年)

平均給与月額	344,439 円 (+3,780 円、+1.11%)
年間平均給与額	5,649 千円 (+96 千円、+1.73%)

4 給与制度のアップデート

人事院は令和6年に向けて給与制度上の措置等の骨格案を検討する旨言及。本委員会においても、今後、人事院の動向等に留意し給与制度のアップデートへの対応を検討

5 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保

複雑化・高度化する行政ニーズに迅速に対応するため、社会人の採用、任期付職員の採用など、多様な採用制度を活用し、有為な人材を確保することが不可欠

能力実証の観点に留意しつつ採用試験の見直しを進め、SPI3導入職種の拡大を検討

競合する民間企業の採用手法や若年層を中心とした採用される側の人材の就労観、採用する側のニーズ等を踏まえながら課題整理等の取組を進める

(2) 人材の育成等

複雑化・多様化する行政課題の解決や、行政サービスの向上等のためには、新たな時代に対応した人材育成の在り方を検討し、取組を進めることが必要

人事評価制度は、職員の能力発揮、組織全体の活性化等に不可欠であることから、引き続き評価の公正性、透明性、客観性を確保し、適切に運用することが必要

女性職員がその個性と能力を十分発揮することは、多様化する行政ニーズに対応し、県全体の行政サービス向上に重要であることから、引き続き女性職員の活躍を推進する取組が必要

6 働き方改革・良好な勤務環境

(1) 柔軟な働き方の推進

フレックスタイム制の導入やテレワークの拡大、ICT活用による柔軟な働き方の推進は、職員の能力発揮やワーク・ライフ・バランス、健康確保に資するものであり、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度を検討していく必要

(2) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育児休業取得の促進に向け、夫婦交替での育児休業や男性職員の育児休業を取得しやすい職場環境づくりのための取組を進める必要

(3) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の要因分析を踏まえた職員の適正配置、管理職員のマネジメント強化、デジタル技術活用等により時間外勤務の縮減に取り組む必要

教育現場の実態をより把握し、様々な場における議論も踏まえ、教育委員会が学校と一丸となって、学校における働く環境の改善に取り組む必要

(4) 健康管理の推進

ストレスチェックの活用や、職場環境が大きく変化した職員等に対する上司・同僚の適切なフォローなど、円滑なコミュニケーションを丁寧に進めることが重要。高齢層職員を含め全職員が心身ともに安心して働ける職場づくりに継続的・積極的に取り組むことが重要

(5) ハラスメントの防止

職員一人ひとりがハラスメントについて理解を深めるとともに、ハラスメント・ゼロの職場づくりにより一層取り組む必要

7 高齢層職員の能力・経験の活用

定年引上げ対象者に適時適切に情報提供・意思確認等を行うとともに、高齢層職員がモチベーションを確保しながら働くことができる勤務環境の整備のため、能力・経験に応じた人員配置や学び直しのための支援等の取組を進める必要

8 会計年度任用職員制度の運用

各任命権者において、今般の地方自治法の改正や国の給与に係る取扱通知等に留意しながら、引き続き、適切に対応する必要

3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

令和5年度においては、勤務条件に関する新たな措置要求が1件あり、年度末における係属事案はありません。

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和5年度においては、新たな審査請求が3件あり、年度末における係属事案は3件となっています。