

第12 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

地方公務員法の規定に基づき、県議会及び県知事に対し、令和5年10月10日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その概要は、次のとおりである。

- 2年連続で月例給、ボーナスともに引上げ
- ① 民間給与との較差（0.80%）、人事院勧告等を踏まえ初任給を始め若年層に重点を置いた給料表の引上げ改定
- ② 民間の支給割合に見合うようボーナスを0.10月引上げ、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.05月ずつ均等に配分

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 民間給与との比較

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内 928 事業所のうち 179 事業所を調査（完了率：81.0 %）

① 月例給

職員と民間の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢階層を同じくする者同士を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B）
371,202 円	368,270 円	2,932 円（0.80%）

（注）1 民間給与（A）は、個々の職員に民間水準の給与額を支給するとした場合の額

2 職員給与（B）は、一般行政職員（平均年齢 43.2 歳、平均経験年数 21.2 年）の平均給与月額

3 「一般行政職員」とは、行政職給料表又は事務職給料表の適用を受ける職員（本年度の新規学卒の採用者を除く。）

② ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合と職員の年間の支給月数を比較

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A）－（B）
4.49 月	4.40 月	0.09 月

(2) 令和5年の給与改定

① 月例給

民間給与との較差（0.80%）、人事院勧告等を踏まえた改定

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告（行政職俸給表（一））に準じて初任給を始め若年層に重点を置いて全体を引上げ（最大 12,000 円、最小 1,000 円）

（平均改定率：全体 0.9% [1 級 5.1%、2 級 2.5%、3 級 0.8%、4 級以上 0.3%]）

（改定例）Ⅰ類（大学卒）の初任給 190,200 円 → 200,900 円（10,700 円引上げ）

Ⅱ類（短大卒）の初任給 171,200 円 → 183,200 円（12,000 円引上げ）

Ⅲ類（高校卒）の初任給 157,900 円 → 169,900 円（12,000 円引上げ）

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本としつつ、本県の実情を踏まえて改定

イ 初任給調整手当

医師の適切な給与水準を確保するため、人事院勧告に準じて支給上限額を改定

医療職給料表（一）適用者の支給上限額 414,800 円 → 415,600 円（800 円引上げ）

② ボーナス

ア 改定内容

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.40 月→4.50 月）

民間の支給状況、人事院勧告等を踏まえ、引上げ分を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）

	6 月期	1 2 月期	年間
令和 5 年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.25 月（現行 1.20 月）	2.45 月
勤勉手当	1.00 月（支給済み）	1.05 月（現行 1.00 月）	2.05 月
6 年度 期末手当	1.225 月	1.225 月	2.45 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月	2.05 月

イ 実施時期

①の月例給の改定は令和 5 年 4 月 1 日

②のボーナスの改定のうち、令和 5 年度の改定は令和 5 年 12 月 1 日、令和 6 年度以降の改定は令和 6 年 4 月 1 日

(3) その他

① 会計年度任用職員の勤勉手当

地方自治法の改正を踏まえ、会計年度任用職員に対する勤勉手当の取扱いについて検討が必要

支給する場合には、支給対象者や支給月数、人事評価の方法等について、職務内容や勤務実態等を踏まえた上で常勤職員との権衡を考慮することが必要

② 給与制度のアップデート

人事院が示した「給与制度のアップデート」は、本県においても同様に検討する必要があるため、今後の国の動向等を注視し、調査研究していく

2 職員の勤務条件等に関する報告

(1) 多様で有為な人材の確保・育成・活躍推進

① 人材の確保

人材確保については、本県においても深刻な状況が続いており、任命権者と一体となって取り組むことが必要

より幅広く採用活動を展開していくとともに、優秀な人材を採用するための具体的な採用活動のあり方の議論や採用試験制度の見直しに取り組んでいく

② 組織力向上に資する人材育成

能力・実績に基づく人事管理は、職員の士気を高めその能力を最大限に発揮させるとともに、人材育成に資するものであり、職員の成長と組織力向上のために重要

公正な人事評価やきめ細かな指導・助言により職員の納得感を向上させるとともに、任命権者においては、引き続き、効果的な研修の実施などが求められる

③ 多様な人材の活躍推進

ア 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進は、県政へ多様な視点や価値観をもたらし、県政を変革する力となるとともに、

人材確保にもつながる重要な取組

性別にとらわれず、すべての職員にとって働きやすい職場環境づくりを推進していくとともに、女性受験者確保のための積極的な広報が必要

イ 高齢層職員の活躍推進

定年引上げに伴い、高齢層職員の役割の明確化や知識・経験を活かせる業務への配置に加え、高齢期を見据えたキャリア形成を早期から意識できる情報提供等が必要

定期的に職員や職場から意見を聴取するなど、職員と組織の双方が満足できるような制度を築き上げていくことも重要

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方の推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことにより、職員の能力を最大化し、組織における公務能率の向上に資するもの

任命権者においては、引き続き、行政サービスの提供に支障を与えることなく、適正な制度運用と利用しやすい環境づくりに努めていくことが必要

ア テレワークの推進

テレワークの推進は、ワーク・ライフ・バランスの充実や災害時等における行政機能の維持、職場の魅力向上等に資することから、更に推進・定着を図っていくことが必要

なお、在宅勤務等手当については、手当導入の必要性も含めて検討していく

イ フレックスタイム制の活用

任命権者においては、引き続き、制度の周知や適正な勤務時間管理のもとで制度の運用に努めるとともに、国における制度改正の概要や他の都道府県の動向を注視し、必要に応じた制度の見直し等の検討が必要

(3) 勤務環境の整備

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上、仕事と生活の両立支援の推進に資するもの引き続き、管理監督職は仕事の見直しや業務の平準化、任命権者は柔軟な人員配置や必要な人員確保に努めることが必要。加えて、職員の健康確保に最大限の配慮を行うことを、本委員会としては引き続き求める

② 心と体の健康づくりの推進

長期の病気休暇の取得や休職をしている職員は増加傾向にあり、任命権者においては引き続き職員のメンタル不調の未然防止に努めていくことが重要

管理監督職においては、日頃から、職員との意思疎通を図り、職員の心身の状況等を適切に把握することが求められる

高齢層職員の増加や様々な事情を有する職員を考慮し、身体的な健康にも目を向けることが必要

③ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立支援は、人材確保やキャリア形成支援の観点からも重要であることから、任命権者においては、職員が円滑に各種制度を利用できるよう、制度の周知や職場としての支援体制を整備していくことが必要

男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得については、その意義を踏まえた上での計画的な取得及び更なる取得率向上に努めることが必要

④ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げ、職場の活力と機能の低下をもたらすもの

任命権者においては、引き続き、職員一人一人の意識向上のため、各種のハラスメント防止対策を充実・強化し、有効に機能させることが必要