

## 令和5年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

### ○ 給与報告・勧告のポイント

- ① 民間給与との較差3,056円(0.85%)を埋めるため、人事院勧告に準じた給料表の引上げ
- ② ボーナスの支給月数の引上げ(0.10月分)

### I 民間給与との較差等に基づく給与改定

#### 1 本年の職員の給与と民間給与との比較

##### (1) 月例給(平均給与月額)の比較

| 民間給与(事務・技術) | 県職員給与(行政職) | 較差            |
|-------------|------------|---------------|
| 363,998円    | 360,942円   | 3,056円(0.85%) |

(注)1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間給与は、令和5年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 民間給与との比較に用いた県職員の平均年齢は42.8歳で、平均経験年数は20.2年である。

##### (2) ボーナスの比較

| 民間の年間支給割合 | 県職員の年間支給月数 | 差     |
|-----------|------------|-------|
| 4.49月     | 4.40月      | 0.09月 |

(注) 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績である。

#### 2 給与改定等の内容

##### (1) 給料表

- ・行政職給料表については、人事院勧告における俸給表に準じて引上げ改定を行う。
- ・行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行う。

##### ◆給与改定額及び改定率(行政職)

| 現行給与月額   | 改定後の給与月額 | 改定額(率)            | 改定額の内訳                      |
|----------|----------|-------------------|-----------------------------|
| 360,942円 | 363,944円 | 3,002円<br>(0.83%) | 給料月額 2,906円<br>はね返し分(注) 96円 |

(注)給料等の改定に伴い手当額が増減する分

##### (2) 初任給調整手当

- ア 医師及び歯科医師については、人事院勧告に準じて引上げ改定を行う。
- イ 獣医師については、支給限度額の引上げ改定(55,000円→60,000円)及び支給期間の延長(15年→20年)を行う。

##### (3) ボーナス

- ・年間支給月数を引上げ 4.40月分→4.50月分(期末手当及び勤勉手当を0.05月分ずつ引上げ)
- ・来年度以降は6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当が均等になるよう支給月数を定める。

|       |      | 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 | 1.00月(支給済み) | 1.05月(現行1.00月) |
| 6年度以降 | 期末手当 | 1.225月      | 1.225月         |
|       | 勤勉手当 | 1.025月      | 1.025月         |

##### (4) 実施時期

(1)及び(2)アは令和5年4月1日、(3)は令和5年12月1日、(2)イは令和6年4月1日

##### ●(1)給料表及び(3)ボーナスの改定後の平均年間給与(行政職)

[勧告前] 5,968千円 [勧告後] 6,055千円 [影響額(率)] 87千円(1.46%)

### 3 その他の給与に関する課題

#### (1) 特殊勤務手当

国においては、新型コロナウイルス感染症対策業務に係る防疫等作業手当の特例を廃止するとともに、同感染症の変異株が新型インフルエンザ等に該当した場合に適用できる特例を整備したところであり、本県においても見直しを検討する必要がある。

#### (2) 在宅勤務等手当

本年の人事院勧告において、在宅勤務等手当を新設し、通勤手当に関して所要の措置を講ずるよう勧告がなされたところであり、本県においても国の動向を注視しながら検討する必要がある。

#### (3) 今後の給与制度について

本年の人事院報告において、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案が示されたことから、本県においても今後の国の検討状況や他の都道府県の動向等を注視しつつ検討を進める必要がある。

## II 人事管理

### 1 多様で有為な人材の確保と組織パフォーマンスの向上に向けた人材の育成

#### (1) 優秀で多彩な人材の確保

- ・ 民間企業や国家公務員との間で人材獲得が競合する中、本県の行政に携わることの魅力ややりがいについて、積極的に情報発信を行うとともに、職員に対するキャリア形成支援や働き方改革への取組についても情報発信を行うなど、より訴求力を高めるための創意工夫が求められる。また、都市部の大手民間企業等の先進的な取組についても、一定研究していく必要がある。
- ・ 採用試験の実施方法等について、国の有識者会議における今後の議論の状況や他の都道府県の状況も参考にしながら幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。
- ・ 定年延長に伴う定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保する等、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的観点からの定員管理にも努める必要がある。

#### (2) 人材の育成

- ・ 職員のキャリア形成の支援が重要であり、若手職員への技術継承の一層の推進、職員研修の受講機会の拡充や資格取得の支援により、職員の専門能力を向上させる取組が求められる。また、部下職員のキャリア形成・成長を支援する幹部・管理職員等のマネジメント力の向上が不可欠である。
- ・ 性別を問わず、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職の候補となる職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

#### (3) 人事評価の適切な実施と活用

- ・ 今後も人事評価制度を円滑かつ適切に運用するためには、より公正性や納得性の高い制度としていくことが重要であり、県民サービスの向上につなげられるよう実施状況を検証するとともに、必要に応じて、制度を改善していくことも重要である。

### 2 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

#### (1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進及び仕事と生活の両立支援

- ・ 個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする環境を整備するためには、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方の推進や仕事と生活の両立支援の取組を進めることが極めて重要であり、本県においても、フレックスタイム制の導入も含めた、より柔軟な働き方を実装するための制度改革について検討を進める必要がある。

- ・ 男性職員の育児休業について、取得者数は増加傾向にあるが、取得期間は女性職員と比べ短期間であることから、引き続き利用促進を図るとともに、利用者が希望する期間を実際に取得できるよう働きかけを行っていく必要がある。
- ・ 夏季休暇について、国の見直しの趣旨を踏まえ、本県においても、使用可能期間の拡大が必要であるとする。

## (2) 総実勤務時間の短縮

- ・ 任命権者においては、引き続き総実勤務時間の短縮に向けた強い取組姿勢を持って、超過勤務の要因分析を行い、業務改善や事務事業の見直しに取り組むとともに、必要な人員の確保や適正な人員配置に努める必要がある。本委員会としても、引き続き規則の遵守状況の把握に努め、必要に応じて任命権者に対し指導・助言等を行っていく。
- ・ 年次休暇については、年5日の確実な取得が求められるところであり、任命権者において、引き続き計画的な取得を促進するための取組を進める必要がある。
- ・ 教育委員会においては、時間外在校等時間が長時間となる教育職員について、その要因の整理、分析及び検証を行い、業務量及び勤務時間・休憩時間の適切な管理をはじめ、教育職員の心身の健康及び福祉の確保のための取組について、引き続き着実に進めていくことが重要である。

## (3) 職員の健康管理対策の推進

- ・ メンタルヘルスについては、ストレスチェックの適切な実施と活用等を通じ、心の不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが重要である。
- ・ やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努める必要がある。
- ・ 職場におけるハラスメントについては、任命権者が定めたハラスメントの防止等に関する方針等に基づき、ハラスメントを根絶する強い意志を持って対策を推進していく必要がある。本委員会としても、地方公務員法に基づき、職員からの苦情相談等に引き続き適切に対応していく。

## 3 高齢層職員の能力と経験の活用

職員の気力及び体力の個人差や働き方に対する多様なニーズも考慮しつつ、業務内容や配置、モチベーションの向上施策のほか、給与・任用形態等を含めた高齢期雇用の在り方について、国や他の都道府県、民間の動向等を注視しながら、引き続き検討を行っていく必要がある。

## 4 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。