

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	令和5年10月6日(金)																
公 民 較 差 (行政職)	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">公民較差</th> <th colspan="2">(参考) 官民較差 (国)</th> </tr> <tr> <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>率</td> <td>0.99%</td> <td>率</td> <td>0.96%</td> </tr> <tr> <td>金額</td> <td>3,603円</td> <td>金額</td> <td>3,869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)	率	0.99%	率	0.96%	金額	3,603円	金額	3,869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)														
率	0.99%	率	0.96%														
金額	3,603円	金額	3,869円														
勧 告	<p>1 職員の給与に関する条例の改正</p> <p>(1) 給料表について 現行の給料表を別記第1(略)のとおり改定すること。</p> <p>(2) 諸手当について</p> <p>ア 初任給調整手当について</p> <p>(イ) 医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師 支給月額を415,600円とすること。</p> <p>(イ) 医療職給料表(一)以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職を占めるもの 支給月額を51,100円とすること。</p> <p>イ 期末手当及び勤勉手当について</p> <p>(ア) 令和5年12月期</p> <p>a 特定幹部職員以外の職員</p> <p>期末手当 1.25月分(定年前再任用短時間勤務職員 0.7月分) 勤勉手当 1.05月分(定年前再任用短時間勤務職員 0.5月分)</p> <p>b 特定幹部職員</p> <p>期末手当 1.05月分(定年前再任用短時間勤務職員 0.6月分) 勤勉手当 1.25月分(定年前再任用短時間勤務職員 0.6月分)</p> <p>(イ) 令和6年6月期以降</p> <p>a 特定幹部職員以外の職員</p> <p>期末手当 6月及び12月にそれぞれ1.225月分 (定年前再任用短時間勤務職員 0.6875月分) 勤勉手当 6月及び12月にそれぞれ1.025月分 (定年前再任用短時間勤務職員 0.4875月分)</p> <p>b 特定幹部職員</p> <p>期末手当 6月及び12月にそれぞれ1.025月分 (定年前再任用短時間勤務職員 0.5875月分) 勤勉手当 6月及び12月にそれぞれ1.225月分 (定年前再任用短時間勤務職員 0.5875月分)</p>																

2 市町村立学校県費負担教職員の給与等に関する条例の改正

(1) 給料表について

現行の給料表を別記第2（略）のとおり改定すること。

(2) 期末手当及び勤勉手当について

ア 令和5年12月期 期末手当 1.25月分

（定年再任用短時間勤務職員 0.7月分）

勤勉手当 1.05月分

（定年再任用短時間勤務職員 0.5月分）

イ 令和6年6月期以降 期末手当 6月及び12月にそれぞれ1.225月分

（定年再任用短時間勤務職員 0.6875月分）

勤勉手当 6月及び12月にそれぞれ1.025月分

（定年再任用短時間勤務職員 0.4875月分）

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表について

現行の給料表を別記第3（略）のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

ア 令和5年12月期 1.75月分

イ 令和6年6月期以降 6月及び12月にそれぞれ1.7月分

4 改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。

ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては令和5年12月1日から、1の(2)のイの(イ)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては令和6年4月1日から、実施すること。

給与改定の内容

(1) 諸手当

期末・勤勉手当

年間の支給月数 4.40月分 → 4.50月分（一般職員の場合）

	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 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025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4,215人、平均年齢41.8歳）

区分	現行	改定後	改定額	改定率
計	355,862円	359,377円	3,515円	0.99%
給料の月額	321,037円	324,418円	3,381円	1.05%
諸手当	34,825円	34,959円	134円	0.38%

(参考)

区分	現行	改定後	改定額	改定率
年間給与	5,862千円	5,957千円	95千円	1.62%

II 職員の人事管理に関する報告

(1) 人材の確保

項 目	状 況
採用試験の見直し	多様で優秀な人材の確保に向けて、採用試験の総合的な見直しを更に推進 受験者にとってより受験しやすい試験内容への変更や試験実施時期の早期化など、見直しに関する具体的な施策について、引き続き検討を推進
公務の魅力発信等の取組	技術系職種を希望する学生等に対し、本県の施策や職務の魅力を発信するとともに、技術系職員の人材確保の在り方について検討する必要 インターンシップでは、学生の興味や関心に応え、学生のキャリア支援や仕事のやりがいをイメージできるものとなるよう、更に研究を深める必要
障害者の雇用に関する取組	法定雇用率の達成はもとより、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推進していく必要

(2) 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進

項 目	状 況
人材の育成	これまで以上に管理職の人材育成意識や職員自らのキャリア形成意識を高め、職員の業務遂行能力やマネジメント能力向上を図り、特に、若手職員向けの研修や管理職のキャリア支援力を向上させる取組を充実させる必要 戦略的にデジタル人材を育成するため、全職員に対して必要な知識・技術を学べる機会を充実させていく必要 引き続き、女性の活躍推進に向けて、女性職員の育成・登用を一層進めていく必要
能力・実績に基づく人事管理の推進	人事評価制度の運用実態の検証を続けながら、評価者の評価能力向上に資する研修の充実や評価者による丁寧なフィードバックを徹底し、より一層、透明性・納得性・客観性の確保に努める必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

項 目	状 況
多様で柔軟な働き方の推進	テレワークやフレックスタイム制を勤務形態の一つとして定着させるため、利用等について諸課題を分析・検証し、利用しやすい環境を整える必要
長時間労働の是正	管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、業務の合理化・効率化を一層推進する必要 引き続き、ICTの有効活用など様々な取組を進めながら、業務内容の見直しや事業の選択と集中を積極的に行い、公務能率の向上に努める必要 教育委員会においては、県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間の適正な把握・管理を行い、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	夫婦が相互に協力して育児を担うことができるよう積極的に男性職員の育児休業の取得を促し、取得率の更なる向上を図る必要 子育てや介護に関する様々な両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、引き続き周知に努めるとともに、休暇・休業制度を利用しやすい環境づくりや意識啓発を推進していくことが重要
職員の健康管理	職員の健康の保持増進を図ることは、職員がその能力を十分に発揮し組織の力を最大限発揮するための基本であり、今後、高齢層職員の割合が増加していくことから、これまで以上に職員の健康管理施策を推進していくことが重要 引き続き、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応につながる取組を実施していくとともに、退職した職員の円滑な職場復帰のための支援等を総合的に実施していく必要
ハラスメント防止対策	管理職員を始め全ての職員の意識啓発と知識の向上を図り、安心して相談できる良好な職場環境づくりを推進する必要