

令和5(2023)年福島県人事委員会勧告について

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和5年10月3日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 令和5年4月の公民較差に基づく給与改定
 - ・民間給与との較差(0.88%)を埋めるため、初任給を中心に若年層に重点を置きつつ、全ての号給の給料月額を引上げ
 - ・期末手当及び勤勉手当を引上げ(0.10月分)、民間のボーナスの支給状況等を踏まえ期末手当及び勤勉手当に配分(それぞれ0.05月分)
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など3項目を報告

職員の給与に関する報告・勧告

1 職員給与と民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の867の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した174事業所の給与)の調査を実施した結果、職員給与と民間給与との較差は次のとおり

(1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差(b)-(a)
367,099円	370,333円	3,234円(0.88%)

(2) 特別給

職員の年間支給月数(a)	民間の年間支給割合(b)	差(b)-(a)
4.35月	4.46月	0.11月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給されたボーナスの割合

2 本年の給与の改定等

(1) 給料表

初任給を中心に若年層に重点を置きつつ、全ての号給の給料月額を引上げ改定

(2) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

(3) 期末手当・勤勉手当

年間支給月数を0.10月分引上げ 4.35月分→4.45月分

民間のボーナスの支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に0.05月分配分(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	合計
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(現行2.40月)
	勤勉手当	0.975月(支給済み)	1.025月(現行0.975月)	2.00月(現行1.95月)
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月	2.45月
	勤勉手当	1.00月	1.00月	2.00月

(4) 実施時期

- ・給料表及び初任給調整手当：令和5年4月1日
- ・期末手当及び勤勉手当：令和5年12月1日

(5) その他の課題

- ア 通勤手当の額について、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ検討が必要
- イ 在宅勤務手当について、国や他の都道府県の動向等を注視しながら検討が必要
- ウ 「給与制度のアップデート」について、国や他の都道府県の動向等を注視しながら検討が必要
- エ 公立学校教員の給与について、国の動向を注視するとともに、他の都道府県との均衡を考慮しながら検討が必要
- オ 会計年度任用職員の勤勉手当について、改正された地方自治法の趣旨に沿って、適切に支給する必要。また、給与条例適用職員の給与が改定された場合の会計年度任用職員の給与の改定について、当該給与条例適用職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定する必要

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

有為な人材の確保のため、引き続き、受験者確保のための試験制度の見直しや仕事・職場の魅力向上とその発信に取り組むことが必要。また、高齢期職員の活用のために勤務環境の整備等に努める必要

障がい者雇用の促進のため、適正な選考の実施とともに、障がいに応じた合理的配慮等が重要

(2) 人材の育成

若手・中堅職員が自分の仕事に誇りを持ち、その能力を十分に発揮できるような環境の整備、組織としての育成が必要

管理職員の役割の重要性が増しており、管理職員に求められるマネジメント能力の伸長に資する研修等の充実に努める必要

人事評価は、十分なコミュニケーションを図りながら適正に評価することにより、職員の能力・意欲の向上につなげるツールとして効果的に実施される必要

女性職員の登用を一層進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

超過勤務の削減に向け、管理職員の意識向上と業務管理の徹底、超過勤務の要因整理・分析・検証と「見える化」や行政のデジタル変革（DX）の推進などの取組を着実に推進するとともに、これらの取組によってもなお、改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた職員配置や必要な人員の確保などの検討が必要

(2) 教職員の多忙化解消

部活動の在り方の見直しやマネジメント体制の改善等に関する取組を掲げた「教職員多忙化解消アクションプランⅡ」を着実に推進することが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

仕事と育児について、代替職員の配置や各種制度の周知、該当職員の「仕事・子育て両立プラン」の作成などにより、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組む必要

年次有給休暇の確保かつ計画的な取得促進が必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

職員の事情や希望に応じた働き方を尊重することが今後一層求められることから、在宅勤務制度の整理など更なる制度の充実にについて検討が必要

(5) 心身の健康保持

不調の未然防止や早期対処のため、職員の状況把握とストレスチェックの活用による気付きを促すことが必要。また、病気休暇等取得職員の円滑な職務復帰には、状況に応じたきめ細やかな対応が必要

今後増加が見込まれる高齢期職員を含め、職員自身による健康保持と職場全体の意識啓発の推進が必要

(6) ハラスメントの防止

職員の身近な場所での適切な早期対応と職員全体の意識啓発や実効性のある研修の実施等によりあらゆるハラスメントの根絶が必要

3 公務員倫理の徹底

不祥事案に関する再発防止策の徹底や職員の意識啓発など総合的かつ不断の取組を組織全体で行い、公務員として真摯に職務に向き合うことにより、組織全体でその責務を全うすることを要望