

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月11日
秋田県人事委員会

◎ 報告・勧告のポイント

月例給、期末手当・勤勉手当（ボーナス）をともに引上げ

- ① 月例給
公民較差(3,794円)を解消するため、若年層に重点を置いて給料表の水準を引上げ
- ② 期末手当・勤勉手当
県内民間の年間支給割合に合わせて引上げ（年間4.30月→4.45月 +0.15月）
- ③ 諸手当
医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の限度額を引上げ

1 給与

(1) 改定の考え方

地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保等を考慮することを基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映する必要があるとの認識に立ち、判断した。

(2) 本年の改定

① 給料表

本年4月時点における職員の月例給が県内民間給与を3,794円(1.04%)下回っていることから、給料表の水準を引き上げ、県内民間給与との較差を解消する。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A－B）
368,659円	364,865円	3,794円（1.04%）

② 期末手当・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合（4.43月）に見合うよう、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き上げ、4.45月とする。

【改定後の支給月数（一般職員）】

	支給月数		改定月数	改定後の期別支給月数			
	現行	改定後		令和5年度		令和6年度	
				6月	12月	6月	12月
期末手当	2.35月	2.40月	+0.05月	1.175月	1.225月	1.200月	1.200月
勤勉手当	1.95月	2.05月	+0.10月	0.975月	1.075月	1.025月	1.025月
計	4.30月	4.45月	+0.15月	2.150月	2.300月	2.225月	2.225月

③ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を最大800円引き上げる。

(3) 実施時期

(2)の①及び③の改定は令和5年4月1日から、(2)の②の改定は令和5年12月1日から実施する。

(4) その他の事項

人事院が、令和6年4月1日から新設するよう勧告した「在宅勤務等手当」については、地方自治法の改正の動向等を踏まえて検討していく。

【参考】

○ 職員の平均年収（行政職）

平均年齢	勧告前	勧告後	増減額
42.0歳	5,817,528円	5,934,172円	+116,644円

○ 初任給（行政職）

大卒は203,563円(+13,467円)、短大卒は185,661円(+15,512円)、高卒は171,882円(+15,836円)となる。

2 人材の確保、育成等

(1) 人材の確保

県行政の将来を担う人材の確保を図るため、県職員の仕事内容やその魅力等の積極的な発信及び時代に即した試験方法等を検討していく。

(2) 人材の育成

限られた人材で新たな行政ニーズに対応していくためには、職員の資質や能力の向上が不可欠であり、若手・中堅職員を対象とした研修メニューの充実やキャリアプランを考える機会の拡充等の必要がある。

(3) 女性職員の活躍の推進

女性職員の多様な分野への配置や管理監督職員への登用、キャリアデザインや管理職の意識改革に係る研修の充実等を一層推進していく必要がある。

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度については、職員ごとの評価結果やキャリア目標等を、デジタルの活用等により一元的に管理し、計画的な育成や適材適所の人事配置、多様な勤務機会の付与等に結びつけていく必要がある。

4 多様な働き方の推進

(1) フレックスタイム制の見直し

公務の運営に支障がないと認められる範囲において、現在のフレックスタイム制の対象職員の拡大やより柔軟なシフト設定等について、国に準じて制度を拡充する必要がある。

(2) テレワークの推進

テレワークを一層推進し定着させていく必要があり、推進に当たっては、長時間労働対策やコミュニケーションの確保などに配慮した実施基準等を速やかに整備することが適当である。

(3) 育児・介護にかかる休暇等の取得促進

仕事と家庭の両立についてのニーズや課題を適切に捉えて、各種制度を利用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。

5 勤務環境の整備等

(1) 業務執行体制の見直し

長時間労働の是正や多様な働き方の推進のため、業務フローの見直しなどの業務の効率化や平準化、災害時等の部局を超えた柔軟な人事配置、管理監督職員のマネジメントの更なる強化を進めていく必要がある。

(2) 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減は、人材の確保等にも深く関わる重要な課題であり、前述の業務効率化の絶え間ない検討等により、一層の縮減を続けなければならない。

特に、教職員については、部活動の地域移行等の取組の成果と課題の分析や必要な見直しにより、時間外在校等時間の縮減に向けた取組を一層強化していく必要がある。

(3) 勤務間インターバルの確保

職員の健康管理のためには、深夜にまで及ぶ時間外勤務そのものの縮減が重要であるが、それでもなお長時間の時間外勤務を命ずる場合には、勤務終了後に一定時間以上の休息時間を設けるよう、任命権者の努力義務規定の新設などを検討していく。

(4) 心身の健康づくりの推進

ストレスチェックや労働時間の的確な把握などにより、職員の健康管理を更に強化していく必要がある。

また、業務の繁忙等により夏季休暇を使用できない職員が多いことから、令和6年度から使用可能期間を10月まで拡大する。

(5) ハラスメントの根絶

管理監督職員による部下職員との信頼関係構築など、ハラスメント根絶に向けた職場環境づくりを一層強化するとともに、各所属に配置されたハラスメント相談員への研修等の充実や、今後管理監督者となる職員への研修の実施も検討していく必要がある。