

令和5年 人事委員会勧告

職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

令和5年10月19日(木)

埼玉県人事委員会

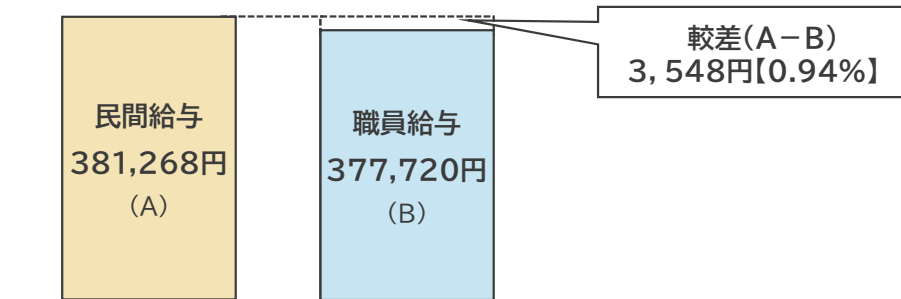
本年の給与勧告の主なポイント

◎月例給を引上げ（平均0.94%引上げ）

◎特別給(ボーナス)を引上げ（4.40月⇒4.50月）

1 月例給

- 本年4月分の職員給与と民間給与について、役職・学歴・年齢を同じくする者同士を比較(ラスパイレス方式)



- 公民較差の状況等を考慮し、給料表を改定
(初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、中高年齢層も含めて引上げ)

職員給与 行政職給料表適用職員8,338人(新規学卒者等を除く。)
平均年齢:41.8歳 平均経験年数:19.4年

民間給与 県内2,291事業所のうち無作為に抽出した474事業所を対象に調査
(調査完了率 82.7%)

2 特別給

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの年間支給割合と職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間の支給月数を比較
- 民間の年間支給割合に見合うように、職員の年間支給月数を引上げ
(年間4.40月→4.50月、引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分)

(一般職員の場合の支給月数)※+0.10月分を次のように反映

	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)
令和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

人事管理に関する報告(意見)

1 人材の確保、育成及び活用

(1) 人材の確保

- 激化する官民の人材獲得競争に対応できるよう、試験制度の不断の見直しを検討するとともに、他都道府県や国の新たな人材確保について調査・研究を行い、効果の高いものは取り入れていくことが必要
- 人材の確保が厳しい技術・免許資格職種については、これまでアプローチしてこなかった大学等の就職説明会への参加や、現在就業している層にも幅広い情報発信が必要

(2) 人材の育成

- 組織として社会、技術、業務内容等の変化に対応できる柔軟性を高めていくため、職員のリスキリングを支援していくことが重要

2 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 柔軟な働き方に資するDXの更なる推進

- テレワークは、柔軟な働き方の一つとして、育児、介護に携わる職員など、多様な人材の活躍にも資することから、引き続き推進していくべき
- DXのセカンドステップとして業務変革により生み出された時間を、よりよい県民サービスの提供と働き方の質の向上につなげていくことを期待

(2) 仕事と生活の両立支援の推進

- 男性の家事・育児への主体的な参加と共働き・子育ての定着を図るため、男性職員の育児休業取得を促進する環境づくりが必要
- フレックスタイム制のゼロ割振り日を育児介護等職員以外の職員に拡大することについては、国の見直しの動きを参考に検討していくことが必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- 職員のキャリアや能力、仕事と生活の両立等に関する不安を解消し、主査級昇任試験の受験率を向上させるための取組が必要

(4) 女性職員の活躍の推進

- 女性職員の職域を広げ、より多様な職場で職員の能力を最大限発揮できるようにするための取組が必要
- 意思決定の場において多様性を確保するためにも、引き続き、管理職登用を含めた女性職員の活躍を推進する取組が重要

(3) 総実勤務時間の縮減

- 恒常的な長時間の時間外勤務には、業務量に応じた適切な組織体制や職員配置などによる対応が必要
- 教職員の働き方改革は質の高い教育を提供するため必要であり、定数を充足した上で育児休業等の代替教職員を確保するとともに、教員人材の掘り起こしや確保に一層の努力が必要

(4) 心身の健康管理、ハラスメントの防止及び公務員倫理の徹底

- メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止及び公務員倫理の徹底を図るため、引き続き、職場研修の実施や相談窓口の周知に取り組み、風通しの良い職場づくりに努めることが必要