

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

令和6年10月17日、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告を行った。主な内容は次のとおりである。

1 公民給与較差に基づく給与改定

（1）月例給（令和6年4月から実施）

令和6年4月分の民間給与と職員給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を下回ったことから給料表を引き上げる。

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差（A－B）
389,700 円	379,111 円	10,589 円（2.79 %）

※ 民間給与との比較を行った職員の平均年齢 41.6歳

- ・ 給料表は、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ

（2）特別給（令和6年12月から実施）

令和5年8月から令和6年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の比較を行った結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.09月分下回ったことから、職員の年間支給月数を4.60月に引き上げる。

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.59 月	4.50 月

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

人事管理上の課題に対応し、時代の要請に即した給与制度への転換。主な内容は次のとおりである。

（1）給料表

- ・ 初任給・若年層の水準を大幅に引上げ、特に管理職層についてより職責を重視した給与体系となるよう見直し

（2）諸手当

- ・ 国の見直し等を踏まえ、扶養手当等を見直し

3 人事管理に関する報告（意見）

（1）人材の確保の重要性と課題

- ・ 着実に人材を獲得するための新たな採用手法の導入や、個々の職員が能力を高め存分に発揮できる職務環境の整備等の積極的な推進が必要

（2）人材確保の具体的方向

- ・ 試験実施時期の早期化や多くの民間企業の採用に導入されている基礎能力検査の活用、社会人等の受験機会の拡大などを検討し実施することが必要

（3）人材の育成

- ・ 役割・ミッションへの納得感を高めるほか、研修などによる人材育成、若手職員のキャリア形成支援や、アップスキリング、リスキリングへの支援が必要

（4）能力・実績に基づく人事管理の徹底

- ・ 人事評価の実施と活用は人材の確保・定着の観点からもより重要

- (5) 女性職員の活躍の推進
 - ・ 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
- (6) 業務の見直しと柔軟な働き方に資するDXの更なる推進
 - ・ TXにより生み出した時間の活用に期待
- (7) 仕事と生活の両立支援の推進
 - ・ 改正育児・介護休業法の趣旨や国の動向を踏まえた適切な対応が必要
- (8) 総実勤務時間の縮減（教員の働き方改革）
 - ・ 教職員の働き方改革と未配置・未補充の解消に向けた一層の努力が必要
- (9) 心身の健康管理、ハラスメントの防止及び公務員倫理等の徹底
 - ・ メンタルヘルス対策の強化、カスタマーハラスメントから職員を守るため対応の検討、後を絶たない不祥事防止のための公務員倫理の徹底が重要