

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4年10月20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4年4月から実施）

令和4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)
379,308 円	378,368 円	940 円 (0.25 %)

- ※ 民間給与との比較を行った職員の平均年齢 42.0歳
- ・ 給料表は、初任給をはじめ主として若年層について引上げ

(2) 特別給（令和4年12月から実施）

令和3年8月から令和4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4.40月に引き上げる。

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.39 月	4.30 月

2 人事管理に関する報告（意見）

(1) 人材の確保

- ・ 民間との人材獲得競争に対応できるよう、より多くの人を受験しやすい採用試験制度となるための検討が必要

(2) 人材の育成

- ・ 行政課題が複雑、高度化する中、専門研修や国・民間企業等との人材交流を推進するなど、専門知識を向上させ課題解決が図れる人材の育成が必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- ・ 意欲や能力等のある者が将来の県政の中核を担う人材へステップアップを図れるよう主査級昇任試験の受験率向上に取り組むことが必要

(4) 女性職員の活躍推進

- ・ 女性職員の能力や職歴、家庭事情などを十分に考慮して職域の拡大等を進めていくことが必要

(5) 性の多様性を尊重した職場づくり

- ・ LGB T Qの職員にとって働きやすい勤務環境としていくため、職員全体への研修の実施など意識啓発の充実を図ることが重要

(6) デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進を踏まえた新たな働き方

- ・ 多様な人材が活躍できる新たな働き方として、引き続きテレワークを推進するとともに、デジタル技術の活用により生み出された時間を県民との対話や現場での対応に振り向け、県政の推進と働き方の質の向上を期待

- (7) 育児休業の取得促進など仕事と生活の両立支援の推進
 - ・ 男性職員の育児休業取得を促進するため、男性職員、職場全体の意識改革を引き続き図ることが必要

- (8) 総実勤務時間の縮減（教職員の働き方改革）
 - ・ 働き方改革は教育の質の確保の面からも極めて重要であり、働きやすい環境を整備することで、多くの優秀な教員を確保することが必要

- (9) 心身の健康管理
 - ・ 管理職がメンタルヘルスについて正しい知識を持ち理解を深めることにより、未然防止、早期発見に努めるとともに、関係機関と連携することが必要

- (10) ハラスメントの防止
 - ・ 職員一人一人が各種ハラスメントへの理解を深められるよう、研修の実施や相談窓口の周知徹底を図ることが必要