

# 給与勧告等の要旨

令和5年10月2日  
福井県人事委員会

## ○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差(0.88%)を埋めるため、若年層に重点をおいて給料月額を引上げ
- (2) 特別給(ボーナス)を引上げ(0.1月分)

## 1 公民の給与較差等に基づく給与改定

### (1) 公民給与の比較

事業所規模50人以上の県内民間事業所413事業所のうち、無作為に抽出した110事業所を対象に調査

#### ア 月例給

民間と職員(行政職)の4月分の給与(諸手当を含む)を、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層を同じくする者同士で比較(ラスパイレス方式)

- ・民間給与との較差 3,149円 0.88% (民間給与 359,220円 職員給与 356,071円)

#### イ 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合と職員の支給月数を比較

- ・民間の特別給の支給割合 4.48月分(職員の支給月数 4.40月分)

### (2) 改定の内容

#### ア 月例給

- ・人事院勧告における国家公務員俸給表の改定に準じて給料表を改定

民間の初任給との間に差があることや人材確保の必要性等を踏まえ、大卒、高卒程度の試験採用職員の初任給を10,700円から12,000円程度引き上げるなど、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、給料表全体について所要の改定

#### イ 初任給調整手当

- ・医師および歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて支給額を改定

#### ウ 特別給(ボーナス)

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.40月分→4.50月分(0.1月分の引上げ)
- ・民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分は期末手当・勤勉手当の支給月数に反映
- ・引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分

### (3) 実施時期

令和5年4月1日

## 2 報告の主な内容

### (1) 仕事と家庭の両立支援

働き方やライフスタイルが多様化する中、ワーク・ライフ・バランスの実現のための環境整備が重要。休暇、休業等の取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇等を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整えていくことが重要。さらに、早出遅出勤務やテレワークの利用促進とともに、個々の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進していくことが必要

### (2) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、質の高い行政サービスを継続的に提供するという観点からも重要。ストレスチェック制度を活用し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要。長時間労働を行う職員への医師の面接指導の勧奨のほか、勤務間インターバルを努力義務とすることにより生活時間を確保するとともに、職場の労働安全や勤務条件の管理を徹底することが必要

### (3) 超過勤務時間の縮減

業務のスリム化・効率化の推進や適正な人員配置の取組みに加え、電子決裁、RPAの活用、実証中の生成AIの有効活用などによりデジタル化を推進するとともに福井県職員デジタル人材育成方針に基づき人材育成を行うことが重要。また、職場管理者が自ら先頭に立って仕事の進め方を見直すとともに、職員の勤務時間を適切に管理し業務分担を見直すなど、長時間勤務の抑制に繋げることが重要

### (4) 学校現場における負担軽減

学校や教員の業務の見直しや効率化の推進を図るとともに、業務改善が着実に進むようフォローアップが必要。学校運営支援員や部活動指導員などの外部人材の配置拡大による負担軽減を図るとともに、働きやすい環境整備を進めるとともに教職員の確保を図ることが必要。保護者などからの要望に組織として対応する体制の構築も重要

### (5) 人材の確保・育成

複雑・高度化する行政需要への対応のため人材確保は組織全体で取り組むべき課題。採用試験のあり方の検討や情報発信の強化とともに、キャリアを主体的に考える機会の充実、民間企業経験者の職場への早期適応のための研修など人材育成も重要。女性のキャリア形成のための研修や仕事と家庭の両立支援の充実など、女性が活躍できる環境の整備が必要

### (6) 定年引上げへの対応

高齢期職員の知識や経験を活用するための環境整備、年齢構成に偏りなく一定の新規採用を継続するなど計画的な採用が必要。高齢期職員が多様な働き方を選択できるよう、情報提供や研修を行うほか、高齢期職員自身も職務に有用な専門性を高めることにより制度が円滑に運用されることが重要

### (7) ハラスメントの防止

相談窓口の設置、ハンドブックの策定、職員研修の実施など、その防止対策に取り組んでいるが、これらの実効性をさらに高めるため、職員や職場管理者へ周知・啓発をさらに徹底させることが必要

### (8) 公務員倫理の確保

職員研修等のあらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図り、県民の信頼を著しく毀損する事案が生じないよう、綱紀粛正の徹底が必要

### (9) 非常勤職員の適切な処遇

多様な行政ニーズに対応するため、多様な任用・勤務形態の職員の活用が不可欠。非常勤職員の適正な任用や勤務条件が確保されるよう、会計年度任用職員への勤勉手当支給など引き続き適切に対応していくことが必要

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有為な人材の確保や労使関係の安定等をもたらす、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。