

## 職員の給与等に関する報告及び勧告について（談話）

令和 5 年 10 月 6 日  
長 崎 県 人 事 委 員 会  
委 員 長 水 上 正 博

本日、本委員会は、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与等について報告及び勧告を行い、この勧告が実施されるよう要請いたしました。

本委員会が、本年 4 月における県内民間給与と職員給与を調査したところ、民間給与が職員給与を 0.99% 上回っていました。特別給（ボーナス）についても、民間の支給割合が職員の支給月数を 0.09 月分上回っていました。

この結果、本年の職員の給与については、月例給と特別給の双方について、本年 8 月 7 日の人事院勧告の内容に準じた改定を行うよう勧告したものであります。

職員の人事管理に関する報告においては、県政を取り巻く環境が大きく変化する中、県政上の諸課題に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、行政を支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要があるとしており、

- 1 人材の確保にあっては、特に採用が困難となっている一部の技術系職種では、学生等に対し、本県の施策や職務の魅力を発信するとともに、人材確保の在り方について検討する必要があること
- 2 人材の育成等にあっては、戦略的にデジタル人材を育成するとともに、人事評価制度について、より一層、透明性・納得性・客観性の確保に努める必要があること
- 3 働き方改革と勤務環境の整備にあっては、長時間労働の是正について、管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、ICTの有効活用などにより公務能率の向上に努める必要があること、また、学校現場においても、勤務時間の適正な把握・管理を行い、働き方改革を推進する必要があること
- 4 人事院は、公務員人事管理の在り方について給与制度を含む抜本的なアップグレードを実行することを報告しており、本県においても今後の国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要があること

等を言及しております。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した適正な給与等を確保する機能を有するものであり、長期的な視点からみると、県民の理解が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、人材の確保、職員の士気の保持、ひいては県行政運営の安定に資するものと考えております。

県民各位におかれましては、人事委員会勧告制度の趣旨について御理解をいただきたいと思っております。

県職員の皆さんにあっては、日々全力で県行政の推進に取り組んでおられることに敬意を表します。引き続き、県民からの期待と信頼に一層応えられるよう、効率的な業務遂行と行政サービスの向上に努めるとともに、高い倫理観と使命感を持って職務に精励されるよう要望します。