

## 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 本年のポイント

#### 給与勧告

##### 月例給、ボーナスともに引き上げ

- 民間給与との較差(0.90%)を埋めるため、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全ての給料表の全ての給料月額を引上げ改定  
(行政職給料表の初任給引上げ 高校卒業程度：12,000円、大学卒業程度：11,000円)
- 民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを引き上げ  
引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分(4.35月分 → 4.45月分 / +0.10月分)

(参考) 人事院勧告 月例給においては、民間給与との較差(0.96%)を埋めるため俸給表を引き上げ  
ボーナスについては、民間の支給状況を踏まえ引き上げ(4.40月分 → 4.50月分 / +0.10月分)  
引上げ分は、期末手当・勤勉手当に均等に配分

### I 給与関係

#### 1 職員給与と民間給与との比較

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所550のうち、無作為に抽出した143事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

##### (1) 月例給

職員と民間の本年4月分給与について、給与決定要素(職種、役職段階、学歴、年齢)を同じくする者同士を比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
365,024円	361,760円	3,264円	0.90%

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.4歳

##### (2) ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間の支給月数を比較

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A)-(B)
4.44月分	4.35月分	0.09月分

## 2 給与改定の内容

### (1) 月例給

#### ア 行政職給料表

- 人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整
- 初任給を高校卒業程度で12,000円、大学卒業程度で11,000円引き上げ、若年層に重点を置きつつ、全ての職務の級の給料月額を引き上げ
- ※ 人事院勧告の内容（行政職俸給表(一)）
  - ・初任給を一般職試験（高卒者）12,000円、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）11,000円引き上げ
  - ・初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を通減させる形で引上げ改定（平均改定率1.1%）

#### イ その他の給料表

- 医療職給料表(1)を除く給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定
- 医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定

### (2) 諸手当

#### ア 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当

人事院が勧告した内容に準じて改定

- ※ 人事院勧告の内容
  - ・医療職俸給表(一)適用職員に対する支給月額の限度を800円引き上げ（414,800円 → 415,600円）
  - ・上記以外の職員に対する支給月額の限度を300円引き上げ（50,800円 → 51,100円）

#### イ 獣医師に係る初任給調整手当

他の都道府県との均衡を図り、継続的・安定的な人材確保につなげていくため、支給月額の限度を20,000円引き上げ（30,000円 → 50,000円）

### (3) 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ（年間の支給月数4.35月分 → 4.45月分）
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

◇ 一般の職員の場合の支給月数

		6月期	12月期
令和5年度	期末手当	1.200月（支給済み）	1.250月（現行1.200月）
	勤勉手当	0.975月（支給済み）	1.025月（現行0.975月）
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.000月	1.000月

※ 令和6年度以降は、6月期及び12月期の期末手当・勤勉手当の支給月数を平準化

### (4) 実施時期

- 令和5年4月1日
- 獣医師に係る初任給調整手当並びに令和6年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定については令和6年4月1日

## Ⅱ 人事管理関係

### 1 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正

- 時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用することが必要  
※ 特例業務：大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務
- 時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の状況を適切に把握した上での職場におけるマネジメントを徹底するとともに、引き続きICTを活用した業務効率化や事務事業の見直し等の取組を推進していくことが必要
- 教育職員の多忙化の解消に向け、国における働き方改革の在り方等の検討に留意しつつ、適正な勤務時間管理を徹底した上で働き方改革の取組を推進していくことが必要

#### (2) 仕事と生活の両立支援

- 仕事と家庭生活との両立ができる環境づくりを推進することは重要であり、引き続き、両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、制度の周知等を推進することが必要
- 柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進することが必要

#### (3) 職員の健康づくりの推進

職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていくことが必要

#### (4) ハラスメントの防止

ハラスメントの根絶に向けた取組を適切に推進することが必要

### 2 人材の確保及び育成

- 民間や国との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、ひいては優れた人材の確保に向け、任命権者と連携して、より効果的な対策を速やかに実施していくことが必要
- 女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていくことが必要
- 障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいくことが必要

《参考資料》

○ 改定内容（行政職）

改定前 給与月額	改定後 給与月額	改定額 (改定率)	内 訳			平 均 年 齢	平 均 経 験 年 数
			給料月額	諸手当	はね返り分		
361,760 円	365,024 円	3,264 円 (0.90%)	3,256 円 (0.90%)	- 円 (- %)	8 円 (0.0%)	42.4 歳	21.1 年

○ 平均年収（行政職）

	改 定 前	改 定 後	増 減 額
行 政 職 平 均 (42.4 歳)	5,932,000 円	6,023,000 円	91,000 円

○ 最近 10 年間の月例給の較差等の状況

	民間給与との較差		改定額 (円)	改定率 (%)
	額 (円)	率 (%)		
令和 5 年	3,264	0.90	3,264	0.90
令和 4 年	732	0.20	732	0.20
令和 3 年	△ 15	0.00	-	-
令和 2 年	△ 110	△ 0.03	-	-
令和 元年	274	0.07	274	0.07
平成 30 年	358	0.09	358	0.09
平成 29 年	308	0.08	290	0.08
平成 28 年	380	0.10	380	0.10
平成 27 年	720	0.19	720	0.19
平成 26 年	787	0.21	787	0.21

(注) 1 各年4月の状況である。

2 「民間給与との較差」とは、民間給与から職員給与を差し引いたものである。

○ 最近 10 年間の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の状況（一般職員）

	年 間 支 給 月 数			前年との 増減月数
	期 末 手 当	勤 勉 手 当	合 計	
令和 5 年	2.45	2.00	4.45	0.10
令和 4 年	2.40	1.95	4.35	0.10
令和 3 年	2.40	1.85	4.25	△ 0.10
令和 2 年	2.50	1.85	4.35	△ 0.05
令和 元年	2.55	1.85	4.40	0.05
平成 30 年	2.55	1.80	4.35	0.05
平成 29 年	2.55	1.75	4.30	0.10
平成 28 年	2.55	1.65	4.20	0.10
平成 27 年	2.55	1.55	4.10	0.15
平成 26 年	2.55	1.40	3.95	0.20