



## 《本年の報告及び勧告のポイント》

- 月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ
  - ・ 民間給与との較差（0.77%）を解消するため、初任給を始め若年層に重点を置き、全ての級・号俸の給料月額を引上げ
  - ・ 特別給（ボーナス）の支給月数を引上げ（0.10月分）  
＜2年連続で月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ＞

## 第1 基本的な考え方

- ・ 給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの
- ・ 本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

## 第2 職員の給与

### 1 本年の給与の改定

#### (1) 職員給与と民間給与の比較

企業規模・事業所規模 50人以上の県内 188 民間事業所を抽出し、従業員 5,661 人の給与月額等を調査（完了率 85.6%）

#### ア 月例給

職員と民間従業員の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

| 民間従業員の給与<br>(A) | 職員の給与<br>(B) | 較 差<br>(C)=(A)-(B) (C/B×100) |
|-----------------|--------------|------------------------------|
| 375,748 円       | 372,868 円    | 2,880 円 (0.77%)              |

#### イ 特別給（ボーナス）

民間において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

| 民間支給割合<br>(A) | 職員支給月数<br>(B) | 較 差<br>(A)-(B) |
|---------------|---------------|----------------|
| 4.49 月分       | 4.40 月分       | 0.09 月分        |

## (2) 給与改定の内容

### ア 給料表

初任給を始め若年層の給与に重点を置いた引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準じることを基本としつつ、本県における民間給与水準を重視し、一律の水準調整を行うことにより、全ての級・号俸の給料月額を引上げ改定

【初任給の引上げ額】大卒:11,000円(約6%)、高卒:12,300円(約8%)

### イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国家公務員との均衡等を考慮し引上げ改定

### ウ 期末手当及び勤勉手当

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.10月分引上げ4.40月分→4.50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           | 年間    |
|---------|------|-------------|----------------|-------|
| 令和5年度   | 期末手当 | 1.20月(支給済み) | 1.25月(現行1.20月) | 2.45月 |
|         | 勤勉手当 | 1.00月(支給済み) | 1.05月(現行1.00月) | 2.05月 |
| 令和6年度以降 | 期末手当 | 1.225月      | 1.225月         | 2.45月 |
|         | 勤勉手当 | 1.025月      | 1.025月         | 2.05月 |

## (3) 実施時期

令和5年4月1日から実施。ただし、令和5年度の期末手当及び勤勉手当は令和5年12月1日から、令和6年度以降の期末手当及び勤勉手当は令和6年4月1日から実施

## 2 給与に関する課題

### (1) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、人事管理上の課題とその対応に言及し、給与制度について、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格を示したところであり、本県では、今後示される国の成案や他の都道府県の動向を注視し、本県の実情に留意しながら、対応を検討

### (2) 在宅勤務等手当

人事院は、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告したところであり、本県では、国の法改正の状況や他の都道府県の動向を注視し、本県の在宅勤務の実施状況に留意しながら、手当の支給を検討することが必要

### (3) 会計年度任用職員の給与

地方自治法の一部改正により、令和6年度から会計年度任用職員への勤勉手当の支給が可能となったこと、また、会計年度任用職員の給与について、その改定の実施時期を含め、常勤職員に準じて改定することを基本とするよう総務省から通知されたことを踏まえ、任命権者においては、これらについて、適切に取り扱うことが必要

### 第3 人事管理に関する課題と取組

#### 1 人材の確保・育成・活用

- ・ 人口減少が進む中、多様化・複雑化する行政課題に対応し、質の高い県民サービスを継続的に提供していくため、職員の年齢構成の適正化を考慮しながら、将来を見据えて計画的に職員を採用していくことが必要
- ・ 本年度は、特に採用が困難な総合土木職の試験制度を全面的に改正するなど、受験者の負担軽減を図りつつ、多様で有為な人材を確保するための取組を進めている
- ・ 人材確保につなげるためには、県職員の仕事の魅力を知ってもらうことが重要であり、広報活動に一層積極的に取り組むことが必要
- ・ 人材確保にあたっては、均衡の原則に基づいた適切な給与水準の確保も必要。現在近隣県と比較して低い水準にあるへき地手当等の支給率について、引き続き検討することが必要
- ・ 執務や研修、自己研鑽を通じて、職員の能力を最大限に伸ばしていくことが重要。職員が目指す方向性を明確にするキャリア形成支援を行うほか、主体的に学び、スキルアップできる環境を整備することが必要
- ・ 令和6年4月から定年引上げの実質的な制度運用が始まる。定年引上げ対象者に丁寧な情報提供を行うことや、職員が培った知識や経験を活かし、高いモチベーションを維持して働いていけるような人事管理やキャリア形成支援を行うことが必要
- ・ 女性活躍推進について、自身のキャリアプランを主体的に考える機会を提供しながら、能力に応じた登用を進めるとともに、全ての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねられる職場環境づくりに一層取り組むことが重要
- ・ 障がい者の採用については、法定雇用率の段階的な引上げも見据えた計画的な採用を進めるとともに、障がいの特性に応じて、その能力が十分に発揮されるよう、合理的配慮により職場への定着や活躍の場の拡大に努めることが必要

#### 2 良好な勤務環境の整備等

##### (1) 長時間労働の是正

- ・ 時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要。管理監督職員が部下職員の業務管理等を適正に行うことや、時間外勤務の事前命令の徹底等を通じて、職員の勤務時間を的確に把握し、管理することが必要
- ・ 業務の削減、合理化に取り組み、それでもなお恒常的に長時間勤務が生じる場合には、業務量に応じた適正な人員配置に努めることが必要
- ・ やむを得ず上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合であっても、可能な限り時間外勤務を縮減し、過重労働を防止することが重要。長時間勤務を行った職員の健康を確保するため、医師による面接指導が確実に行われることが必要
- ・ 教員について、在校等時間や時間外の在校理由等、勤務状況を的確に把握・分析しながら、業務のさらなる効率化や合理化を行うなど、長時間労働の是正に向けてより一層取り組むことが必要

## (2) 柔軟な働き方の推進

- ・ 職員の働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中、より個々の希望や事情に応じた働き方を可能とする環境整備が必要になってきている。国においてはフレックスタイム制の拡充など、より柔軟な働き方を可能とする環境を整備することとしていることも踏まえ、職員のニーズや勤務の実情に考慮しながら検討を進めることが必要

## (3) 仕事と生活の両立支援

- ・ 職員が仕事と生活の両立支援制度を気兼ねなく活用できるよう、制度の周知や相談体制の整備、業務の割振りや代替職員の確保に努めるとともに、制度を活用する職員を職場全体でサポートする意識の醸成を図っていくことが重要
- ・ 男性の育児参加について、当たり前に必要な期間の育児休業等を取得し、子育てを主体的に行っていける環境を整備していくことが必要

## (4) 健康づくりの推進

- ・ 引き続きストレスチェックの結果を活用して職場環境の改善を行うなど、メンタルヘルス不調の未然防止や不調者の早期発見・早期対処、長期療養者の職場復帰支援・再発予防の取組を進めていくことが必要

## (5) コンプライアンスの推進とハラスメントの防止

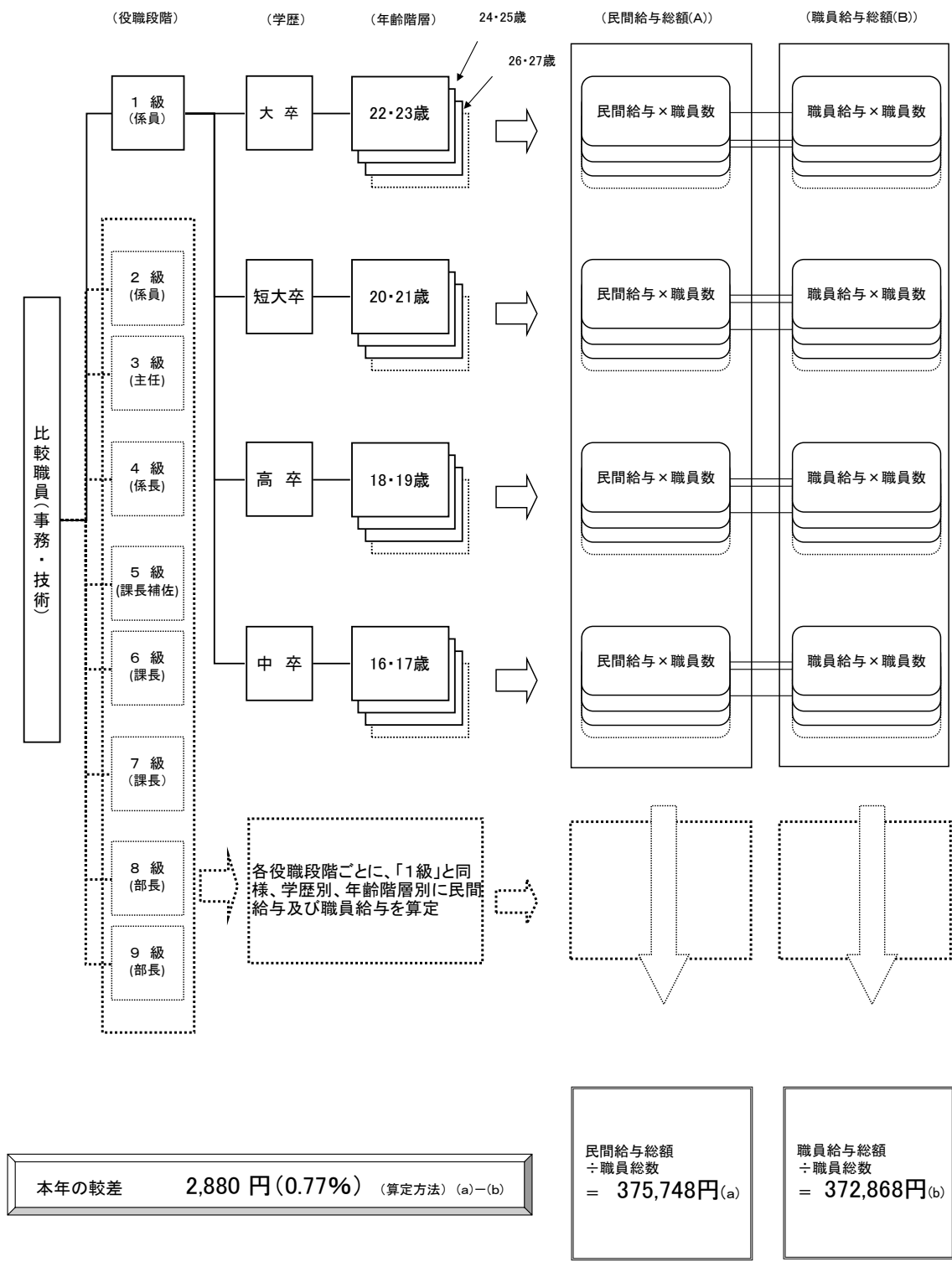
- ・ 不祥事や不適切な事務など、県政への信頼を損なう事案が発生している。再発防止の取組の実施、法令遵守と服務規律の確保に努めることが必要
- ・ ハラスメント防止について、職員への意識啓発による未然防止、相談しやすい環境の確保に取り組み、明るく働きやすい環境づくりに努めることが重要

(参 考)

1 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

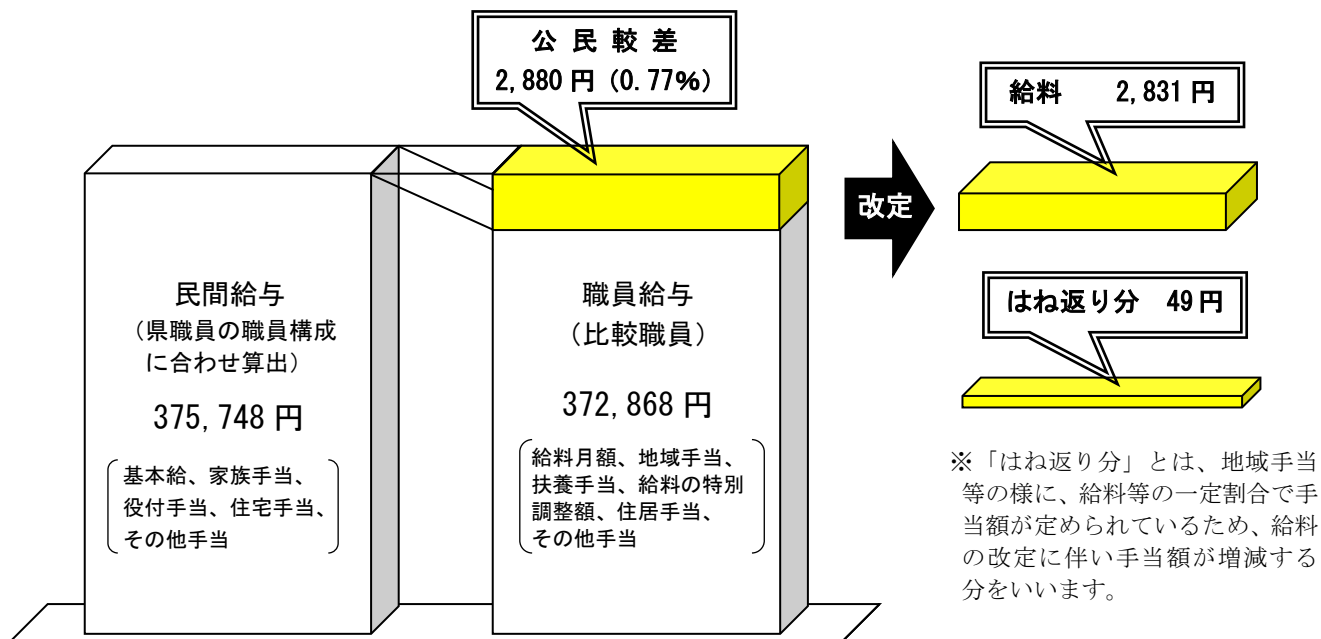
月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の職員（比較職員）に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、現に支払っている支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり役職段階、学歴、年齢階層別の職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



## 2 民間給与との較差

本年の民間との較差を解消するため、以下のとおり給与改定を行うこととしました。



## 3 勧告前後の年間給与額

### (1) 比較職員平均

(単位：円)

|        | 年齢     | 勧告前     |           | 勧告後     |           | 年間給与額の差額 |
|--------|--------|---------|-----------|---------|-----------|----------|
|        |        | 月額      | 年間給与      | 月額      | 年間給与      |          |
| 比較職員平均 | 44.1 歳 | 372,868 | 6,156,000 | 375,748 | 6,243,000 | 87,000   |

(注) 「比較職員」 行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（新規採用者等を除く。）  
計 5,081 人

### (2) モデル給与例

(単位：円)

| 役職 | 年齢   | 勧告前     |            | 勧告後     |            | 年間給与額の差額 |
|----|------|---------|------------|---------|------------|----------|
|    |      | 月額      | 年間給与       | 月額      | 年間給与       |          |
| 主事 | 25 歳 | 212,146 | 3,530,000  | 221,502 | 3,706,000  | 176,000  |
| 主任 | 35 歳 | 300,320 | 5,042,000  | 303,269 | 5,123,000  | 81,000   |
| 係長 | 45 歳 | 382,697 | 6,496,000  | 383,815 | 6,557,000  | 61,000   |
| 課長 | 55 歳 | 489,990 | 8,063,000  | 491,211 | 8,133,000  | 70,000   |
| 部長 | 57 歳 | 586,300 | 10,038,000 | 587,622 | 10,130,000 | 92,000   |

(注) 1 行政職給料表適用者について、設定年齢でモデルとした役職に任用されている職員の支給例を掲げたもの  
2 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、地域手当、給料の特別調整額等を基礎に算出

#### 4 最近の給与勧告の実施状況

|         | 月例給           | 特別給    |         | 給与勧告による<br>年間給与額の増減 |       |
|---------|---------------|--------|---------|---------------------|-------|
|         | 勧告率           | 年間支給月数 | 対前年比増減  | 額                   | 率     |
| 平成 22 年 | △0.16%        | 3.80 月 | -       | △1.0 万円             | △0.2% |
| 平成 23 年 | 勧告なし<br>(注 1) | 3.95 月 | 0.15 月  | 6.1 万円              | 1.0%  |
| 平成 24 年 | 勧告なし<br>(注 2) | 3.95 月 | -       | -                   | -     |
| 平成 25 年 | 勧告なし<br>(注 3) | 3.95 月 | -       | -                   | -     |
| 平成 26 年 | 0.25%         | 4.10 月 | 0.15 月  | 7.4 万円              | 1.2%  |
| 平成 27 年 | 0.50%         | 4.20 月 | 0.10 月  | 7.1 万円              | 1.1%  |
| 平成 28 年 | 0.28%         | 4.30 月 | 0.10 月  | 5.6 万円              | 0.9%  |
| 平成 29 年 | 0.12%         | 4.40 月 | 0.10 月  | 4.7 万円              | 0.7%  |
| 平成 30 年 | 0.15%         | 4.45 月 | 0.05 月  | 2.8 万円              | 0.4%  |
| 令和元年    | 0.08%         | 4.45 月 | -       | 0.5 万円              | 0.1%  |
| 令和 2 年  | 勧告なし<br>(注 4) | 4.40 月 | △0.05 月 | △2.0 万円             | △0.3% |
| 令和 3 年  | 勧告なし<br>(注 5) | 4.30 月 | △0.10 月 | △4.0 万円             | △0.6% |
| 令和 4 年  | 0.22%         | 4.40 月 | 0.10 月  | 5.2 万円              | 0.8%  |
| 令和 5 年  | 0.77%         | 4.50 月 | 0.10 月  | 8.7 万円              | 1.4%  |

- (注) 1 平成 23 年の給与較差は 0.07%  
 2 平成 24 年の給与較差は 0.00%  
 3 平成 25 年の給与較差は 0.00%  
 4 令和 2 年の給与較差は 0.02%  
 5 令和 3 年の給与較差は△0.01%