

## 令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月3日  
大分県人事委員会

### 〈給与勧告のポイント〉

#### 月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

##### 1 月例給の引上げ

初任給及び若年層に重点を置き、給料月額を引上げ

##### 2 期末・勤勉手当の引上げ (0.10月)

#### 1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

#### 2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所427のうちから無作為に138の事業所を抽出し、本年4月分の給与等を調査

##### (1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレース方式により比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A) - (B)
354,136円	350,222円	3,914円(1.12%)

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない(比較対象職員の平均年齢は、41.7歳)

2 職員給与については、知事部局等における定期人事異動後の給与を用いて比較した。

##### (2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績(支給割合)と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A) - (B)
4.48月	4.40月	0.08月

#### 3 本年の給与の改定等

##### (1) 月例給

###### ア 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率(0.30%)を乗じた給料表に改定

###### イ 初任給調整手当

医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の改正

## (2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.40月分 → 4.50月分 (+0.10月分)

引上げ分は、人事院勧告に準じて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	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
	勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

## (3) 実施時期

月例給 令和5年4月1日

期末・勤勉手当 令和5年12月1日

## (4) その他(報告)

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、国や他の都道府県の動向に留意した上で、本県の実態を踏まえつつ所要の検討が必要

### 【参考】勧告による本年の職員給与の改定例(行政職)

#### ○平均給与月額

現行	改定後	改定額	改定額の内訳
350,222円	354,127円	3,905円 (1.12%)	給料 3,894円(1.11%) はね返し分 11円(0.00%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

3 改定率は、各項目ごとに小数点以下第3位を四捨五入しているため、全体と内訳の計が一致しない場合がある。

#### ○平均年間給与(平均年齢40.8歳)

現行	改定後	改定額
5,648,000円	5,753,000円	105,000円(1.9%)

## 4 公務運営の改善に関する課題

職員の人材確保が一層厳しさを増す中、将来にわたって質の高い行政サービスを提供するためには、採用試験の在り方等を検討し、多様で有為な人材を確保するとともに、様々な研修等を通じて計画的かつ効果的な育成を行うことが必要

職員のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している中、全ての職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力や経験を十分に発揮できるよう、長時間労働の是正や業務の改善・効率化、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要

公務運営の改善に関する課題について、解決に向けた取組を進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代になかった人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要

## (1) 人材の確保・育成

### ア 多様で有為な人材の確保

本県職員採用試験の受験者数が減少傾向にある中、各試験制度の検証等を行うとともに、特に人材確保が難しくなっている技術系職種等では、多様な人材が受験しやすいよう採用試験の在り方を検討

障がい者雇用については、これまでの取組を検証し適宜見直しを行っていくことが重要であり、障がいのある職員が意欲を持って働くことのできる職場環境の整備を進めることが必要

### イ 政策県庁を担う人材の育成

職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、職員の能力開発や専門性の向上を図って行くことが必要

民間企業等社会人経験のある職員や60歳超職員などの多様な立場の職員がやりがいを持って働くために、ライフステージの変化を見据えたキャリア形成の支援が重要

個々の職員の成長を組織パフォーマンスの向上につなげていくために、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し（リスキリング）を行っていくことができる環境を作っていくことも必要

### ウ 女性職員の活躍推進

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、あらゆる分野でその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を更に積極的に行うことが必要

### エ 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

全ての職員の理解のもと、高齢層職員のモチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力及び経験を活かすことのできる職場の環境づくりに努めることが必要

## (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を有効に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き評価者研修の充実などに取り組んでいくことが必要

若手・女性職員の割合の増加や定年引上げに伴う職員構成の変化等による影響が考えられる中、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価制度の運用状況に留意し、よりよい制度となるよう見直しを行うことが必要

## (3) 働き方改革と勤務環境の整備

### ア 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方について、時差通勤制度やサテライト・オフィス等の現行制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県等の動向に留意しながら、引き続き検討していくことが必要

## イ 長時間労働の是正

業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境の実現に向け、強い姿勢を持って取り組むことが重要

年次有給休暇を取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

## ウ 学校現場における教職員の負担軽減

教員採用選考試験の受験者数が減少し、教員の確保は厳しい状況にあることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要

学校における働き方改革を後押しするために、管理職のマネジメント能力を高める研修の充実はもとより、在校等時間の長時間化を防ぐため、校長等とともに業務の精選と効率化を徹底し、業務分担の見直しや適正化等を引き続き行うことが必要

市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、教職員の負担軽減を図っていくことが必要

## エ 仕事と家庭の両立支援

男女を問わず育児・介護等の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、全ての職場において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援策が職員にとって利用しやすく効果的に活用されるために、職員全員の意識啓発を図りながら、職場全体で支援する勤務環境づくりに努めることが必要

## (4) 職員の健康管理

高齢層職員や女性職員の割合が増加していく中で、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きつつ、これまで以上に健康管理施策を推進していくことが必要

メンタルヘルス対策は喫緊の課題であり、心の問題が生じる要因の調査・分析を行い、重層的に予防・早期発見・早期対応ができる環境を整えていくことが必要

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講じることが重要

## (5) ハラスメントの防止

ハラスメントが職員の人権に関わる許されない行為であることを認識した上で、引き続き、発生の予防、迅速で適切な措置、再発防止のための取組等を進めることが重要

## (6) 会計年度任用職員の勤務条件等

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

## (7) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要