

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10日
宮崎県人事委員会

第1 給与に関する報告及び勧告について

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給の引上げ改定

* 民間給与との較差（3,528円、1.01%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定

2 特別給の引上げ改定（年間0.10月分。現行4.40月→4.50月）

* 民間の支給割合（4.48月分）との均衡を図るため、0.10月分引上げ、人事院勧告や民間の支給状況等を踏まえ、勤勉手当の支給月数を引上げ

1 民間給与の調査

調査（職種別民間給与実態調査）は、人事院と共同して企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所383事業所中、143事業所を対象に実施し、135事業所の調査が完了した。

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間従業員と職員（行政職給料表適用職員）の4月分の給与について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士を比較した結果、職員給与が民間給与を3,528円（1.01%）下回っている。

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
351,205円	347,677円	3,528円 (1.01%)	3,869円 (0.96%)

※民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と現在の職員の支給月数を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給割合を0.08月分下回っている。

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
4.48月	4.40月	0.08月	0.09月

3 給与改定の内容と考え方

(1) 給与改定の考え方

均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）に基づき、民間給与との較差並びに国家公務員及び他の都道府県職員の給与等を考慮し、次のとおり改定すること。

(2) 本年の給与改定

ア 月例給

(7) 各給料表

行政職給料表について、人事院勧告の改定内容(*)に準じて、所要の改定を行うこと。他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。

(*)人事院勧告の改定内容：

一般職試験（高卒者）に係る初任給を12,000円、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を11,000円引上げ。これを踏まえ、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。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ。

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分引上げ（4.40月分→4.50月分）、支給月数の引上げ分は、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分すること。

（一般の職員の場合の支給月数）

区分	6月期	12月期
R5年度 期末手当 勤勉手当	1.25 月（支給済み） 0.95 月（支給済み）	1.25 月（改定なし） 1.05 月（0.10月引上げ）
R6年度 期末手当 勤勉手当	1.25 月（改定なし） 1.00 月（0.05月引上げ）	1.25 月（改定なし） 1.00 月（0.05月引上げ）

(3) 実施時期

ア 各給料表及び初任給調整手当の改定は、令和5年4月1日から実施すること。

イ 勤勉手当の改定は、令和5年12月期分については令和5年12月1日から、令和6年6月期以降分については令和6年4月1日から実施すること。

<参考> 勧告どおり改定された場合の職員（行政職）1人当たりの改定状況

○平均給与月額額の改定額（率）

改定額(率)	内 訳
3,382円 (0.97%)	給料 3,365円、はね返し分 17円

※ 「はね返し分」とは、給料の改定に伴って増減する手当額（手当額が、給料×定率であるもの）の分をいう。

○平均年間給与の増減額（率）

（平均年齢 41.5歳、経験年数 17.9年）

※本年度の新規採用者を含む。

現 行	改 定 後	増減額（増減率）
5,589,000円	5,679,000円	90,000円 (1.61%)

4 給与制度に関するその他の事項

(1) 獣医師の給与

獣医師の安定的な確保のため、初任給調整手当の引上げについて早急に検討する必要がある。

(2) 給与制度のアップデート

人事院は、給与制度のアップデートについて、本年の報告で骨格案を示し、令和6年に向けて一体的に検討作業を進めるとしており、引き続き国の検討状況や他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

第2 公務運営の改善に関する報告について

社会経済情勢が大きく変化することに伴い、複雑・高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、多様で有為な人材を確保するとともに、職員一人ひとりの資質や能力をより一層高め、組織全体のパフォーマンスを最大限発揮していく必要がある。

そのため、徹底した業務見直し等による効率的な行政運営に取り組むと同時に、組織を構成する職員が心身ともに健康で、公私ともに充実した生活を実現し、意欲をもって働き続けられる勤務環境を整えることが大変重要である。

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

大学卒業程度採用試験において、民間企業で採用されている試験方式を導入し、新たな受験者層の掘り起こしや合格発表の早期化を図るとともに、一部の技術系職種で採用試験を2回実施するなど、様々な手段を講じて受験者の確保に取り組んでいるところであるが、県職員採用試験全体の受験者数が再び減少傾向となっているため、今後とも不断の試験制度の見直しを行うとともに、啓発・広報活動の一層の充実・強化を図っていく必要がある。

(2) 人材の育成

人材の育成については、各職場におけるOJTを機能させるとともに、仕事への意欲や能力を高めるための研修の実施、自己啓発等の支援など、継続的かつ計画的に推進していく必要がある。

人事評価制度については、引き続き、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組んでいく必要がある。

2 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進に向けて、女性の登用に係る目標への着実な推進やライフステージに応じたキャリア形成のための支援を行うなど、今後とも積極的に取り組んでいく必要がある。

3 障がい者雇用の推進

障がい者雇用の持続的な推進に向けて、法の趣旨に沿った適切な採用選考を行うとともに、障がいの内容や程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進めていく必要がある。

4 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 個々の事情に応じた働き方の実現

ア 仕事と生活の両立支援

子育てや介護に関する各種制度がより有効に活用されるよう、引き続き職員への周知に努めるとともに、管理職員をはじめ職場全体で子育てや介護に対する理解を促進し、あわせて、子育てや介護中の職員が在籍する職場では、代替職員の配置等による業務執行体制を確保していくことが必要である。

イ 柔軟な働き方の推進

時差出勤や在宅勤務等の取組が進む中、特にテレワークについては、危機事象発生時の安定的な業務継続やワーク・ライフ・バランスの推進に役立つものであるため、職員が利用しやすい環境となるよう、書類の電子化など行政のデジタル化を推進するにあたっての諸課題を分析・検証し、柔軟な働き方の選択肢の一つとして定着させていくことが重要である。

ウ 年次休暇等の取得促進

職場での計画的な休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、その要因を分析し有効な対策を講じるなど、各種休暇を取得しやすい職場環境づくりにこれまで以上に努める必要がある。

(2) 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

業務的的確な進行管理等のマネジメント強化を引き続き図るとともに、組織全体で行政のデジタル化をより一層推進することで業務の迅速化・効率化に取り組むなど、時間外勤務命令を必要最小限にとどめるため更なる取組の推進が必要である。

イ 教員の業務負担の軽減

各学校においては、適切な出退勤管理により客観的な在校等時間を把握するとともに、ICTの推進体制の整備等を通じた業務改善を行っていくこと、また、学校全体で働き方等についての意識改革を進め、保護者等の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減を確実に進めていく必要がある。

(3) 心身の健康づくり

今後とも、心身の不調が顕在化していないケースも含め、全ての職員の心身の健康を保持・増進するために、心身不調の早期発見を始めとする健康管理を徹底する必要がある。

なお、危機事象への対応を含む長時間労働は心身の健康保持に大きく影響を及ぼすものであるため、長時間労働による健康リスクの高い職員に対する面接指導を実施し、健康状態に留意して適切な支援を行っていく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員個人の尊厳を傷つけ能力発揮を妨げるにとどまらず、広く周囲へ悪影響を及ぼし、職場全体の生産性や士気の低下にもつながることから、確実になくしていかなければならない。職員が悩みや不満を相談しやすい環境を整備するとともに、管理職員等が職員からの相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、有効な取組を行っていく必要がある。

5 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用

職員の定年が本年度以降、段階的に引き上げられることから、対象となる職員へ引き続き適切に情報提供を行うとともに、高齢層職員の能力及び経験を積極的に活用し、組織活力の維持・向上を図る必要がある。また、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が進行すると見込まれることから、中長期的な視点に立った計画的な人材育成や若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

6 会計年度任用職員制度の適正な運用

会計年度任用職員制度については、今後とも、適正な任用や勤務条件の確保など適切な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

7 信頼の確保

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いているため、任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていく必要がある。