

# 令和5年（2023年）職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年（2023年）10月6日  
熊本市人事委員会

## 《本年の報告及び勧告のポイント》

### 月例給、特別給（期末手当及び勤勉手当）ともに2年連続の引上げ

- 1 月例給 職員給与が民間給与を3,434円（0.97%）下回っていることから、給料表等の改定を行うことにより較差を解消
- 2 特別給（ボーナス） 職員の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回っているため、0.10月分引上げ（4.40月分→4.50月分）

## 1 民間との給与比較

### (1) 職種別民間給与実態調査の概要

市内の106事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の304事業所から無作為抽出）を対象に、本年4月分の従業員の給与等について調査を実施

### (2) 公民の給与比較

ア 月例給（一般行政職の職員と民間の同種の従業員の給与を比較）

民間（A）	職員（B）	較差（A）－（B）	（参考）人事院較差
358,328円	354,894円	3,434円（0.97%）	3,869円（0.96%）

イ 特別給（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職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較）

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

## 2 給与の改定

### (1) 給料表等

上記1(2)アのとおり、職員給与が民間給与を3,434円（0.97%）下回った。本市の実情及び人事院勧告の内容を勘案して給料表等の改定を行うことにより較差の解消を行うことが必要

### (2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

上記1(2)イのとおり、職員の年間支給月数が市内民間事業所の特別給の年間支給割合を0.08月分下回った。人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮して、本年12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げることが必要

### (3) 初任給調整手当

医療職員給料表の適用を受ける職員（医師及び歯科医師）の初任給調整手当については、人事院勧告の内容を考慮して改定を行うことが必要

### (4) 実施時期

- (1)の給料表等、(3)の初任給調整手当については令和5年（2023年）4月1日から実施。
- (2)の特別給（期末手当及び勤勉手当）の改定については令和5年（2023年）12月1日から実施

### 3 人事管理に関する課題

#### (1) 職員の任用について

##### ア 人材の確保について

全庁をあげて採用広報活動に取り組むべく、今年度、リクルーター制度を創設。各部局より選出されたリクルーターと共に、更なる採用広報活動の推進を図る。また、有為な人材を確保していくため、採用試験制度について、引き続き調査・研究を行う。

##### イ 人材の育成について

社会情勢の変化や職員のニーズ等を踏まえ、さらなる研修メニューの充実を図るとともに、熊本市職員成長・育成方針についても適宜見直していくことで、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材を育成していくことが必要

##### ウ 女性職員の活躍推進について

昇任による職務上の不安や負担を軽減するとともに、ライフスタイルやキャリア形成にあった支援制度の更なる充実を通して、女性職員がより一層活躍できる環境整備に取り組んでいくことが必要

#### (2) 勤務環境の整備について

##### ア 時間外勤務の縮減について

労働基準監督機関として、引き続き時間外勤務の実態把握に努めるとともに、長時間労働の是正に向けて、各所属における時間外勤務の縮減への意識付け等に取り組む。

##### イ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について

男性職員の育児に伴う休暇等の取得、テレワーク、勤務時間の繰り上げ繰り下げの活用に取り組まれている。自らの働き方を主体的かつ柔軟に選択することができるよう、国のフレックスタイム制の見直しや勤務間のインターバルの確保等への動向も注視しながら、勤務環境の整備に取り組まれるよう期待

##### ウ メンタルヘルス（心の健康）対策について

「第三期 熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づき、ストレスチェック等の実施状況の評価と改善に継続的に取り組むことを要請

##### エ ハラスメント防止対策について

職場のコミュニケーション活性化を目的として、今年度は1 on 1 ミーティングの定期的な実施等に取り組まれている。効果的な研修方法、相談体制の充実等を図り、働きやすい職場環境づくりを推進していくよう要請

##### オ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保について

地方自治法改正の趣旨、国家公務員の給与改定が行われた場合の取扱いを踏まえ、適切に対応していくことが必要

### 4 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保

全体の奉仕者として高い倫理感を持って自らを律する行動が市民の信頼の源であることを念頭に、引き続きコンプライアンス向上のための環境づくりに取り組むことを要請

【参考】 勧告どおり給料表等が改定された場合の職員一人当たりの年間給与増減額（試算）

改定前	改定後	増減額（改定後－改定前）
5,742 千円	5,835 千円	93 千円

※ 一般行政職の職員〔平均年齢 41 歳 8 月（41.6 歳）〕の平均給与月額の場合