

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和5年10月2日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給について、民間給与との較差3,711円（0.98%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給の年間支給月数を0.10月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

1 職員の給与に関する報告及び勧告

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

職員給与が民間給与を3,711円（0.98%）下回っている。

民間給与	職員給与	較差
381,133円	377,422円	3,711円（0.98%）

※ 行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,599人（平均年齢43.0歳）と、民間事業所の従業員のうち、職務の種類、役職段階等の条件が対応すると認められる者の本年4月の給与を比較

※ 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたもの

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.11月分下回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.51月分	4.40月	0.11月

※ 民間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

本年の職員給与と民間給与の較差3,711円（0.98%）を解消するため、人材確保の観点から、初任給を始め若年層に重点を置き、全ての号給について所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.10月分引き上げ（4.40月→4.50月）、国の改定状況、民間の配分状況等を参考に、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、国家公務員の取扱いに準じて改定

エ 実施時期

令和5年4月1日

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 高齢層職員の昇給制度の見直し

55歳を超える職員の昇給抑制措置について、本年度から段階的に定年が引き上げられることや、国や他の都道府県との均衡を図る観点から早急に導入が必要

イ 暫定再任用職員の処遇改善

暫定再任用職員の給料月額について、本県における勤務実態を踏まえた上で水準を調整することが適当

ウ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年、人事院は、公務員人事管理の報告の中で、給与制度のアップデートの方向性と令和6年に向けて検討する事項の骨格案を報告しており、国の動向を注視することが必要

エ 在宅勤務等手当の新設

本年、人事院は、職員の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ていることから、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、関係法令改正後、適切に対応できるよう、導入に向けて所要の検討を進めていくことが必要

オ 会計年度任用職員の給与

本年、地方自治法が改正され、令和6年度から短時間勤務会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となったことから、法改正の趣旨に沿って人事評価制度を見直す等の制度設計を確実に進めていくことが必要

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

ア 多様で有為な人材の確保

人材確保を取り巻く環境が厳しい中においても、意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、広報活動や試験制度の見直し等を行うことが必要

また、引き続き社会人経験者や任期付職員の採用等で外部人材を確保し、必要な民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことも重要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられることや、若年層の離職者が増加していることなどを踏まえれば、職員の士気を高め、組織のパフォーマンスを最大限発揮するため、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を人材育成の観点から活用するとともに、任用形態を問わず、任用、給与等に適切に反映することが必要

ウ 人材育成

高度化・複雑化する行政課題等に対応できる多様な人材を育成するため、職場における心理的安全性を確保するとともに、成長を実感しながら、やりがいを持って働ける職場環境を整備することが必要

特に若年層については、一人一人の状況を丁寧に把握し、職員の思いに向き合った人材育成を行うことが必要

エ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、新しい視点や多様な背景を持った職員が協力し、課題解決に取り組むことが求められており、女性の活躍、障害者雇用の推進、高齢層職員、会計年度任用職員の勤務環境等の整備、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進が必要

(2) Well-beingの実現につながる働き方改革と勤務環境の整備

職員一人一人が高い意欲とやりがいをもって働き、「仕事の充実」と「仕事以外の暮らしの充実」の好循環を生み出すことが、職員の Well-being（肉体的にも精神的にも社会的にも全てが満たされた状態）の実現につながるため、働き方改革を推進し、勤務環境の整備を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

知事部局では、新型コロナウイルス感染症対策や高病原性鳥インフルエンザの防疫業務を担う職員が、警察本部では、G7広島サミットに関連する警備等を担う職員が、長時間勤務を行っており、上限を超える時間外勤務においては、職員の健康に最大限配慮することが必要

時間外勤務を縮減していくためには、徹底した業務の精選・合理化に加え、デジタル技術の活用による業務の効率化等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に見合った人員配置を行うなどの取組を推進するとともに、管理監督者が上限規制の趣旨を踏まえたマネジメントを着実に進めていくことが必要

また、教員の長時間労働については、学校における働き方改革に関する取組により、一定の改善は図られてきたものの、未だ道半ばであることから、令和5年3月に改定した「学校における働き方改革取組方針」に定める目標達成に向けた取組を着実に進めていくことが必要

さらに、年次有給休暇の取得推進について、今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に、引き続き積極的に取り組むことが必要

イ 仕事と暮らしの両立支援の取組の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と暮らしを両立しながら勤務できる環境を整備することが重要

男性職員の育児休業については、全ての任命権者で取得率が上昇しているが、引き続き制度の周知や意識啓発を図り、取得率が低い職域においても取得しやすい環境の整備を進めていくことが必要

ウ 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする柔軟な働き方の推進

行政デジタル化への移行を着実に進めるとともに、テレワーク利用の拡大・定着を図り、柔軟な働き方をより一層推進していくことが必要

フレックスタイム制について、国や他の地方公共団体の動向も注視しながら、現場の実情に配慮しつつ、導入について検討することが必要

(3) 職員の健康管理等

ア 職員の健康管理

精神疾患による長期病休者及び休職者の増加が顕著であり、とりわけ若年層職員へのメンタルヘルス対策は喫緊の課題

また、精神疾患の再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策が必要

イ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い実施した対策により相談件数が増加している状況や性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が施行されたことを踏まえて、ハラスメントのない職場環境づくりにより一層努め、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組むことが必要

(4) 不祥事防止に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案が後を絶たず、また、知事部局で官製談合による懲戒処分事案も発生している状況は、極めて遺憾

事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続け、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

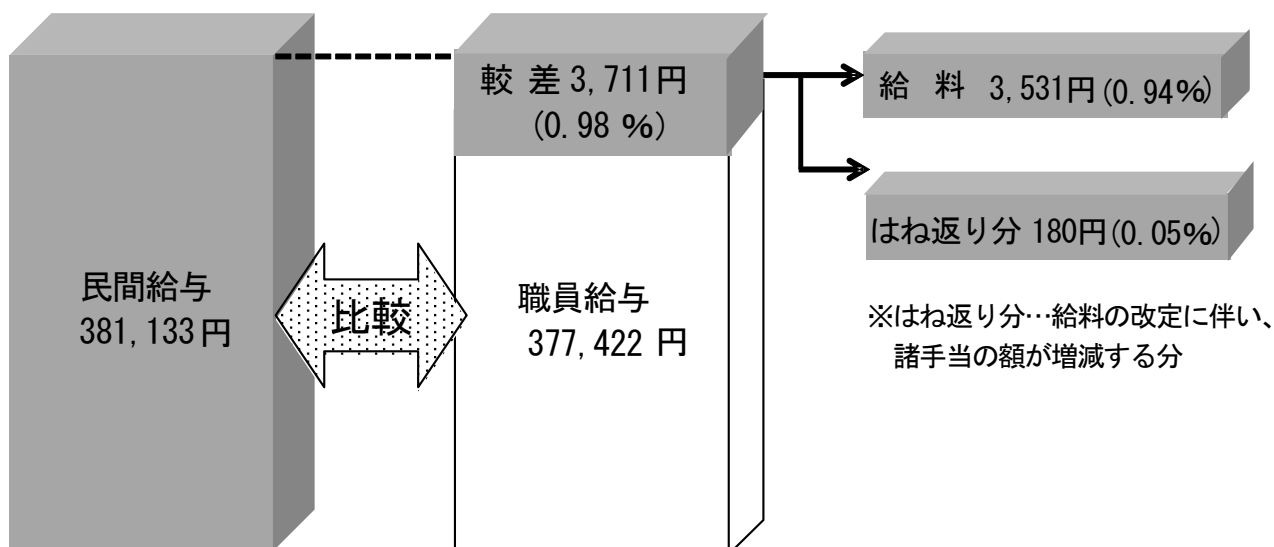
1 民間給与との較差等に基づく給与改定（令和5年4月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を3,711円(0.98%)下回っていることから、給料表の水準を引上げ。

《職員給与と民間給与の比較》

《改定内容》



特 別 給

職員の年間支給月数(4.40月)が民間の年間支給割合(4.51月分)を下回っていることから、年間支給月数を4.50月に引上げ

2 職員数及び職員構成

- 本年4月現在における人事統計調査によると、職員数は、23,088人で、そのうち行政職給料表適用者は5,888人、公安職給料表適用者は5,140人、教育職給料表適用者は11,532人
- 全職員の平均年齢は40.3歳

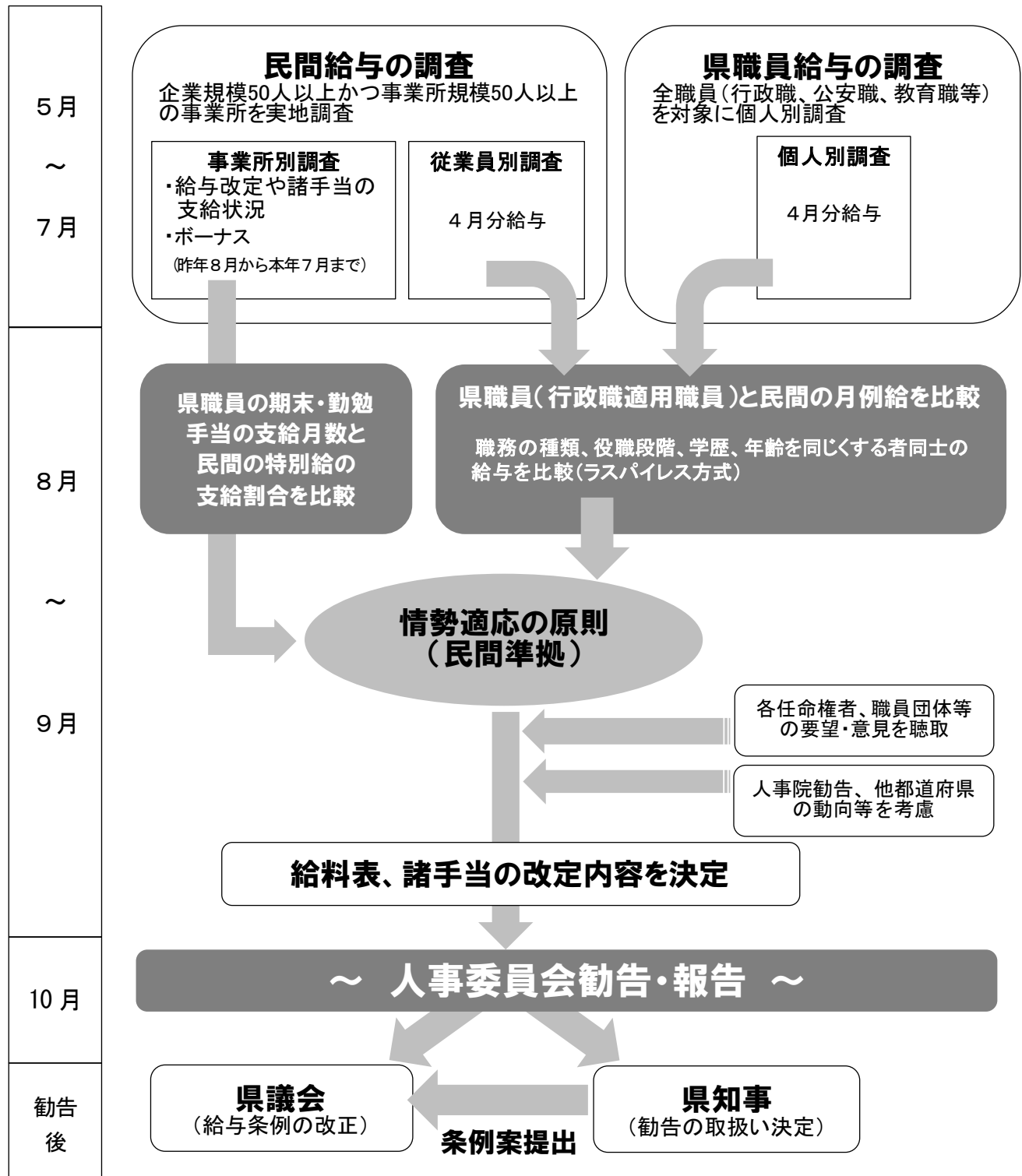
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)
全給料表	23,088	100.0
行政職給料表（一般行政職員）	5,888	25.5
公安職給料表（警察官）	5,140	22.3
教育職給料表(二)(ロ)（高校教員等）	3,719	49.9
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,813	
研究職給料表（研究員）	261	1.1
医療職給料表(一)（医師等）	46	1.2
医療職給料表(二)（栄養士・獣医師等）	138	
医療職給料表(三)（保健師等）	83	

※ 新規採用者を含んだ数値

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

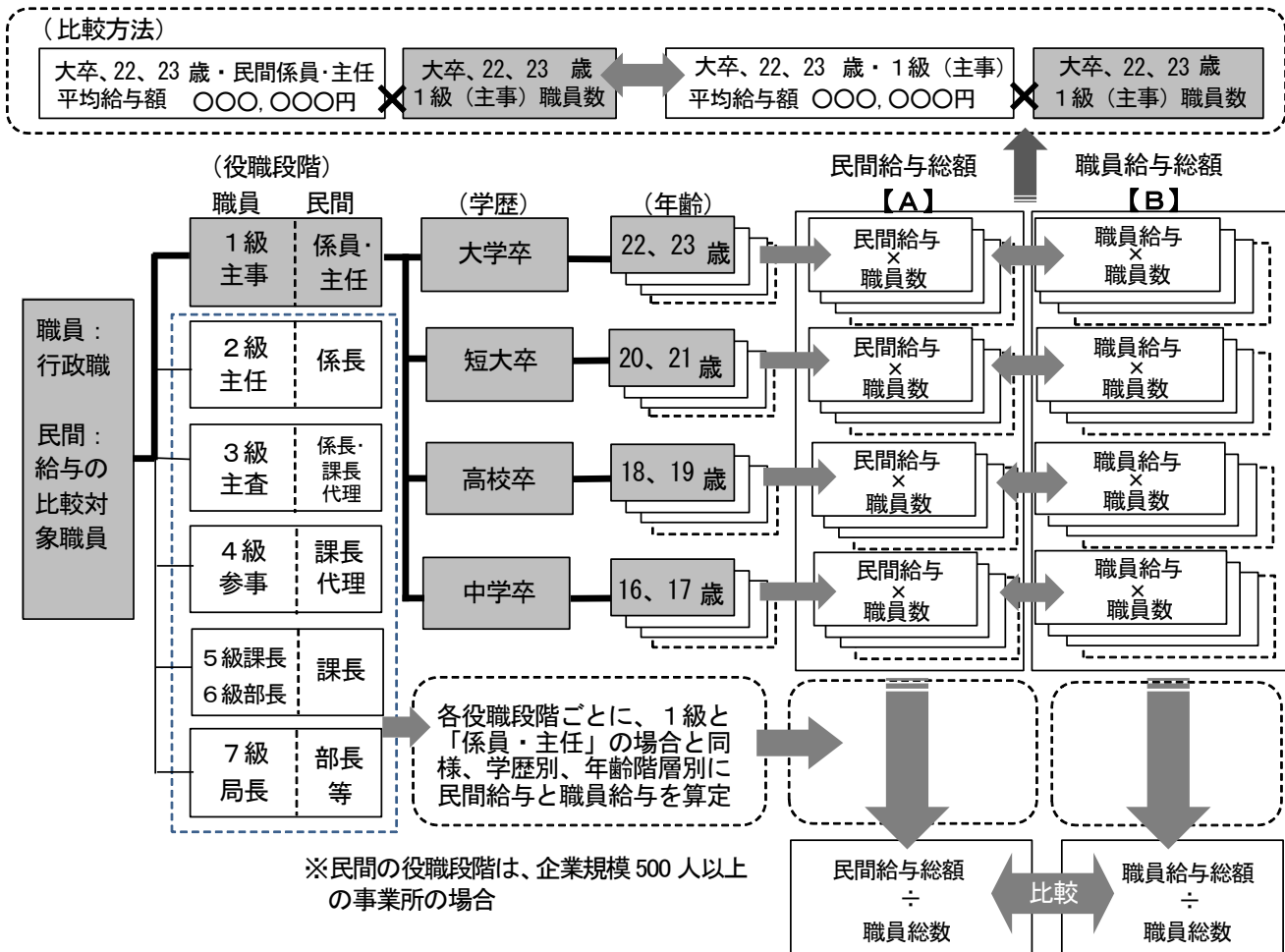
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の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



- 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 1,370 事業所を企業規模や産業等により 32 のグループに区分し、これらのグループから 343 事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった 47 事業所を除く 296 事業所について調査を完了

区分	企業規模			
	規模計	500 人以上	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満
調査対象事業所	1,370	603	559	208
抽出事業所	343	154	137	52
調査事業所	296	138	119	39

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
	年間支給月数	対前年増減	増減額	率	増減額	率
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	—	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%
令和2年	△97円	△0.03%	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.31%
令和3年	△87円	△0.02%	4.30月	△0.15月	△6.1万円	△0.96%
令和4年	813円	0.21%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.86%
令和5年	3,711円	0.98%	4.50月	0.10月	10.1万円	1.61%

※ 平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減
(令和5年平均年間給与：改定前627.8万円→改定後637.9万円)

※ 令和5年の数字については、行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,599人(平均年齢43.0歳、平均経験年数21.3年)の平均

地方公務員の給与決定に関する原則

- 1 **情勢適応の原則** (地方公務員法第14条第1項)
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 **職務給の原則** (地方公務員法第24条第1項)
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。
- 3 **均衡の原則** (地方公務員法第24条第2項)
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 **条例主義** (地方公務員法第24条第5項)
職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度