

# 令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

令和5年10月3日  
鹿児島県人事委員会

## 《本年の給与勧告のポイント》

月例給，ボーナスともに引上げ

- ① 職員給与が民間給与を下回っている（公民較差3,621円，1.02%）  
ことを踏まえ，初任給を始め若年層に重点を置き，給料月額を引上げ
  - ② 民間の支給割合を踏まえ，期末手当・勤勉手当（ボーナス）を  
引上げ（4.40月→4.50月）
- ～ ①と②の結果，平均年間給与は約9.4万円（1.63%）の増加 ～

## 1 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所617事業所から，無作為に抽出した121事業所を対象に調査（調査完了102事業所，完了率86.4%）

### (1) 月例給

民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の4月分給与を役職段階，学歴，年齢が同じ者同士で比較

民間給与①	職員給与②	較差 ①－②
357,635円	354,014円	3,621円（1.02%）

(注) 職員の平均年齢は42.5歳，平均経験年数は21.0年である。

### (2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.48月分（職員の支給月数 4.40月）

## 2 給与改定

地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の給与水準を踏まえるとともに、人事院勧告の内容、国家公務員の給与水準、他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、以下のように取り扱うことが必要

### (1) 給料表

- 行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率（100分の100.28）を乗じた給料表に改定（初任給は高卒程度で12,100円、大卒程度で11,000円の引上げ）
- 行政職以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定

### (2) 期末手当・勤勉手当

- 期末手当・勤勉手当の年間支給月数を0.10月引上げ（4.40月→4.50月）
- 引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

### (3) 初任給調整手当

医師・歯科医師に対する初任給調整手当を人事院勧告の内容に準じて引上げ（最高支給限度額414,800円→415,600円）

[改定の実施時期] 令和5年4月1日  
（ただし、(2)は令和5年12月1日）

### ○ 改定額（改定率）

区分	給料	はね返り	計
行政職	3,496円	117円	3,613円（1.02%）

- (注) 1 改定額とは、勧告どおり実施された場合の職員（新規学卒の採用者を除く行政職）の平均引上げ額（引上げ後の平均給与月額 354,014円→357,627円）  
2 はね返りとは、給料の引上げに連動して引き上げられる定率の手当分

### (4) その他の課題

職員の給与制度のあり方については、今後とも国における見直し等を踏まえ、適切に見直しを行う必要

## 3 人事管理・公務運営の改善

### (1) 人材の確保及び育成

#### ① 優秀かつ多様な人材の確保

- 採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験については、引き続き、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら検討する必要
- 若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力の向上に資する取組を充実するなど、職員一人ひとりの成長を支援する環境をつくることにより、公務職場の魅力を高めるとともに、職員が働きやすい環境の整備に向けた取組を積極的に進めながら、これらの取組や求める人材像、公務の魅力、勤務環境等について広く具体的に発信することなどにより、人材確保活動に積極的に取り組む必要

## ② 人材の育成

- ・ 職員の採用ルートやニーズに応じた研修の充実や人事交流等の推進により、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に、計画的かつ積極的に取り組む必要

## ③ 女性の登用の拡大

- ・ 女性職員の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に引き続き積極的に取り組む必要

## ④ 障害者雇用に関する取組

- ・ 障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むとともに、今後も段階的な引上げが予定されている法定雇用率の達成を目指す必要

## (2) 能力及び実績に基づく人事管理

評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に努めるとともに、評価結果の人事管理への更なる活用については、国における組織パフォーマンス向上のための見直しの状況や本県における人事評価制度の運用状況等を踏まえ、検討を進める必要

## (3) 良好な勤務環境の整備

### ① 長時間労働の是正

#### ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 昨年度は、新型コロナウイルス感染症への対応や立て続けに発生した高病原性鳥インフルエンザの防疫業務などを主な要因として、上限時間等を超えた職員が更に増加し、特に高病原性鳥インフルエンザの防疫業務に当たっては、部局を超えて全庁体制で対応したところであるが、中には相当回数の防疫作業に従事した職員も生じ、知事部局においては、このような一定期間に複数の臨時的業務が発生した場合には、機動的な職員配置に加え業務委託等により対応したところ
- ・ 業務執行態勢等の適時・適切な見直しや業務の効率化・合理化による業務量の実質的な削減など、超過勤務等の縮減のための取組を一層推進するとともに、限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務を命じた場合の要因の整理、分析及び検証を確実にを行い、重点的に縮減方策を講じる必要
- ・ 管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、より一層適正な勤務時間管理に取り組む必要

#### イ 学校における働き方改革

- ・ 部活動休養日の設定、統合型校務支援システムの導入、定時退校日やリフレッシュウィークの設定等の取組は、令和3年度までの「業務改善アクションプラン」の最終フォローアップ調査で特に効果があるとされ、引き続き効果的な取組を実施する必要
- ・ 教育職員の処遇改善等に関する中央教育審議会の検討状況など国の動向等を注視する必要
- ・ 市町村教育委員会と連携しながら、条例等に基づき、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施、年次有給休暇等の取得促進など実効性のある取組を通じ、働き方改革の実現に向けた各種施策を着実に推進する必要

- ・ 管理監督職員においては、各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに、各学校の実情に応じた業務改善の取組をより一層進めていく必要

## ② 柔軟な働き方の推進等

- ・ フレックスタイム制について、国及び他の都道府県の動向や本県の実情等を踏まえながら、導入について検討を進める必要
- ・ 在宅勤務等手当の新設や休暇制度の見直し等について、国における検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情等も踏まえ、適切に対応する必要
- ・ 時差出勤や在宅勤務等の柔軟な働き方については、現在実施している取組を引き続き実施するとともに、国や他の都道府県の取組も参考にしながら、職員が働きやすい環境整備に向けた取組をより積極的に推進していくことが重要

## ③ 仕事と生活の両立支援等

- ・ 男性の育児休業取得については、各任命権者とも、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」等で数値目標を掲げており、目標の達成に向けて、より一層の取組の充実が必要
- ・ 職員住宅については、鹿児島県公共施設等総合管理計画に沿った取組に努める必要
- ・ 仕事と生活の両立支援制度をより一層活用できるよう、制度の更なる周知や利用しやすい雰囲気醸成等に積極的に取り組む必要

## ④ 健康管理

- ・ ストレスチェック制度の周知等に取り組むとともに、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など、計画的・継続的な対策の充実に一層努める必要
- ・ 管理監督職員においては、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努め、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に積極的に活用するなどの取組を進めていく必要
- ・ 若手職員や危機事象への対応をする職員の心身の負担が過度となることがないように、相談体制や職員向け研修の充実・強化、医師による面接指導等を通じ、職員の更なる健康管理の充実に努める必要
- ・ 睡眠時間を含む生活時間を十分に確保する勤務間インターバルの取組は、職員の健康維持とともに、仕事と生活の調和のためにも重要であることから、時差出勤など現行制度の積極的な活用等による勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行う必要

## ⑤ ハラスメントの防止

- ・ 外部人材の活用などを含め職員が相談しやすい体制づくり、職員に対するハラスメント発生防止等の取組についての周知・啓発など、関係法令等に基づき必要な措置を講じることにより、職員一人ひとりがハラスメントを見逃さずに向き合うことができ、職員が安心して相談できる職場環境の確保に努める必要

- ・ 本年6月に公布・施行された「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」の趣旨等を踏まえ、公務職場においても、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に取り組んでいくことが必要

#### ⑥ 会計年度任用職員制度の運用

- ・ 地方自治法の一部改正等を踏まえ、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に向けた検討を進める必要
- ・ 地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県や国の非常勤職員の動向等を踏まえながら、引き続き、適切に対応する必要

#### (4) 公務員倫理の保持

- ・ 職員一人ひとりが全体の奉仕者としての高い倫理観と誇りを持って行動し、県民の期待と信頼に応えていく必要
- ・ 依然として職員による不祥事が複数発生し誠に遺憾であり、改めて、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に向けた取組をより一層徹底していく必要

#### (5) 段階的な定年引上げへの対応

- ・ いわゆる役職定年制や給料月額7割措置などについては、来年度から運用が始まることとされており、高齢層職員がさらにその能力を発揮し経験を活かすために、これらの制度を円滑かつ適切に運用する必要
- ・ 人事院においては、定年前再任用短時間勤務職員等の給与や65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について、引き続き検討を行っていくとしており、その検討状況を注視する必要

#### (6) 給与制度のアップデート

- ・ 人事院においては、給与制度について、人材の確保や組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化に対応するための事項について、令和6年に向けて措置を講じられるよう、一体的に検討作業を進めることとしており、これらの取組について、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視する必要

## 4 むすび

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、職員に対し適正な処遇を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、行政の効率的、安定的な運営に寄与

県議会及び知事におかれては、報告・勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、この報告に十分留意されるとともに、この勧告どおり実施されるよう要請