

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6日
長崎県人事委員会

○ 給与勧告のポイント ～月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ～

- ・ 初任給を始め若年層に重点を置いて給料月額を引上げ
- ・ ボーナスを引上げ（0.10月分） 年間 4.40月分 → 4.50月分

<人事委員会勧告制度の基本的考え方>

- ・ 人事委員会報告及び勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。
- ・ 人事委員会は、地方公務員法に基づき、民間企業従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮したうえで、随時、報告及び勧告を実施できる。

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所461事業所から144事業所を無作為に抽出して、4月分の給与等を調査（調査完了119事業所 完了率82.6%）

(1) 月例給

【公民較差 3,603円 0.99%】

民間企業従業員と県職員の本年の4月分給与を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較し算出した結果、民間給与が県職員の給与を3,603円（0.99%）上回っていた。

なお、本年の4月分給与は、民間企業従業員365,941円、県職員362,338円

(2) ボーナス

【民間の支給割合 4.49月分（職員の支給月数 4.40月）】

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間企業従業員の支給実績（支給割合）と県職員の年間支給月数を比較した結果、民間企業従業員の支給実績（支給割合）が0.09月分上回っていた。

2 給与改定の内容

(1) 給料表

行政職給料表は、人事院勧告の内容に準じ、以下のとおり初任給を引き上げるとともに、若年層に重点を置いて引上げ改定

その他の給料表も、行政職給料表との均衡を考慮し引上げ

○初任給（行政職）

大学卒 185,200円 → 196,200円（+11,000円）

短大卒 167,100円 → 179,100円（+12,000円）

高校卒 154,600円 → 166,600円（+12,000円）

(2) ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.40月分 → 4.50月分

引上げ分は、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）
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

(3) 実施時期

令和5年4月1日から実施

ただし、令和5年12月に支給される期末・勤勉手当の支給割合については、令和5年12月1日から、令和6年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、令和6年4月1日から実施

3 勧告どおり改定された場合の1人当たりの改定状況

給与月額		行政職(人員 4,215 人、平均年齢 41.8 歳)	
現行	改定後	改定額	内訳
355,862 円	359,377 円	3,515 円 (0.99%)	給料 3,381 円 はね返し分(※) 134 円

(※) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

(参考) 年間給与

現行	改定後	改定額
5,862 千円	5,957 千円	95 千円(1.62%)

4 その他

(1) 会計年度任用職員の給与

法改正及び総務省通知を踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当の支給及び給与改定の実施時期等について検討する必要

(2) 給与制度の整備に向けた取組

人事院は、今後、給与制度を含む公務員人事管理の抜本的なアップグレードを執行予定
給与制度については、本年骨格案が示されており、本県においても、国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要

II 職員の人事管理に関する報告

1 人材の確保

(1) 採用試験の見直し

多様で優秀な人材の確保に向けて、採用試験の総合的な見直しを更に推進
受験者にとってより受験しやすい試験内容への変更や試験実施時期の早期化など、見直しに関する具体的な施策について、引き続き検討を推進

(2) 公務の魅力発信等の取組

技術系職種を希望する学生等に対し、本県の施策や職務の魅力を発信するとともに、技術系職員の人材確保の在り方について検討する必要
インターンシップでは、学生の興味や関心に応え、学生のキャリア支援や仕事のやりがいをイメージできるものとなるよう、更に研究を深める必要

(3) 障害者の雇用に関する取組

法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを推進していく必要

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 人材の育成

これまで以上に管理職の人材育成意識や職員自らのキャリア形成意識を高め、職員の業務遂行能力やマネジメント能力向上を図り、特に、若手職員向けの研修や管理職のキャリア支援力を向上させる取組を充実させる必要

戦略的にデジタル人材を育成するため、全職員に対して必要な知識・技術を学べる機会を充実させていく必要

引き続き、女性の活躍推進に向けて、女性職員の育成・登用を一層進めていく必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用実態の検証を続けながら、評価者の評価能力向上に資する研修の充実や評価者による丁寧なフィードバックを徹底し、より一層、透明性・納得性・客観性の確保に努める必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

テレワークやフレックスタイム制を勤務形態の一つとして定着させるため、利用等について諸課題を分析・検証し、利用しやすい環境を整える必要

(2) 長時間労働の是正

管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、業務の合理化・効率化を一層推進する必要を引き続き、ICTの有効活用など様々な取組を進めながら、業務内容の見直しや事業の選択と集中を積極的に行い、公務能率の向上に努める必要

教育委員会においては、県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間の適正な把握・管理を行い、学校における働き方改革を推進する必要

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

夫婦が相互に協力して育児を担うことができるよう積極的に男性職員の育児休業の取得を促し、取得率の更なる向上を図る必要

子育てや介護に関する様々な両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、引き続き周知に努めるとともに、休暇・休業制度を利用しやすい環境づくりや意識啓発を推進していくことが重要

(4) 職員の健康管理

職員の健康の保持増進を図ることは、職員がその能力を十分に発揮し組織の力を最大限発揮するための基本であり、今後、高齢層職員の割合が増加していくことから、これまで以上に職員の健康管理施策を推進していくことが重要

引き続き、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応につながる取組を実施していくとともに、退職した職員の円滑な職場復帰のための支援等を総合的に実施していく必要

(5) ハラスメント防止対策

管理職員を始め全ての職員の意識啓発と知識の向上を図り、安心して相談できる良好な職場環境づくりを推進する必要