

## 令和 5 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 本年の給与勧告のポイント

- 1 月例給は、民間給与との較差：3,659 円（0.94%）を解消するため、給料表の引上げ改定
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）を 0.10 月分引上げ（現行 4.40 月分→4.50 月分）

### 1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて地域の民間給与水準との均衡を図ることが基本

### 2 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 345 の民間事業所から 121 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を調査（調査完了率 90.0%）

#### (1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民給与の較差 (A)-(B) [[ (A)-(B) ] / (B) × 100]
394,413 円	390,754 円	3,659 円 (0.94%)

(職員の平均年齢 44.1 歳)

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

#### (2) 特別給

民間の支給割合	職員の支給月数
4.49 月分	4.40 月分

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の支給月数を比較

### 3 本年の給与改定

#### (1) 月例給

行政職給料表	<ul style="list-style-type: none"><li>・民間の初任給の状況等を勘案し、1 級の初任給基準となる号給については、大学卒は 11,000 円、高校卒は 12,000 円引き上げ、若年層に重点を置き、そこから改定率を通減させつつ、全級全号給を改定</li><li>・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額、各級の改定額を踏まえた改定</li></ul>
行政職給料表以外の給料表	<ul style="list-style-type: none"><li>・行政職給料表との均衡を基本に改定</li></ul>
教育職給料表 (3)	<ul style="list-style-type: none"><li>・教育職員の職務等の特殊性、他の地方公共団体の状況及びこれまでの改定の経緯等を踏まえた改定</li></ul>
医療職給料表 (1)	<ul style="list-style-type: none"><li>・国との均衡を基本に改定</li></ul>

## (2) 特別給

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、民間の特別給の支給状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

（一般職員の場合）

		6 月期	12 月期
令和 5 年度	期末手当	1.2 月（支給済み）	1.25 月（現行 1.2 月）
	勤勉手当	1.0 月（支給済み）	1.05 月（現行 1.0 月）
令和 6 年度 以 降	期末手当	1.225 月	1.225 月
	勤勉手当	1.025 月	1.025 月

## (3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国との均衡を考慮した改定

## (4) 改定の実施時期

月例給及び初任給調整手当：令和 5 年 4 月 1 日

特別給：改正条例の公布の日

## 4 その他給与に関する諸課題

### (1) その他諸手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、今後も国、他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえて引き続き検討していくことが必要

### (2) 会計年度任用職員の給与

地方自治法等の改正により、令和 6 年度から会計年度任用職員に対し、勤勉手当を支給することができるものとされたことから、常勤職員との均衡や他都市の状況等を踏まえて適切に対応していくことが必要

常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて、国や他都市の状況、本市の実態等を踏まえつつ検討していくことが必要

### (3) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年の人事院勧告及び報告の中で、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）について、令和 6 年に向けて措置を検討する主な事項の骨格案が示された。今後の国の検討状況について注視していくことが必要

## 5 人事管理に関する諸課題

### (1) 人材の確保・育成

少子化の進行、デジタル社会の進展、働き方や価値観の多様化など雇用を取り巻く課題や状況が大きく変わりつつある中、多面的に人材確保の対策に取り組むことが重要。人材確保の厳しい状況を踏まえて、採用手法・人材育成・給与等のあり方について一体的な取組を推進し、組織を支える多様で有為な人材の継続的確保が必要

人材育成は、組織全体で取り組んでいくことが重要。職員の新たな学びやキャリア形成の動機付けとなるような研修等を継続的に実施することで、個人の学びが仕事に活かされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となるような好循環を形成していくことが求められる。

公務員倫理については、全ての職員が、公務内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、高い倫理観と強い使命感を持って公務に全力を尽くすことが必要

## (2) 女性職員の活躍推進

性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれることなく、互いを尊重するという意識を醸成し、誰もが活躍することができる職場環境づくりの推進が重要

全ての職員が共に職務に対するやりがいと誇りを保ち、職員一人ひとりがその個性に応じて多様な能力を十分に発揮することができるように総合的な取組を進め、女性職員の活躍を一層推進していくことが必要

## (3) 仕事と生活の両立支援

仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度の周知、職員が個々の事情等に応じて円滑かつ適切に制度を活用できるような環境の醸成など、性別や雇用形態にかかわらず仕事と家事・育児・介護等を両立して活躍できるための職場環境づくりに引き続き取り組むことが必要

柔軟な働き方の推進は、ワーク・ライフ・バランスの実現等につながるものであり、任命権者は柔軟な働き方が可能となるよう、職場環境の整備等に継続して努めていくことが必要

## (4) 長時間労働の是正

各職場においては、管理職員がマネジメント能力を一層発揮し、業務の効率化・業務配分の見直し等に取り組むとともに、職員一人ひとりが働き方についての意識を持ち、計画的・効率的な業務遂行に努めることが重要。任命権者は、引き続きこれらの取組の重要性の周知及び指導、事務事業の見直し等を行いながら、長時間労働の是正に向けた取組をより一層推進していくことが必要

## (5) 職員の健康の保持と職場環境の整備

心身の不調やハラスメントの防止・早期発見・早期対応のためには、職員間のコミュニケーションをより積極的に行って相互に関心を払い、明るく風通しの良い職場環境づくりに取り組んでいくことが必要

## (6) 高齢層職員

本年度から段階的に定年が引き上げられる中で、高齢層職員について、職員の役割・貢献に応じた処遇を確保し、健康で高い士気を保ちつつ、その経験等を十分に発揮し、家族の介護等をしながらも様々な形で活躍できるよう、国や他都市の動向を注視しつつ、本市の実態を踏まえ検討していくことが必要

## (7) 多様な雇用形態の職員

今後の国や他都市の動向を注視しながら、会計年度任用職員制度等が適正かつ円滑に運用されるよう、引き続き適切に対応していくことが必要

全ての職員が市政運営の担い手として重要な役割を果たしており、人材確保の観点からも、それぞれの職務の内容と責任に応じた適切な処遇の確保と良好な職場環境の整備に引き続き努めることが必要

<参考>

- ① 本年の給与改定に伴う事務職員及び技術職員（新規学卒の採用者を除く。）の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C)=(B)-(A)	増減率(C)/(A)×100
6,423 千円	6,523 千円	100 千円	1.56%

(平均年齢 44.1 歳)

- ② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 7,086 人の 4 月分給与から試算）

約 6 億 9 千万円

- ③ 過去 10 年の給与勧告等の状況

年	月例給 (公民給与の較差)	特別給		平均年間給与 (公民給与比較対象職員)	
		年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成 25 年	※ 78 円 (0.02%)	3.95 月	—	—	—
平成 26 年	1,332 円 (0.33%)	4.10 月	0.15 月	80 千円	1.26%
平成 27 年	914 円 (0.23%)	4.20 月	0.10 月	54 千円	0.84%
平成 28 年	※ 195 円 (0.05%)	4.30 月	0.10 月	39 千円	0.61%
平成 29 年	439 円 (0.11%)	4.40 月	0.10 月	46 千円	0.71%
平成 30 年	345 円 (0.09%)	4.45 月	0.05 月	24 千円	0.38%
令和元年	※ 36 円 (0.01%)	4.50 月	0.05 月	19 千円	0.29%
令和 2 年	※ △176 円 (△0.04%)	4.45 月	△0.05 月	△20 千円	△0.31%
令和 3 年	※ △165 円 (△0.04%)	4.30 月	△0.15 月	△59 千円	△0.92%
令和 4 年	791 円 (0.20%)	4.40 月	0.10 月	51 千円	0.81%
令和 5 年	3,659 円 (0.94%)	4.50 月	0.10 月	100 千円	1.56%

- (注) 1. 公民給与の較差欄の※については、給料表の改定勧告を行っていない。  
2. 特別給の年間支給月数は、改定後の月数である。