

Ⅲ 給与関係

1 給与関係業務の概要

(1) 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、地方公務員法の定めにより、給与、勤務時間その他の勤務条件等に関する制度について絶えず研究を行い、給料表の適否について、毎年少なくとも1回、県議会及び知事に報告するとともに、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について、随時、県議会及び知事に勧告することができることとなっている。

このため、本委員会は、昭和27年以来、毎年県内の民間事業所の給与実態を調査し、職員の給与との比較を行うとともに、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員給与やその他の事情を考慮して、一般職の職員の給与等に関する報告を行い、必要に応じて勧告を行ってきている。

本委員会が、以上の報告及び勧告の基礎資料を得るために令和5年度に実施した調査の主なものは、次の表のとおりである。

給与等に関する報告及び勧告に関連する調査一覧

調査区分	内 容
職員給与等実態調査	一般職の職員 14,953 人について給料、諸手当の支給状況等を調査
職種別民間給与実態調査	人事院と共同して民間の 138 事業所の従業員の給料、諸手当、初任給及び給与改定の状況等を調査 ○調査事業所 … 企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上 ○調査職種 …… 76 職種（行政職相当職種 22 職種、その他職種 54 職種） ○調査実人員 … 5,359 人（初任給関係 453 人、初任給関係以外の調査職種 4,906 人）
国及び他の都道府県職員の給与関係	人事院勧告並びに国及び他の都道府県の給与制度等を調査
生計費等の調査	生計費及び消費者物価指数等の調査

このような調査結果を踏まえ、本委員会は県議会及び知事に対し、令和5年10月3日に一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は「2 職員の給与等に関する報告及び勧告」のとおりである。

(2) 給与制度の実施

給与等の勤務条件は、地方公務員法の定めにより、職員の権利を保障するとともに、住民の代表たる議会による公正な決定を行うため、条例で定めることとされているが、具体的な事項については、その多くが人事委員会規則に委ねられている。

これを受けて本委員会では、給与制度の実施に当たり、職務給の原則及び均衡の原則のもとに合理的な事務処理を図るとともに、条例及び規則に基づく承認事項等についても適正かつ公平な立場で処理している。

現在、制定されている人事委員会規則の主なものは、次のとおりである。

- 職員の給与の支給等に関する規則
- 給料表の適用範囲に関する規則
- 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則
- 職員の初任給調整手当に関する規則
- 職員の地域手当の支給に関する規則
- 職員の住居手当の支給に関する規則
- 通勤手当の支給に関する規則
- 職員の単身赴任手当の支給に関する規則
- 職員の特勤勤務手当の支給に関する規則
- 期末手当及び勤勉手当に関する規則
- 義務教育等教員特別手当の支給に関する規則
- 教育職員の教職調整額の支給等に関する規則

(3) 条例に対する意見

地方公共団体は、地方公務員法に定める根本基準に従って、職員に関する事項について条例を制定し、又は改廃しようとするときは、議会において人事委員会の意見を聞かなければならないこととなっている。

これは、人事行政については、住民の代表たる議会に条例制定権を与えるとともに、一方で専門的・技術的な事項が多く、しかも職員の利害に影響するところが大きいため、専門機関である人事委員会の意見を聞くことにより、行政の公平を確保しようとするものである。

このため、本委員会においても、給与等勤務条件に関する条例の制定又は改廃について適宜検討し、地方公務員法に定める給与・勤務条件の基準に照らして議会に対し意見の申出を行っている。

令和5年度については、I 組織及び運営（5）のとおりである。

2 職員の給与等に関する報告及び勧告

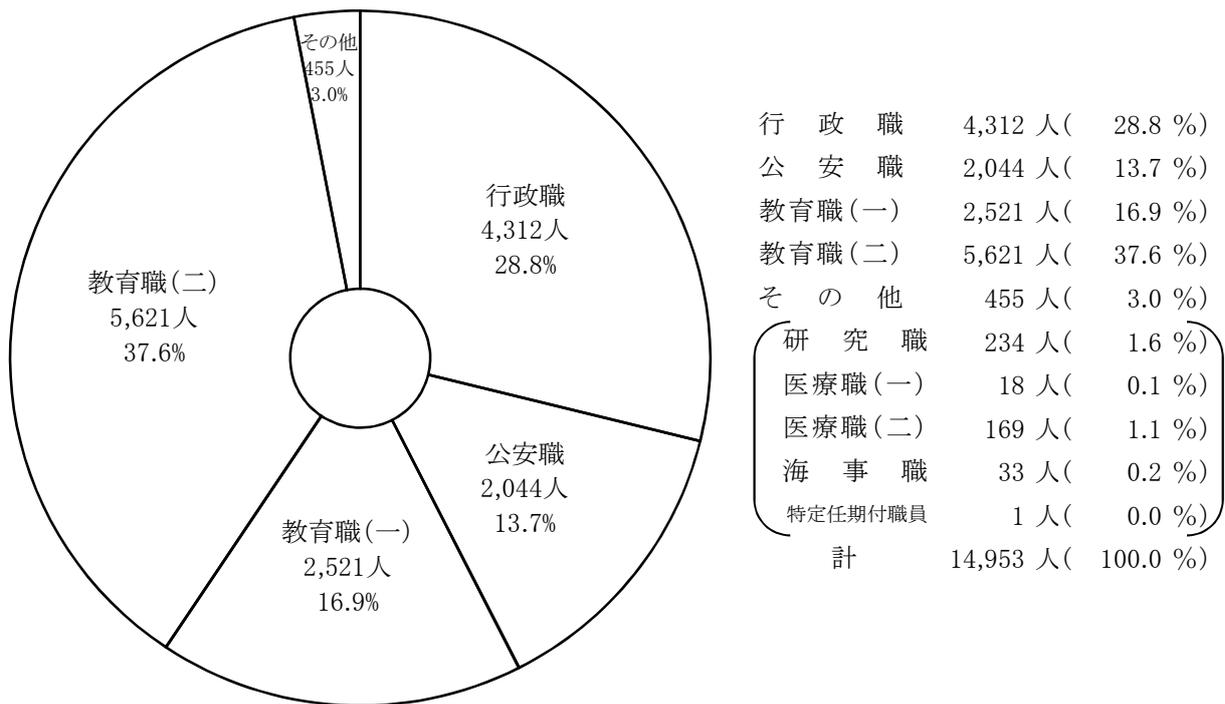
本委員会は県議会及び知事に対し、令和5年10月3日、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

報告の概要

(1) 職員の給与等

本委員会が実施した「職員給与等実態調査」の結果によれば、令和5年4月1日現在における一般職の職員（技能労務職員、企業職員及び休職中の職員等を除く。）の給与等は、次のとおりである。

ア 人員構成



- (注) 1 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員は含まれていない。
 2 本表とⅡ任用関係別表1～4における職員数は、調査対象職員が異なるため一致しない。
 (1及び2については、以下コの表までについて同じ。)

(参考) 年次別・給料表別人員構成

年 給料表	26	27	28	29	30	R1	R2	R3	R4	R5
全職種	人 15,597	人 15,600	人 15,502	人 15,453	人 15,380	人 15,251	人 15,146	人 15,159	人 15,053	人 14,953
行政職	4,216	4,221	4,257	4,282	4,291	4,240	4,260	4,290	4,286	4,312
研究職	231	233	229	223	225	228	229	230	231	234
医療職(一)	16	17	16	17	16	15	16	14	19	18
医療職(二)	234	239	232	214	206	207	196	175	176	169
海事職	38	39	39	41	38	40	37	36	34	33
公安職	2,037	2,033	2,032	2,034	2,042	2,061	2,035	2,039	2,045	2,044
教育職(一)	2,671	2,673	2,669	2,683	2,672	2,664	2,646	2,648	2,578	2,521
教育職(二)	6,154	6,145	6,028	5,959	5,888	5,794	5,725	5,725	5,683	5,621
特定任期付職員	—	—	—	—	2	2	2	2	1	1

イ 給料表別・性別・年齢別人員構成（令和5年4月1日現在）

全職種 14,953人

男性		女性	
8人			0人
1,405人			699人
1,192人			736人
1,042人			729人
850人			549人
779人			479人
667人			421人
805人			564人
811人			676人
791人			770人
426人			471人
52人			31人
8,828人			6,125人

年齢	
60歳以上	0人
56歳以上60歳未満	391人
52歳以上56歳未満	378人
48歳以上52歳未満	356人
44歳以上48歳未満	312人
40歳以上44歳未満	244人
36歳以上40歳未満	225人
32歳以上36歳未満	242人
28歳以上32歳未満	252人
24歳以上28歳未満	266人
20歳以上24歳未満	164人
20歳未満	14人
合計	2,844人

行政職 4,312人

男性		女性	
0人			0人
			90人
			130人
			154人
			115人
			118人
			98人
			181人
			194人
			214人
			163人
			11人
			1,468人

研究職 234人

男性		女性	
0人			0人
29人			1人
29人			3人
18人			1人
12人			3人
11人			6人
16人			7人
11人			16人
27人			6人
17人			10人
6人			5人
0人			0人
176人			58人

年齢	
60歳以上	0人
56歳以上60歳未満	9人
52歳以上56歳未満	14人
48歳以上52歳未満	7人
44歳以上48歳未満	5人
40歳以上44歳未満	8人
36歳以上40歳未満	10人
32歳以上36歳未満	11人
28歳以上32歳未満	11人
24歳以上28歳未満	6人
20歳以上24歳未満	0人
20歳未満	0人
合計	81人

医療職(二) 169人

男性		女性	
0人			0人
			6人
			10人
			8人
			8人
			7人
			9人
			5人
			20人
			14人
			1人
			0人
			88人

海事職 33人

男性		女性	
1人			0人
5人			0人
5人			0人
7人			0人
6人			0人
1人			0人
3人			0人
0人			1人
2人			1人
0人			0人
1人			0人
0人			0人
31人			2人

年齢	
60歳以上	0人
56歳以上60歳未満	103人
52歳以上56歳未満	139人
48歳以上52歳未満	161人
44歳以上48歳未満	202人
40歳以上44歳未満	277人
36歳以上40歳未満	220人
32歳以上36歳未満	225人
28歳以上32歳未満	170人
24歳以上28歳未満	160人
20歳以上24歳未満	115人
20歳未満	37人
合計	1,809人

公安職 2,044人

男性		女性	
0人			0人
			1人
			3人
			8人
			15人
			19人
			12人
			27人
			33人
			54人
			43人
			20人
			235人

教育職(一) 2,521人

男性		女性	
0人			0人
360人			130人
256人			140人
225人			204人
153人			133人
107人			110人
66人			76人
96人			105人
90人			86人
67人			70人
16人			30人
1人			0人
1,437人			1,084人

年齢	
60歳以上	0人
56歳以上60歳未満	508人
52歳以上56歳未満	371人
48歳以上52歳未満	267人
44歳以上48歳未満	160人
40歳以上44歳未満	131人
36歳以上40歳未満	127人
32歳以上36歳未満	218人
28歳以上32歳未満	258人
24歳以上28歳未満	273人
20歳以上24歳未満	124人
20歳未満	0人
合計	2,437人

教育職(二) 5,621人

男性		女性	
0人			0人
			471人
			448人
			354人
			275人
			217人
			219人
			229人
			334人
			408人
			229人
			0人
			3,184人

ウ 給料表別職員数・性別人員・学歴別人員・平均年齢

(令和5年4月1日現在)

給料表	区分	職員数	性別人員		学歴別人員				平均年齢 歳
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	
全職種		14,953	8,828	6,125	12,660	629	1,658	6	42.0
行政職		4,312	2,844	1,468	3,238	221	852	1	40.8
研究職		234	176	58	231	3			40.7
医療職(一)		18	12	6	18				45.9
医療職(二)		169	81	88	149	20			40.8
海事職		33	31	2	12	11	5	5	47.3
公安職		2,044	1,809	235	1,279	16	749		38.2
教育職(一)		2,521	1,437	1,084	2,418	51	52		45.9
教育職(二)		5,621	2,437	3,184	5,314	307			42.4
特定任期付職員		x	x	x	x	x	x	x	x

(注) 1 「x」は、調査実人員が1人の場合である(以下同じ。)

2 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。

エ 給料表別・性別・学歴別人員構成比

(令和5年4月1日現在)

給料表	区分	計	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職種		100.0	59.0	41.0	84.7	4.2	11.1	0.0
行政職		100.0	66.0	34.0	75.1	5.1	19.8	0.0
研究職		100.0	75.2	24.8	98.7	1.3		
医療職(一)		100.0	66.7	33.3	100.0			
医療職(二)		100.0	47.9	52.1	88.2	11.8		
海事職		100.0	93.9	6.1	36.4	33.3	15.2	15.2
公安職		100.0	88.5	11.5	62.6	0.8	36.6	
教育職(一)		100.0	57.0	43.0	95.9	2.0	2.1	
教育職(二)		100.0	43.4	56.6	94.5	5.5		
特定任期付職員		x	x	x	x	x	x	x

(注) 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

オ 職員の平均給与月額

区分 給与種目	行政職給料表適用職員		全 職 員	
	令和5年4月	令和4年4月	令和5年4月	令和4年4月
	円	円	円	円
給 料	316,564	318,920	346,649	348,188
扶 養 手 当	8,921	9,324	9,225	9,433
管 理 職 手 当	7,096	8,305	5,551	5,874
地 域 手 当	747	874	394	441
住 居 手 当	7,731	7,409	7,815	7,550
そ の 他	641	587	1,568	1,601
合 計	341,700	345,419	371,202	373,087

- (注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額を含む。
 2 地域手当には、異動保障によるものを含む。
 3 その他は、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤勤務手当等である。

力 級別・号給別人員分布（行政職給料表）

（令和5年4月1日現在）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
1		9							
2		1							
3		7							
4		115							1
5		15							1
6		15	14						
7		8	16			1			
8		61	11				1		
9	13	19	69						
10		12	23						
11		7	17						
12	12	68	13						
13	3	20	54						1
14	1	20	12				1		2
15		3	22						
16	12	57	11						1
17	10	16	48	4					1
18	5	20	12	2					1
19	2	9	17	3				1	
20	19	67	18	4					
21	3		68	3					
22	3	5	9	5					
23	2	4	24	7					
24	13	3	12	9					
25	2	4	51	10				2	
26			13	15				4	
27	1	1	24	11				5	
28	4	3	23	7				6	
29	145	1	43	18			1	8	
30	3	1	19	14			36	7	
31	3	1	17	16			68	3	
32	103	3	12	14			15	2	
33	13		35	19		1	10		
34	5	2	19	12			2		
35	1		13	10			19		
36		1	8	9			25		
37	10	1	26	13			19		
38	1		10	11			4		
39	3		9	16			9		
40	9	1	5	12	1		13		
41	4		19	17			6		
42	4		6	17			5		
43			3	18	2		3		
44	2		1	23			4		
45	3		7	20	4		4		
46			4	19	2		7		
47	2		7	19	4		5		
48	1		6	19	5		3		
49	5		8	31	5		2		
50	2		3	30	6		1		
51			4	15	3	3	1		
52	2	1	2	27	3	2	1		
53	5		8	15	11	10			
54			3	20	6	15	1		
55	2		2	19	14	21			
56	1		3	17	13	17			
57	4		5	10	8	14			
58	1		1	17	9	5			
59				25	16	2			
60	1		3	17	17	1			
61	1		2	12	14				
62	1		2	15	8				
63	1		2	14	23				
64			1	12	10	1			

給 号	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
65	人 1	人	人 2	人 15	人 19	人	人	人	人
66			1	17	13				
67				18	16				
68				7	12				
69	1		4	11	11				
70	1		1	9	17				
71				9	11				
72				7	23				
73				12	11				
74				10	19				
75			1	9	8				
76			1	9	19				
77	1			16	20				
78			1	12	14				
79			1	10	7				
80				13	20				
81				10	18				
82				4	5				
83			1	5	31				
84	1		1	5	23				
85			2	8	19				
86				2	9				
87			1	5	18				
88				8	19				
89			2	3	27				
90				6	31				
91				10	25				
92			1	6	25				
93			1	7	19				
94			1	4	16				
95			1	4	14				
96				4	22				
97			1	3	137				
98				5					
99			1	3					
100				3					
101				85					
102									
103									
104									
105			1						
106									
107									
108									
109									
110									
111									
112									
113			5						
114									
115									
116									
117									
118									
119									
120									
121									
122									
123									
124									
125									
人員計	448	581	930	1,066	882	93	266	38	8

適用職員数	4,312 人
-------	---------

キ 職員の扶養親族数別人員

(令和5年4月1日現在)

区分 扶養親族数	該当職員数			
	うち 扶養親族である 配偶者を有する者	うち 扶養親族である 子を有する者	うち 配偶者・子以外の 扶養親族を有する者	
1 人	2,177	799	1,258	120
2 人	2,233	761	2,190	59
3 人	1,483	947	1,478	27
4 人	467	405	467	12
5 人	56	52	56	5
6 人以上	7	5	7	
計	6,423	2,969	5,456	223

- (注) 1 この表でいう扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっているものをいう。
 2 全職員1人当たり平均扶養親族数は、0.9人である。
 3 手当受給者1人当たり平均手当月額は、21,475円（平均扶養親族数は2.1人）である。

ク 住居手当の支給状況

(令和5年4月1日現在)

区分 給料表	職員数	受給者					配偶者の居住する 借家・借間		職員1人 当たり平均 手当月額
		受給者数			受給者1人 当たり平均 手当月額	受給者数	受給者1人 当たり平均 手当月額		
		手当月額 11,000円未満 の受給者	手当月額 11,000円以上 27,000円未満 の受給者	手当月額 27,000円 の受給者					
人	人	人	人	人	円	人	円	円	
全職種	14,953	4,627	29	1,958	2,640	25,241	5	13,500	7,815
行政職	4,312	1,330	10	576	744	25,053	1	13,500	7,731
研究職	234	86	2	46	38	23,756			8,731
医療職 (一)	18	6			6	27,000			9,000
医療職 (二)	169	45		16	29	25,498			6,789
海事職	33	9		4	5	24,267			6,618
公安職	2,044	631	3	247	381	25,522	3	13,500	7,899
教育職 (一)	2,521	733		291	442	25,532			7,423
教育職 (二)	5,621	1,787	14	778	995	25,226	1	13,500	8,022
特定任期 付職員	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ケ 通勤事情

その1 通勤方法

(令和5年4月1日現在)

区分	全職員	交通機関				交通用具			交通機関 交通用具 併用	通勤手当 非受給者
		鉄道	バス	その他	交通機関 併用	自動車	原動機付 自転車	自転車		
職員数	14,953	311	400		22	9,661	233	462	1,103	2,761
構成比	100.0	2.1	2.7		0.1	64.6	1.6	3.1	7.4	18.5
		4.9%				69.3%				

(注) 1 「その他」は、船等をいう。

2 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

その2 通勤手当の支給状況

(令和5年4月1日現在)

区 分	計	通 勤 形 態		
		交通機関利用	交通用具使用	交通機関 交通用具 併 用
受 給 者	12,192 人	733 人	10,356 人	1,103 人
受給者1人当たりの平均手当月額	15,760 円	13,338 円	10,127 円	70,250 円
職員1人当たり平均手当月額	12,850 円			

コ 年次有給休暇の使用状況

区分 給料表	平均使用 限度日数	使用日数																計								
		0日	2日 未満	2日 以上	4日 ～	6日 ～	8日 ～	10日 ～	12日 ～	14日 ～	16日 ～	18日 ～	20日 ～	22日 ～	24日 ～	26日 ～	28日 ～	30日 ～	32日 ～	34日 ～	36日 ～	38日 ～	40日	職員数	平均使用 日数	平均 使用率
日・時間	日・時間	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	日・時間	%
全職種	37.0	87	173	483	792	1,188	1,383	1,593	1,772	1,823	1,782	1,804	909	442	261	153	73	38	24	7	8	13	1	14,809	13.5	37.1
行政職	36.6	12	32	94	202	334	423	472	526	524	506	594	265	91	59	33	11	5	4		5	4		4,196	13.6	37.7
研究職	36.6		4	7	7	17	20	23	26	35	20	24	15	3	4	3	2	2						212	13.7	37.9
医療職(一)	34.3			1	2	2		2	1	1	1	1												11	10.0	29.3
医療職(二)	36.5		1	2	13	14	23	15	24	19	15	21	8	10	5	1	3							174	13.7	38.0
海事職	38.3						1			3	5	11	2		1	1								24	18.4	48.4
公安職	38.1	23	26	65	113	180	183	242	225	258	258	196	99	47	27	21	13	8	1	3		4		1,992	13.2	34.9
教育職(一)	37.2	3	30	88	136	195	220	257	312	302	349	390	168	80	40	21	14	6	6	3	2	2		2,624	14.0	37.8
教育職(二)	36.6	49	80	226	319	446	513	582	658	681	628	567	352	211	125	73	30	17	13	1	1	3	1	5,576	13.4	37.0
特定任期付職員		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

(注) 令和5年4月1日現在に在職する職員(令和4年12月31日の時点で在職していた職員に限る。)の令和4年中における年次有給休暇の使用状況である。

(2) 民間の給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 427 の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 138 の事業所を対象に「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する 5,359 人について、令和 5 年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても、引き続き調査を実施した。

その主な調査結果は次のとおりである。

ア 初任給

項目 学歴	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
		増額	据置き	減額	
	%	%	%	%	%
大学卒	23.4	(63.0)	(33.8)	(3.3)	76.6
高校卒	18.7	(75.1)	(19.5)	(5.4)	81.3

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。

2 ()内は、採用がある事業所を 100 とした割合である。

3 それぞれ四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

イ 給与改定

その 1 給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
	%	%	%	%
係員	47.9	3.9	—	48.2
課長級	42.1	5.1	—	52.8

その 2 定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給						定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施				定期昇給 中止	
		実施	増額	減額	変化なし		
	%	%	%	%	%	%	%
係員	92.6	92.6	23.8	3.0	65.8	—	7.4
課長級	83.1	83.1	20.7	3.1	59.3	—	16.9

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

ウ 職種別給与額等

職種名	調査人員	平均年齢	令和5年4月分平均支給額			備考	
			きまって支給する給与(A)	うち時間外手当(B)	(A)-(B)		
事務 ・ 技 術 関 係 職 種	支店長	6人	54.4歳	688,460円	15円	688,445円	構成員50人以上の支店(社)の長(取締役兼任者を除く。)
	工場長	8	50.5	620,204	1,300	618,904	構成員50人以上の工場の長(取締役兼任者を除く。)
	事務部長	126	53.0	563,252	16,655	546,597	・2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職(取締役兼任者を除く。)
	技術部長	57	52.6	537,627	16,274	521,353	
	事務部次長	76	51.2	536,979	3,518	533,461	・前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・中間職(部長-課長間)
	技術部次長	13	49.9	480,241	8,296	471,945	
	事務課長	227	49.0	490,222	5,815	484,407	・2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
	技術課長	201	48.7	521,711	12,868	508,843	
	事務課長代理	212	45.4	453,721	47,203	406,518	・前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・課長に直属し部下に係長等の役職者又は部下4人以上を有する者 ・職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・中間職(課長-係長間)
	技術課長代理	86	44.9	472,152	66,887	405,265	
	事務係長	294	44.4	367,069	38,025	329,044	係の長及び係長級専門職
	技術係長	263	46.8	466,409	59,573	406,836	
	事務主任	209	40.7	301,702	28,975	272,727	・係長等のいる事業所における主任 ・係長等のいない事業所における主任のうち、課長代理以上に直属し、部下を有する者 ・係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任 ・中間職(係長-係員間)
	技術主任	271	42.8	460,372	84,115	376,257	
事務係員	1,191	35.8	277,499	26,799	250,700		
技術係員	1,026	34.4	332,829	55,124	277,705		

(3) 職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

令和5年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれと類似すると認められる事務・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、年齢等を同じくする者同士の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均3,914円(1.12%)下回っていた。

イ 特別給

令和5年の職種別民間給与実態調査の結果、令和4年8月から令和5年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額額の4.48月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.40月)が民間事業所の特別給を0.08月分下回っていた。

(4) 物価及び生計費

総務省の調査による令和5年4月の全国及び大分市の消費者物価指数は、それぞれ令和4年4月に比べ3.5%及び3.2%上昇している。

また、本委員会が総務省による家計調査を基礎に算定した令和5年4月における大分市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ113,990円、168,910円、223,820円となっていた。

(5) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、国会及び内閣に対し、令和5年8月7日に職員の給与に関する報告及び勧告を行った。

その結果、月例給については、民間給与との較差(0.96%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、特別給については、民間の支給状況(4.49月)に見合うよう引き上げを行い、引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分した。

併せて、公務員人事管理に関する報告及び職員の勤務時間に関する勧告を行った。

(6) 本県の給与改定等

県内事業所の民間給与と職員給与の比較を行った結果、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均3,914円(1.12%)下回っていた。また、特別給については、前記のとおり、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を0.08月分下回っていた。

人事院においては、本年の民間給与との較差に基づき国家公務員の月例給を引き上げるとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告しており、他の都道府県においては、民間給与との較差並びに人事院の報告及び勧告等を考慮して対応することが考えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、令和5年も例年と同様に、これらの諸情勢を総合的に勘案し、職員の給与について所要の改定を行う必要があると判断した。(改定の内容等については、次頁参照)

令和5年 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3日
大分県人事委員会

〈給与勧告のポイント〉

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

1 月例給の引上げ

初任給及び若年層に重点を置き、給料月額を引上げ

2 期末・勤勉手当の引上げ (0.10月)

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所427のうちから無作為に138の事業所を抽出し、本年4月分の給与等を調査

(1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレス方式により比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
354,136円	350,222円	3,914円(1.12%)

(注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない(比較対象職員の平均年齢は、41.7歳)

2 職員給与については、知事部局等における定期人事異動後の給与を用いて比較した。

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績(支給割合)と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A)-(B)
4.48月	4.40月	0.08月

3 本年の給与の改定等

(1) 月例給

ア 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率(0.30%)を乗じた給料表に改定

イ 初任給調整手当

医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の改正

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.40月分 → 4.50月分 (+0.10月分)

引上げ分は、人事院勧告に準じて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)
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) 実施時期

月例給 令和5年4月1日

期末・勤勉手当 令和5年12月1日

(4) その他(報告)

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、国や他の都道府県の動向に留意した上で、本県の実態を踏まえつつ所要の検討が必要

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例(行政職)

○平均給与月額

現行	改定後	改定額	改定額の内訳
350,222円	354,127円	3,905円 (1.12%)	給料 3,894円 (1.11%) はね返し分 11円 (0.00%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

3 改定率は、各項目ごとに小数点以下第3位を四捨五入しているため、全体と内訳の計が一致しない場合がある。

○平均年間給与(平均年齢40.8歳)

現行	改定後	改定額
5,648,000円	5,753,000円	105,000円 (1.9%)

4 公務運営の改善に関する課題

職員の人材確保が一層厳しさを増す中、将来にわたって質の高い行政サービスを提供するためには、採用試験の在り方等を検討し、多様で有為な人材を確保するとともに、様々な研修等を通じて計画的かつ効果的な育成を行うことが必要

職員のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している中、全ての職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力や経験を十分に発揮できるよう、長時間労働の是正や業務の改善・効率化、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要

公務運営の改善に関する課題について、解決に向けた取組を進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代になかった人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要

(1) 人材の確保・育成

ア 多様で有為な人材の確保

本県職員採用試験の受験者数が減少傾向にある中、各試験制度の検証等を行うとともに、特に人材確保が難しくなっている技術系職種等では、多様な人材が受験しやすいよう採用試験の在り方を検討

障がい者雇用については、これまでの取組を検証し適宜見直しを行っていくことが重要であり、障がいのある職員が意欲を持って働くことのできる職場環境の整備を進めることが必要

イ 政策県庁を担う人材の育成

職員が意欲を持って職務に従事し、高い成果を挙げられるよう、職員の能力開発や専門性の向上を図って行くことが必要

民間企業等社会人経験のある職員や60歳超職員などの多様な立場の職員がやりがいを持って働くために、ライフステージの変化を見据えたキャリア形成の支援が重要

個々の職員の成長を組織パフォーマンスの向上につなげていくために、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し（リスキリング）を行っていくことができる環境を作っていくことも必要

ウ 女性職員の活躍推進

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、あらゆる分野でその能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成の支援と計画的な人材育成を更に積極的に行うことが必要

エ 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

全ての職員の理解のもと、高齢層職員のモチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力及び経験を活かすことのできる職場の環境づくりに努めることが必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を有効に活用するためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き評価者研修の充実などに取り組んでいくことが必要

若手・女性職員の割合の増加や定年引上げに伴う職員構成の変化等による影響が考えられる中、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価制度の運用状況に留意し、よりよい制度となるよう見直しを行うことが必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方について、時差通勤制度やサテライト・オフィス等の現行制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県等の動向に留意しながら、引き続き検討していくことが必要

イ 長時間労働の是正

業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による業務の効率化に取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境の実現に向け、強い姿勢を持って取り組むことが重要

年次有給休暇を取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

ウ 学校現場における教職員の負担軽減

教員採用選考試験の受験者数が減少し、教員の確保は厳しい状況にあることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要

学校における働き方改革を後押しするために、管理職のマネジメント能力を高める研修の充実はもとより、在校等時間の長時間化を防ぐため、校長等とともに業務の精選と効率化を徹底し、業務分担の見直しや適正化等を引き続き行うことが必要

市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、教職員の負担軽減を図っていくことが必要

エ 仕事と家庭の両立支援

男女を問わず育児・介護等の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、全ての職場において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援策が職員にとって利用しやすく効果的に活用されるために、職員全員の意識啓発を図りながら、職場全体で支援する勤務環境づくりに努めることが必要

(4) 職員の健康管理

高齢層職員や女性職員の割合が増加していく中で、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きつつ、これまで以上に健康管理施策を推進していくことが必要

メンタルヘルス対策は喫緊の課題であり、心の問題が生じる要因の調査・分析を行い、重層的に予防・早期発見・早期対応ができる環境を整えていくことが必要

職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談や業務の見直しなど適切な措置を講じることが重要

(5) ハラスメントの防止

ハラスメントが職員の人権に関わる許されない行為であることを認識した上で、引き続き、発生の予防、迅速で適切な措置、再発防止のための取組等を進めることが重要

(6) 会計年度任用職員の勤務条件等

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

(7) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要