

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13日
静岡県人事委員会

月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差(0.84%)を解消するため、給料月額を引上げ
- ・ 民間の支給割合との均衡を考慮し、ボーナスを引上げ(0.10月分)

I 給与について

1 公民の較差に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較

調査対象 444 事業所中、382 事業所の約 1 万 6 千人の個人別給与を調査

ア 月例給

公務と民間の 4 月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

<民間給与との較差>

| 民間給与 | 職員給与 | 較 差 | (注) 行政職 平均年齢 42.4 歳 |
|-----------|-----------|-----------------|------------------------|
| 381,474 円 | 378,305 円 | 3,169 円 (0.84%) | |

イ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合 4.50 月(職員の支給月数 4.40 月)

(2) 改定の内容

ア 月例給

(ア) 給料表

a 行政職給料表

人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定。若年層に重点を置き、全ての級・号給の給料月額を引上げ改定

大卒程度試験に係る初任給を 10,700 円、高卒程度試験に係る初任給を 12,000 円引上げ

b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 医師・歯科医師に対する初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、引上げ改定

イ 特別給(ボーナス)

民間の支給状況等を踏まえ、年間 4.40 月から 4.50 月に引上げ、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分

<一般職員の場合の支給月数>

| | | 6 月期 | 12 月期 | 年 間 |
|------------|------|---------------|--------------------|--------|
| 令和 5 年度 | 期末手当 | 1.20 月 (支給済み) | 1.25 月 (現行 1.20 月) | 4.50 月 |
| | 勤勉手当 | 1.00 月 (支給済み) | 1.05 月 (現行 1.00 月) | |
| 6 年度 以降 | 期末手当 | 1.225 月 | 1.225 月 | 4.50 月 |
| | 勤勉手当 | 1.025 月 | 1.025 月 | |

[実施時期]

- ・月例給（給料表等）：令和5年4月1日
- ・特別給（ボーナス）：令和5年12月1日

2 その他の給与改定

(1) 獣医師に対する初任給調整手当の新設

本県における獣医師の採用が困難な状況や、他団体における獣医師に対する初任給調整手当の支給状況を踏まえ、令和6年度から獣医師に対する初任給調整手当を新設。月額30,000円を超えない範囲内の額を、採用日から15年以内の期間において支給

(2) 通勤手当

通勤手当の支給限度額（月額75,000円）を超えて通勤費用を負担している職員が増加している状況や、県内交通機関の運賃値上げの状況等を総合的に勘案し、令和6年度から通勤手当の支給限度額を月額80,000円に引上げ

(3) 在宅勤務等手当の新設等（報告）

人事院は、在宅勤務等手当の新設及び通勤手当の調整について、令和6年度からの実施を勧告。法改正により、地方公務員に係る在宅勤務等手当が新設された場合は、本県も、国に準じて、在宅勤務等手当の新設及び通勤手当の調整を行うことが適当

3 会計年度任用職員の給与改定等

会計年度任用職員の給与改定は、国通知を踏まえ、常勤職員の給与改定に準じて改定することを基本とし、本県の実情を考慮して、任命権者が適当と認める日から実施。また、勤勉手当の新設は、国通知を踏まえ、常勤職員の勤勉手当に準ずることを基本とし、令和6年度から実施

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等（給与制度のアップデート）

人事院は、令和6年に向けて給与上の措置を検討する事項について報告した。本県も、国と同様に、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等を進めていく必要があることから、国等の状況を注視しつつ、令和6年に向けて給与上の措置について検討していく。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題及び対応について

本委員会は、任命権者とともに、職員採用試験の改善、給与等の勤務条件の改善、長時間労働の是正、多様な働き方の実現、職員の心身の健康の保持・増進などの諸課題に総合的に取り組むことにより、有為な人材の確保や職員の勤務条件・職場環境の改善を図っていく。

1 人材の確保

民間との人材獲得競争が激化する中、行政を担う人材を安定的に確保するため、多様な人材が応募できるよう試験制度を改善するとともに、就業希望者の目線に立って、県職員の仕事の魅力等に関する情報発信・広報活動等の取組を進めることが重要である。受験者の増加を図るため、本委員会は、確保が困難な専門職種における試験の時期・内容の見直しや応募手続のオンライン化など受験しやすい体制を構築していく。また、職員と就業希望者との対話を重視した広報活動等の取組を拡充することにより、人材の確保を図っていく。

2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

(1) 過度な時間外労働の是正

令和4年度に、時間外勤務時間の上限の特例である月100時間等を超えた職員は569人で、3年度より大幅に増加した。時間外勤務を縮減するため、任命権者には、業務の効率化や優良な改善事例の横展開、業務量に応じた柔軟な人員配置や人員の確保、業務分担の平準化などの対策を講ずることを求める。管理監督職には、適切なマネジメントを行うことを求める。

(2) 教職員の多忙化の解消

県立学校において、時間外在校等時間の上限の特例である月100時間等を超えた教育職員の割合は22.5%、小学校・中学校において、上限の原則である月45時間を超えた教育職員の割合は小学校35.2%、中学校50.7%であった。時間外在校等時間を縮減するため、県教育委員会は、市町教育委員会と連携して、教職員の確保、業務分担の平準化、優良な改善事例の横展開、部活動指導員の配置などの対策を講ずる必要がある。校長等は、教職員の状況に応じて改善策を講ずる必要がある。

(3) 子育て支援及び介護支援等の充実

任命権者には、子育て等を行う職員に対する支援体制の充実や制度の利用促進を図ることを求める。特に、男性職員の育児休業等の取得率を高める取組を総合的に進める必要がある。管理職には、制度を利用しやすい職場づくりに努めることを求める。

(4) 多様な働き方の実現

任命権者には、多様な働き方を可能とする制度の拡充・活用を進めることを求める。在宅勤務の利用要件の緩和や、フレックスタイム制及び勤務間インターバル制の導入可能性等について、具体的な検討を進める必要がある。

3 職員の心身の健康の保持・増進

(1) 心の健康づくりの推進

精神疾患による長期療養者は6年連続で増加し深刻な状況が続いている。任命権者及び管理職には、高ストレス者に対する早期ケアや職場環境の改善等に取り組むことを求める。加えて、長期療養者に対して、療養中のケアや職場復帰支援等を行う必要がある。

(2) ハラスメント防止対策の推進

パワー・ハラスメントの相談件数は3年連続で増加している。任命権者及び管理職には、各種ハラスメントの根絶に取り組むことを求める。加えて、相談事案に応じて、速やかに必要な措置等を講ずることにより、事態の改善を図ることを求める。

4 障害者雇用等に関する取組

県教育委員会には、速やかに法定雇用率を達成させることを求める。また、任命権者には、障害のある職員への支援や所属職員に対する研修の充実等により、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりに取り組むことを求める。

5 公務に対する信頼の確保

職員の懲戒処分事案が相次いで発生している。任命権者及び管理職には、職員に対して、コンプライアンスの徹底等を図り、県政に対する県民の信頼を確保することを求める。