

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和5年）

令和5年10月24日

人事委員会事務局給与課

<目 次>

1	公務と民間の給与水準の比較	3
2	給与改定の内容等	4
3	人事行政における諸課題	5
4	おわりに	7

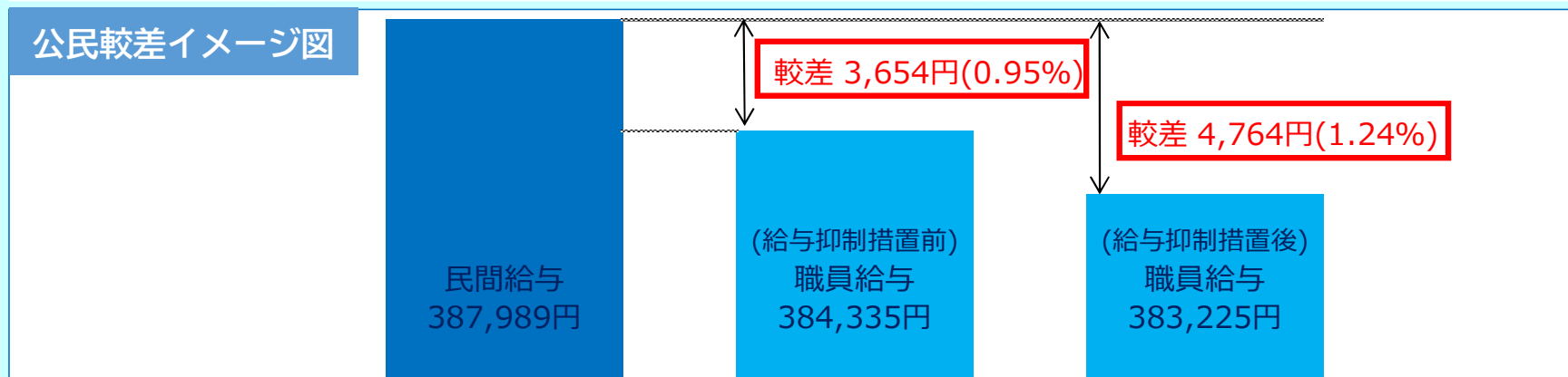
公務と民間の給与水準の比較

① 月例給

公務と民間の本年4月分の給与を比較した結果、職員が民間を給与抑制措置（管理職手当減額）前で3,654円（0.95%）下回っている。

	民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B)	備考
本県 行政職平均年齢 42.0歳	387,989円	384,335円	3,654円（0.95%）	給与抑制措置前
		383,225円	4,764円（1.24%）	給与抑制措置後
(参考) 国	407,884円	404,015円	3,869円（0.96%）	

公民較差イメージ図



※ 県職員の人員構成（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出して比較〔ラスパイレース比較〕

② 特別給（期末・勤勉手当）

直近1年間（昨年8月～本年7月）の支給実績を比較した結果、職員が民間を0.09月分下回っている。

	民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A)-(B)
本県	4.49月	4.40月	0.09月
(参考) 国	4.49月	4.40月	0.09月

給与改定の内容等

～月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに2年連続の引上げ～

- ① 給与抑制措置前の公民較差〔3,654円（0.95%）〕を埋めるため、給料月額を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ（0.10月分） ※令和5年4月遡及適用

1 給料表

若年層に重点を置いてすべての世代で引上げ
平均改定率：1.0% [5.0%(2級)～0.3%(6級以上)]

[うち初任給月額]

事務・技術（大卒程度）

191,700円 → 202,400円（+10,700円[+5.6%]）

事務・技術（高卒程度）

158,900円 → 170,900円（+12,000円[+7.6%]）

2 期末・勤勉手当

支給月数を年間で0.10月分引上げ
4.40月分 → 4.50月分
(期末手当：+0.05月、勤勉手当：+0.05月)

[その他の職員の支給月数]

・再任用職員 2.30月分 → 2.35月分

(期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月)

・任期付研究員等 3.30月分 → 3.40月分

(期末手当：+0.10月)

[参考] 職員1人当たりの改定状況（行政職：平均年齢42.0歳、平均経験年数20.1年）

	年間給与	年間給与の増減
改定前	6,253,000円	99,000円
改定後	6,352,000円	(1.6%)

公民較差の額・率ともに
H8の5,488円(1.42%)
以来27年ぶりの水準

3 その他

- 在宅勤務等手当の新設
(国：一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて在宅勤務等を行う職員に3,000円/月)
- 新卒初任給の引上げや若手職員の俸給額の最低給与水準の引上げ、地域手当の級地区分設定の広域化、扶養手当の見直しなど給与制度の整備について、今後の人事院の検討の動向（R6秋目途）を注視しつつ必要な検討を行う。

人事行政における諸課題①

I 「躍動する兵庫」の実現に向けた人材の確保及び育成

ア 多様な人材の確保に向けた職員採用の強化

- ◇ 若者の就職観が多様化する中、「専ら公務員志望」に偏らず「民間・公務員を問わず」自分に合った仕事や働き方を求める層を呼び込む視点を
 - ① 総合行政を担う人材募集を明確にした採用試験
 - ② 民間企業を併せて志望する人も受験しやすいSPI方式の大卒程度への拡充
 - ③ 採用予定数にとられない柔軟な採用のあり方
 - ④ 高度な専門性を有する職種の非常勤職員について、人材確保の観点から専門性が蓄積されるような任用や処遇 等について検討
- ◇ 県職員の魅力、「HYOGO's WAY」やキャリアモデルとあわせ、テレワークの推進など柔軟で多様な働き方が進むことを発信

イ 中長期視点に立った人材の育成

- ◇ 職員のキャリア構築には、個人による主体的な学びと、組織によるキャリアパスの明示化や支援が両輪となった取組



ウ ダイバーシティ・マネジメントの推進

- ◇ 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず職員一人ひとりが生き生きと働ける環境の充実
- ◇ (女性課長級の職員比率)
 - ・ R4 : 19.0% (目標20%) [知事部局等]
- ◇ 女性の活躍につき、キャリア形成支援、ライフステージに応じた研修の充実、仕事と生活の両立支援拡充や男性職員の育児休業取得の更なる推進と、互いに理解し協力しあう職場風土の醸成が必要

II 能力と実績に基づく人事管理と職員のモチベーション向上

- ◇ 人事評価を用いて職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等により適切に反映し、職員自身の成長や組織への貢献を実感できることが必要

人事行政における諸課題②

Ⅲ 働き方改革と勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ◇ 超過勤務縮減は着実に推移
(1人1月平均時間)
 - ・ R3 : 10.2h → R4 : 10.2h [知事部局等]
※5年前(H29):12.3h
(年360時間超の人数)
 - ・ R3 : 353人 → R4 : 350人 [知事部局等]
※5年前(H29):461人
- ◇ 組織のパフォーマンスを更に高めていくため、業務量に応じた人員の確保や適切な職員配置、ICTの活用等新しい働き方の推進に努める必要
- ◇ 様々な災害対応につき、特定の所属や職員に業務が集中しないよう配意し、職員の健康障害防止に万全を期す必要
- ◇ **教員**の超過勤務縮減も一定の成果(1人1月平均時間)があるも、**長時間労働の解消には遠い**
(高校等) R3 : 28:51h → R4 : 27:32h
(小中学校) R1 : 59:02h → R4 : 48:25h
※規則上限の原則は月45h
- ◇ **教員未配置問題がさらに深刻化**。他の先進事例も取り入れながら、不足解消に向けた人材確保策を強力に推進し、**処遇改善やワーク・ライフ・バランスの推進**をはじめ**働きがいのある学校づくりが不可欠**

イ 仕事と生活の両立支援

- ◇ **男性職員の育児参加**について、知事部局はもとより、**教育委員会や警察本部**においても、取得促進に向けた職場環境づくりに一層取り組んでいく必要
(男性職員の育児休業)
 - ・ R3 : 24.6% → R4 : 61.4% [知事部局等]
(男性の育児参加休暇)
 - ・ R3 : 95.8% → R4 : 100% [知事部局等]
- ◇ フレックスタイム制の活用や超過勤務の縮減などを通じて、勤務間の休息とワーク・ライフ・バランスが確保されるよう努める必要
- ◇ **在宅勤務制度は、利用促進を図るとともに、検証を活かしながら効率的・円滑なテレワーク環境の充実を**

ウ 職員の健康管理

- ◇ 職責に伴う精神的負担、在宅勤務に伴うコミュニケーション不足による影響も。職員の健康状態の状況把握に万全を。

エ ハラスメントの防止

- ◇ 依然としてハラスメントによる相談事案や懲戒処分事案が発生。**所属長等は、典型例にとらわれず、職場で十分に注視**、職員が相談しやすい環境整備を。

人事行政における諸課題③

IV 若手だけでなく高齢期のモチベーションアップを

- ◇ 若手職員を中心に給与水準の向上が図られる一方で、高齢層職員の高いモチベーションを維持していくため勤務意欲と勤務実績にこたえる勤務形態や処遇が必要。
60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について他の制度と一体で検討（人事院も）
- ◇ 特に教育職の再任用職員の給与については、定年前と同一の役割を担っていることが反映されておらず、常勤職員との権衡や職務実態、人材確保の観点を踏まえたモデル給料表の作成について全国人事委員会連合会にも強く働きかけ
（60歳前常勤職員との同一級での給与水準比較）
 - ・ 60歳超職員 約70% ⇔ 再任用教諭 約65%

V 臨時・非常勤職員も

- ◇ 会計年度任用職員の勤勉手当について、常勤職員の取扱いとの権衡を踏まえた措置を（自治法改正R6）
（現行ベース）
会計年度任用職員：期末手当 2.40月分
↓
常勤職員：期末・勤勉手当 4.40月分
- ◇ 会計年度任用職員の給与について、常勤職員の給与が改定された場合は、改定の実施時期も含め、常勤職員に準じた取扱いが基本（総務省通知も）

VI 公務員倫理の徹底

- ◇ パワハラ・セクハラをはじめ、多岐にわたる不祥事が依然として発生しているため、懲戒処分の指針をより明確化し、平素から職員の執務状況や職場環境等に心を配るなど、改めて再発防止と公務員倫理の徹底が必要

おわりに

- ◇ 管理職手当の減額措置が長期にわたり常態化している。減額率については段階的な縮小を図ることとされ、一定の方向性は示されたものの、あくまで期間を限定した緊急的・臨時的なものであることが求められる。職員モチベーションの維持・向上や人材確保の観点からも、速やかに解消されるようあらためて要請