

令和5年 給与勧告等の概要

令和5年10月6日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：森宏之）は、本日（10月6日）、県議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント

2年連続で月例給、ボーナスともに引上げ

① 月例給

- ・民間給与との較差 3,722円(1.03%)
- ・公民較差解消のため、初任給を始め若年層に重点を置いて月例給を引上げ

② 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給割合（4.48月分）との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引上げ
- ・年間支給月数 4.35月分→4.50月分
- ・引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当 0.1月分及び勤勉手当 0.05月分に配分

1 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348事業所から抽出した99事業所について、本年4月分の給与等の調査（職種別民間給与実態調査）を実施

2 給与改定の内容

(1) 月例給

公民較差 [3,722円(1.03%)] 解消のため初任給を始め若年層に重点を置いて月例給を引上げ

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$
366,366円	362,644円	3,722円	1.03%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。

2 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢41.2歳、平均経験年数18.4年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含んだ額である。

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の直近1年間の支給割合 [4.48月] は、職員の年間の支給月数 [4.35月] を上回る
- ・民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引上げ 4.35月分→4.50月分
- ・引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当0.1月分及び勤勉手当0.05月分に配分

【一般職員の支給月数】

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.175月（支給済み）	1.275月（現行1.175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（現行1.175月）	1.225月（現行1.175月）
勤勉手当	1.025月（現行1.00月）	1.025月（現行1.00月）

(3) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の改定状況を勘案し、医師及び歯科医師の手当について所要の改定

(4) 在宅勤務等手当

人事院が勧告を行った在宅勤務等手当の新設について、本県においては、在宅勤務等の実態に応じ、他の都道府県等の状況も見ながら、検討することが必要。

(5) 会計年度任用職員の給与改定

会計年度任用職員の給与改定については、原則として任期の定めのない常勤職員の取扱いを踏まえ、地方自治法改正等も留意し判断することが必要。

(6) 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
- ・期末手当・勤勉手当（ボーナス）：令和5年12月1日

【参 考】

職員の年間平均給与（行政職給料表適用者）

	勧告前	勧告後	増減額
年間給与	5,956,000円	6,073,000円	117,000円

- (注) 1 行政職給料表適用者の平均年齢は41.2歳、平均経験年数は18.4年
2 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）及び期末手当・勤勉手当を含む。

3 人事管理

○ 人事管理報告の目的

県は、複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速に対応し、より質の高い行政サービスを提供していかなければならない。

行政サービスの担い手である職員には、**公務への意欲、使命感、高い能力を併せ持ち、それらを公務遂行に生かす**ことが求められる。**職員が意欲をもって働くことができるよう、環境整備**も必要である。

県庁の働き方・職場環境の改革については、「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」等の取組に期待しているところであるが、本委員会としても「**人材の確保及び育成**」・「**働き方改革**」の点から報告を行う。

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

人材を確保するため「**奈良県庁で働くことの魅力**」発信の取組を進めることが重要。そのためには、「リクルート」「採用活動」「人材育成」を一体のものとして取り組む体制が必要。

(7) 採用試験に関する状況

- ・ 採用試験は、応募者『選別』から『**マッチング（相互評価）**』に変化していることの認識が必要。
- ・ **中長期的な採用戦略**（求める人物像、人材育成方法、採用必要数、選考方法など）が必要。
- ・ 奈良県庁が就職先として選ばれるよう、**奈良県庁への志望度を上げる**対策が重要。

(イ) 人材確保のための取組

- ・ 公務への関心の濃淡など**求職者の属性に応じたアプローチ**が必要。
- ・ 全職員が人材確保の厳しい現状について**危機意識を共有**し、**全庁あげて取り組む**ことが必要。

イ 人材の育成

- ・ 職員の成長・活躍を促し、生産性を向上するための**人材育成「マネジメント」**が重要。
- ・ 管理職は、職員の目標を把握し、やりがいをもって働けるよう**丁寧にサポート**することが必要。
- ・ 専門知識や技術を共有・承継し、**特定分野の実務に精通した職員を育成**することが重要。
- ・ 職員がやりがいを感じることができるよう**人材育成施策をアップデート**していくことが必要。

ウ 人事評価

- ・ 評価者や被評価者の意見を聴くなどにより、**現行制度の効果、成果等を検証**することが必要。

エ 公務員倫理

- ・ 行動規範の遵守のため、研修、啓発等の他、**日常からの職員間の意思疎通の活性化**が重要。

オ 多様な人材の活躍促進

- ・ 男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のため、仕事と家庭生活の**両立支援の推進・長時間勤務縮減・意識啓発**の他、育休等取得時の代替職員の確実な配置など環境整備が必要。
- ・ 障害のある人の積極的な採用に努めるとともに、採用促進のため、**働きやすい環境づくりや仕事のやり方の改革、職場適応支援、ジョブコーチの導入支援**も必要。
- ・ 豊富な経験・知識を持つ**60歳以上の職員の能力と経験を生かす**よう配置を行うことが必要。
- ・ 会計年度任用職員の**勤務条件**に関し、国の動向を注視しながら、配慮していくことが必要。

(2) 働き方改革

ア 総実労働時間の短縮

本委員会は、労働基準監督機関として、**奈良県行政運営の基本計画、特定事業主行動計画及び学校における働き方改革推進プラン**に基づく総実労働時間の短縮に向けた各任命権者の取組の進捗状況を確認し、必要に応じ意見していく。

(7) 超過勤務の縮減

- ・ 長時間労働がやむを得ない風土になっていないかの点検と、**業務量に応じた人員の確保**、業務量や緊急性の高さに応じた**柔軟で機動的な職員配置**が必要。
- ・ 職員の勤務時間、休暇等に関する規則の上限時間を超えて超過勤務を命じる場合においては、**特例業務の判断基準を明確**にした上で、適切に運用することが必要。
- ・ 管理職は職員の**業務量や進捗状況を把握**し、超過勤務が必要最小限となるよう意識すること、各部局の責任者は**事業効果の低い業務や慣行等の廃止・合理化を推進**すること、任命権者は、管理職や各部局の責任者の取組の**実行性を高めるための支援**をすることが必要。

(4) 教職員の長時間労働の解消

- ・ **子どもと向き合う時間確保**のため、部活動指導員や教員業務支援員などの積極的な活用等により**教員の負担軽減**を図ることが必要。
- ・ 働き方改革を推進し、実効性を確保するため、**県教育委員会と市町村教育委員会が連携**して取組を推進することが重要。

イ 心身両面の健康管理

- ・ きめ細やかな**職場復帰支援**と高ストレスとなる場合の**要因分析を基にした職場環境改善**が必要。
- ・ 長時間の超過勤務による面接指導を受けた者へは、**医師の意見を踏まえた職員の健康障害防止**に取り組むことが必要。
- ・ **労働安全衛生法等**を遵守、**安全衛生管理体制を確立・充実**することが必要。

ウ ハラスメントの防止の徹底

- ・ ハラスメントの防止に関する**意識啓発**や**相談窓口の周知**などを強化することが必要。

エ 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

- ・ 勤務時間制度等の国の制度見直し内容も参考にし、**柔軟な働き方について検討**することが必要。
- ・ **行政手続のオンライン化やデジタルサービスの充実**は、県民サービスの向上や公務運営にとって重要。
- ・ **業務負担軽減ツール**を活用し、業務の更なる効率化や業務量の削減を図ることが必要。

4 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしており、**議会及び知事に対し適正な勤務条件の確保を要請**。