

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の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 民間給与との較差 3,745 円 (1.08%) を解消するため、人材確保の観点を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置き、給料月額を引上げ
- ② 期末手当及び勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引上げ (4.40 月分⇒4.50 月分)
引上げ分は、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 公民の給与較差に基づく給与改定

(1) 職種別民間給与実態調査

- ・ 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 389 事業所から、無作為に 148 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査
- ・ 調査完了 131 事業所 (調査完了率 88.5%)

(2) 公民給与の比較

<月例給>

- ・ 本年 4 月分の職員給与 (行政職給料表の適用者) と民間給与 (事務・技術関係職種の従業員) について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレース方式により較差を算出

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
348,946 円	345,201 円	3,745 円 (1.08%)

(注) 行政職給料表の適用者のうち、新規採用者及び教育職員から転任した指導主事等は比較対象から除外。
比較対象職員数は 3,198 人 (平均年齢 41.6 歳) である。

<期末手当・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割合と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を比較したところ、職員の支給月数 (現行 4.40 月) は、民間の支給割合 (4.50 月) を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

職員給与と民間給与との較差 3,745 円 (1.08%) を解消するため、月例給を引上げ

[改定の内訳：給料月額 3,743 円、はね返り分(※) 2 円 (注) 給料の改定により諸手当の額が増減する分]

(ア) 行政職給料表

- ・ 職員の初任給が民間の初任給を下回っていることや人材確保の観点を踏まえ、大卒程度試験に係る初任給について 11,000 円 (5.9%)、高卒程度試験に係る初任給について 12,000 円 (7.8%)、それぞれ引上げ
- ・ 初任給以外の号給については、若年層に重点を置き、初任給から改定率をなだらかに逡減させる形で公民較差の範囲内で引上げ

[平均改定率：1 級 5.5%、2 級 3.5%、3 級 1.6%、4 級 0.4%、5 級～7 級 0.3%、8 級以上 0.2%]

(イ) その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定 (医療職給料表(一)は、国に準じて改定)

<期末手当・勤勉手当>

- ・ 民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.40 月分を 4.50 月分へ引上げ
- ・ 引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、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 期末手当	1.225 月	1.225 月
以 降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月

<初任給調整手当>

- ・ 医療職給料表(一)の引上げ改定に伴い、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を改定

[実施時期]

- ・ 給料表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：令和 5 年 12 月 1 日

2 その他給与に関する報告事項

<今後の給与制度について>

- ・ 令和 6 年 4 月 1 日から会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となったことから、改正法の趣旨を踏まえ、勤勉手当の支給について検討を進めていくことが必要
- ・ 令和 6 年に向けて措置が検討されている給与制度のアップデートについて、人事院の検討状況を注視しつつ、他都道府県の動向を踏まえ、本県の実情に照らして検討を行っていく

II 公務運営について

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

- ・ 多くの職員の定年や若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境はますます厳しくなるため、多彩で優秀な人材をより多く確保できるよう、任命権者と連携し、募集・広報活動に積極的に取り組む
- ・ 人材育成の方針等に基づき、キャリア開発や各職位に求められる姿勢や能力を適切な時期に習得させるための研修を推進するとともに、職場研修（OJT）の充実・強化、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で人材の育成に努めることが求められる

(2) 女性職員の登用

- ・ 本県の管理職に占める女性職員の割合（速報値）は知事部局 16.5%（数値目標：令和7年度までに16%以上）、教育委員会 25.4%（数値目標：令和7年度までに25%以上）と前倒して目標を達成
- ・ 今後も、キャリア形成の支援や働きやすい職場環境の充実・強化に努めながら、女性職員の登用を進めていくことが必要

(3) 定年の引上げ

- ・ 本年4月から定年が段階的に65歳まで引き上げられ、役職定年制が導入される中、任命権者においては、高齢期職員が、豊富な知識や経験を十分に発揮できるよう、その役割を明確化し、期待される役割を本人が理解して、モチベーションを維持しながら勤務できる環境を整備していくことが必要

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び信頼性を確保し、職員の納得感を高めていくことが極めて重要。任命権者においては、今後も、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが求められる

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

ア 時間外勤務等の縮減（教育職員を除く。）

- ・ 昨年度の職員一人当たりの年間の時間外勤務等の時間数は、知事部局及び教育委員会では減少したが警察本部では増加し、全体では156.2時間と、一昨年度（155.6時間）から微増
- ・ 昨年度、通常業務等（大規模災害等業務及び臨時的な業務を除く）で、時間外勤務等時間の上限を超えた職員数は、教育委員会では2人（一昨年度5人）と減少しているが、知事部局では19人（一昨年度19人）と変わらず、警察本部では19人（一昨年度8人）と増加
- ・ 組織全体として、業務の削減・合理化に積極的に取り組み、業務量に応じた弾力的な人員配置に努めるなど、実効性のある時間外勤務等の縮減の取組を推進することが必要

イ 学校現場における教育職員の長時間勤務の縮減

- ・ 昨年度の教育職員一人当たりの年間の時間外在校等時間数は、全体で 395.3 時間（小学校 383.6 時間、中学校 493.4 時間、県立学校 337.1 時間）となっており、令和 2 年度の調査開始以降、県立学校を除き年間 360 時間の上限を超過した状態で推移
- ・ 県教育委員会においては、質の高い教育の実践と、教育職員の健康及び福祉を確保していくため、市町教育委員会とも連携し、勤務実態の把握に努めることが必要
- ・ また、現在実施している取組を検証し、業務分担の見直しや実情に応じた人員配置といった必要な環境を整備するとともに、中央教育審議会の提言を受けた国の対応等も注視しながら、本県の学校現場における実効性のある多忙化解消に、より積極的かつ主体的に取り組んでいくことが極めて重要

ウ 年次休暇の取得促進

- ・ 昨年の職員一人当たりの年次休暇取得日数は、全体平均 12.3 日と過去 5 年で最も多くなったが、全体としての目標値である 14 日以上の年次休暇取得は未達成
- ・ 任命権者においては、職員が年次休暇の取得をためらう要因がないかなども意識しながら、より一層年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、引き続き計画的かつ継続的な取得促進に努めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 30 日以上 of 長期の病気休暇取得者や病気休職者のうち、心の健康の問題を理由とした者は全体で 165 人（全職員の 1.3%）と一昨年度に比べ 5 人増加しており、4 年連続の増加
- ・ 任命権者においては、引き続き、すべての職員がストレスチェックを受検するよう勧奨を行い、早期にセルフケアを行えるように促すとともに、管理職員によるラインケアやストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境の改善により一層取り組んでいくことが必要
- ・ 産業医制度の活用、適正な面接指導の実施等により、健康リスクが高い職員を見逃さないようにすることが必要
- ・ 今年 8 月に本県で発生した豚熱対応では、多くの職員に多大なストレスがかかったと考えられるため、長期的な視点で、防疫作業に従事した職員の心身の状態に十分配慮していくことが必要

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 昨年度の男性職員の育児休業の取得率は、15.5%（一昨年度 8.7%）と増加しており、一定の成果が表れている
- ・ 知事部局においては、独自の取組として、対象の男性職員が 14 日以上 of 育児に関する休暇・休業を取得することを目標とする「ハッピー・ツー・ウィークス」を推進して、機運の醸成を図っている
- ・ 対象職員への周知はもちろんのこと、出産補助休暇・配偶者出産時育児休業の完全取得及び男性職員の 30%以上が 1 か月以上の育児のための休業を取得するとした特定事業主行動計画の目標を達成するよう、業務分担の見直しや人員配置の変更等の措置を積極的に講じるなど、両立支援制度を利用しやすい環境づくりをより一層推進していくことが必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 多様で柔軟な働き方は、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保に資する
- ・ 本県においては、全職員（公務の運営に支障がある場合を除く。）を対象とした早出遅出勤務制度やテレワーク環境が整備されている
- ・ フレックスタイム制等、多様で柔軟な働き方の推進について、県民サービスや公務運営への影響等を勘案しつつ、引き続き検討していくことが必要

(5) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントの根絶を目標として、職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことが求められる
- ・ 相談があった際には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、ハラスメントを行った職員に対し速やかに必要な指導を行うとともに、被害を受けた職員に対する配慮のための措置を行うなど、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、取組を強化していくことが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントに対しては、必要に応じ、対応マニュアルの整備や研修を実施し、また、個々の職員で対応することなく組織全体として対応をしていくことが求められる

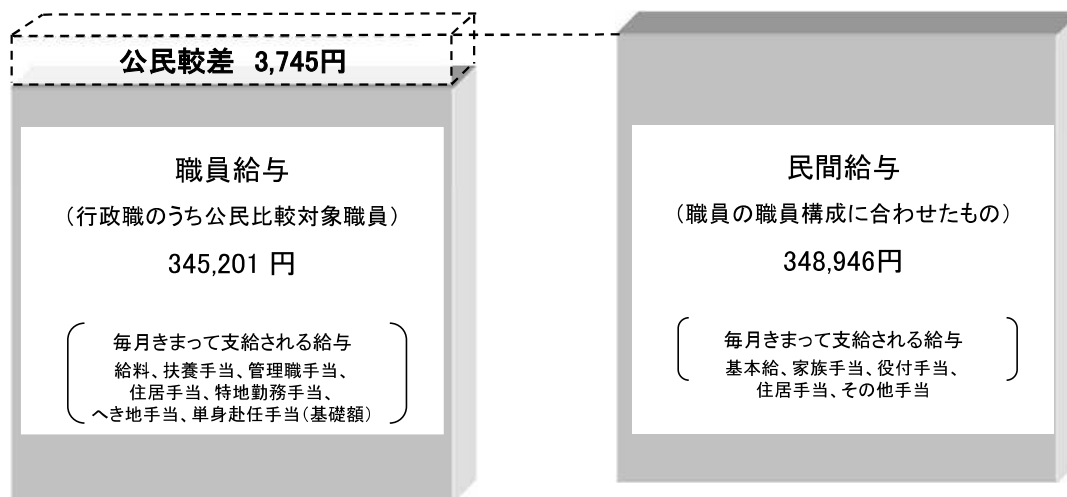
3 服務規律の確保

- ・ 職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のための研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要

【参考資料1】

公民給与の比較

〔単純な平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者同士の令和5年4月分給与を精密に比較(ラスパイレス方式)〕



1

【参考資料2】

改定後の平均給与月額等

(1) 平均給与月額

改定前 345,201円 → 改定後 348,946円

※ 公民比較対象職員(職員数3,198人、平均年齢41.6歳)で試算

(2) 平均年間給与額

改定前 568万3千円 → 改定後 577万9千円

※ 行政職給料表適用職員(職員数3,641人、平均年齢41.3歳)で試算

※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

(3) モデル給与例(行政職給料表適用職員で扶養親族がない場合)

職名	年齢	給与月額		年間給与額		
		改定前 (A)	改定後 (B)	改定前 (A)	改定後 (B)	差 (B-A)
係員	28歳	221,100円	229,000円	362万6千円	377万9千円	15万3千円
係長	48歳	371,200円	372,200円	625万1千円	630万9千円	5万8千円
課長	58歳	503,700円	504,700円	823万5千円	830万2千円	6万7千円
部長	58歳	635,900円	637,000円	1,052万3千円	1,060万8千円	8万5千円

※ 給与月額は、給料、管理職手当を基礎に算出

※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

2

【参考資料3】

過去10年間の給与勧告の状況

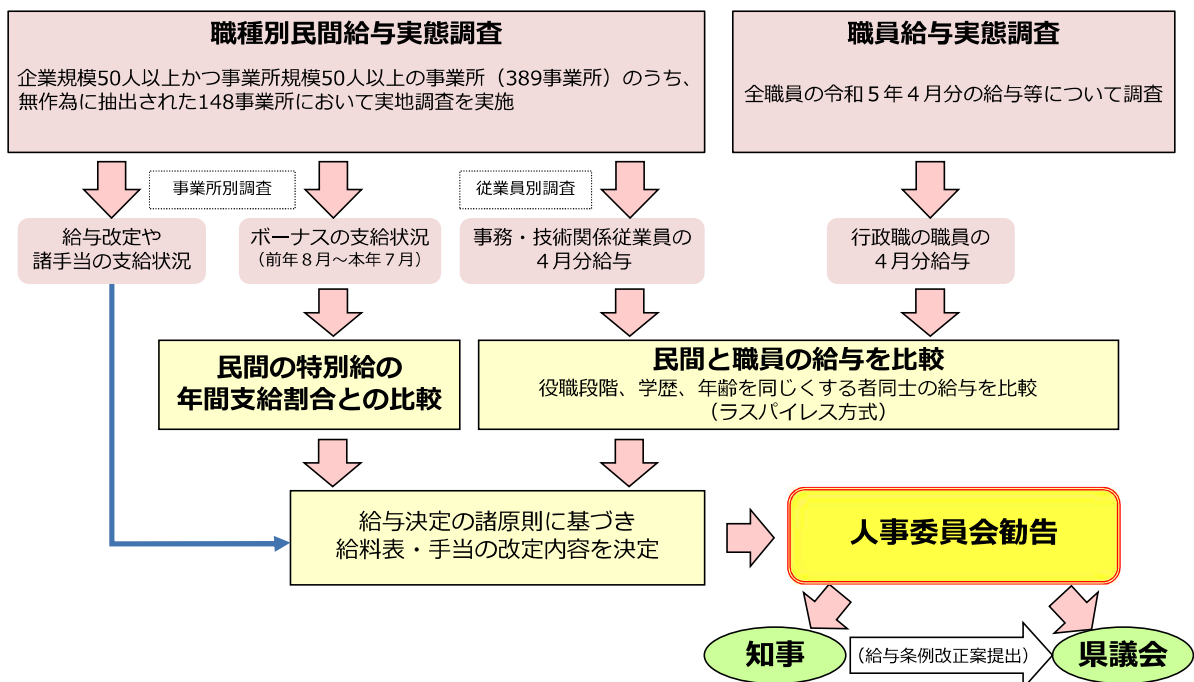
	月例給		期末・勤勉手当		行政職給料表適用職員の平均年間給与	
	公民較差	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成25年	△0.08% (△286円)	-	3.95月	-	-	-
平成26年	0.23% (831円)	0.25%	4.10月	0.15月	68千円	1.1%
平成27年	0.22% (801円)	0.20%	4.20月	0.10月	47千円	0.8%
平成28年	△0.06% (△237円)	△0.06%	4.30月	0.10月	33千円	0.55%
平成29年	0.04% (151円)	-	4.40月	0.10月	36千円	0.60%
平成30年	0.12% (416円)	0.12%	4.45月	0.05月	26千円	0.44%
令和元年	0.03% (97円)	0.03%	4.50月	0.05月	20千円	0.34%
令和2年	△0.01% (△43円)	-	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.31%
令和3年	△0.01% (△20円)	-	4.30月	△0.15月	△53千円	△0.92%
令和4年	0.24% (834円)	0.24%	4.40月	0.10月	49千円	0.87%
令和5年	1.08% (3,745円)	1.08%	4.50月	0.10月	96千円	1.69%

※ 今回の勧告後の平均年間給与(行政職:平均年齢41.3歳)5,779,000円 (勧告前との差 96,000円)

3

【参考資料4】

給与勧告の手順



公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

