

# 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和4年10月4日  
広島県人事委員会

## 【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給について、民間給与との較差813円（0.21%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給の年間支給月数を0.1月分引き上げ、勤勉手当に配分
- ③ 高度な専門的知識を有する情報職に対して初任給調整手当を支給（令和5年4月から実施）

## 1 職員の給与に関する報告及び勧告

### (1) 職員給与と民間給与との比較

#### ア 月例給

職員給与が民間給与を813円（0.21%）下回っている。

民間給与	職員給与	較差
380,249円	379,436円	813円（0.21%）

※ 行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,576人（平均年齢43.2歳）と、民間事業所の従業員のうち、職務の種類、役職段階等の条件が対応すると認められる者の本年4月の給与を比較

※ 民間・職員給与は、きまって支給する給与から、時間外手当、通勤手当及びこれらに相当する手当を除いたもの

#### イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.11月分下回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.41月分	4.30月	0.11月

※ 民間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績

### (2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

#### ア 月例給

本年の職員給与と民間給与の較差813円（0.21%）を解消するため、初任給を引き上げ、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

#### イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.1月分引き上げ（4.30月→4.40月）、国の改定状況、民間の配分状況、他の都道府県の状況等を参考に、引上げ分は勤勉手当に配分

#### ウ 実施時期

令和4年4月1日

### (3) 給与制度をめぐる諸課題

#### ア 情報職の処遇改善

高度な専門的知識を有する情報職に対する初任給調整手当について、社会全体でデジタル人材の大幅な不足が見込まれることを踏まえ、令和5年4月から、月額50,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から10年以内の期間支給

#### イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年、人事院は、人材確保の観点から踏まえた給与水準や、60歳前及び60歳超職員の給与水準等の給与制度のアップデートを図ることを報告していることから、国における検討の動向を注視しつつ、給与制度が計画的かつ円滑に導入されるよう、国と異なる昇給制度の見直しについて、本県の実態等を踏まえ、検討することが必要

#### ウ 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

本年、人事院は、博士課程修了者等の処遇を改善するために初任給基準の見直しを行うことを報告していることから、見直しの具体的な内容や他の都道府県の動向等も踏まえて、見直しの必要性について検討することが必要

#### エ テレワークに関する給与面での対応

本年、人事院は、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進め、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめることを報告していることから、国の動向を注視していくことが必要

## 2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

### (1) 人材の確保・育成等

#### ア 多様で有為な人材の確保

人材確保を取り巻く環境が厳しい中においても、意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、試験制度の見直しや適切な処遇反映等を行うことが必要

また、社会人採用者や任期付職員の採用等で外部人材を確保し、必要な民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことも重要

#### イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられる中で、職員の士気を高め、組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を人材育成の観点から活用するとともに、任用、給与等に適切に反映し、能力・実績に基づく人事管理を徹底することが必要

#### ウ 人材育成

テレワークの普及等による勤務環境の変化に対応したOJTや対面とオンラインを効果的に組み合わせた Off-JTの実施が必要

特に若年層の職員への人材育成については、各職場において、成長を実感しながら、やりがいを持って働けるよう、職員のOJT及びOff-JTをきめ細かく進めていくことが重要

## エ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

多様化・複雑化する行政ニーズに対応していくためには、新しい視点や多様な背景を持った職員が協力し、課題解決に取り組むことが求められており、女性の活躍の推進、障害者雇用の推進、会計年度任用職員の勤務環境等の整備が必要

### (2) 働き方改革と勤務環境の整備

組織の活力を維持・向上させるためには、働き方改革を推進し、勤務環境の整備を進めていくことが重要であり、「仕事の充実」と「仕事以外の暮らしの充実」の好循環を生み出すことで、自身のWell-being（肉体的にも精神的にも社会的にも、全てが満たされた状態）の実現を図ることが必要

#### ア 時間外勤務の縮減等

知事部局では、新型コロナウイルス感染症対策の業務を行う部署について、特定の職員の長時間勤務の常態化が長期化しており、是正が喫緊の課題

上限時間を超える時間外勤務の常態化を是正するためには、徹底した業務の精選・合理化等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に見合った人員配置を行うなどの取組を推進するとともに、管理監督者が上限規制の趣旨を踏まえたマネジメントを着実に行っていくことが必要

また、教員の長時間労働については、令和4年度までの「学校における働き方改革取組方針」の目標達成に向けた取組を着実に進めるとともに、次期取組方針策定に当たり、勤務実態を十分に把握し、現取組の効果検証を行った上で、より実効性のある取組を検討することが必要

さらに、年次有給休暇の取得推進について、今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に、引き続き積極的に取り組むことが必要

#### イ 仕事と暮らしの両立支援の取組の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と暮らしを両立しながら勤務できる環境を整備することが重要

男性職員の育児休業については、職務や勤務環境により取得率に差が生じている状況があり、育児休業の促進のために今年度行った制度改正を踏まえ、制度の周知や意識啓発を図ることが必要

#### ウ テレワーク等の新しい働き方の推進

テレワーク等の柔軟な働き方をより一層推進し、その利用の拡大・定着を図っていくことが必要

### (3) 職員の健康管理等

#### ア 職員の健康管理

職員のメンタルヘルス対策については、若年層職員の精神疾患発生率が近年増加していることが課題であり、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策がなお一層必要

また、ストレスチェック制度については、制度趣旨を職員に十分周知するとともに、集団分析結果の有効活用を図っていくことが必要

## イ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い実施した対策により相談件数が増加している状況や近年多様な価値観が広がっている状況を踏まえ、ハラスメントのない職場環境づくりにより一層努め、予防・解決に向けて取り組んでいくことが必要

## ウ 長距離・長時間通勤の解消

長距離・長時間通勤の実態を把握・分析し、その解消を十分意識した人事異動その他の計画的な方策により、長距離・長時間通勤の解消に向けて取り組むことが必要

### (4) 高齢層職員の雇用と定年引上げ

令和5年度から定年が引き上げられ、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制などの諸制度が導入されることを踏まえ、60歳を超える職員が培ってきた多様な知識と経験を積極的に活用できるよう、組織における役割を明確化し、定年まで働き続けられる環境整備に取り組むとともに、質の高い行政サービスの安定的な提供体制を確保するため、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要

また、引き続き意欲と能力のある再任用職員を適切に配置し、その能力や経験が最大限発揮されるよう環境整備に努めることが必要

### (5) 不祥事防止に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、依然として教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案が後を絶たず、このような状況は、極めて遺憾

事案毎に原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事防止に向けた取組を続け、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

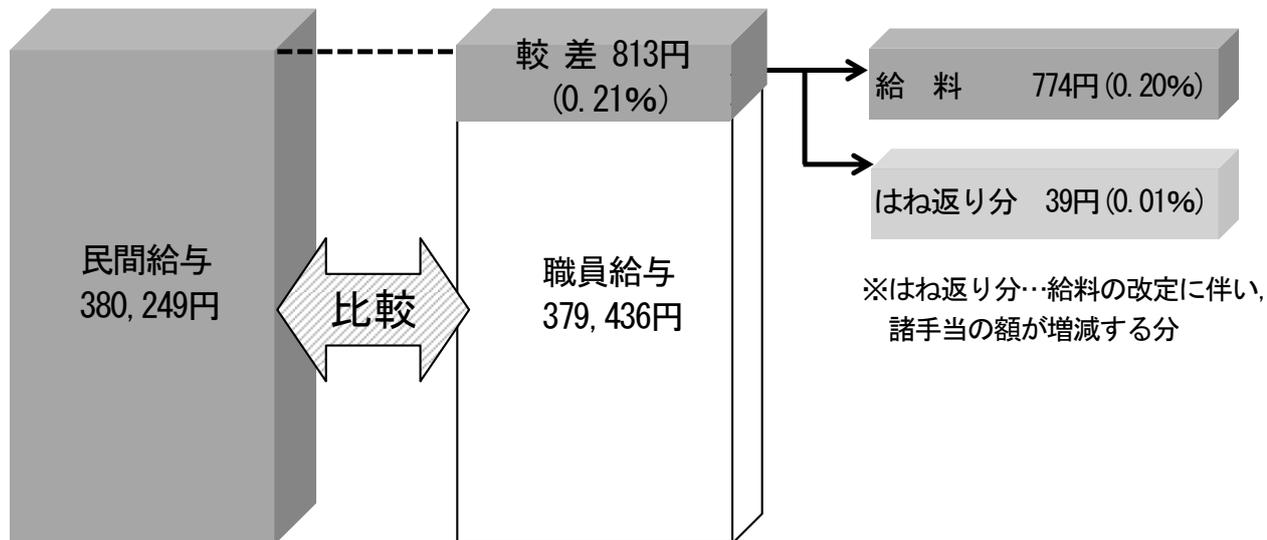
1 民間給与との較差等に基づく給与改定（令和4年4月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を813円(0.21%)下回っていることから、給料表の水準を引上げ。

《職員給与と民間給与の比較》

《改定内容》



特 別 給

職員の年間支給月数(4.30月)が民間の年間支給割合(4.41月分)を下回っていることから、年間支給月数を4.40月に引上げ

2 職員数及び職員構成

- 本年4月現在における人事統計調査によると、職員数は、23,246人で、そのうち行政職給料表適用者は5,841人、公安職給料表適用者は5,146人、教育職給料表適用者は11,715人
- 全職員の平均年齢は40.5歳

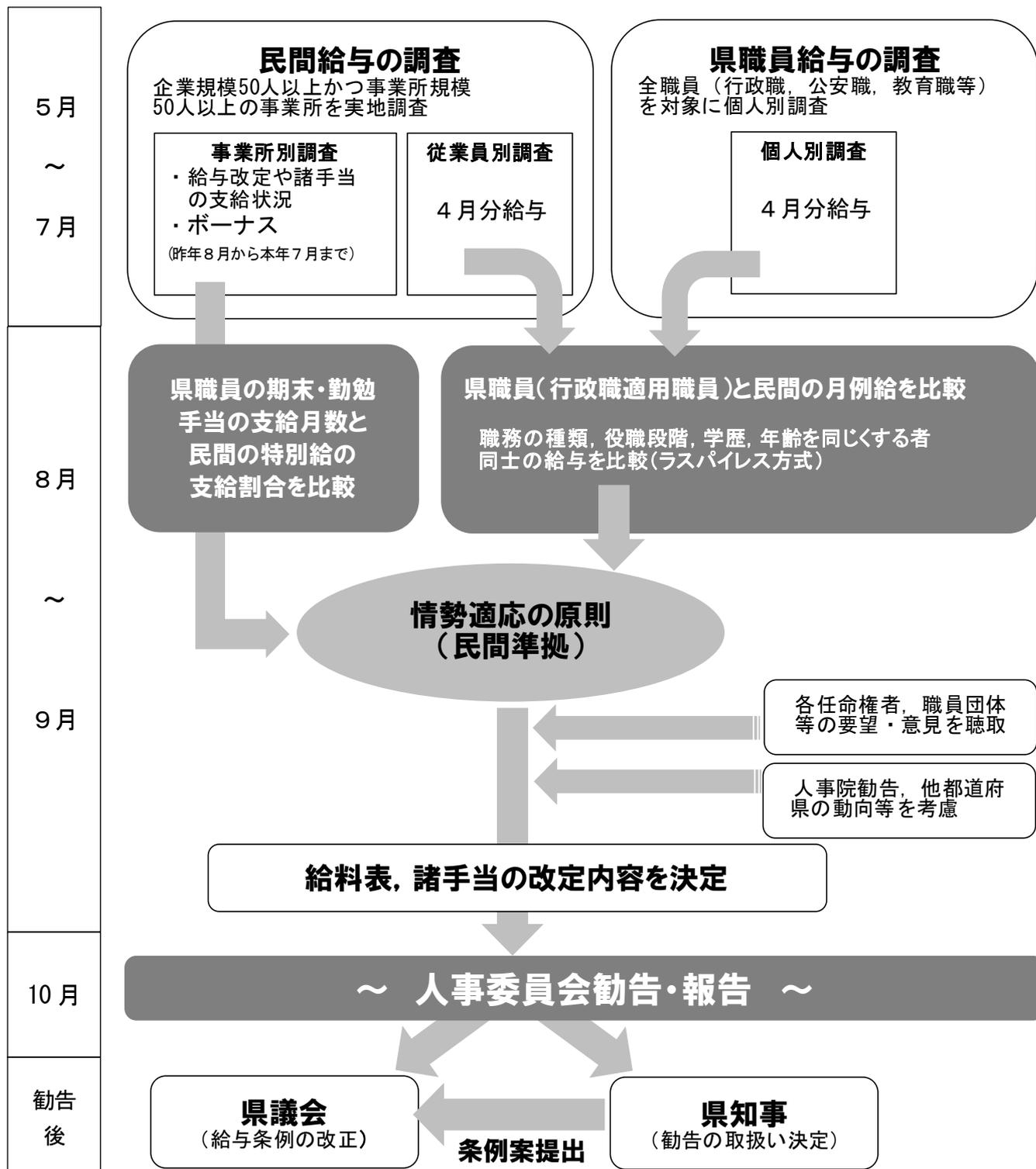
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)
全給料表	23,246	100.0
行政職給料表（一般行政職員）	5,841	25.1
公安職給料表（警察官）	5,146	22.1
教育職給料表(二)(口)（高校教員等）	3,815	50.4
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,900	
研究職給料表（研究員）	268	1.2
医療職給料表(一)（医師等）	43	1.2
医療職給料表(二)（栄養士・獣医師等）	149	
医療職給料表(三)（保健師等）	84	

※ 新規採用者を含んだ数値

### 3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

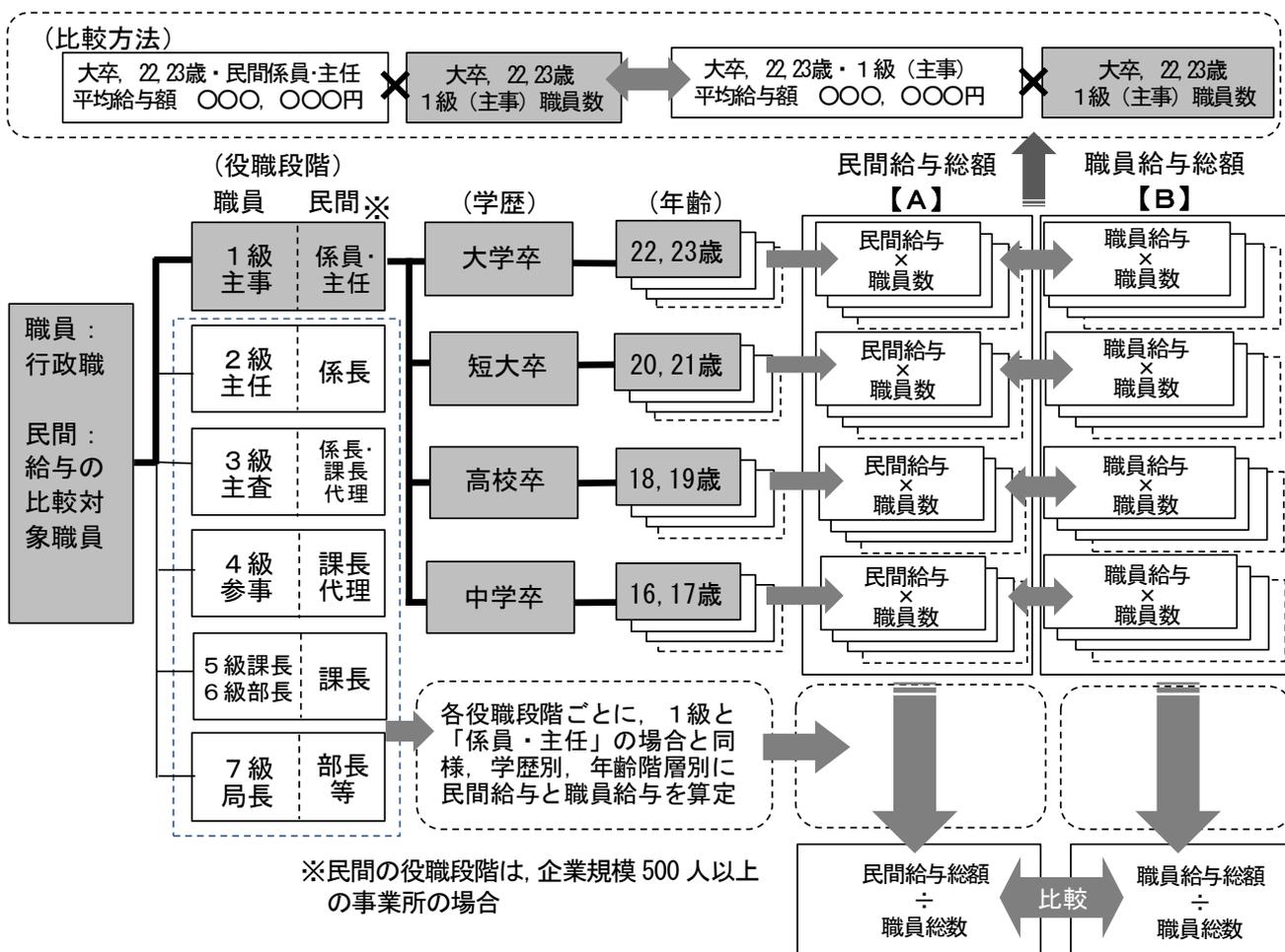
本年の日程



## 4 民間給与との比較

### 民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・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、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



### 民間給与の調査対象事業所

- 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,246事業所を企業規模や産業等により30のグループに区分し、これらのグループから343事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった53事業所を除く290事業所について調査を完了

区分	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
調査対象事業所	1,246	554	483	209
抽出事業所	343	148	139	56
調査事業所	290	128	115	47

## 5 給与勧告の実施状況等

### 最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
			年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成24年	△ 16円	△0.00%	3.95月	—	—	—
平成25年	1,830円	0.47%	3.95月	—	3.0万円	0.47%
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%
令和2年	△ 97円	△0.03%	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.31%
令和3年	△ 87円	△0.02%	4.30月	△0.15月	△6.1万円	△0.96%
令和4年	813円	0.21%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.86%

※ 平成25年の「月例給の較差」及び「平均年間給与」は、給与減額特例措置前の職員給与に基づき算出

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減

※ 令和4年の数字については、行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,576人（平均年齢43.2歳、平均経験年数21.5年）の平均

### 地方公務員の給与決定に関する原則

- 1 情勢適応の原則**（地方公務員法第14条第1項）  
地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。
- 2 職務給の原則**（地方公務員法第24条第1項）  
職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。
- 3 均衡の原則**（地方公務員法第24条第2項）  
職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 4 条例主義**（地方公務員法第24条第5項）  
職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

### 人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度