

# 令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

令和5年10月4日  
愛媛県人事委員会

## 《本年の勧告の概要》

○月例給、特別給ともに2年連続の引上げ

- ・月例給は、公民較差 3,799円 (1.08%) を解消するため引上げ
- ・特別給 (期末手当及び勤勉手当) は、支給割合を0.1月分引上げ

## 1 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給 本年4月分の較差

民間給与 (A)	354,965円	較差 (A-B) 3,799円 (1.08%)
県職員給与 (B)	351,166円	

(2) 特別給 (期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	4.48月	支給割合の差 0.08月
県職員の年間支給割合	4.40月	

## 2 県職員の給与

(1) 給与の改定

ア 月例給

(7) 給料表

人事院勧告の内容 (初任給 (高卒 12,000 円、大卒 11,000 円) を始め若年層に重点を置いて引上げ改定) を基礎として、公民較差の是正に必要な率を乗じて得た額に改定 (平均改定率 1.18%)

(イ) 初任給調整手当

a 医療職給料表(-)の適用を受ける医師・歯科医師の支給限度額

月額 414,800 円 → 415,600 円

b a 以外の医師・歯科医師の支給限度額 月額 50,800 円 → 51,100 円

c 獣医師の支給限度額 月額 50,000 円 → 50,300 円

(ロ) 通勤手当

JR 運賃等改定に伴う負担軽減を図るため、交通機関等利用者及び交通機関等と交通用具の併用者に係る通勤手当の1箇月当たりの支給限度額を改定

1 箇月当たりの支給限度額 78,000 円 → 93,000 円

(ハ) 実施時期

a 給料表及び初任給調整手当 令和5年4月1日

b 通勤手当 令和5年6月1日

イ 特別給

期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分引上げ (令和5年12月期)  
(令和6年度以降は年間でそれぞれ0.05月分引上げ)

(2) 改定後の平均給与月額 (行政職)

改定額	改定率	内 訳	
3,798円	1.08%	給 料	3,791円 (1.08%)
		そ の 他	7円 (0.00%)

(参考) 行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	351,166 円	354,964 円	3,798 円 (1.08%)
平均年間給与額	5,765,694 円	5,864,810 円	99,116 円 (1.72%)

行政職平均年齢 41.4 歳

(3) その他

ア 在宅勤務等手当

地方自治法の改正状況を踏まえながら導入について検討するとともに、新設する手当の内容や通勤手当における措置については、国や他の都道府県における取扱い等を踏まえ適切に対応することが必要

イ 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給について、国における取扱いや他の都道府県の動向、本県の実情等を踏まえ、適切に対応することが必要

### 3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

本年の人事院報告において、令和6年に向けて、人材の確保への対応や組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化への対応に関する事項を骨格とする措置を講じられるよう検討作業を進めることとされており、今後の動向を注視することが必要

## 4 公務運営に関する課題

(1) 人材の確保・育成

複雑化・高度化する行政課題を的確に捉え、将来の目指すべき姿に向けて果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様な有為の人材を確保することは極めて重要であり、引き続き、より効果的な情報発信に努めるとともに、試験制度について時代に即したものとなるよう幅広く検討し、受験者確保により積極的に取り組むほか、人材育成に資する人事管理も一層進めていくことが必要

女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積み活躍できる職場環境や、障がいのある職員がその能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備に取り組むことが重要

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

妊娠、出産、育児、介護等に係る休暇・休業等の両立支援制度について、積極的な周知・啓発を図るとともに、両立支援の重要性について職員全体の理解を深め、制度を利用しやすい職場環境の整備を着実に進めることが必要

テレワーク、フレックスタイム制等、柔軟で多様な働き方に対応した勤務制度の活用等により、全ての職員が個人の希望や抱える事情に応じた働き方が選択でき、その能力を十分に発揮できる職場づくりに一層注力して取り組むことが必要

(3) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等

超過勤務を縮減するため、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析・検証等を適時・適切に実施し、その結果を踏まえた実効性ある取組をより一層進めるとともに、教員についても業務多忙解消に向けた取組を一層進めることが必要

職員の勤務状況を適切に把握・確認するとともに、業務の見直し・削減・合理化の推進、業務量に応じた適正な人員配置及び柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備に努めるほか、職員が勤務間の生活時間を十分に確保できるよう、超過勤務の縮減に加え、既

存制度の活用等により勤務間のインターバルを確保できる勤務環境の整備にも取り組むことが必要

また、引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、なお一層取得促進に取り組むことが必要

#### (4) 職員の健康管理

長期の病気休暇取得者等のうち精神疾患による者の割合が半数を超える状況が続いていることから、ストレスチェック制度を効果的に活用し、職場のストレス要因の軽減・除去に取り組むとともに、職員の労働時間の状況を把握し、過重労働等による健康障害の発生の未然防止により一層努めることが必要

また、職場におけるハラスメントについては、防止に係る要綱等や相談体制の整備などにより、防止や解決に向けた取組が行われているところであり、引き続き未然防止に努め、悩みを相談しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

#### (5) 定年の引上げ

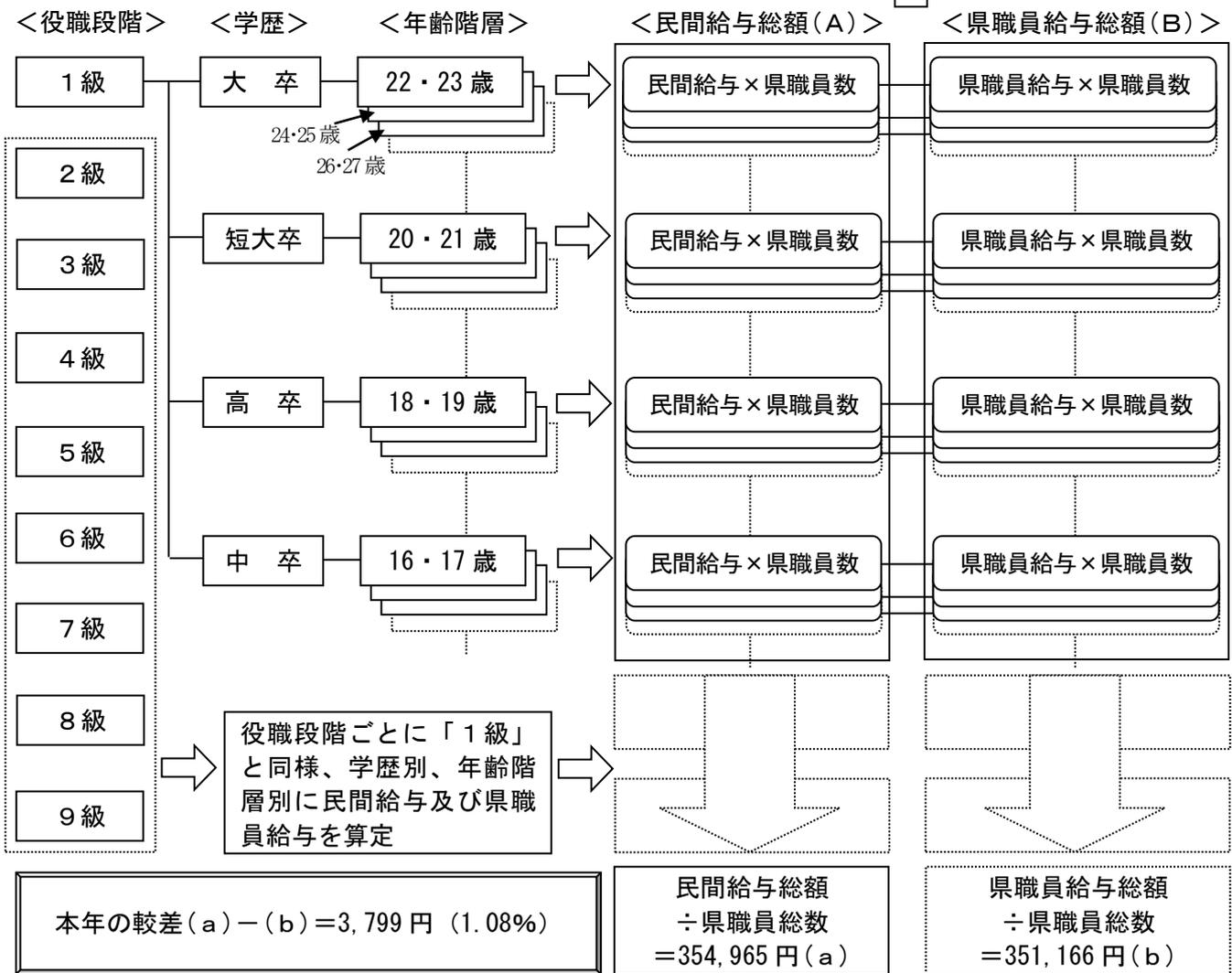
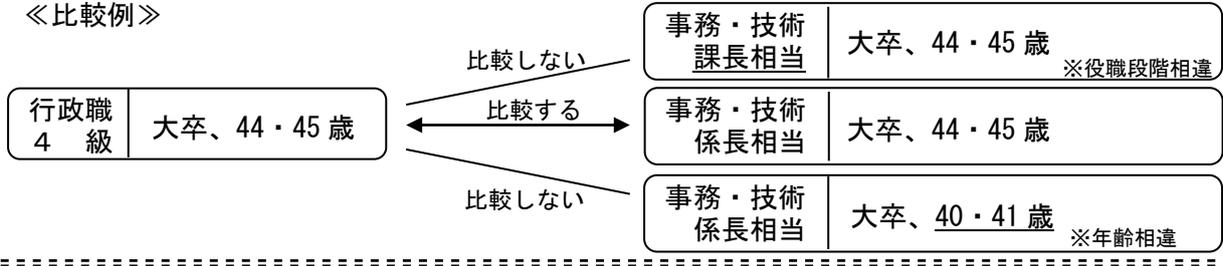
定年の段階的引上げの実施、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等の導入により、60歳以後の勤務形態等が多様になることから、適切な情報提供を行うとともに、これまでに培ってきた能力及び経験が活かせる環境整備に努め、新たな制度が法の趣旨に沿って円滑に運用されるよう取り組むことが必要

県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A))を県職員総数で除して得た平均給与額（a＝民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。

○職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

《比較例》



県職員と民間企業との初任給比較（令和5年4月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大学卒	高校卒	大学卒	高校卒
201,302円	165,032円	192,677円	159,710円