

報

告

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、生計費など職員の給与決定の諸条件等に係る調査及び検討を行うとともに、併せて、人事管理及び公務運営の改善について検討を行った。

その概要は、次のとおりである。

I 職員の給与

人事委員会の勧告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）に規定する一般職の職員であって、同条例に基づき、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8表からなる給料表の適用を受けている者、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第9号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第10号）に規定する給料表の適用を受けている者である。

本委員会は、職員の給与に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員について、本年4月1日現在で「令和5年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は20,968人（一般行政職員5,829人、警察官3,802人、教諭等10,698人、研究員等281人、医師・薬剤師等358人）で、平均給与月額（給料月額、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）の合計をいう。以下同じ。）は385,877円（うち平均給料月額342,337円）となっている。

これら全職員の平均年齢は41.3歳、平均経験年数は19.6年となっており、また、男女別構成は男性61.6%、女性38.4%、学歴別構成は大学卒78.3%、短大卒3.7%、高校卒18.0%、中学卒0.0%であり、平均修学年数は15.2年となっている。

これを適用給料表別にみると、別表第1に示すとおりである。これらのうち、民間給

与との比較を行っている行政職の平均給与月額は358,634円（うち平均給料月額321,631円）となっている。

なお、総務省が実施した「令和4年地方公務員給与実態調査」によると、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員の俸給とこれに相当する本県職員の給料を、ラスパイレース方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は、令和4年4月1日時点において100.0となっている。

II 民間給与の状況

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と県内民間企業従業員給与との精密な比較を行うため、人事院及び他の人事委員会と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の1,008事業所（「宗教」、「外国公務」、「国家公務」、「地方公務」及び「分類不能の産業」を除いた全産業）のうちから、252事業所を層化無作為抽出法によって抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く213事業所について、「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の22職種9,246人及び教員、研究員等の54職種891人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に支払われた給与等を詳細に調査した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給について調査したほか、各企業における給与改定の状況、家族手当の支給状況や再雇用者の給与水準の状況等についても調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、85.9%と非常に高いものとなり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

2 初任給の状況

別表第2に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒では39.2%（昨年27.3%）、高校卒では17.5%（同17.7%）となっている。

また、採用を行った事業所における初任給の改定状況は、増額した事業所の割合が大学卒では63.8%（昨年41.4%）で昨年に比べて22.4ポイント増加し、高校卒では63.8%（同50.4%）で13.4ポイント増加している。一方、据え置いた事業所の割合につい

ては、大学卒では36.2%（同58.6%）で22.4ポイント減少、高校卒では36.2%（同49.6%）で13.4ポイント減少し、減額した事業所は大学卒、高校卒ともになかった（昨年ともになし）。

3 給与改定の状況

別表第3に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は58.9%（昨年37.6%）で、昨年に比べ21.3ポイント増加している。ベースダウンを実施した事業所はなかった（昨年もなし）。

また、別表第4に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は、99.5%（昨年85.7%）で、昨年に比べて13.8ポイント増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は29.6%（同27.2%）、減額となっている事業所の割合は1.3%（同4.3%）となっている。

Ⅲ 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

前記の「令和5年職員給与実態調査」及び「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては常勤の行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職に類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあっては平均給与月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

本年4月分の給与について、公民較差を算出したところ、別表第5に示すとおり、民間給与は364,924円、職員給与が361,168円で、職員給与が民間給与を平均3,756円（1.04%）下回っていた。

2 特別給

職員の期末手当・勤勉手当に関して、民間の特別給（ボーナス）の昨年8月から本年7月までの1年間の支給状況を調査した。

本年の調査の結果、別表第6に示すとおり、当該期間において民間事業所で支払わ

れた特別給は、平均所定内給与月額4.49月分（昨年4.40月分）に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給を0.09月分下回っていた。

IV 物価及び生計費等

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月と比較し、仙台市は3.8%、全国では3.5%上昇している。

また、本委員会が、「家計調査」（総務省）を基礎として、仙台市における本年4月の標準生計費を算定したところ、2人世帯で121,353円、3人世帯で166,112円、4人世帯で210,870円となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）による本県の本年4月の有効求人倍率は、1.41倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.06ポイント上昇している。

V 人事院の給与に関する報告等の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対して公務員人事管理について報告し、一般職の国家公務員の勤務時間について勧告するとともに、給与について報告・勧告を行った。


その概要は、次のとおりである。

基本的な考え方


社会経済情勢や国際情勢が激変する中、
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01 

公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02 

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03 

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応

民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現

令和6年
給与アップデート

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

課題への対応

職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年
給与アップデート

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

職員の選択を後押しする給与制度上の措置

令和6年
給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子



I 現状

- ・ 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- ・ 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- ・ 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- ・ フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- ・ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

IV 施行日

令和7年4月1日

令和5年 給与勧告の骨子



本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
◇一般職試験(高卒者) 7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度) 5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度) 5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逐減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(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)
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

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額 407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円(+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給(行政職俸給表(一)) 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表(別添参照)

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規卒業者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

VI むすび

1 給 与

(1) 改定方針

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、県内の民間事業所においては、初任給の引上げやベースアップ、定期昇給を実施した事業所の割合は昨年に比べて大きく増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きがみられる。

こうした中、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、月例給について本年4月における職員給与水準と民間給与水準の精密な比較を行ったところ、職員給与が民間給与を下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合(月数)を下回っていることが明らかになった。

本委員会では、こうした状況を受け、地方公務員法(昭和25年法律第261号)に規定する給与決定の原則に基づき、職員給与と民間給与の実態、生計費等の状況、本

年の人事院勧告の内容等を勘案し検討した結果、月例給については、職員給与と民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。

医師の初任給調整手当については、人事院勧告に準じ、引上げを行うこととし、獣医師についても、医師に係る改定及び人材確保の観点を考慮し、同様に引上げを行うこととした。

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分に係る手当額については、昨今のガソリン価格の上昇等を総合的に勘案し、手当額の引上げが適当と判断した。

(2) 改定すべき事項

上記の改定方針を実現するため、次のとおり所要の改正を行うこととした。

イ 給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、引上げ改定を行うこととし、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、大学卒程度の初任給について11,300円、高校卒程度の初任給について12,400円、それぞれ引上げを行う。これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置きつつ、全ての号俸について引上げを行う。

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額についても、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の給料月額の改定に準じて改定を行う。

また、行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、所要の改定を行うものとする。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

ロ 特別給

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0.10月分引き上げ、年間の支給月数を4.50月とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げることとし、令和6年度以降

においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

ハ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医師の最高支給限度額を本年4月に遡って引き上げるとともに、獣医師についても、医師に係る改定等を考慮し、同様の引上げを行う。

ニ 交通用具使用者（普通自動車等を使用する職員）に係る通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分については、現行の使用距離区分に対応する手当額を引き上げ、支給月額を54,000円とし、令和6年4月1日から実施する。

(3) 給与制度における今後の課題

イ 在宅勤務等手当

本年の人事院報告において、在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員について、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、令和6年4月から在宅勤務等手当を新設する旨言及されたところである。

本委員会としては、本県における在宅勤務の実態を踏まえ、他の都道府県の動向をも考慮しながら、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

ロ 給与制度のアップデート

本年の人事院報告では、現下の公務員人事管理における重要な課題への給与上での対応として、「人材の確保への対応」、「組織パフォーマンスの向上」及び「働き方やライフスタイルの多様化への対応」という柱により、令和6年に向けて措置を検討する主な取組事項の骨格案が示されている。

本委員会としては、引き続き、国の動向を十分注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況をも踏まえながら、今後適切に対応していく必要がある。

2 人事管理

(1) 「新・宮城の将来ビジョン」の実現に向けた人事運営

東日本大震災の発生からこれまで、復旧・復興に向けた様々な取組が進められ、ハード面についてはおおむね完了した一方、被災者の心のケアや地域コミュニティの再生などのソフト面については、震災の教訓の伝承も含め、復興の完遂に向けて、引き続き一つひとつの課題に応じた丁寧かつ継続的な対応が必要とされている。

加えて、多発化・大規模化する自然災害、経済情勢の急激な変化など不測の事態への迅速な対応等、職員には多様化・複雑化する行政課題に対し、的確に対応していくことも求められている。

こうした状況の中、本県では県政運営の指針である「新・宮城の将来ビジョン」に掲げる「富県躍進」を目指し、本県の持続可能な未来の実現に向けて様々な政策に取り組んでいるところであり、人口の本格的な減少局面においては、限りある人材で質の高い行政サービスを提供し続けていく必要がある。そのためには、高い意欲と前向きな行動力を持った多様で有為な人材を確保するとともに、職員一人一人の成長・活躍を支援し、その能力を結集することによって、組織全体の総合力を高めることが重要である。また、加速化するデジタル・トランスフォーメーション（DX）の動きに対応していくため、昨年度策定された「宮城県職員DX人材育成プラン」に基づき、職員全体のデジタルリテラシーの底上げ、知識やスキルの習得に引き続き取り組んでいく必要がある。加えて、本県では、40歳前後の職員が他の年齢層と比べて少ない状況にあり、現在の管理監督職員の退職後には、幅広い年齢層の職員が県組織のマネジメントを担わなければならない状況が想定されるため、早い段階からマネジメント力の向上に取り組む必要がある。

そのため、引き続き、「みやぎ人財育成基本方針※」に基づき、「創造性豊かで自律的に行動する職員」という目指すべき職員像の実現に向けて、計画的、効果的な各種職員研修の更なる充実を図るとともに、職員の資質・能力の向上のため、職員が主体的かつ継続的な学び・学び直しを行っていくことができる環境の整備など、人材育成に注力していく必要がある。あわせて、今年度から定年が段階的に引き上げられることから、職員の年齢構成や経験年数にも留意し、昇任管理等も含め長期的な視点での人事運営について検討を重ねていくことが必要である。

※ 本県では、県組織が常に県民に最適な行政サービスを提供できる組織であるために最も大切な財産である職員を「人財」と位置付け、その育成に係る方針を定めている。

(2) 多様で有為な人材の確保と女性職員等の活躍の推進

本県を取り巻く社会環境や行政ニーズが絶えず変化していく中で、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、揺るぎない信念と情熱を持ち、あらゆる困難を突破する前向きな行動力と変化する社会に的確に対応できる能力を有する多様で有為な人材を確保し、能率的で活力ある組織であり続ける必要がある。

職員の採用に当たっては、職員採用試験（大学卒業程度）等の第1次試験を東京と大阪においても実施し、受験者の利便性の向上に努めており、県外会場における最終合格者は全体の1割から2割程度で推移するなど一定の成果が得られている。加えて、受験上限年齢や試験区分等の応募要件についても適宜見直しを行っているほか、民間企業等職務経験者を対象とした採用試験については、昨年度から、これまでの「土木」職に加え、「建築」や「農業土木」など合計7職種で実施し、多様な経験を有する人材の確保に取り組んでいる。また、今年度は定例試験の最終合格発表時期を早めるなど、採用者確保の観点からの取組も進めているところである。

しかし、受験対象年齢人口の減少や、民間企業等における高い採用意欲、採用活動の早期化等を背景に、応募者の減少傾向が続いており、人材の確保が以前にも増して厳しい状況にある。本委員会としては、オンラインによる業務説明会や相談会の実施をはじめ、PR動画の配信やSNS等を活用した広報活動のほか、実際に職場を見学する機会を設けるなど様々な手段により応募者の確保に努めているところである。また、任命権者においても、業務への理解をより深めてもらうことを目的に有給でのインターンシップを実施するなど取組の充実が図られており、これらの取組の連携強化により相乗効果を高め、一層の応募者確保に努めていく必要がある。加えて、ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している状況において、個々の職員の事情を尊重した働き方に応じて、意欲とやりがいを持って活躍できる職場環境づくりに取り組み、働く場としての公務職場の魅力を高めることも、人材確保の観点からは重要となっている。

こうした状況を踏まえ、本委員会としては、各任命権者とも連携し、今後、より幅広い応募者の確保に向けた試験内容やスケジュールの見直し、特に技術系職種に

については、人材確保が困難な状況を踏まえた採用の在り方についても研究を行うとともに、多様で有為な人材から働く場として選ばれるよう、地域社会のグランドデザインを描きその実現に向けて取り組むという公務の魅力や職員の働き方の具体的なイメージを積極的に情報発信していく。

加えて、社会を取り巻く環境の変化に伴い、多様化・複雑化する行政課題に的確に対応していくためには、多様な経験や高度な専門性を有する人材の誘致に加え、民間の力を最大限に活用することが有効である。そのため、県民や企業、大学、NPO、市町村等の多様な主体と連携・協働し、そのネットワークを活用していくことにより、課題解決に向けた取組を行っていくことが求められる。また、こうした主体との関わりを通じて、新たな知見を公務に取り入れていくことも重要である。特に、行政のデジタル化を着実に推進していくには、創意工夫しながらデジタル技術を効果的に活用できる人材の確保、育成が必要である。

このため、多様な経験や高度な専門性を有する人材の採用や人材育成、給与等の在り方、公務の公正性を確保した上での民間企業等との人材交流などの仕組みについて、検討していく必要がある。

任命権者においては、本格的な人口減少局面において、限りある人材で質の高い行政サービスを提供していくため、DXの推進による業務プロセスの最適化や生産性の向上を図るほか、業務量に応じた適切かつ柔軟な人事配置や必要な人員の確保に努めるとともに、研修などを通じた人材育成による職員の専門性の向上や能力の伸長を図る必要がある。また、個々の職員の事情に応じて活躍できる柔軟な働き方の実現に向けた取組を推進していくことも求められる。

女性の活躍推進については、任命権者において、特定事業主行動計画を定め、女性職員の登用や管理監督職員への研修を実施するなど、取組を進めているところである。今後も女性職員に対する仕事と家庭生活の両立支援の充実を図りながら、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、多様な職務機会を均等に提供し、管理職への登用も想定したキャリア形成を支援していく必要がある。また、併せて男性職員も育児休業等を取得しやすい職場環境の整備に努めるなど、男女問わず働きやすい環境の整備を推進する必要がある。

障害者雇用については、各任命権者とも法定雇用率を上回る障害者を雇用し、障

害者の雇用促進に努めている。しかし、来年度から法定雇用率が引き上げられることから、任命権者においては、引き続き本委員会と連携し、意欲と能力を持った障害者の雇用確保に努めるとともに、障害のある職員にとって働きやすい職域や業務を検討するなど、その能力や適性を最大限発揮できるよう取組を進めていく必要がある。

今年度から定年が65歳まで段階的に引き上げられることになったが、高齢期職員の多様な知識や経験を広く公務に活用するにあたり、モチベーションの維持のための取組や職務に有用な専門性を高めるために必要な学び直しの機会を設けることが必要である。加えて、健康面や人生設計などの個々の職員の事情に応じた多様な働き方を選択できる環境の整備も重要である。また、段階的な定年の引上げ期間中は従来の再任用制度が暫定的に存置されるほか、新たに定年前再任用短時間勤務制度が導入されたことから、引き続き本県の職務や任用の実態に即して、適切に運用していく必要がある。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出し、活力ある公務組織の実現や効率的で質の高い行政運営を推進していく上で極めて重要な意義を持つものである。国では、令和3年に評語区分の細分化など人事評価制度の見直しが行われ、人事評価結果をより適切に任用や給与に反映するための措置がなされた。本県においても、職員の能力・実績が適正に評価され、その結果が人事配置や昇任管理、給与へ適切に反映されることは、個々の職員の士気を高めるとともに、多様な人材の活躍を促すことにつながり、組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。任命権者においては、国の取組も参考にしつつ、能力・実績に基づく人事管理を適切に実践していく必要がある。

加えて、評価者である管理職員と被評価者である職員がコミュニケーションを図りながら業績の評価を行う人事評価のプロセスは、職員の主体的な能力開発につながられるほか、管理職員のマネジメント能力の向上にもつながるなど人材育成の有効な手段と考えられる。任命権者においては、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて適切なサポートを行っていくことが求められる。

3 公務運営の改善

(1) 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進

職員の長時間に及ぶ時間外勤務については、健康面や公務能率の観点から、その縮減を求めてきたところである。特に、令和元年度以降、新型コロナウイルス感染症や相次ぐ自然災害、特定家畜伝染病等、全庁的な対応が必要となる業務の増加に伴い、時間外勤務が増加傾向となる中、縮減に向けた実効的な対策の必要性を指摘してきた。

令和4年度における職員全体の時間外勤務の状況は、職員一人当たり月平均18.8時間で、前年度に比べて0.6時間の減少となったものの、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は増加した。また、平成31年4月から導入した時間外勤務の上限規制における年間の上限時間でみると他律的業務の比重が高い所属（年間上限720時間）では1.7%、その他の所属（年間上限360時間）では7.9%の職員が上限を超えて時間外勤務を行っている状況にある。

長時間勤務が常態化すれば、職員の健康、さらには公務の能率にも大きな影響を及ぼす可能性が懸念されることから、各任命権者においては、より一層の時間外勤務縮減のための対策が必要である。

教職員の勤務時間については、県教育委員会の調査によると、令和4年度の県立学校における正規の勤務時間を除く在校時間が月80時間を超えたことのある教職員の割合は、コロナ禍前の水準と比較すると減少してはいるものの、前年度と比べて増加しており、依然として一定数の教職員が長時間勤務を行っている状況にある。その背景としては、学校における課題の複雑化・多様化が考えられるところであり、業務負担の増加が引き続き懸念される。

県立学校では全ての学校においてICカード方式の出退勤管理システムが導入され、出勤から退勤までの時間や正規の勤務時間外における在校理由等の把握が可能となったところである。在校理由としては、「教材研究、教科指導等準備」や「部活動、課外活動指導」等が挙げられており、今後、任命権者において、これらの在校理由について分析等を実施し、勤務時間の適正化や学校現場における働き方改革の推進に取り組んでいく必要がある。

職員の健康管理は、組織運営や業務遂行の上でも重要であり、職員が計画的に休暇を取得し、適度に休養を取ることは、健康保持に欠かせないものである。

年次有給休暇の平均取得日数については、年々増加する傾向にあるものの、依然として取得日数が年5日以下の職員が一定数いる状況にある。民間労働法制においては、労働者に対して年5日の年次有給休暇を取得させることを使用者に義務付けており、こうした状況も踏まえ、任命権者においては休暇を取得しやすい環境整備を行っていく必要がある。

メンタルヘルスについて、精神疾患を起因とする病気休暇取得職員数は年々増加しており、各任命権者が設ける相談窓口におけるメンタルヘルス関係の相談件数も全体として増加傾向にある。

また、自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応のための業務増加等もあり、職員の疲労や精神的なストレスの蓄積が懸念される場所である。

各任命権者においては、メンタルヘルス不調者の発生を未然に防止するため、ストレスチェックの活用などによる早期発見・支援につながる取組の強化が必要である。また、管理監督者には、日頃から職員の健康状態や職場の環境改善に配慮するとともに、健康不安を抱えた職員への適切な対応・支援といったメンタルヘルスケアの実践が求められる。

なお、人事院は本年8月7日に行った人事院勧告・報告における「公務員人事管理に関する報告」において、業務上の都合により7月から9月の期間内に夏季休暇が使用できない職員への配慮として、夏季休暇の使用可能期間を前後それぞれ1月拡大する人事院規則の改正や、職員の健康を維持するための睡眠時間を含む生活時間の確保を目的とする勤務間インターバル確保に努めることを各省各庁の長に求める規定の整備を行う旨言及したところである。

夏季休暇の使用期間については、本県でも令和3年度及び4年度に新型コロナウイルス感染症などの業務対応により7月から9月の期間に使用できない職員のため、特例的に10月まで延長したところであり、両年度において当該延長した期間内に一定程度の職員が休暇を使用している状況にある。このような使用状況や国の動向等を勘案し、本県においても国と同様に夏季休暇の使用期間を6月から10月とすることが適当であると考えられることから、対象となる職員の範囲等を検討した上で、必要な措置を講ずることとする。

また、勤務間インターバルの確保については、今般国家公務員においても各省各庁の長の努力義務として導入する旨言及されているところである。本県においては、

国の動向等を注視しつつ、導入の必要性や導入に当たっての課題について、検討する必要がある。

(2) 働き方改革の推進

本県では、業務の生産性向上により県庁組織を活性化させるとともに、職員が健康で充実した時間を過ごし、全ての人材が活躍できる職場環境づくりを目指し、「職員の意識改革」、「業務の生産性向上」、「柔軟な働き方の確保」を柱に、働き方改革に取り組んでいる。

生産性向上の取組としては、デジタル技術を最大限活用する業務のデジタルシフトを進めており、ペーパーレス会議の推進や議事録支援システムの活用、有志職員による自発的な業務改善の取組などが行われ、業務の効率化が進められている。

本県の情報化政策の基本的方針である「みやぎ情報化推進ポリシー」においても「デジタル化による働き方改革の推進」が重点目標とされており、こうした新たな技術を活用した取組をより一層推進していく必要がある。

また、柔軟な働き方の推進については、本年4月から本県においても知事部局においてフレックスタイム制が導入され、開始から3か月で延べ97名の職員が活用しているところである。このほか、リモートデスクトップを活用した在宅勤務やモバイルワーク、時差勤務といった制度により、働き方の多様化が進められている。

こうした中、本年の人事院勧告において、これまで育児や介護を行う職員のみにも認められてきたフレックスタイム制を活用した週休3日制を、令和7年4月1日からそれ以外の職員にも拡大するため、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正に係る勧告が行われたところである。

職員の働き方改革を進めていくためには、より柔軟な勤務時間の設定が求められるところではあるが、本県においては先に述べたとおり、フレックスタイム制を導入して間もないことから、制度導入による効果検証や課題の整理を行った上で、引き続き検討する必要がある。

(3) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化、人口減少が急速に進行する中、性別や年齢、障害等の有無にかかわらず、誰もがその能力を最大限に発揮して活躍できる社会の実現が重要な課題とな

っている。

本県においても、職員一人一人がその職責を全うしながら、自己のキャリア形成と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスの推進が求められており、国や他都道府県、民間の動向、育児休業や休暇等の両立支援制度の利用状況や職員ニーズなども踏まえ、必要な制度の整備を積極的に行ってきたところである。令和4年度においては、学校等行事参加休暇の新設のほか、出産補助休暇及び育児参加休暇の取得対象者の拡大を行ったところである。

職員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、こうした両立支援に係る制度の整備が不可欠であり、今後もニーズを適切に捉えながら、制度の充実に向けた取組を進めていく必要がある。

仕事と育児や介護等の両立支援については、制度の整備とともに、職場全体でその制度趣旨を十分に理解し、支援を必要とする職員が必要に応じて適宜利用できる環境を整えることが重要であり、各任命権者においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、引き続き職員に対して、育児休業や休暇等の両立支援制度の周知に努め、制度利用を必要とする全ての職員が安心して利用できる職場環境の整備に継続して取り組んでいく必要がある。

(4) 服務規律の徹底とハラスメント対策の強化

職員は、公務に携わる者としての自覚や使命感、常に高い倫理観を保持し、自らの行動を律しながら、日々の職務に当たることが求められる。

令和4年度においては、県全体で13人の職員が懲戒処分を受けており、学校徴収金の私的流用、個人情報の漏えい、セクシュアル・ハラスメント等、社会的影響の大きい事案が発生している。

こうした懲戒処分が続く状況は、公務員に求められる遵法意識の欠如を疑われ、ひいては職員や県政全体に対する信頼が失われることになりかねないことから、各任命権者においては、職員それぞれが公務に携わる者として、高い倫理観を持ち、職務遂行に当たるよう、組織全体としての服務規律や法令遵守の徹底を図り、危機感を持って不祥事の発生防止対策に取り組む必要がある。

各種ハラスメントの対策については、これまでも各任命権者においてハラスメントの防止に関する意識啓発や、相談体制の整備を行っているところであるが、近年、

本委員会にはハラスメント関連の苦情相談が継続的に寄せられている。ハラスメント行為は、職員個人の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、職場全体の公務能率の低下や勤務環境の悪化を招くものであり、徹底した防止対策が必要である。加えて、法令等ではハラスメントの防止対策が使用者に義務付けられるなど、ハラスメント対策の徹底に対する社会的要請はこれまで以上に高くなってきている。

各任命権者においては、研修等の機会を通じて、職員に対してハラスメントが様々な場面で発生し得ること、職員一人一人がハラスメントの当事者になりかねないことを十分に自覚させるとともに、職員誰もが働きやすい職場環境をつくるため、ハラスメント対策を強化し、より実効性のある取組を行っていく必要がある。

4 人事院における動き

本年の人事院報告では、「社会経済情勢や国際情勢が激変する中で、行政には、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く重要な役割を担うことが求められている。これを実現するためには、行政の経営管理力、更には国家を運営する力を高め、行政を担う公務組織の各層において有為な人材を誘致し、育成することが不可欠となる。」とし、そのためには「職員一人一人が高い意欲とやりがいを持って躍動でき、Well-beingが実現される環境を整備することにある。」という基本的な考え方を示し、さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し聖域なく課題横断的に議論をしていくこととしている。

本委員会では、これらについて人事院の取組を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況をも踏まえながら、今後適切に対応していくこととする。

5 実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本格的な人口の減少局面において、地域経済・社会の持続性の確保、多発化・大規模化する自然災害への対応など、多様化・複雑化するあらゆる行政課題に対し、職員は不断の努力を重ねている。引き続き職員には、県民の県政に対する期待と信頼に応

え、強い使命感と高い士気を持って職務に精励することが強く求められている。

このような状況の中、民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて職員に対し適正な給与を支給することは、公務員給与に対する県民の信頼を確保するものであり、将来にわたって県の行政運営の安定を図るための基盤となるものである。

については、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 県職員の給与等

区分 給料表	職員数	平均 年齢	平均 経年 経験 年数	職員 1人 あたり 給与 月額	左の うち 給料 月額
	人	歳	年	円	円
行政職	5,829	41.0	20.2	358,634	321,631
公安職	3,802	37.4	16.5	363,566	328,391
教育職（高校等）	4,229	45.0	22.5	427,620	373,761
教育職（中・小）	6,469	41.5	19.1	396,206	348,875
研究職	281	43.8	21.2	387,712	346,341
医療職（医師等）	20	40.7	17.1	828,474	437,015
医療職（薬剤師等）	233	41.9	19.3	369,042	333,922
医療職（保健師等）	105	39.1	16.4	336,931	318,311
全職種（A）	20,968	41.3	19.6	385,877	342,337
令和4年4月（B）	21,199	41.6	19.9	386,345	342,725
増減（A）－（B）	△ 231 [△ 1.1]	△ 0.3	△ 0.3	△ 468 [△ 0.1]	△ 388 [△ 0.1]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、令和5年4月分の給与月額の単純平均であり、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）を含む。
- 2 「増減（A）-（B）」欄の〔 〕内は、令和4年4月と対比した増減率である。
- 3 地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項等の規定により採用された職員（暫定再任用職員）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条の2により採用された職員（特定業務等従事任期付職員）は含まない。

別表第2 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	新規学卒者の採用あり			新規学卒者の採用なし	
			初任給の改定状況				
			増額	据置き	減額		
大学卒		計	39.2 [27.3]	(63.8) [41.4]	(36.2) [58.6]	(0.0) [0.0]	60.8 [72.7]
		500人以上	41.4	(70.5)	(29.5)	(0.0)	58.6
		100人以上500人未満	41.4	(53.0)	(47.0)	(0.0)	58.6
		100人未満	25.3	(49.0)	(51.0)	(0.0)	74.7
高校卒		計	17.5 [17.7]	(63.8) [50.4]	(36.2) [49.6]	(0.0) [0.0]	82.5 [82.3]
		500人以上	18.2	(68.6)	(31.4)	(0.0)	81.8
		100人以上500人未満	17.4	(59.5)	(40.5)	(0.0)	82.6
		100人未満	14.4	(46.5)	(53.5)	(0.0)	85.6

(注) 1 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

2 []内は、昨年の調査の結果である。

別表第3 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
		係員	58.9 [37.6]	4.1 [13.5]	0.0 [0.0]
課長級		44.0 [24.3]	9.1 [14.4]	0.0 [0.6]	46.9 [60.7]

(注) 1 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 []内は、昨年の調査の結果である。

別表第4 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施			定期昇給			
		増額	減額	変化なし	中	止		
係員	99.9 [89.0]	99.5 [85.7]	29.6 [27.2]	1.3 [4.3]	68.6 [54.3]	0.5 [3.3]	0.1 [11.0]	
課長級	99.8 [73.8]	98.1 [70.4]	26.2 [20.8]	1.2 [5.4]	70.7 [44.2]	1.7 [3.3]	0.2 [26.2]	

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 []内は、昨年の調査の結果である。

別表第5 民間と県職員との給与の比較

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
364,924円	361,168円	3,756円 (1.04%)

(注) 民間、県職員ともに、今年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A1)
上半期 (A2)		355,357円
特別給の支給額	下半期 (B1)	749,835円
	上半期 (B2)	837,303円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.13月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.36月分
年 間 の 支 給 割 合		4.49月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.40月である。

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。