

令和5年給与に関する報告及び勧告の概要

本年の給与に関する報告及び勧告の特徴

- 月例給、特別給（ボーナス）ともにプラス改定
 - ・ 民間給与との較差 4,027円（1.04%）を埋めるため、給料表を改定
 - ・ 特別給（ボーナス）の年間の支給割合を0.1月分引上げ（年間4.40月→4.50月）
- ※ 月例給、特別給ともに2年連続の増額勧告
- 職員のWell-beingを実現するための取組の方向性を報告

1 公民比較

(1) 月例給

民間給与	職員給与	公民較差
390,605円	386,578円	4,027円（1.04%）

（令和5年4月分給与を比較）

※ 市内民間事業所の調査対象は、291事業所（市内1,467事業所から無作為抽出）
本市職員と民間の事務・技術関係の職務に従事する者について、給与を比較
[昨年の公民較差 866円（0.22%）]

(2) 特別給（ボーナス）

民間の年間支給割合 4.52月 [本市現行：4.40月（民間との差△0.12月）]

※ 昨年8月から本年7月までに支給された特別給で算出
[昨年の民間の年間支給割合 4.41月（本市：4.30月）]

2 給与報告・勧告の内容

(1) 月例給の改定内容

給料表を改定すること。行政事務の職に採用される新規学卒者に対して適用する初任給について、高校卒、短大卒及び大学卒、いずれについても12,000円引き上げる。
その他、若年層の職員に重点を置きつつ、全年齢層に一定の改善が及ぶよう、所要の改定を行う。

[初任給の引上げ額(大卒) 消防職員：13,300円、教員：13,800円]

(2) 特別給の改定内容

期末手当及び勤勉手当の支給月数を年間で0.1月分引き上げ、4.50月とすること。
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すること。

※ 支給月数は0.05月単位としており、小数点以下第2位を二捨三入、七捨八入して算出

ア 一般の職員の支給割合（月数）

		6月期	12月期	合計
令和5年度	期末手当	1.225（支給済み）	1.275 （現行1.225）	4.50 （現行4.40）
	勤勉手当	0.975（支給済み）	1.025 （現行0.975）	
令和6年度	期末手当	1.25	1.25	4.50
	勤勉手当	1.0	1.0	

イ 管理職員の支給割合（月数）

		6月期	12月期	合計
令和5年度	期末手当	1.025（支給済み）	1.075 （現行1.025）	4.50 （現行4.40）
	勤勉手当	1.175（支給済み）	1.225 （現行1.175）	
令和6年度	期末手当	1.05	1.05	4.50
	勤勉手当	1.2	1.2	

(3) 実施時期

月例給の改定：令和5年4月1日から実施

特別給の改定：この勧告を実施するための条例の公布の日から実施

裏面あり

3 人事給与制度等に関する報告の内容

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

人材獲得競争の激化、民間における採用手法の多様化等、社会の変化に応じた制度の整備や環境づくりに取り組んでいくことが重要である。

イ 多様な成長機会を通じた人材の育成

個々の職員の自律的なキャリア形成やスキルアップが重要であり、組織として支援を行い、多様な成長機会を提供していくことが必要である。

(2) 全ての職員が持てる力を発揮できる職場づくり

ア 女性職員の活躍推進

女性の係長昇任試験受験率の増に向けた底上げ策と、上位の職位への登用における引上げ策の、両面でのポジティブアクションが重要となる。

イ 様々な世代の職員が能力を存分に発揮できる職場づくり

世代を問わず、職員一人ひとりが高い意欲とやりがいを持って働き続けることができる環境を整備することが重要である。

ウ 障害のある職員の活躍推進

勤務時間や勤務場所について、多様な働き方を可能とする仕組みを検討していくことが重要である。

エ 会計年度任用職員に関する制度

報酬額の改定時期及び勤勉手当の支給について、本市の実情や任用の実態等に応じて、適切に判断されたい。

(3) 心身ともに健康で働きやすい職場づくり

ア 長時間労働の是正

業務の取捨選択や優先順位の明確化、業務プロセスの改善等を行った上で、適切な人員配置等を行っていくことも必要である。

イ 職員の心身の健康の確保

心理的安全性を高めるとともに、職員一人ひとりが組織に愛着を持ち、心からやりがいを感じて仕事に取り組むことができる職場環境の整備が重要である。

ウ ハラスメントの防止

あらゆるハラスメントについて、研修等を通じて、全ての職員が、正しい理解や意識の向上に努める必要がある。

(4) 柔軟な働き方が可能な職場づくり

ア 仕事と育児の両立支援

男性職員の育児休業の取得が当たり前になるよう、より一層、取組を推進していく必要がある。

イ テレワークの推進

今後、働き方の選択肢の一つとして、より定着することが望ましい。

ウ 柔軟な働き方に対応した制度等

個々の職員の事情に合わせて、柔軟にキャリアプランを選択できる職場環境の整備に向け、様々な検討が進められることを期待したい。

【参考1】 勧告どおり改定が実施された場合の行政職員の平均年収額

現行	改定後	増減	平均年齢
626万5千円	637万円	10万5千円	40.6歳

(令和5年4月から令和6年3月までの年収額)

<影響額>行政職員、消防職員、教育職員及び医療職員 約34億8千万円 [33,121人]

【参考2】 最近の給与勧告の状況

	月例給 公民較差		特別給(ボーナス)		平均年間給与 増減額(行政職員)
			年間支給月数	対前年比増減	
令和元年	257円	(0.07%)	4.50月	—	4千円
2年	※ △ 140円	(△0.04%)	4.45月	△0.05月	△1万9千円
3年	※ △ 62円	(△0.02%)	4.30月	△0.15月	△5万6千円
4年	866円	(0.22%)	4.40月	0.10月	5万1千円
5年	4,027円	(1.04%)	4.50月	0.10月	10万5千円

※ 令和2年及び令和3年は月例給の改定なし

お問合せ先

人事委員会事務局調査課長 富田 義徳 Tel 045-671-3343