

令和5(2023)年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

令和5(2023)年10月12日

栃木県人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- 1 【月例給】民間給与との較差（0.88%）を埋めるため、給料表を引上げ改定
- 2 【特別給】0.10月分引上げ。期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

1 給与の改定

事業所規模50人以上の県内事業所148事業所の約6,000人の個人別給与を調査（完了率84.1%）し、職員給与と民間給与を比較

(1) 月例給

ア 行政職給料表

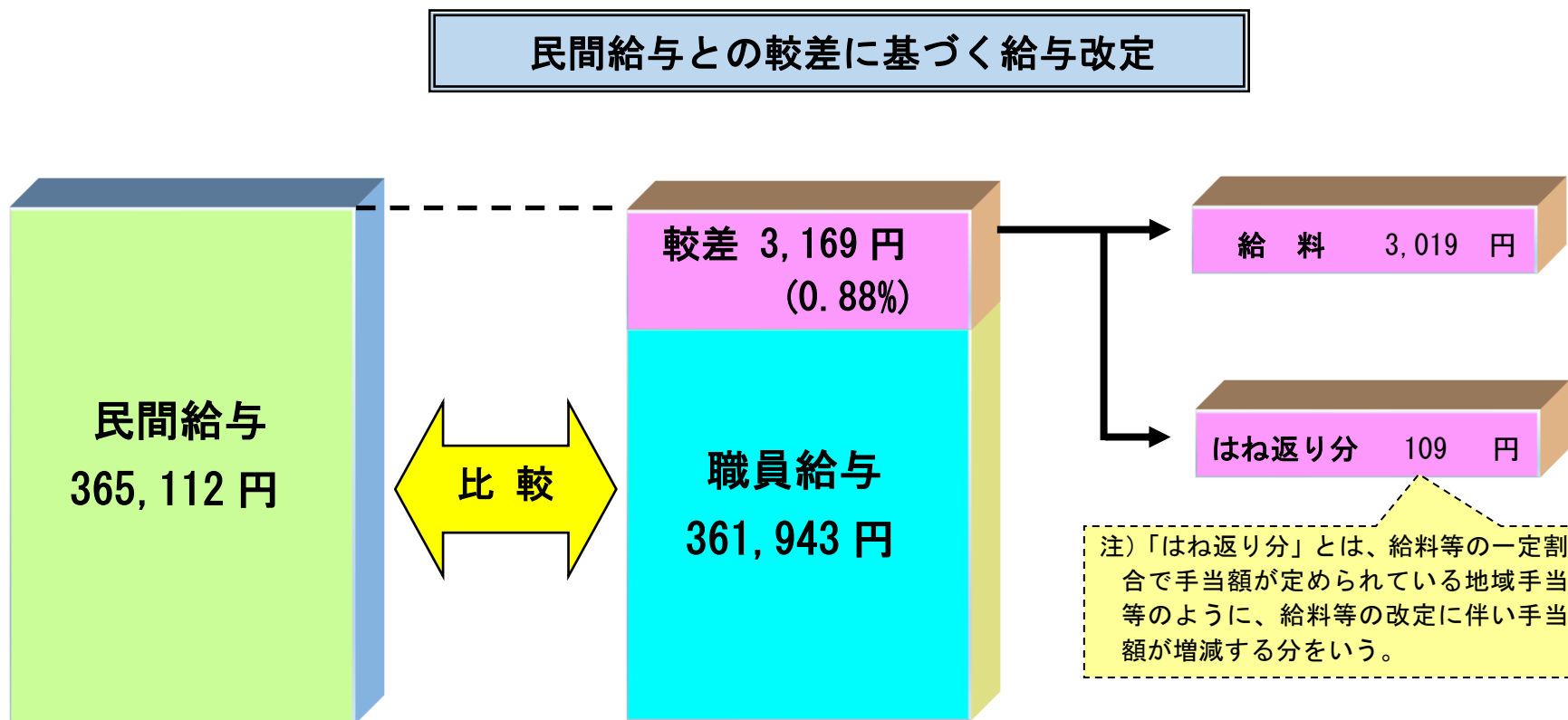
- ・本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を3,169円（0.88%）下回っていた。

| 民間給与（A） | 職員給与（B） | 較差（A－B） |
|----------|----------|---------------|
| 365,112円 | 361,943円 | 3,169円（0.88%） |

- ・人材確保の観点等を踏まえ、人事院勧告に準じ、若年層に重点を置いて給料表を引上げ改定
→大卒者の初任給を 5.6% (10,700 円)、高卒者の初任給を 7.6% (12,000 円) それぞれ引上げ
※ 大卒者・高卒者の初任給をともに 10,000 円を超えて引き上げるのは、平成 2 (1990) 年以来 33 年ぶり
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定



(2) 特別給（ボーナス）

- ・ 職員の支給月数（4.40月）が、民間の支給割合（4.50月）を0.10月分下回ったことから、支給月数を0.10月分引上げ（4.40月→4.50月）
- ・ 人事院勧告に準じ、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(2023)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(2024)年度以降 | 期末手当 | 1.225月（現行1.20月） | 1.225月（現行1.20月） |
| | 勤勉手当 | 1.025月（現行1.00月） | 1.025月（現行1.00月） |

(3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定

(4) 改定の実施時期

給料表：令和5(2023)年4月1日

特別給：令和5(2023)年度分の改定は、令和5(2023)年12月1日

令和6(2024)年度分以降の改定は、令和6(2024)年4月1日

【参考】令和5(2023)年度行政職員の平均給与（平均年齢42.4歳、平均経験年数20.3年）

| 改定額 | 改定率 | 勧告前 | | 勧告後 | | 年間給与額の差 |
|---------|-------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|
| | | 月 額 | 年間給与 | 月 額 | 年間給与 | |
| 3,128 円 | 0.86% | 361,943 円 | 6,008,390 円 | 365,071 円 | 6,098,367 円 | 89,977 円 |

※ 年収で約1.5%の給与改善

(5) 給与制度のアップデート

人事院は、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、育成するため、より職務や個人の能力・実績に応じた給与体系へのシフト等を目指す給与制度のアップデートに取り組んでいくことを表明（令和6(2024)年に向けて措置を検討※）

本県の給与制度は国に準じていることから、国や他の都道府県の動向にも留意しながら、今後の給与制度の在り方について検討

※ 令和6(2024)年以降も、給与水準・給与カーブの在り方等について、引き続き分析・研究・検討

2 公務運営に関する課題

採用試験受験者数の減少傾向に歯止めがかからない状況。多様で有為な人材から「選ばれる栃木県庁」となるためには、受験者の確保対策に加え、人材の育成・活用、勤務環境の整備等、各種取組を総合的に進めていくことが必要

(1) 人材の確保及び育成・活用

ア 多様で有為な人材確保への取組

従来 of 公務員志望者層に加え、民間志望者や経験者、理系人材等の多様で有為な人材を確保するため、効果的な広報活動を展開するとともに、受験者にとってより利便性の高い試験方法の導入等について検討

イ 職員の成長を支援する人事管理の推進

職員自らが主体的に必要なスキル等を学べる職場環境を作ることが必要

人事評価システムを人材育成のツールとしてより一層活用するとともに、所属長のマネジメント力の更なる向上が必要

ウ 女性職員の活躍の推進

本年6月に日光市で開催されたG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を契機として、女性職員一人一人がそれぞれのステージで活躍できる職場づくりをより一層進めていくことが必要

(2) 柔軟で働きやすい環境の整備

ア 柔軟で効率的な働き方の推進

現行のテレワーク、フレックスタイム制及び時差出勤等の制度の周知を積極的に行い、利用しやすい職場環境づくりを図るとともに、引き続き国や他の都道府県の動向を注視しながら、柔軟で効率的な働き方をより一層推進するための制度の充実について検討が必要

イ 仕事と生活の両立支援

職場全体で子育てを推進していくための意識をより一層醸成し、男性の育児・家事参加促進も含め、性別を問わず、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

介護についても、職場全体で支援できる環境づくりに取り組むことが必要

ウ 総実勤務時間の短縮

客観的な記録に基づき職員の勤務実態を把握し、勤務時間の適正な管理及び適切な業務配分等に努めるとともに、一人1台配備されたモバイル型PCや生成AI等最新のICTツールを有効に活用するなどして、業務の合理化・効率化を更に推進し、総実勤務時間の短縮に向け、より一層取り組むことが必要

エ 職員の健康増進

職員の心身の疲労回復や健康維持のために年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減に努めるほか、ストレスチェック結果や定期健康診断の実施結果を活用し、メンタルヘルス対策を始め職員の健康管理に一層取り組むことが必要

オ ハラスメント防止対策

引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりにより一層努めていくことが必要

(3) 定年の引上げ

定年の段階的な引上げ期間中における定員管理の在り方の検討や、豊富な知識、技術、経験等を持つ 60 歳以降の職員が最大限活躍できる職場環境づくり等をより一層推進していくことが必要

(4) 公務員倫理の徹底

県民からの信頼に応えられるよう、職員一人一人が全体の奉仕者としての自覚と高い倫理観を持ち、公私を問わず自らの行動を厳しく律することが必要