

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月13日  
仙台市人事委員会

## 本年の給与勧告のポイント

- ① 月例給の公民較差（0.77%）を解消するため、給料表を改定（令和5年4月1日から実施）  
—初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額を引上げ
- ② 特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.10月分）
- ③ 勧告どおり実施された場合、職員（行政職）の平均年間給与は約8万7千円増（+1.4%）となる

### 1 給与勧告の意義

- 〔給与勧告の意義〕 労働基本権制約の代償措置、能率的行政運営の基盤  
〔民間準拠方式〕 情勢適応の原則に基づき、公民給与の比較による職員給与の適正水準の確保が必要

### 2 職員給与と民間給与の比較

- 〔職員給与実態調査〕 本年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員11,236人（うち行政職給料表適用職員は5,434人）を対象に給与実態調査を実施
- 〔職種別民間給与実態調査〕 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所から157事業所を層化無作為抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する者等6,601人の本年4月分の個人別給与月額等の調査を実施

#### (1) 月例給

本年4月分の行政職給料表適用職員及び民間の常勤従業員の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり2,842円（0.77%）上回っていることが判明

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
373,698円	370,856円	2,842円（0.77%）

（参考）令和4年の較差 811円（0.22%）

※本年の比較対象となった職員の平均年齢は41.2歳。なお、新規学卒者等は比較対象から除外

※較差（%）は、(a-b)/bにより算出

#### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給（ボーナス）の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.50月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を上回っていることが判明

※一般の職員の支給月数 4.40月（期末手当2.40月、勤勉手当2.00月）

### 3 給与改定の内容等

#### (1) 月例給及び特別給（期末・勤勉手当）

##### ア 月例給

##### (ア) 行政職給料表

公民較差を解消するため、初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額を引上げ  
初任給については、民間における初任給の動向や、人材確保の観点等を勘案して、

11,000円から12,000円の引上げ

※その他の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として引上げ改定

<改定の内訳(行政職) 公民較差 0.77% 2,842円>

給料 2,681円 地域手当 161円

##### (イ) 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（一）の改定状況を勘案し、限度額を引上げ改定（217,100円→218,000円）

##### イ 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分引上げ（4.40月→4.50月）。民間の特別給の支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	合計
令和5年度 期末手当	1.20 月分（支給済み）	1.25 月分（現行1.20 月分）	2.45月分
勤勉手当	1.00 月分（支給済み）	1.05 月分（現行1.00 月分）	2.05月分
計	2.20 月分（支給済み）	2.30 月分（現行2.20 月分）	4.50月分
令和6年度 期末手当	1.225 月分	1.225 月分	2.45月分
以降 勤勉手当	1.025 月分	1.025 月分	2.05月分
計	2.25 月分	2.25 月分	4.50月分

#### (2) 実施時期

給料表、初任給調整手当については令和5年4月1日

期末・勤勉手当については令和5年12月1日

（令和6年度以降の分については令和6年4月1日）

#### (3) その他（国における給与制度のアップデート）

人事院は本年の公務員人事管理に関する報告の中で、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、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を整理・公表

本委員会としては、今後、国の動きを注視しながら、本市の実情にあわせた給与制度の在り方について検討

### 4 平均年間給与の増加

勧告どおり給与改定が実施された場合、職員（行政職）の平均年間給与は約8万7千円の増加

現行の年間給与	改定後の年間給与	年間給与の増加額
6,038千円	6,125千円	87千円（+1.4%）

## 5 その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

### (1) 働きやすい環境づくり

#### ア 超過勤務の縮減

- 近年、本市職員の超過勤務時間数は高い水準で推移。年間 720 時間超の職員数が増加傾向にあるほか、部署による偏りも見られるなど、依然として厳しい状況
- デジタル技術の活用などによる業務効率化を図り、超過勤務を常態化させない更なる取組が必要
- 各部署の実態を踏まえた適正な人員配置を行うとともに、新型コロナウイルス感染症への対応によって得られた知見を生かした柔軟で効率的な組織運営により、業務量を平準化していく必要
- 超過勤務の縮減を進めるためにも、勤務時間の適正な把握・管理を徹底する必要

#### イ 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、教職員の心身の健康の維持や仕事と生活の両立はもとより、教育の質の維持・向上や質の高い人材確保のための教職の魅力向上にも資するもの
- 教育委員会と各学校との連携の下、教職員のワーク・ライフ・バランスを確保し、働きやすい環境を整備するため、学校における働き方改革をより一層推進し、長時間勤務の是正を図っていく必要

#### ウ 多様で柔軟な働き方の推進

- 男性職員の育児休業をはじめとした休暇等の更なる取得促進に向け、安心して制度を利用できる体制づくりに取り組む必要
- 国家公務員における取組や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、本市の実情も勘案し、職員一人ひとりが性別や職種等にかかわらず、仕事と生活を両立し、やりがいを持って生き生きと働くことのできる環境づくりを進めていく必要

#### エ 職員の健康管理

- 心身の健康を保持し、意欲を持って業務に従事することは、公務能率の維持・向上を図り、活力ある組織を維持していくために不可欠
- 産業医による面接指導の適切な実施やストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくりなどを一層進めるとともに、国や民間等も参考に、勤務間インターバルの確保についても検討を進め、職員の心身の健康を保持増進していく必要

### (2) 適正な人事管理の推進

#### ア 人材の確保

- 複雑・高度化する課題を乗り越え、諸般の施策を力強く推進していくため、行政には適正な事務執行の徹底と新たな取組への挑戦を重ねていける多様で有為な人材の確保が必要
- 本年度の国家公務員採用試験の一般職（大学卒程度）の申込者数が過去最少、本市の職員採用試験の大学卒程度（事務）でも指定都市移行後最少となり、民間企業の採用意欲の回復や就職活動の早期化等の影響と史料
- 公務の原点である適正な事務執行の徹底に向けて、法令や制度等の理解力に優れた人材を確保できるよう採用試験制度の見直しを進めるとともに、申込者数の減少を食い止めるため、効果的な試験制度の在り方について調査・研究を行っていく必要
- 積極的な広報により、本市職員の業務の周知を図り、やりがい・魅力を広く発信するとと

もに、広報ルートを強化・拡充していくため、若者が馴染みやすいツール等、引き続き時代に即した様々な広報媒体の効果的な活用に努めていく必要

- 本年8月より、大学3年生を主な対象とした職場見学会を試行的に実施。この結果を踏まえ、より効果的なプログラムの検討や実施内容等の拡充を図り、就職活動の早期化に対応していく必要
- 定年の段階的な引上げの開始に伴い、令和14年度まで、定年退職者が生じるのは2年に1度となるが、職員間の経験年数や年齢構成の偏り、公平な採用機会の確保の観点からも、採用者数の平準化を図りながら、適正な定員管理を行っていく必要

## イ 人材の育成

- 地方公務員に求められる能力などが変化している中、デジタル化をはじめとする時代の変化に柔軟に対応し、組織の機動力を高めていくためにも、前例にとらわれず新しいことに果敢に挑戦する職員の育成に向けた取組をより一層推進していく必要
- 職員への公平な人事評価の実施や評価結果のフィードバックによるきめ細かな指導・助言など、人事評価制度の活用が、職員のやりがいや意欲の向上を図り、能力発揮や成長につながることに期待
- 職員一人ひとりの有する可能性・能力を最大限引き出し、職員がその役職や年齢、勤続年数などに応じた職責を着実に果たせるよう、新たな時代を見据えた人材育成に組織一丸となって総合的・計画的に取り組み、柔軟性と機動力を兼ね備えたしなやかな組織をつくっていくことが重要

## ウ 高齢期職員の活躍推進

- 高齢期職員の知識や技術、経験を活用し、組織全体の活力を維持するとともに、高齢期職員がモチベーションを維持しながら、その能力を発揮し活躍できる環境の整備を推進していく必要

## (3) 市民からの信頼の確保

- 市民からの信頼を損なう不適切な事務処理が相次いで発生している状況
- 「適正事務の確保に向けた取組方針」に掲げた重点取組項目を着実に実施していくほか、より実効性ある取組の推進により、公務の根本である適正な事務執行を徹底する必要
- 職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って全力で業務に取り組み、全庁を挙げて市民からの信頼の回復に取り組む必要