

令和5年給与勧告等の概要

令和5年10月6日
北海道人事委員会

〔本年の給与勧告のポイント〕 ～月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ～

- 初任給を大幅に引き上げるとともに、5年ぶりに全職員の給料月額を引上げ
- ボーナスは0.10月分引上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

《給与関係》

1 民間給与との比較

- ・ 道内民間事業所の従業員約12,000人に支払われた個人別給与を調査（完了率85.8%）
- ・ 月例給は、本年4月分の職員給与と民間給与について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等が同じ者同士を対比させるラスパイレス方式により比較
- ・ 特別給（ボーナス）は、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数を比較

〔民間給与との較差等〕

〈月例給〉

民間給与 A	職員給与※ B	較差 A-B (率)
372,391円	368,727円	3,664円 (0.99%)

※民間給与との比較に用いた職員の平均年齢は42.0歳

〈特別給（ボーナス）〉

民間 A	職員 B	月数差 A-B
4.48月	4.40月	0.08月

2 本年の改定

民間給与との較差や特別給の状況、人事院勧告の内容等を勘案し、職員の給与について次のとおり改定

(1) 給料表（月例給）

高卒初任給を12,000円、大卒初任給を11,000円引き上げるなど、若年層に重点を置きつつ、全職員に改善の効果が及ぶよう、人事院勧告に準じて給料表を改定

〈改定額（改定率）〉

給料	はね返り分※	合計
3,614円	41円	3,655円 (0.99%)

※地域手当など給料の月額等を算定基礎としている諸手当の増加分

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

年間支給月数を0.10月分引上げ（4.40月→4.50月、期末手当及び勤勉手当を均等に引上げ）

〈一般の職員の場合の支給月数〉

区分	6月期	12月期	合計
期末手当	1.20月 → 1.225月	1.20月 → 1.225月	2.40月 → 2.45月
勤勉手当	1.00月 → 1.025月	1.00月 → 1.025月	2.00月 → 2.05月
合計	2.20月 → 2.25月	2.20月 → 2.25月	4.40月 → 4.50月

(3) 初任給調整手当

給料表の改定状況を勘案し、医師及び獣医師に対する手当額の支給限度額を引上げ（月額：300円～800円）

(4) 特殊勤務手当

高病原性鳥インフルエンザの殺処分に従事した職員に支給する防疫救済作業手当の支給額を引上げ（日額：380円→1,470円）

(5) 実施時期

令和5年4月1日から実施（防疫救済作業手当については速やかに実施）

【参考】 職員一人当たりの影響額 9.8万円（年間給与：勧告前594.7万円→勧告後604.5万円）
（一般行政職 平均年齢41.3歳）

《公務運営関係》

1 採用から退職までの視点に立った人事管理

(1) 人材の確保・育成

- ・ 受験者の確保はもとより、合格者に道庁を選択してもらうためには、出身学校の卒業生が道の職場と仕事の魅力を直接学生に伝えるなど効果的な取組が重要
- ・ 採用段階での辞退者を減らしていくため、道に就職したいと考える受験者を増やしていくことはもとより、合格者に対するフォローアップも重要
- ・ 若年層職員の離職を防止するため、採用前の段階から道の役割や、より具体的な業務内容を情報発信し、入庁後における業務のミスマッチ改善などの取組が必要

(2) 全ての職員の活躍推進

- ・ 着実に女性登用を進めていくため、職員自身がキャリアビジョンを描き、持ち続けられるよう、多様な経験を積む機会を確保し、長期的な視点での人材育成の取組が重要
- ・ 障がいのある職員の活躍推進について、法定雇用率の段階的な引き上げを踏まえ、引き続き、支援体制や職務環境の整備等、働きやすい職場づくりに取り組むことが必要
- ・ 定年引上げによる60歳以上の職員の増加に伴い、地域別職員数のバランス確保や高齢層職員の培ってきた能力・経験の活用が必要

2 勤務環境に関する課題

(1) 働き方改革の推進

- ・ 全ての対象職員において時間外勤務の上限が厳守されるよう、人員配置の柔軟な見直しや更なる業務の効率化・簡素化を進め、時間外勤務全体の抑制を徹底
- ・ 勤務管理のシステムを十分に活用し、管理職員は部下職員の適切な業務マネジメントを、職員自身はセルフマネジメントを行い、時間外勤務縮減に確実につなげることが必要
- ・ 教員が教員でなければできない業務に専念できる環境の整備のため、教員業務支援員をはじめ多様な外部人材の活用など、教員の負担軽減を加速化することが必要
- ・ 勤務状況の把握や管理、執務環境の整備などの課題にも適切に対応しながら、テレワークの利点や効果を周知し、その活用をより一層促進することが必要

(2) 勤務環境の整備

- ・ 男性の育児休業取得を更に加速化するため、育児休業中の職員の業務を代わって行う職員に対するインセンティブなどにより、職場環境を整えていくことが必要
- ・ メンタルヘルス対策は、未然防止、早期発見・対応、復帰支援及び再発防止の各段階に応じ、対策内容の更なる充実に向けて、積極的に取り組むことが必要
- ・ ハラスメント防止に向けて、部下や他所属の職員から多面的に評価する制度を活用するなど、ハラスメントに対して「気づき」を促し、対策を着実に進めていくことが必要

3 服務規律の確保

- ・ 「適正な事務執行に向けた取組（内部統制制度）」を徹底し、リスク対策の適切な実施や組織的な相互牽制機能を高める取組を推進