

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「令和 5 年職員給与実態調査」によると、職員の総数は 18,571 人であって、その平均年齢は 41.4 歳、平均経験年数は 18.8 年、また、男女別構成は男性 59.0%、女性 41.0%、学歴別構成は大学卒 86.1%、短大卒 3.6%、高校卒 10.3%、中学卒 0.0%となっている。

これらの職員には、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 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料 346,779 円、扶養手当 9,493 円、地域手当 3,981 円、計 360,253 円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

第 2 民間給与

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 246 の事業所を対象に、「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、公務と類似すると認められる職務に従事する者 8,731 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、88.9%と非常に高く、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なっている。

2 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で39.6%（昨年38.7%）、高校卒で28.0%（同25.4%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で65.3%（同28.5%）、高校卒で64.8%（同44.2%）となっており、大学卒で34.7%（同71.5%）、高校卒で35.2%（同55.8%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で202,160円（昨年200,354円）、高校卒で170,112円（同167,646円）となっている。

（資料第13表、第15表）

(2) 給与改定

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55.1%（昨年35.0%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

また、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94.1%（昨年92.4%）となっているが、昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は40.7%（同25.5%）、減額となっている事業所の割合は1.1%（同5.4%）となっている。

（資料第16表、第17表）

第3 職員給与と民間給与との比較

1 月例給

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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均2,782円(0.75%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均43.3歳)	較 差 (A) - (B) $\left(\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right)$
372,708円	369,926円	2,782円 (0.75%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.48月分に相当していた。これを職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.40月)と比較すると、職員の期末手当・勤勉手当が民間の特別給を0.08月分下回っている。

(資料第20表)

第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額^{※1}を比較すると、職員では、平均年齢43.3歳で369,926円、国家公務員では、平均年齢42.4歳で404,015円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「令和5年国家公務員給与等実態調査(令和5年4月1日現在)」に基づくものである。

2 ラスパイレス指数

令和4年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数^{※2}は100.5（前年100.5）となっている。なお、全都道府県の平均は99.8（同99.9）となっている。

※2 ラスパイレス指数とは、地域手当等の手当を含まない地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

第5 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で3.5%、岡山市で3.7%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で120,850円、3人世帯で162,690円、4人世帯で204,530円となっている。

（資料第24表、第25表）

第6 人事院の給与等に関する報告、勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与の改定について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告し、勤務時間の改定について勧告した。


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

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と制度上の措置

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

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ではなく、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

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、そこから改定率を逡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）

【別添】給与制度のアップデート 概要

公務員人事管理に関する報告の中で記述

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 新規学卒者、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

第7 むすび

1 職員給与

職員給与等の決定に係りのある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

(1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。

本委員会としては、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行うこととした。

改定に当たっては、優秀な人材確保が重要な課題となっている本県の実情に鑑み、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、初任給を始め若年層に重点を置いた改定を行うこととした。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、各級の改定額を踏まえて改定し、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表と同様の改定を行うこととする。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施することとする。

(2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、国家公務員の初任給調整手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

(3) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とすることとする。

支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、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月期と12月期で均等になるよう定めることとする。

また、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。

(4) 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）

人事院は、昨年勧告時に表明した「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示し、検討作業を進めるとしている。本委員会としても、今後、国や他の都道府県の動向を注視することとする。

2 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

社会経済情勢や国際情勢がめまぐるしく変動し、行政課題が複雑・多様化する一方、社会全体のデジタル化の進展など、公務を取り巻く環境が大きく変化している。

また、新型コロナウイルス感染症の流行や頻発化・激甚化する自然災害など、県民の生活を脅かす深刻な事案も多く発生している。

こうした中であって、質の高い行政サービスを県民に提供し続けるためには、これまで経験したことのない課題に対しても、臨機応変で的確な判断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材を継続的に確保し、育成することが不可欠となっている。

しかし、近年、受験年齢層人口の減少に加え、国や他自治体、民間企業等との間での人材獲得に向けた競合が激化しており、優秀な人材の確保がより難しい状況になっている。中でも、官民を問わず人材獲得競争が特に激しい技術職では、これまでの取組にもかかわらず、専門分野の業務に支障をきたすことも懸念される状況が続いている。

本委員会は、これまでも新たな試験区分の創設や受験資格の拡大などに加え、時間と場所の制約を受けずに参加できるオンライン説明会の開

催や任命権者との連携による合格者の辞退防止を目的とした合格者交流会の実施、SNSを活用した情報発信などにも力を入れて取り組んできた。

また、各任命権者においても、体験を通じて公務への理解を深めるインターンシップの受入が行われている。

今後とも、こうした取組を通じ、受験者の大多数が情報収集の手段としているホームページの更なる充実を図るなど、学生等の興味・関心を高めることにより説明会への参加者を増やし、受験者の確保につなげていく。

特に、技術職の受験希望者に対しては、仕事説明・座談会等を通じ、学生等へのきめ細かい説明や募集活動を行うなど、引き続き、任命権者と連携しながら、一層強力な人材確保の取組を進める必要がある。

また、職員一人ひとりが高い意欲とやりがいを持って職務を遂行し、生き生きと働くことができる職場であることを受験希望者に発信することで、より優秀で意欲のある人材確保に向けた好循環につなげることができる。

このため、職場内の良好な人間関係や雰囲気づくりなどを含めた働きやすい職場環境整備に取り組むことも重要である。

障がい者の採用については、近年、任命権者においても積極的に採用を行ってきているところであるが、引き続き、各任命権者は、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後に担う具体的な業務や職場環境の整備等について検討していく必要がある。

人材育成については、各任命権者において研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、ライフスタイルや働き方が多様化している状況において、異なるバックグラウンド、キャリア意識及び人生設計を持つ職員一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、職員の職責やキャリア形成に応じ、計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

また、職場におけるOJTの推進等を通じて、人を育てる職場環境を整備するためには、引き続き、管理職等を対象としたマネジメント能力の向上を図る研修の充実に取り組むことも有効である。さらには、職員の自主性を尊重した学びやスキルアップの機会を設けることも重要とな

る。

女性活躍推進については、これまでの取組により、管理職に占める女性の割合は徐々に増加している。引き続き、女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めていくとともに、高い職責を担うことを見据えたキャリア形成の道筋を示すなど、自らの意欲を引き出す取組が重要である。

(2) 人事評価制度

人事評価制度は、成績主義の原則に基づく人事管理の基礎となるものである。

定年の引上げや、これまで実施してきた新たな試験区分の創設や受験資格の拡大などにより、多様なキャリアを持った職員が増える中、任命権者において、職員の能力及び実績を的確に判断・評価し、任用や給与等に適切に反映していくことは、職員の士気及び組織活力の維持・向上の観点からも重要である。

また、各職場において、目標設定、面談及び日常の勤務における指導・助言を適切に行うことにより、人材育成につなげることも大切である。

このため、職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者は、評価対象者と適切なコミュニケーションを図り業務の遂行状況を的確に把握した上で適正に評価を行うことが重要である。これにより、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持し、本来の制度趣旨を十分発揮できるよう、引き続き、管理職員等の評価・育成能力の向上に向けた研修に取り組むことが重要である。

(3) 仕事と生活の両立支援

本県においては、これまで育児休業や介護休暇、不妊・不育治療に係る休暇等について逐次拡充が図られてきた。引き続き、各任命権者においては、職員に対してワーク・ライフ・バランスへの一層の理解や年次有給休暇の取得、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促していくことが必要である。

特に、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、先行的

に目標の前倒しを進めることとされたところであり、男性職員が子育て等に参画できる環境整備に、より一層計画的に取り組む必要がある。

また、職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、妊娠、出産、子育て、介護に安心して向き合うことができるよう、支援制度が利用しやすい雰囲気や職場内の良好な人間関係など働きやすい職場環境整備に取り組む必要がある。そうした職場環境の実現は、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも極めて重要である。

なお、在宅勤務を含むテレワークや早出遅出勤務など多様で柔軟な働き方は、育児や介護で時間的な制約がある職員などの能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものであるが、勤務時間管理や業務中のコミュニケーションなど様々な課題があることから、各任命権者において実施している試行等を通じて、引き続き課題解決への方策について検討していく必要がある。

同様に試行中である休息时间確保のための遅出勤務（勤務間インターバル）については、その実施により睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康維持のために不可欠であり、ワーク・ライフ・バランスにも資するものであるため、併せて、試行を通じて休息時間の確保の方策について検討していく必要がある。

(4) 時間外勤務等の縮減

本県は、平成31年4月から、時間外勤務命令の上限規制を導入している。この制度においては、特例業務（大規模な災害への対応その他県民の生命、身体及び財産を保護するために緊急に対応する必要がある業務等）に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外勤務を命ずることができることとしているが、その場合、各任命権者は要因の整理、分析及び検証を行わなければならない。

令和4年度において上限を超えて時間外勤務を命じられた職員は、教育庁と警察本部において前年度より減少した。一方、知事部局では、新型コロナウイルス感染症対応業務に加え、県内各地で発生した高病原性鳥インフルエンザの防疫措置対応業務に全庁を挙げて当たったため、大幅に増加している。

特例業務に該当する時間外勤務命令は、制度上認められているものとはいえ、長時間の時間外勤務は、心身両面の負担が非常に大きいことから、管理監督者は、職員の健康管理に一層の注意を払うとともに、特定の職員に長時間勤務が集中しないよう、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じる必要がある。

また、特例の適用は極めて限定的に判断し、真にやむを得ない場合に限るとともに、上限時間を超えて命じた要因の分析・検証に基づく対策を十分に講じる必要がある。

一方、教育委員会においては、平成29年度からの「働き方改革プラン」に基づく取組に加え、現在は、昨年3月に策定した「令和4～6年度学校における働き方改革重点取組」に基づき、時間外在校等時間の削減に取り組んでいる。

令和5年6月に実施した教職員勤務実態調査結果によれば、こうした取組により、令和元年6月と比べ時間外在校等時間は減少しているものの、県立高校における時間外在校等時間の平均は月51.6時間と、平均で月45時間を超える状況となっており、80時間を超える者の割合も、16.8%と、憂慮すべき状況が続いている。

今後、特に長時間になっている者を始め、個々の教育職員の時間外在校等時間の実態を十分に把握・分析し、これまでの取組を充実、強化していく必要がある。その上で、やりがいを持って生き生きと働ける環境を、教育委員会、各学校の管理監督者及び各教職員が一丸となって作り上げていくことが不可欠である。

各任命権者には、これらの上限規制の制度の趣旨を十分に理解し、管理監督者も含めた時間外勤務等の縮減に向けて、業務の削減・合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めるよう求めるものである。

また、近時、平成30年7月豪雨、新型コロナウイルス感染症の拡大、高病原性鳥インフルエンザの多発などにより、厳しい勤務環境が続く中、多くの職員が特例業務に従事し、心身両面の負担が非常に大きくなっている。そのような状況を鑑みれば、大規模災害等、緊急性の高いものについては、やむを得ないと認められるものの、内部管理事務など、業務

量や発生時期をある程度予測できるものについては、時間外勤務等の縮減に向けた取組を強化し、更なる改善につなげていく必要がある。

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康、公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、優秀な人材確保の観点からも、取り組むべき喫緊の課題である。各任命権者においては、縮減に向け不断の努力を払い、更に強い姿勢で臨まなければならない。

(5) 心の健康づくり

心の健康の問題により、病気休暇を取得、又は長期間休職する状況にある職員は、依然として相当数に上る。心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要である。

昨年度は、心の健康の問題により病気休暇を取得した職員及び病気休職した職員が、ともに前年度から微減となったものの、長引く新型コロナウイルス感染症への対応や県内各地で発生した高病原性鳥インフルエンザの防疫措置対応など、依然として職員の心身に大きな負荷がかかっていることも懸念される。

こうした状況を踏まえ、各任命権者は、職場環境や勤務実態の把握を通じて勤務状態の改善などの未然防止策に一層取り組むとともに、メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見と早期対応に努めることが必要である。また、一旦発症した職員が円滑に職場に復帰し、その後の再発を防止するため、関係機関等との連携の強化を図ることも重要である。

管理監督者には、自らのメンタルヘルスの状況を含め、職員の状況に常に心を配り、問題の兆候を早めに把握してその解消に努めるなど、より積極的な取組が求められる。

(6) ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた者の心に深い傷を負わせるだけでなく、職場環境や組織全体にも悪影響を及ぼすものである。

こうしたことを踏まえ、各任命権者においては、管理監督者を含めた

職員への研修等を通じてハラスメント行為の予防をはじめとした意識啓発を図るとともに、相談窓口の周知等を行っている。引き続き、ハラスメントを根絶する強い意志を持って、職員が相談しやすい体制整備など、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、強力に取り組む必要がある。

(7) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、依然として不祥事が後を絶たない。各任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であり、職務に精励する職員に、こうした方法により決定された適正な給与を支給することは、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
等級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	課 長		
5級	副参事		係 長	課 長
4級	主幹	係 長		
3級	主任		主 任	係 長
2級	主事 技師	主 任		
1級			係 員	係 員