

# 報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

## 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した令和5年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）によると、本年4月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の数は13,852人であり、従事する職務の種類に応じ8種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額が377,089円（平均年齢40.3歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は3,576人であり、その平均給与月額は356,963円（平均年齢41.0歳）となる。

## 2 民間給与の調査

### (1) 民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所592のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した154の事業所について令和5年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 89.5%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

### (2) 調査の実施結果等

民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

#### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で36.3%（昨年33.1%）、高校卒で25.8%（同12.8%）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59.2%（同45.4%）、高校卒で64.9%（同31.9%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で40.8%（同54.6%）、高校卒で35.1%（同68.1%）といずれも昨年に比べ減少している（参考資料2第6表）。

## イ 給与改定の状況

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で59.9%（昨年49.8%）、課長級で46.7%（同38.6%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は、一般の従業員（係員）、課長級ともに昨年同様なかった（参考資料2第7表）。

また、定期昇給を実施した事業所のうち、定期昇給の額を増額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で39.7%（同22.9%）、課長級で34.3%（同15.5%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、定期昇給の額を減額した事業所の割合は、一般の従業員（係員）で0.7%（同1.2%）、課長級で0.7%（同1.2%）といずれも昨年に比べ減少している（参考資料2第8表）。

## 3 職員の給与と民間給与の比較

### (1) 給与の較差

本委員会は、職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職の職員、民間事業所の従事者にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均0.95%（3,403円）上回っていることが明らかになった（第1表）。

第1表 職員の給与と民間給与の較差

区 分		較 差
民間給与	職員の給与	
363,268円	359,865円	0.95%（3,403円）

- (注) 1 民間従事者・職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は、含まれていない。  
2 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員3,576人のうち、3,463人（平均年齢41.4歳）である。

### (2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

民間給与実態調査の結果、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、所定内給与月額に相当する4.50月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.40月分）を上回っている（第2表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

項	目	年間支給割合
特別給の支給割合	下半期	2.31月分
	上半期	2.19月分
	計	4.50月分

(注) 「下半期」とは令和4年8月から令和5年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

#### 4 物価及び生計費

本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、3.3%増となっている。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基に算定した本年4月の金沢市における2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ166,910円、222,500円及び278,070円である。

#### 5 国家公務員の給与等

人事院は、8月7日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告及び勤務時間に関する勧告を行ったが、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

## 2 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

### 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歳代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

- ✓ 地域手当の大きくリ化
- ✓ 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

# 令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

## 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できず、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

# 令和5年 給与勧告の骨子

## 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とする職員の光熱・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 以降 勤勉手当	1.225 月 1.025 月	1.225 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、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)

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



# む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

## 1 職員の給与改定等

### (1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を0.95%（3,403円）上回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

本委員会としては、こうしたことを総合的に判断し、給料表について、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、初任給を始め若年層に重点を置いて給料月額を引き上げることが適切であると判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）についても、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

### (2) 本年の給与改定

#### ア 給料表

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.24）を乗じて改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

#### 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、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

獣医師に対する初任給調整手当についても、医師及び歯科医師に準じて所要の改定を行う必要がある。

#### ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合4.40月分を0.10月分引き上げ、4.50月分とする必要がある。支給割合の引上げ分は、本年度については、12月期の期末手当・勤勉手当に均等に配分

し、令和6年度以降においては、期末手当・勤勉手当のそれぞれの支給割合が6月期及び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・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給割合を引き上げる必要がある。

## 2 今後の検討課題

### (1) 人材の確保及び育成等

人口減少や少子高齢化の急速な進行、大規模災害への対応など、ますます複雑・多様化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、高い能力と意欲を持った人材の確保及び育成が極めて重要である。本年度の県職員採用試験（大学卒程度）の申込者数は、企業の採用意欲が高まっていることも影響し、本県を含む多くの都道府県で前年度より減少するなど、職員採用をめぐる環境は厳しさを増している。

本委員会においては、県職員採用試験の申込者数の増加に繋げるため、学生・保護者向けの職員採用説明会の開催や大学の就職ガイダンスへの参加、SNSや職員採用ポータルサイトによる情報発信といった職員募集活動に取り組んでいる。また、令和3年度から任命権者と連携し、県職員に興味がある学生等を対象に、若手職員が県庁の仕事内容ややりがいを個別面談でPRする「石川県庁ナビゲータ制度」を実施しているほか、本年度は、学生の夏休み期間中にあわせ、県庁や県職員について理解を深める、若手職員との交流を中心とした説明会を新たに開催したところであり、引き続き積極的に職員募集活動を展開していく。

県職員採用試験については、社会情勢の変化に応じて見直しており、本年度は、総合土木職について、より幅広い層から多様で有為な人材を確保するため、従来からの試験方法とは異なる、公務員試験対策をしていない民間企業志望の方も受験しやすい「総合土木先行枠」試験を新たに実施したところである。

国が進める自治体DX推進におけるデジタル人材の確保・育成については、本県では、令和3年度より職務経験者採用試験における「行政（情報）」区分を設け、即戦力となるデジタル人材を確保している。昨年度にはビジネスチャットを全職員に導入し、職員同士のフラットで効率的なコミュニケーションの実現に努めている。行政のデジタル化の取組を進めるためには、職員のデジタル技術への対応能力の向上が不可欠であり、今後とも研修の充実など、職員の能力を高めていく必要がある。

人材の育成については、任命権者において、「石川県人材育成ビジョン」に基づき、職員のキャリア形成を支援する研修等を実施するとともに、人事評価制度を活用した職員の意欲と能力の向上に努めている。

女性職員の活躍の推進については、任命権者において、特定事業主行動計画に基づき、職域拡大による多様な職務機会の付与、キャリア形成・育児支援研修の実施、キャリアパスモデルの紹介、部下や業務のマネジメントを担うグループリーダーへの積極登用に取り組み、本年4月における管理職に占める女性職員の割合は過去最高を更新した。また、県職員採用

試験（大学卒程度）では、最終合格者数における女性の割合が近年5割を超えており、今後とも女性職員の活躍を支援するための研修を実施するとともに、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の整備、ハラスメント防止対策の徹底などを通じて、女性職員がより一層活躍できる職場環境の整備に取り組む必要がある。

本年の人事院勧告において、人事院は、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がある旨報告している。今後とも任命権者と連携しながら、県職員採用試験の見直しをはじめ人材の確保・育成等について、国や他の都道府県の動向も踏まえ、検討していく必要がある。

会計年度任用職員の処遇等については、本年5月に地方自治法の一部が改正されたところであり、地方公務員法その他の関係規定に基づき、常勤職員との権衡を踏まえ、引き続き国や他の都道府県の動向に留意しながら、適正な任用や勤務条件の確保に努める必要がある。

## (2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、安心して働き続けられる職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、年次有給休暇の取得を促進するため、年5日以上確実に取得するよう取組を進めてきたところであるが、知事部局においては、取得日数が5日未満であった職員の割合は近年、減少傾向にあったが、昨年は増えており、引き続き職場環境の整備に努めていくことが必要である。

男性職員の育児参加の促進については、子育て経験のある職員の実体験を取りまとめた事例集の作成・周知に取り組み、昨年10月から男性の育児参加のための特別休暇の対象期間を拡大してきたところである。昨年度、知事部局において、男性職員の育児休業取得率が目標の30%を大幅に超える50%以上となり、取組の成果は着実に現れている。なお、本年6月に閣議決定した「こども未来戦略方針」では、男性の育児休業取得率が現行の政府目標である30%から85%に大幅に引き上げられ、成果目標の達成のため取得促進に向けた取組を実施していく必要がある。

管理職員においては、より一層リーダーシップを発揮し、職場全体で休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

多様で柔軟な働き方の推進については、任命権者においてテレワークシステムの利用可能な環境整備を進めており、職員の多様で柔軟な働き方を一層推進することは重要である。本年の人事院勧告において、人事院は、柔軟な働き方を一層推進するため、フレックスタイム制の拡大や、勤務間インターバルの確保について、所要の措置を講ずることとしている。また、在宅勤務等の働き方については、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として官民間問わず広がってきており、給与制度についても、こうした社会及び公務の変化に対応していく必要がある旨報告し、在宅勤務等手当の新設を勧告している。

本県においても、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度や在宅勤務等手当の新設及び、

それに伴う通勤手当の取扱いについて、今後の国や他の都道府県の動向も参考にしながら、検討していく必要がある。

### (3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、近年、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は病気休職者全体の7割を占めており、メンタルヘルス対策は依然として重要な課題である。

任命権者においては、これまでも各種メンタルヘルス相談窓口の設置や管理職員等を対象とした研修の実施、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に取り組むとともに、令和3年度から月100時間を超える時間外勤務を行った職員に対して産業医による面接指導を義務化したほか、新規採用職員等を対象に臨床心理士によるカウンセリング体験を行い、必要に応じて相談窓口を紹介することや、人事異動1年目の20歳台の職員にセルフチェック票を配付して自身のメンタルの状態を確認することとするなど、職員のメンタルヘルス対策を強化している。管理職員においては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、心身の不調の早期発見に努めるとともに、面接指導を実施した職員に対しては、産業医の意見を踏まえ適切に対応することが重要である。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、職員の能力の発揮を妨げるとともに職場環境にも支障をもたらす許されない行為である。

任命権者においては、令和2年6月に施行された改正労働施策総合推進法を踏まえ、「パワー・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」等を改正し、職員向けパンフレットの配布やハラスメント相談専用のメールアドレスを開設するとともに、昨年12月にハラスメント防止週間を定め、チラシの配布などにより相談体制や防止への周知啓発を行うなど、ハラスメント防止対策を充実しており、引き続き快適な職場環境の整備に取り組む必要がある。

本委員会においても、ハラスメントに関する職員の迅速な救済という観点から、勤務条件に関する職員からの苦情相談窓口の活用について周知しているところであり、公平審査制度による早期解決も含め、引き続きハラスメント防止対策に取り組んでいく。

### (4) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、人材の確保や仕事と生活の両立にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

民間労働法制による時間外労働の上限が適用されない職員については、平成31年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則として月45時間、年360時間、他律的業務の比重が高い部署においては月100時間、年720時間等と設定するとともに、大規模災害への対処等の重要な業務に従事させるために上限を超えて時間外勤務を命ずる場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

知事部局においては、これまでも定時退庁日や時間外勤務縮減強化月間・強化ウィーク

の設定、県民育児の日におけるイクボス庁内巡回の実施、職員のパソコン画面に定時退庁を促すメッセージの表示など、時間外勤務の縮減に取り組んでいるものの、昨年度の時間外勤務の実績については、災害対応や復旧関連業務の増加及び職員の新型コロナウイルス感染拡大に伴う業務代替の増加に伴い、大幅に増加している。今後とも、業務の繁閑がある場合に部局内での一時的な職員配置の変更といった柔軟で機動的な対応、業務プロセスの見直し、デジタル技術の積極活用による業務の一層の合理化・効率化、民間委託の推進による事務負担の軽減に取り組むなど、特定事業主行動計画で掲げた数値目標の達成に向け、不断の努力を続けていく必要がある。

また、昨年4月から、パソコンの使用時間の記録等を利用した勤務時間管理を行っており、職員の健康管理のためにも、引き続き適正に把握していく必要がある。管理職員においては、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、職員に明確で適切な指示を与えながら的確な進行管理を行い、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すほか、内部資料を可能な限り簡素化しつつ迅速に決断できるよう、判断能力の向上に努めることが肝要である。ただし、こうした業務の合理化やリーダーシップの発揮に努めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務に従事させざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を配置して対応する必要がある。

教育委員会においては、平成30年3月、「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」を策定し、これまで、定時退校日や夏季休業期間中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休養日を設定するとともに、教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）や部活動指導員の配置による業務の縮減、若手教員早期育成プログラムによるサポート体制の一層の充実、ICTを活用した業務の効率化に取り組んできた。この結果、昨年度の教職員一人当たりの時間外勤務時間は、小学校、中学校及び全日制高等学校いずれの校種においても、一斉臨時休校といった新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受ける前の令和元年度に比べて減少したものの、時間外勤務時間が月80時間を超える教職員をゼロとする目標の達成には至らず、特に中学校においては、教職員の1割が月80時間を超えている。

昨年3月には、国の「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を踏まえ、県立学校の教育職員の時間外勤務時間の上限を、原則として月45時間、年360時間、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合には月100時間、年720時間等と設定し、その範囲内となるよう業務量の適切な管理を行うとする教育委員会規則を制定し、昨年度は、部活動指導員の増員、ICT支援員の県立学校への配置といった外部人材の積極活用、AIを活用した採点業務省力化ソフトの全日制高等学校への導入といった校務のICT化の推進に取り組んでいる。校長等の管理職員においては、率先して業務の縮減や効率化を図りつつ、引き続き教職員の勤務状況の的確な把握と適正管理に努めるなど、更なる教職員の負担軽減に取り組むことが重要である。

また、国においては、中央教育審議会に対し、更なる学校における働き方改革の在り方や教師の処遇改善の在り方などについて諮問し、中央教育審議会特別部会において、教員業務支援員の全小・中学校への配置や副校長・教頭マネジメント支援員の配置等、取り組

むべき施策の緊急提言がなされるなど審議が続いており、引き続き国の動向を注視する必要がある。

本委員会としても、職員の勤務条件に関する調査や指導の実施等、引き続き労働基準監督機関としての職権を適切に行使していく。

## (5) 高齢期の雇用問題

令和3年6月に成立した国家公務員法等の一部を改正する法律及び地方公務員法の一部を改正する法律を踏まえ、本県においても、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、本年度から定年を段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制を導入し、当分の間の措置として、60歳を超える職員の給料月額を60歳前の7割水準の設定とする条例改正が行われたところである。

任命権者においては、60歳以後の勤務条件に関する情報提供を丁寧に行うとともに、職員の60歳以後の勤務の意思確認に努め、定年の引上げ期間中においては、職員の年齢構成に偏りが生じることのないよう、中長期的な観点から定員管理を行っていく必要がある。

本年の人事院勧告において、人事院は、65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について、公務における人事管理の在り方の変化や、民間における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、引き続き検討を行う旨報告しており、本県としても国の動向を注視する必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年の勧告は、民間給与が職員給与を上回っていることから、公民の給与較差を解消するため、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、初任給を始め若年層に重点を置いて給料月額を引き上げるとともに、諸手当の改定を行うことを内容とするものである。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。