

別紙第 1

報 告

本委員会は、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「市町村立学校職員の給与に関する条例」の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態、給与を決定する諸事情について調査研究を行ってきたが、その結果は以下のとおりである。

第 1 職員の給与について

1 職員の給与

本委員会が、本年 4 月 1 日現在で実施した「令和 5 年職員給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員数は、一般職員 5,849 人、警察官 4,033 人、県立学校職員 3,844 人、市町村立学校職員 8,283 人、計 22,009 人となっており、昨年に比べ 347 人減少している。

また、平均年齢は 43.0 歳、平均経験年数は 20.7 年、男女別構成は男 61.9%、女 38.1%、学歴別構成は大学卒 81.1%、短大卒 7.0%、高校卒 11.9%、中学卒 0.0%となっている。(資料第 1 表、第 2 表)

(2) 平均給与月額等

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、福祉職及び学校栄養職の 7 種 13 給料表の適用を受けているが、これら職員全員の本年 4 月における平均給与月額は、給料 355,832 円、扶養手当 9,099 円、地域手当 606 円、その他の手当 17,970 円、計 383,507 円

となっている。

このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（平均年齢44.0歳、平均経験年数21.8年）の平均給与月額は、給料335,300円、扶養手当9,171円、地域手当759円、その他の手当19,309円、計364,539円となっている。

なお、職員の給与は、本県の厳しい財政状況を踏まえ、令和元年11月から「知事等の給与の特例に関する条例（令和元年新潟県条例第18号。以下「特例条例」という。）」により特例的に減額措置がとられており、職員の役職段階に応じ、給料月額の1.5～10%、管理職手当の5～10%及び期末手当・勤勉手当の3～10%がそれぞれ減額されている。当該減額措置がないものとした場合、職員全員の平均給与月額は391,886円、このうち行政職給料表適用職員の平均給与月額は373,243円となっている。（資料第1表、第2表）

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、本年も、人事院及び新潟市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,182事業所のうちから、246事業所を層化無作為抽出法(注)によって抽出の上、「令和5年職種別民間給与実態調査を実施し、公務と類似すると認められる76種類の職務に従事する者6,356人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

(注) 特定の条件（規模、産業等）によりグループ（層）を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法

その主な調査結果の概要は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で24.1%（昨年22.2%）、高校卒で10.0%（同13.0%）となっている。そ

のうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で59.5%（同38.3%）、高校卒で83.7%（同57.4%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で40.5%（同61.7%）、高校卒で16.3%（同42.6%）となっており、減額した事業所は昨年引き続きなかった。

(2) 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、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48.1%（昨年37.9%）となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所はなかった。（同0.5%）

また、別表第3に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は93.8%（昨年91.1%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.2%（同28.6%）、減額となっている事業所の割合は0.6%（同3.7%）となっている。

3 職員と民間従業員との給与比較

(1) 公民給与の較差

本委員会は、「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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれに相当する職種の職務に従事する者について、相互の給与を比較した。

職員の給与については、特例条例により減額措置がとられているが、当該減額措置は、本県の厳しい財政状況を踏まえた特例的なものであり、本来支給される給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、公民給与の比較に当たっては、減額前の職員の給与を基礎とすることが適当であると考え。これにより比較したところ、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を2,780円（0.74%）下回っている。

なお、減額後の職員の給与を基礎として比較した場合、職員の給与が民間従業員の給与を11,484円（3.15%）下回っている。

また、職員と民間従業員の比較に当たって使用した給与種目は別表第5のとおりである。

(2) 特別給

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を調査した結果は、別表第6に示すとおりであって、平均給与月額 4.48 月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平均支給月数（ 4.40 月）が民間事業所の特別給の支給割合を 0.08 月分下回っている。

なお、特別給の比較に当たっても、本来支給される給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、特例条例による減額措置を考慮しないことが適当であると考える。

4 職員と国家公務員との給与比較

民間従業員の給与との比較を行っている行政職給料表適用職員と国家公務員の行政職俸給表(一)適用者の本年4月における平均給与月額は別表第7のとおりである。

5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べ、新潟市では 2.6% 、全国では 3.5% の上昇となっている。

また、本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の新潟市における標準生計費は、本年4月においてそれぞれ $110,580$ 円、 $151,870$ 円及び $193,140$ 円となっている。（資料第24表、第25表）

6 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月7日、一般職国家公務員の給与等について報告を行い、併せて給与等の改定について勧告を行った。(概要は別記「人事院勧告の概要」のとおり。以下「人事院勧告」という。)

7 給与改定等

職員の給与及び民間給与の実態とそれぞれの比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の概要等は、以上述べたとおりである。

これらを総合的に勘案し、本委員会は、職員の給与の改定等について次のとおり判断した。

(1) 職員の給与の改定

ア 給料表

民間給与と比較を行っている行政職給料表については、公民較差の状況等を踏まえ、引上げ改定を行うこととする。

具体的には、人事院勧告において初任給をはじめ若年層に重点を置いた上で、全年齢層を対象に引上げを行ったこと及び民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、職員採用試験（高校卒業程度）に係る初任給を12,000円、職員採用試験（大学卒業程度）に係る初任給を10,700円引き上げることとし、若年層が在職する号給に重点を置いた上で、全年齢層において引上げ改定を行う。

また、定年前再任用短時間勤務職員(注)の基準給料月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に所要の引上げ改定を行うこととする。

(注) 60歳に達した日以後、定年前に一旦退職した上で短時間勤務の職に採用された職員

イ 地域手当

県内の地域に在勤する職員に支給する地域手当については、平成26年の報告において、人事管理面への影響、民間の状況及び他の都道府県の状況を考慮して県内一律に支給することとし、支給割合を人事院勧告に準じた場合を基礎に行政職給料表適用職員の在勤状況を考慮して算出した1.5%とした。

その後、平成29年4月に新潟市の義務教育諸学校の教職員に係る給与負担が県から新潟市に移譲されたことから、職員の在勤状況は報告時と比べて大きな変動が生じている。それに伴い、県内の地域に在勤する職員に支給する地域手当については、特例条例による減額措置がないものとしたとき、国の指定基準にのっとりした場合の支給総額を上回っている状況にある。

また、本県と同様の状況にある他の都道府県においては、各団体の実情に応じた見直しがなされていることから、本県においてもその実情を踏まえた対応を検討する必要がある。

ウ 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、医師の人材確保や処遇改善を図るため、人事院勧告に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することとする。

エ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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、支給月数を0.1月分引き上げ、4.50月分とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告等を踏まえ、本年度については、12月期

の勤勉手当に配分し、令和6年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、定年前再任用短時間勤務職員の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、同様に支給月数を引き上げることとする。

(2) 給与制度のアップデート

人事院は、昨年の職員の給与に関する報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に取り組み、令和6年に必要な措置を講ずる方針を表明した。

また、人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告において、現下の人事管理上の重点課題である、人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上及び働き方やライフスタイルの多様化への対応のため、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を示した上で、今後、検討作業を進めることとした。

本委員会においても、人事院の検討状況や今後の取組、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、引き続き検討を進めていく必要がある。

第2 公務員人事管理について

1 県行政を支える多様で有為な人材の確保

職員採用をめぐる環境は、民間企業等の雇用情勢をはじめ、少子化に伴う受験年齢人口の減少などの影響により厳しさが一層増している。本県においても、職員採用試験の受験者数は減少しており、特に本年度は、一般行政職における受験者数の減少が顕著であった。また、一部の技術系専門職種においては採用予定者数を確保できないなど、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置、人材育成などが困難となることが懸念される。

このような危機的な状況において、将来にわたって必要な行政サービスを安定的に提供していくためには、多様で有為な人材の確保は喫緊の課題であり、これまで以上に任命権者と危機感を共有し、連携した取組が必要である。

特に採用困難な専門職種のうち総合土木職については、民間企業の採用活動の早期化を踏まえ、令和4年度に従来方式の6月実施の試験に加え、先行して4月にも試験を実施したところである。本年度は、日程の更なる前倒しを図りつつ、職種を林業職にも拡充し、受験者の確保に努めてきた。

引き続き、採用試験の実施時期や試験方法等の検討を進めていくことが必要である。

職員採用のための広報活動については、これまで、県職員セミナーや各種ガイダンス、SNS等による情報発信により、県職員の仕事の魅力ややりがいのほか、新潟での充実した暮らしぶりを伝えるための広報を強化してきた。

令和4年度は新たに、ワークショップ形式のワンデーインターンシップを開催し、県で働くことの雰囲気や仕事に対する考え方を参加者に伝えたことにより、参加者の志望度を高めることにつながった。さらに、人事委員会ブログでは、これまでも、県職員を身近に感じられる情報を発信してきたところであるが、新たに専門職の仕事を紹介する記事を連載し、幅広

い分野で県民の生活を支える県職員の姿を伝える工夫を行ってきた。

本年度は、若手職員を対象とした県の採用広報に関するアンケート調査等を行ったところ、早くから就職を意識する学生が多いことや就職活動期間を通じて継続的な情報発信を求めていることなどが明らかとなった。

今後は、大学1、2年生に対する早期のアプローチや、学生の就職活動の段階に応じた情報発信の工夫など、任命権者と連携しながら、広報を更に充実させていく必要がある。

また、複雑化・高度化する行政課題に対応するためには、民間企業等で培われた専門的な知識や経験を有する人材を確保することが一層重要となっている。本県では、民間企業等職務経験者を対象としたキャリア採用試験を実施しており、本年度は、求める職務経験を明確にした「ジョブ型採用枠」において、試験日程の短縮と併せ、受験機会を年2回に増やすなどの見直しを行い、受験者の確保に努めているところである。

今後、そうした人材の確保に向けては、受験機会の更なる拡充や広報活動を充実していく必要がある。また、任命権者において、多様なバックグラウンドを持つ人材が、公務へ円滑に適応し、その能力を存分に発揮できるよう取組を進める必要がある。

2 職員がやりがいを持ち個々の力を最大限発揮できる人材育成と人事管理

(1) 人材の育成

県行政を持続的に発展させていくためには、職員一人ひとりがやりがいを持ちながら能力を最大限に発揮し、組織全体の力を高めていくことが重要である。

任命権者においては、職員育成に係る基本方針等に基づき、職員研修、人事評価、人事制度を通じて、人材育成や職場風土づくりを進めている。本年3月には「新潟県庁働き方改革行動計画」を改定し、新たな視点として「自己の成長実感（やりがいの向上）」を盛り込み、今後、職員が自

らキャリア形成を考える機会を作ること等を検討しているところである。特に、若手職員には、このような機会を通じて主体的な成長を促す取組が重要である。

また、組織統率や人材育成等の観点から、管理職員においてマネジメント能力の向上に向けた取組等を一層進めていくことも重要である。

さらに、多様な視点や柔軟な発想を学ぶ観点から、地域活性化やビジネスにかかわる人々と交流・連携することも大切である。

脱炭素やデジタル化、分散型社会の構築などの県政の重要課題については、これに対応できる人材を育成していく必要がある。とりわけ、デジタル化に関しては、県行政全般においてデジタル技術の活用により大幅な業務の効率化や質の高い成果を上げていくことが求められている。任命権者が本年3月に策定した「新潟県職員デジタル人材育成計画」では、職員の階層に応じた役割が示され、必要なスキルの習得に向け、研修等による人材育成に取り組むこととされており、今後も引き続き、本県のデジタル改革に向け、職員の育成が必要である。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

職員の能力と実績に基づく人事管理の徹底は、行政運営の効率化を図っていくために不可欠であり、その基礎となる人事評価は人材育成・マネジメント強化のためのツールとしても重要である。

本県においても、職員が成長を実感しつつ仕事への意欲と能力を高め、組織を効率的に運営し、県民サービスの向上に寄与するため、任命権者において人事評価を実施しているが、その評価結果を人事管理の基礎として十分に活用するためには、公平性、透明性、納得性の高いものである必要がある。

人事評価制度においては、令和4年度に所属方針を全体で共有した上で、個々の職員の目標との連鎖を徹底することにより、組織への参加意識を高め、モチベーションが向上するよう見直しが行われた。

また、管理・監督職の目標設定においては、時間外勤務の縮減等、マ

ネジメントに関連する目標を必須化することにより、ワーク・ライフ・バランス等の更なる推進を図ったところである。

任命権者においては、引き続き制度の意義を職員へ周知しながら適切に運用していくことが重要である。

(3) 誰もが活躍できる職場づくり

様々な県政の課題に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、性別、障害の有無、年齢にかかわらず、一人ひとりがその意欲と能力に応じて活躍できる職場づくりに取り組む必要がある。

ア 女性職員の活躍推進

県の組織全体の力を高めていくためには、女性が能力を十分に発揮して働ける環境整備や女性活躍に向けた意識改革を進めることが重要である。

女性職員の登用については、任命権者が、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画に基づき、取組を進めているところである。採用者に占める女性の割合は増加傾向にある一方、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は、目標を達成できていない状況にある。

任命権者においては、人事配置等を通じた女性の職域・活躍の場の拡大、意欲・能力のある職員の積極的な登用、研修を通じた女性のキャリア形成の支援を実施しているところである。今後も、これらの取組を通じて、女性職員の活躍推進に努めるとともに、仕事と生活の両立支援や働き方改革などを一層進めていく必要がある。

イ 障害を有する職員の活躍推進

障害者の雇用の促進等に関する法律では、障害を有する人々が経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられることが、基本理念とされている。

この法律の趣旨を踏まえ、障害者の雇用については、合理的な配慮を行いながら障害者採用選考考査を実施しているところである。

任命権者においては、「障害者活躍推進計画」を策定し、障害者が働きやすい職場づくりや職場環境の整備・拡充に努めており、本年度からは、県庁内に「事務集約オフィス」を開設したところである。

今後も、障害者が障害特性や個性に応じて意欲と能力を有効に発揮できるよう、同計画における取組を着実に進めていく必要がある。

ウ 定年の引上げに係る対応及び高齢層職員の活躍推進

本年度から実施されている段階的な定年の引上げについては、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えることから、引き続き、職員の職務や配置、採用計画などについて検討を進めるとともに、職員への丁寧な情報提供が必要である。

任命権者においては、これまでも、再任用された職員に対して、新たな立場にスムーズに対応できるよう研修を行ってきたところである。今後も、高齢層職員がこれまで培った知識、技術、経験等を生かしてその能力を十分に発揮しつつ、次の世代へ円滑に継承し、意欲とやりがいを持って働けるよう取り組む必要がある。

3 ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備

(1) 長時間勤務の是正

本県では様々な行政課題がある中で新型コロナウイルス感染症や多発する災害への対応等も加わり、長時間勤務を行う職員が多数発生している。長時間勤務の是正は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス及び有為な人材の確保等の観点から、極めて重要な課題である。

本委員会においては、時間外勤務を命ずることができる上限時間を設定し、上限時間の遵守状況について調査・指導を行ってきたところである。また、任命権者においては、「新潟県庁働き方改革行動計画」に基づ

く時間外勤務縮減対策に取り組んできており、デジタル化の推進や部局間・部局内における応援体制の積極的な運用、その他様々な業務の効率化等の取組が行われている。

本委員会が令和4年度の長時間勤務の状況を調査したところ、知事部局における1人当たりの時間外勤務の時間は、令和3年度に比べて増加していた。また、上限規則の対象となる職員全体において、1箇月に100時間以上の時間外勤務を行った職員は172人、割合では1.7%（令和3年度196人、1.9%）、1年に720時間を超えた職員は90人、割合では0.9%（同105人、1.0%）であり、いずれも令和3年度に比べて若干減少したものの、依然として多くの職員が長時間勤務を行っていた。

長時間の時間外勤務の大きな要因は、県北豪雨災害や新型コロナウイルス感染症、鳥インフルエンザへの対応であり、任命権者は、職員の増員や他部局からの応援など、全庁的な体制の構築等に取り組んだが、一日も早い災害復旧や県民生活の安全・安心の確保のため、時間外勤務を行う必要がある状況であったと認められる。

しかしながら、長時間勤務を行っている職員が多く発生している状況であり、職員の心身両面にわたる健康の保持のためにも、時間外勤務縮減に向けた一層の取組が求められる。

教育職員の長時間勤務に対しては、「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針」（令和元年12月策定）や「新潟県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理等に関する規則」（令和3年4月施行）に基づいて、時間外勤務の上限時間を定め、教育委員会が業務量の適切な管理を行うこととしている。

任命権者において、部活動指導員等の外部人材の活用や、デジタル採点システム導入等のデジタル化の取組を進めているが、本委員会が令和4年度の県立学校教育職員の時間外の勤務時間を調査したところ、1箇月に100時間以上の時間外勤務を行った教育職員は151人、割合では5.1%（令和3年度151人、4.9%）、1年に720時間を超えた教育職員は303人、割合では10.2%（同210人、6.8%）であり、1年に720時間を超えた

教育職員が令和3年度に比べて大幅に増加していた。新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い一時的に縮小されていた学校行事や部活動が再開されたことが、大きな要因として考えられる。

依然として長時間勤務を行っている教育職員が多数存在することから、教育委員会においては、教育職員の多忙化解消に向けた取組を一層進めていく必要がある。

時間外勤務縮減のためには、所属長等の管理職が、職員への適切な業務配分による業務の平準化を行うなど、マネジメントの強化に努めることが重要である。併せて、デジタル技術の活用等による業務の効率化・合理化に取り組むなど、不断の見直しを進めることが重要である。

特に、上限を上回る時間外勤務が常態化している一部の職場においては、管理職が、時間外勤務の縮減が自らの重要な責務であることを自覚し、徹底した業務の精選やスリム化等による業務手法の抜本的な見直しを行っていく必要がある。

また、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識し、所属全体で時間外勤務縮減に向けて取り組むことも求められる。

任命権者においては、必要に応じて、適切な措置を講じるとともに、業務量に応じた柔軟な対応を行うことが求められる。また、時間外勤務の上限時間を形式的に遵守することのみが目的化することのないよう、業務の見直しや効率化等の長時間勤務縮減方策にも併せて取り組むことが必要である。

本委員会においては、これまで労働法令遵守の観点から、対象となる事業所に対して36協定の遵守状況等の調査を実施し、違反が認められた事業所に指導を行ってきた。また、任命権者に対して上限時間の遵守状況の調査を行い、上限を超えた時間外勤務があった場合は規則を遵守するよう指導を行うとともに、是正に向けた取組について報告を求めてきたところである。さらに、時間外勤務が多い所属を中心に現地調査を実施し、管理職による勤務時間の把握状況や、時間外勤務の状況、要因、是正の取組等について確認をした上で、必要な指導を行ってきた。

今後も職権を有する職員の労働基準監督機関として、労働法令の遵守はもとより、職員の健康保持の観点から、長時間勤務の是正に向け、調査・指導等の必要な取組を進めていく。

(2) 柔軟な働き方への対応

ア テレワークの推進

テレワークの活用により職員の働く場所を柔軟化することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や業務の効率化につながるとともに、職場の魅力を高め、多様で有為な人材の確保に資するものである。また、災害時や感染症拡大時の業務継続等にも有効なものである。

任命権者においては、テレワークへのモバイルパソコンの利用拡大などICT環境の整備、在宅勤務場所の拡充やサテライトオフィスの活用等、テレワークを実施しやすい環境の整備が進められているところである。

柔軟で多様な働き方に対応した勤務環境の整備や生産性の高い働き方の実現に向け、ICT環境の変化に職員が円滑に対応できるよう配慮するとともに、業務の性質を見極めながら、引き続きテレワークの浸透・定着に向けた取組を推進する必要がある。

なお、人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員を対象とした在宅勤務等手当の新設を勧告したところであるが、本委員会としては、職員の在宅勤務実施状況、他の都道府県の動向等を引き続き注視していくこととする。

イ 勤務間のインターバルの確保

勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の確保のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和がとれた働き方を追求するためにも重要なものである。

本県においては、勤務間インターバル制度を令和元年7月から導入しており、任命権者において、適用状況及び課題を踏まえた制度の見

直しなど利用促進の取組が進められているところである。

今後も引き続き、公務の運営に支障が生じないように留意しながら、制度の利用をより一層促進していくため、周知啓発等取組を推進する必要がある。

ウ その他

人事院は、国家公務員のフレックスタイム制について、これまで育児介護等職員に限り、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できることとしていたが、本年、この措置の対象を一般職員にも拡大することなどを内容とする見直しを行うことを勧告した。

本県においては、フレックスタイム制は導入しておらず、制度上様々な課題があると考えられる。今後も、他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

(3) 仕事と生活の両立支援

職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むためには、育児や介護等の事情を有する職員が安心して働き続けることのできる環境の整備が重要である。

こうした観点から、本県においても、妊娠、出産、育児に伴う休暇・休業取得の促進は重要な課題であり、育児休業の取得回数制限の緩和及び育児参加のための休暇の拡大等、国家公務員に係る改正に準じた内容で、順次制度の拡充を行ってきた。

任命権者においては、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めており、令和4年度の取得率が令和3年度の30%台から大幅に上昇し50%を超えるなど、目標を上回る状況となっている。

一方、国では、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、男性公務員に係る令和7年の育児休業取得率の政府目標が、従来の30%から85%に引き上げられ、取得期間も1週間以上とされたところ

ろである。任命権者においては、今後、更なる取得率・取得期間の向上に向け、周知啓発や職場の理解促進など制度を利用しやすい環境の整備を更に進めていく必要がある。

また、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、不妊治療への保険適用拡大や民間企業において取組を促進するための各種施策が講じられている。

本県においても、不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高く、国に先駆けて不妊治療のための短期休暇を制度化するなど、積極的に取り組んできたところである。

これらの取組に加え、現行の制度では対応が難しい長期治療に専念したいという職員ニーズが認められることから、一定の期間安心して、不妊治療に専念できる環境の整備について検討する必要がある。

(4) 職員の健康管理

依然として多くの職員が精神疾患による長期の休暇の取得又は休職をしており、特に近年、若年層においても増加傾向にある。職員が能力を十分に発揮するためにも、職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題である。

メンタルヘルスに係る相談のしやすい環境の整備や、メンタルヘルスの不調の原因にもなり得るハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要である。

また、長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす重要な要因の一つと考えられていることから、時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を確保するための適切な措置を講じる必要がある。

任命権者においては、これまで、心の健康問題による長期療養者の職場復帰支援、ストレスチェック結果の職場環境改善への活用など様々な措置を実施してきたほか、長時間勤務を行った職員に対する面接指導やメンタルヘルス相談の一部オンライン化を実施してきたところである。今後も、必要に応じてオンラインの活用・推進を図るなど、状況の改善

に向け、一層の取組に努めていく必要がある。

(5) ハラスメント防止に向けた取組

職場におけるハラスメントは、職員が能力を十分に発揮することの妨げになるとともに、職場秩序の乱れや業務遂行への支障につながる重大な問題である。また、近年、社会全体で、組織外からのハラスメントに対する対応への関心も高まっている。

任命権者においては、指針や要綱を定め、職員の意識啓発、相談窓口の設置、ハラスメントの防止や相談対応に係る研修の実施等様々な対策に取り組んでいるところである。

しかし、依然として、各任命権者及び本委員会が設置している相談窓口には、ハラスメントに関する相談が一定数寄せられている。

任命権者においては、職場における実態を踏まえながら、ハラスメントの発生防止に向けて、対策を継続的に実施していく必要がある。

4 公務員倫理の確保

これまでも厳正な服務規律の確保と高い公務員倫理の保持の必要性については、繰り返し言及してきたところであるが、本年6月において、公金の私的流用等の重大な不正・不適切な事務処理が明らかになった。また依然として、一部の職員が飲酒運転をはじめとした重大な法令違反等の不祥事を発生させ、県民の信頼を揺るがす事態が生じている。公務に対する信頼を確保するためには、法令を遵守するとともに、真摯に職務に精励することが前提となる。

任命権者においては、再発防止策の徹底を図るとともに、職員の綱紀の保持及び服務規律の確保に万全を期すなど、不祥事の根絶に向けて対策を進める必要がある。

職員においても、勤務時間の内外を問わず、一人ひとりが高い倫理観と、全体の奉仕者であることの自覚を持ち、県民の期待と信頼に応えられるよ

う行動する必要がある。

第3 むすび

給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、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、情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本とし、国及び他の都道府県の職員の給与等を考慮して決定する方式として、長年の経緯を経て定着してきた。

本年の勧告は、公民較差を解消するための給料表の引上げ並びに初任給調整手当及び勤勉手当の引上げを行う内容となったが、民間準拠を基本とした給与決定の仕組みは、職員に対し適正な給与水準を保障し、公務に必要な人材の確保や円滑な行政運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第 1

民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
				増額	据置き	減額	
大 学 卒	規模計	24.1 (22.2)	59.5 (38.3)	40.5 (61.7)	0.0 (0.0)	75.9 (77.8)	
	500人以上	29.3	67.9	32.1	0.0	70.7	
	100人以上 500人未満	27.2	57.2	42.8	0.0	72.8	
	50人以上 100人未満	12.6	42.8	57.2	0.0	87.4	
高 校 卒	規模計	10.0 (13.0)	83.7 (57.4)	16.3 (42.6)	0.0 (0.0)	90.0 (87.0)	
	500人以上	8.7	73.1	26.9	0.0	91.3	
	100人以上 500人未満	9.6	78.6	21.4	0.0	90.4	
	50人以上 100人未満	12.4	100.0	0.0	0.0	87.6	

(注) 1 「初任給の改定状況」は、採用がある事業所を100とした割合である。
2 () は昨年の数値である。

別表第 2

民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係員		48.1 (37.9)	3.0 (11.5)	0.0 (0.5)	48.9 (50.1)
課長級		42.5 (28.5)	5.9 (15.2)	0.0 (0.5)	51.6 (55.8)

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 () は昨年の数値である。

別表第3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係 員	95.8 (91.5)	93.8 (91.1)	28.2 (28.6)	0.6 (3.7)	65.0 (58.8)	2.0 (0.4)	4.2 (8.5)
課 長 級	90.8 (80.9)	87.6 (80.4)	23.0 (23.8)	1.3 (3.8)	63.3 (52.8)	3.2 (0.5)	9.2 (19.1)

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
 2 () は去年の数値である。

別表第4

職員と民間従業員の給与較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
376,023 円	減額措置前 373,243 円	2,780 円 0.74 %
	(減額措置後 364,539 円)	(11,484 円) (3.15 %)

- (注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 職員給与の上段は特例条例による減額措置前の額であり、下段は特例条例による減額措置後の額である。
 3 較差の上段は特例条例による減額措置前の職員給与に基づき算定した数値であり、下段は特例条例による減額措置後の職員給与に基づき算定した数値である。

別表第5

公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、給料の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当等、寒冷地手当

別表第 6

民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	358,506 円
	上半期 (A 2)	351,954 円
特別給の支給額	下半期 (B 1)	819,525 円
	上半期 (B 2)	770,462 円
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B 1}{A 1}$)	2.29 月分
	上半期 ($\frac{B 2}{A 2}$)	2.19 月分
年 間 計		4.48 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。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40月である。

別表第 7

職員と国家公務員との給与比較

その1 民間従業員の給与との比較に用いる平均給与月額の比較 (令和5年4月)

(単位:円)

職員区分		平均給与月額	給料(俸給)の月額	地域手当	扶養手当	諸手当
国家公務員		404,015	322,487	41,206	8,602	31,720
本県職員	減額措置前	373,243	338,457	5,827	9,171	19,788
	減額措置後	364,539	335,300	759	9,171	19,309

(注) 1 平均給与月額等は「令和5年国家公務員給与等実態調査」及び「令和5年職員給与実態調査」によるものである。

2 国家公務員の平均年齢は42.4歳、本県職員の平均年齢は44.0歳である。

3 本県職員の上段は特例条例による減額措置前の額であり、下段は特例条例による減額措置後の額である。

その2 ラスパイレス指数

区 分	国	本県
令和4年4月	100	99.1

(注) 1 上記指数は、国家公務員の行政職俸給表(-)適用者とこれに相当する本県職員の給料月額について、国家公務員を100とし、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したものである。

2 地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は97.8である。

令和5年 公務員人事管理に関する報告の骨子



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作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倍のペースアップ～

- 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年以來33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以來、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以來、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、そこから改定率を逐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）

【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)

<p>1 人材の確保への対応</p> <p>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</p> <p>① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>② 民間人材等の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>2 組織パフォーマンスの向上</p> <p>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</p> <p>① 役割や活躍に応じた処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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) <p>② 円滑な配置等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<p>3 働き方やライフスタイルの多様化への対応</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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