

報 告

1 職 員 の 給 与

(1) 在職者数および平均給与月額

本委員会は、「福井県一般職の職員等の給与に関する条例」の適用を受ける職員（技能労務職員、企業職員および臨時・非常勤の職員等を除く。以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するため、本年4月「令和5年福井県職員給与実態調査」を実施した。その結果によると、第1表に示すとおり、在職者数は、12,975人であって、これらに在職者の平均年齢は41.1歳であり、また、その男女別構成は男55.9%、女44.1%となっている。

これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、警察職、教育職、研究職、医療職、福祉職の6種9給料表の適用を受けており、このうち、行政職給料表適用職員の平均給与月額は、給料323,508円、扶養手当8,864円、地域手当5,223円、計337,595円であり、警察官、教員、研究員、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料347,029円、扶養手当8,280円、地域手当6,064円、計361,373円である。

第1表 平均給与月額、在職者数、平均年齢等

区分		給料表									全給料表
		行政職	警察職	教育職 (一)	教育職 (二)	研究職	医療職 (一)	医療職 (二)	医療職 (三)	福祉職	
平均 給 与 月 額	給 料	323,508	317,839	389,850	362,836	345,777	486,324	311,641	310,760	329,585	347,029
	扶養手当	8,864	12,003	9,230	6,431	8,279	15,756	6,232	4,732	2,500	8,280
	地域手当	5,223	4,730	5,614	5,255	5,055	80,667	4,498	4,429	4,649	6,064
	計(円)	337,595	334,573	404,694	374,522	359,111	582,747	322,371	319,923	336,734	361,373
在職者数(人)		3,481	1,729	1,914	4,299	306	156	272	798	20	12,975
性別 (人)	男	2,249	1,527	1,053	1,864	225	123	111	94	1	7,247
	女	1,232	202	861	2,435	81	33	161	704	19	5,728
学歴 (人)	大 学	2,690	1,124	1,778	4,222	297	156	215	295	14	10,791
	短 大	312	26	54	77	7		57	491	6	1,030
	高 校	478	579	81		1			12		1,151
	中 学	1		1		1					3
平均年齢(歳)		41.4	36.9	44.8	41.6	41.2	44.3	38.4	37.5	37.9	41.1
平均経年数(年)		19.6	15.5	22.2	19.0	18.3	21.1	16.0	15.7	15.6	18.8

(注) 1 「給料」には、給料の調整額・教職調整額を含む。

2 「給料」、「扶養手当」および「地域手当」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、これらの合計が計と一致しない場合がある。

3 再任用職員は含まれていない。(以下、第4表までについて同じ。)

4 教育職(一)の適用機関は県立学校、教育職(二)の適用機関は市町立学校である。

(2) 扶養手当の支給状況

扶養手当の支給状況について調査した結果によると、第2表に掲げるとおり受給職員は4,997人で、全職員の38.5%を占めており、職員1人当たり平均扶養親族数は0.8人(受給職員平均では2.0人)となっている。また、職員1人当たりの平均手当月額は8,280円(受給職員平均では21,500円)となっている。

第2表 扶養手当の支給状況

区 分	人 員(人)	割 合(%)	平均扶養親族数(人)	平均手当月額(円)
扶養手当受給職員	4,997	38.5	0.8 〔受給職員 平均では 2.0〕	8,280 〔受給職員 平均では 21,500〕
扶養親族 1人	1,625	12.5		
2人	1,943	15.0		
3人	1,100	8.5		
4人	288	2.2		
5人	34	0.3		
6人以上	7	0.0		
扶養手当非受給職員	7,978	61.5		
計	12,975	100.0		

(3) 住居手当の支給状況

住居手当の支給状況について調査した結果によると、第3表に掲げるとおり受給職員は2,271人で全職員の17.5%を占めている。

なお、受給職員1人当たりの平均手当月額は25,202円となっている。

第3表 住居手当の支給状況

区 分			該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
			人員(人)	割合(%)	
住 居 手 当 受 給 職 員			2,271	100.0	
内 訳	借家 ・ 借間	手当額11,000円以下の受給者	13	0.6	25,202
		手当額11,000円を超え28,000円未満の受給者	1,382	60.9	
		手当額28,000円の受給者	876	38.6	

(注) 「割合」は小数点以下第1位を四捨五入しているため、合計が100%と一致しない場合がある。

(4) 通勤手当の支給状況

通勤手当の支給状況について調査した結果によると、第4表に掲げるとおり受給職員は10,774人で全職員の83.0%を占めており、その内訳は交通機関等利用者647人(6.0%)、交通用具使用者9,866人(91.6%)、併用者261人(2.4%)となっている。

なお、交通機関等利用者についてみると、受給職員1人当たりの平均手当月額は10,166円となっている。

また、交通用具使用者のうち自動車使用者は9,572人(88.8%)を占めている。

第4表 通勤手当の支給状況

通勤方法	区 分	該 当 職 員		受給職員平均 手当月額(円)
		人 員(人)	割 合(%)	
受 給 職 員 計		10,774	100.0	
交通機関等利用者		647	6.0	(100.0)
55,000円までの者		646	6.0	(99.8)
55,000円を超える者		1	0.0	(0.2)
交通用具使用者		9,866	91.6	(100.0)
自転車		286	2.7	(2.9)
原動機付自転車等		8	0.1	(0.1)
自動車		9,572	88.8	(97.0)
併 用 者		261	2.4	(100.0)
55,000円までの者		261	2.4	(100.0)
55,000円を超える者		0	0.0	(0.0)

(注) ()内の数値は、交通機関等利用者、交通用具使用者および併用者をそれぞれ100としたときの割合である。

2 民間の給与

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、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 413 事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した 110 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、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち事務・技術関係 22 職種の 3,935 人および研究員、教員等 54 職種の 414 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実地かつ詳細に調査した。同時に、給与改定の状況や諸手当の支給状況等についても調査を行った。

(1) 本年の給与改定等の状況

給与改定の状況について調査した結果、第 5 表に示すとおり、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 42.3%）、ベースアップを中止した事業所は 3.5%（同 3.0%）、ベースダウンを実施した事業所は 1.3%（同 0.0%）となっている。

また、第 6 表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は 90.7%（昨年 89.1%）となっている。昇給額が、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 41.8%（昨年 28.5%）、減額となっている事業所の割合は 1.6%（同 1.5%）、変化のない事業所が 47.3%（同 59.1%）となっている。

第 5 表 民間における給与改定の状況

(単位:%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース慣行なし
係 員	55.1	3.5	1.3	40.1
課 長 級	47.5	3.7	1.4	47.4

第 6 表 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 停止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	90.7	90.7	41.8	1.6	47.3	0.0	9.3
課 長 級	87.7	87.7	38.5	1.7	47.5	0.0	12.3

(2) 民間における諸手当の支給状況

(家族手当)

民間における家族手当の支給状況について調査した結果は、第7表に示すとおりとなっている。

第7表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	11,365円
配偶者と子1人	15,723円
配偶者と子2人	19,874円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については6,500円、配偶者以外については、子1人につき10,000円、父母等1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「令和5年福井県職員給与実態調査」および「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類すると認められる職種の者について、ラスパイレス比較(注1)し、その較差を算定したところ、第8表に示すとおり、民間給与が職員給与を3,149円(0.88%)上回っている。

第8表 職員と民間の給与較差

区 分	金 額 等
民間給与 (A)	359,220円
職員給与(注2) (B)	356,071円
較 差 (A) - (B)	3,149円
$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$	0.88%

(注1) 職員の構成を役職段階、学歴、年齢階層別に区分し、4月分の職員の平均給与月額と、これと条件を同じくする民間の平均給与月額のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較(新規学卒の採用者は含まれていない。)

(注2) 職員給与には、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当等を含む。

(2) 特別給

「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で事務・技術等従業員に支払われた賞与等の特別給は、第9表に示すとおり所定内給与月額の4.48月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数4.40月を上回っている。

第9表 民間における特別給の支給状況

項 目		事務・技術等従業員
平均給与月額	下半期 (A1)	342,958円
	上半期 (A2)	346,276円
特別給の支給額	下半期 (B1)	769,797円
	上半期 (B2)	774,936円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.24月分
	上半期 (B2/A2)	2.24月分
年 間 の 合 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、上半期とは令和5年2月から令和5年7月までの期間をいう。

4 生 計 費 等

(1) 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、福井市においては昨年4月と比べ3.5%の上昇となっている。

また、家計調査（総務省）の結果を基礎に算定した福井市における2人世帯、3人世帯、4人世帯および5人世帯の標準生計費は、それぞれ104,500円、142,500円、180,540円、218,530円となった。

（参考資料第17表、第19表）

(2) 雇用情勢

労働力調査（総務省）によれば、本年4月の全国における完全失業率は、昨年4月の水準から変化がなく2.6%（季節調整値）となっている。

また、一般職業紹介状況（厚生労働省）によれば、本年4月の有効求人倍率は、全国では昨年4月と比べ0.08ポイント上昇して1.32倍（季節調整値）、福井県では昨年4月と比べ0.03ポイント低下して1.84倍（季節調整値）となっている。

（参考資料第19表）


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）

※ 「Well-being」とは、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること

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 はね返し分(※) 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と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

6 む す び

職員の給与等を決定する諸条件は以上報告したとおりであり、これらを総合的に判断した結果、本委員会は職員の給与等について、次のとおり所要の措置を講ずる必要があると認める。

(1) 公民の給与較差等に基づく給与の改定

前述のとおり、本年4月時点で、職員の月例給与が民間給与を3,149円(0.88%)下回っていた。また、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特別給の年間支給割合は4.48月で、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.40月)が民間事業所の特別給を0.08月下回っていた。

本委員会としては、本年の職種別民間給与実態調査の結果や国家公務員の給与制度および人事院勧告の内容などの諸情勢を総合的に勘案した結果、月例給与および特別給の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

なお、人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」において、令和6年に向けて国家公務員の給与制度の整備について検討する事項の骨格案を示しているが、示された各取組みは、現下の国家公務員人事管理における重要な課題の解決に必要な給与制度を整備するものであり、今後、令和6年までに成案を示し、施策を講じられるよう、関係者と意見交換を行いつつ、検討作業を進めるとしている。本県においても、国や他の自治体の状況を踏まえた所要の検討を行うことが必要である。

ア 改定すべき事項

(ア) 給料

給料表については、職員の月例給与が民間給与を下回る事となったことから、人事院勧告における国家公務員俸給表の改定状況および本県の実情を考慮し、公民較差を踏まえた所要の引上げ改定を行う必要がある。

(イ) 諸手当

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、支給割合を引き上げる必要がある。支給月数の引上げ分は、期末手当およ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月期の期末手当およ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、期末手当および勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期および12月期で均等になるよう定めることとする。

イ 改定の実施時期

この給与改定は、令和5年4月1日から実施することとする。

(2) 仕事と家庭の両立支援

本格的な少子高齢化を迎え働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、個々の職員がその希望や置かれている事情に応じた働き方を選択できることが重要である。男女が共に家庭や地域における責任を担いつつ、ワーク・ライフ・バランスを実現できる勤務環境を整備することは、職員の福祉を増進し、公務能率や県民サービスの向上、今後の多様で有能な人材の確保の観点からも重要である。

各任命権者においては、次世代育成支援対策推進法および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を策定し、職員の仕事と家庭の両立支援などに取り組んでいる。仕事と家庭の両立支援に加え女性の活躍推進の面からも、男性の育児参加が重要であることから、現計画においては、特に男性職員の子育て応援のために「育児に伴い合計1か月以上の休暇・休業を取得する男性職員の割合」や「男性の育児参加を目的とした特別休暇の取得率」などを目標値としている。

本県では、令和3年4月に職員の不妊治療のための休暇を国に先駆けて設け、また育児休業の分割取得を可能とするなど制度の充実に努めているが、任命権者においては、休暇制度等の趣旨や内容の周知徹底を図り、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートできるように職場環境を整えることが重要である。

年次休暇の取得促進については、各任命権者が策定している特定事業主行動計画において取得日数の目標値が定められているところであるが、民間労働法制における時季指定の措置も踏まえ、実績の把握や休暇計画表の活用等により休暇の取得促進が望まれる。

さらに、新型コロナウイルス感染症対策を機に導入・拡充されたテレワークや早出遅出勤務については利用者が増加し、制度利用が定着してきたところであるが、ワーク・ライフ・バランスの実現を促す働き方として、利用をさらに促進させる必要がある。テレワークの普及に際しては、在宅での勤務により職員の光熱・水道費等の負担が生じることから、今後、テレワークを中心とした働き方をする職員の経済的負担を軽減するための新たな手当等の検討も必要である。

国や一部の自治体で導入されているフレックスタイム制については、本県においても本年4月から導入されたところであるが、その活用状況を検証しつつ、8月に人事院が勧告した国の制度の柔軟化の内容にも注視して制度拡充の検討を進め、個々の職員の事情に応じた柔軟で効率的な働き方を推進し、多様な人材がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりが重要である。

(3) 職員の健康管理

職員の心身両面における健康づくりは、職員やその家族にとって大切であるばかりでなく、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、県民に対して質の高い行政サービスを継続的に提供するという観点からも重要である。

心身の健康づくりのためには、予防や早期発見・早期対応に取り組むことが肝要であり、各任命権者においては、定期健診やメンタルヘルスに関する研修の実施、相談体制の充実などの様々な取り組みを行っている。特にメンタルヘルスの面においては、長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰や再発防止を目指す職場復帰支援制度を実施しており、今後もこれらに積極的

に取り組み、より充実したものとしていくことが望まれる。

職場管理者にあっては、日頃から職員とコミュニケーションを図り、日常的な行動や健康状態の適切な把握、職員からの相談への適切な対応、職員の健康状態に配慮した業務分担の変更等に引き続き努める必要がある。個々の職員においても自らの心身の健康状態を把握し、早期に相談窓口で相談するなどのセルフケアに努めることが必要である。

また、職場管理者は、全ての職員にストレスチェックの受検を積極的に働きかけ、職務上のストレス要因を分析した上で職場環境の改善を図り、ストレスチェック実施者は高ストレスと判断された職員に面接指導の申出を勧奨しメンタルヘルスの不調を未然に防止することが重要である。なお、それぞれの部署により繁忙期が異なることなどを考慮して、より適切な時期にストレスチェックを実施するなどの検討も望まれる。さらに、長時間労働に起因した高ストレスと判断される職員には医師による面接指導を勧奨するほか、各任命権者が勤務間インターバルの確保に努める責務を明確にするため、民間と同様に努力義務とする規定を設けることにより、生活時間を確保し生産性の高い働き方が可能となるよう配慮することが必要である。

なお、安全で健康に働くことのできる職場づくりのため、各任命権者においては、労働基準法や労働安全衛生法などの労働関係法令の規定により義務付けられている報告・届出等を適切に行い、職場の労働環境や職員の勤務実態を把握するとともに、労働安全や勤務条件の管理を適切に実施するよう徹底する必要がある。

(4) 超過勤務時間の縮減

超過勤務時間の縮減は、職員の心身両面の健康保持、ワーク・ライフ・バランス、さらには公務能率の向上という観点から極めて重要な課題であり、女性の活躍推進に向けた環境整備を図るという面からも必要である。

また、少子高齢化や厳しい人材確保競争の中で、多様で有能な人材を確保し、職員が意欲を持って働くことを可能とするためにも、重要な課題となっている。

本県においては、超過勤務命令を行うことができる上限時間（原則、1箇月に45時間かつ1年に360時間）を設定し、各任命権者においては、この遵守を徹底するとともに、超過勤務時間の縮減に向けて、全庁一斉消灯退庁日（ライトダウンデー）の拡充実施、所属長による声掛けの徹底や部長会議における超過勤務の状況の共有など、全庁的な取り組みが行われている。また、RPA（業務の自動処理技術）による定型業務の自動化など、DXの推進による業務の効率化は一定の効果を上げている。

任命権者においては、超過勤務のさらなる縮減に向けて引き続き、業務のスリム化・効率化などを進めるとともに、適正な人員配置に取り組む必要がある。DXの推進については、福井県DX推進プログラムに基づき電子決裁、RPAの活用やビッグデータの利用に加え、実証中の生成AIの業務への有効活用などにより行政のさらなるデジタル化を推進していくとともに、これらの取り組みを着実に推し進めるため、「福井県職員デジタル人材育成方針」に基づき、全ての職員がデジタル技術やデータの利活用に関するスキル・マインド・知識・リテラシーを深め、それらを手段の一つとして使いこなせるよう育成することが重要である。

職場管理者にあっては、自らが先頭に立って仕事の進め方を見直すとともに、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、災害対応などの特例業務の状況にも配慮して所属内の業務の平準化を図り、超過勤務の事前命令および実績管理を徹底するなど、職員の勤務管理を適切に行う

ことが必要である。また、職員一人ひとりにおいても、コスト意識を持って、日頃から計画的かつ効率的に業務に取り組むため、管理職員、一般職員それぞれに対する研修により、タイムマネジメント能力の高い職員を育成する必要がある。

さらに、業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない場合には、各任命権者において、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の速やかな確保に努める必要がある。

なお、テレワークや早出遅出勤務など場所や時間にとられない新しい働き方に対応した勤務管理の方法として、職員の業務端末の使用時間の記録等を利用して勤務の実態を客観的に把握するシステムを活用し、その集計・分析を通じて勤務時間を適切に管理し業務分担を見直すなど、長時間勤務の抑制に繋げることが重要である。

(5) 学校現場における負担軽減

学校現場を取り巻く環境は以前から複雑化・多様化し、保護者や地域からの学校に対する期待が高まっていることなどから、業務が積み上がり危機的な状況とも言える教職員の勤務環境の改善が課題となってきている。

教育委員会においては、「福井県教育委員会が行う義務教育諸学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、時間外の在校等時間の上限を原則1箇月に45時間かつ1年に360時間とする方針を定めた。引き続き、在校等時間の縮減を図るため、業務の見直しや効率化の推進を図るとともに、学校や教職員の業務改善が着実にされるようフォローアップをしていく必要がある。

また、学校運営支援員や部活動指導員などの外部人材の配置拡大による業務の負担軽減、学校現場におけるDXの推進等による教職員の事務作業の効率化、学校事務の共同実施の機能強化、部活動休養日の徹底等の部活動指導の負担軽減などについて、引き続き、強い取組み姿勢を持って進めていくことが重要である。

さらに、公立学校の教員採用試験の志願者倍率が、過去10年間で6倍台から、近年は3倍台の低水準で推移する中、優れた人材の確保が困難となることが懸念されている。質の高い教育や個々の児童生徒に応じた指導を継続して行うためには、学校現場における働きやすい環境の整備を進め、教職員の確保を図るとともに、専門的な業務を担う養護教諭や栄養教諭の適正配置および代替教職員の速やかな補充に努める必要がある。

なお、学校現場における働き方改革の実効性を高めるためには、校長等は、率先して業務の見直しや効率化、合理化を図るとともに、教職員の在校等時間の客観的な把握を徹底し、業務や勤務時間の割振りを適正に行うなど、リーダーシップをもって組織マネジメントを行う必要がある。

また、保護者などからの要望や提案等への対応が長時間の時間外勤務や精神的な負担の要因になっている実態にも配慮し、教職員が個人として対応するのではなく、学校が組織として対応することも必要であり、さらに、過剰な苦情や不当な要求など学校だけでは解決が難しい事案については、教育委員会等の行政の責任において対応する体制の構築が重要である。

(6) 人材の確保・育成

社会情勢の急速な変化に伴い、複雑化・高度化が進んでいる行政需要に迅速かつ的確に対応するためには、多様で有能な人材を確保することが組織全体として取り組むべき重要な課題であるとともに、職員の能力を高めるために効果的な育成を行っていくことも重要である。

近年、県職員採用試験の申込者数が伸び悩むなど人材確保が厳しい状況の中、本県では、民間企業の選考の早期化や国家公務員試験の試験日程が前倒しになっていることを踏まえ、I種試験の一部職種で試験日程の前倒しを行うとともに、民間企業で広く使用されているSPI3の試験方法を全国の主要都市等に設置される試験会場やオンラインで受験できる方法にするなどの見直しを行っているほか、県職員の仕事のやりがいや魅力を伝えるため、WEB説明会や現場見学会の開催、SNSやパンフレット等による情報発信を進めているところである。

今後も、人材獲得で競合する民間や国家公務員の採用試験の早期化に対応し、多くの意欲ある人に県職員を志望してもらえるよう、職員採用試験の更なる前倒しや対象職種の拡大など、受験しやすい試験の実施方法について検討を行うとともに、対面やオンラインなど様々な手法を活用して情報発信を強化していくことが必要である。

人材確保が重要な課題となっている状況は、公立学校の教員についても同様であり、令和6年度採用選考試験から、大学3年時に第1次選考を受験可能とするなどの対策を講じているところであるが、有能な人材を確保し質の高い教育を維持するため、更なる検討を行う必要がある。

人材の育成については、若手職員を中心として自らのキャリアを主体的に考える機会や、そのキャリアを実現するための学びの場を一層充実していくことが求められ、先輩職員をロールモデルとし自らのキャリアを考える研修等の拡充や職場単位で各自のキャリア形成を考える仕組みを設けるなどの取組みを進めることが重要である。主体的な学びが仕事にいかされることにより働きがいを感じたり、キャリア形成を実感したりできる環境は、働く場としての職場の魅力を上向きさせ、多様で有能な人材の確保にも繋がるものである。

採用試験の多様化により民間企業経験者の採用が増加している現状も踏まえ、業務に必要なスキルや伸ばしていきたい分野の知識を修得し、早期に職場への適応が可能となる環境の整備が重要である。

また、初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における職員の能力・実績や職責を給与に一層的に反映させるため、職務・職責に応じた適切な昇格運用や国の状況を踏まえた所要の検討を行うことが必要である。

さらに、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備が必要であり、特定事業主行動計画における女性管理職員の割合などの目標値の達成に向けて女性職員のキャリア形成やスキルアップを目指した研修の実施、仕事と家庭の両立支援の充実などにより一層取り組むことが重要である。

(7) 定年引上げへの対応

令和5年4月からの定年引上げに伴い、60歳以上の高齢期職員の割合が相対的に高まり、役職定年制が導入される中、高齢期職員の幅広い職務における活躍を促し、多様な知識や経験を公務内で積極的に活用するため、その役割を明確化し、本人のモチベーションを維持しながら組織への貢献を高める人事管理の在り方の検討なども進める必要がある。

任命権者においては、高齢期職員の働き方を考慮して退職者数等の動向を見通した上で、質の高い行政サービスを安定的に提供する体制を確保するため、年齢構成に偏りが生じないように一定の新規採用を継続するなど、毎年の退職者の補充を基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定し、必要な人員を計画的に採用する必要がある。

また、定年引上げに伴い高齢期職員が多様な働き方を選択することが可能となるが、任命権者においては、高齢期職員が自らのライフプランに合った働き方を選択できるよう、情報提供や研修の実施、能力を発揮しやすい職務の検討などサポート体制を充実させるとともに、高齢期職員自身も職務に有用な専門性を高めるよう努め、制度が円滑に運用されることが重要である。

(8) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントについては、組織の正常な業務運営の障害となるとともに職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神疾患に陥る職員を発生させる要因ともなり得るものであり、労働施策総合推進法などにより、事業主に対してハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置が義務付けられている。人事相談所に寄せられる相談内容として最も多いのはハラスメント関係であり、ハラスメントに対する職員の意識が高まっていることがうかがえる。

これまで各任命権者においては、相談窓口の設置、ハラスメント防止ハンドブックの整備、職員研修の実施など、その防止対策に努めているところであるが、これらの実効性を高めるため職員や職場管理者への周知・啓発をさらに図るとともに、相談しやすい環境の確保のため積極的に取り組んでいく必要がある。

特に、職場管理者にあっては、ハラスメント防止対策に十分配慮し、職場秩序が良好に保たれているか日頃から目を配り、管理職員としての役割やあるべき行動等の重要性を認識しつつ引き続きハラスメントを根絶する強い意志を持って対策に取り組んでいくことが必要である。

また、ハラスメントの事実が確認された場合には、その背景を分析した上で再発防止策を講じるなど迅速かつ適切な対応を取るとともに、プライバシーの保護などの措置も併せて講じるべきである。

(9) 公務員倫理の確保

全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する職員には、公務員倫理の確保が強く求められる。

しかしながら、依然として交通法規違反や教職員によるわいせつ行為など公務に対する県民の信頼を大きく損なう事案の発生が後を絶たない。これらの事案の中には、服務規律の確保に努めるべき立場にある幹部職員による速度超過違反、警察職員による飲酒運転、学校事務職員による多額の学校徴収金の着服事案などが含まれ、県民の不信感を募らせる結果を招いている。

改めて職員一人ひとりが、自らの行動が県民の公務に対する信用に影響を与えることを強く認識し、公務の内外を問わず法令遵守を徹底していかなければならない。また、公務の執行者としての責務や公務の活動に要する費用は税金によって賄われていることを常に意識し、県民の信頼と期待に応えるという高い倫理観・使命感を持って、自らの行動を律するよう努め、全力で職務に精励することが必要である。

このため、各任命権者においては、職員研修等のあらゆる機会を通じ、これまで以上に職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図ることが肝要である。

また、職場管理者においては、職員一人ひとりの勤務状況や勤務態度を常に把握し、日頃から適時適切な指示および指導を行うとともに、個人の資質の問題として片付けるのではなく、行為のきっかけとなる状況を組織的に防ぐ手立てを講じるため、職場における倫理観の向上に努め公務員倫理の徹底を図っていくことが必要である。特に、飲酒運転は重大な懲戒処分に至る事案であり、県民の信頼を著しく毀損する行為であることから、絶対に行わないよう綱紀粛正を徹底する必要がある。

(10) 非常勤職員の適切な処遇

現在、公務においては、多様化する行政ニーズに対応するため、臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態の職員が重要な担い手として、能力を十分に発揮して働きやすい環境を整備することが必要不可欠となっている。

近年、有効求人倍率が上昇し人材獲得競争がし烈になり、非常勤職員の人材確保も厳しさを増す中、引き続き行政サービスの提供を支える人材を安定的に確保することができるような環境を整備するため、休暇・休業制度の充実が図られているが、任命権者においては適正な任用や勤務条件が確保されるよう、引き続き適切に対応していく必要がある。

なお、非常勤職員の任用と処遇の適正化のため令和2年度に創設された会計年度任用職員制度においては、現在、期末手当のみが支給可能であるが、国の非常勤職員に勤勉手当が支給される取扱いとの均衡の観点から、地方自治法の改正により会計年度任用職員にも勤勉手当の支給が可能となることを受け、令和6年度からの支給に向け検討し必要な準備を行う必要がある。

(11) 適正な給与の確保

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。また、給与勧告を通じて職員の適正な処遇を確保することは、有能な人材の確保や労使関係の安定等をもたらす、効率的な行政運営に寄与するものである。

議会および知事におかれては、このような給与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。