

報 告

社会経済等の環境が急速に変化し、個人の価値観が多様化する中、行政に対する県民ニーズは多岐にわたります。これらに応えるために、公務組織は能率的で、活力のある組織であり続ける必要があります。一方、社会における人手不足の状況、労働者の就業意識及び労働年齢の変化は、人事行政にも影響を与えています。

人事行政は、あらゆる行政課題の解決や行政サービスの質の向上を図る上で根幹となるものであり、さまざまな課題に対し、的確な時代認識のもと、適切に運用していくことが極めて大切です。

そのためには、行政の中核を担っていく公務人材を確実に採用し、職責に応じた育成と適切な人材活用を行うとともに、能力の実証による任用、職務・職責に応じた給与制度を整えることが重要です。

また、限られた人員体制で幅広い行政課題に対応し続けるには、個々の人材がその能力を最大限に発揮できるような、勤務環境の整備も不可欠です。組織のトップや管理職員はリーダーシップを発揮し、業務の効率化や見直し等による業務量の適正化と、それに見合う人員体制の確保を図ることが必要です。職員一人ひとりにおいても、従来の働き方に対する意識を改革することが求められます。少子高齢化がさらに進む中、行政を担う公務組織を安定的に持続させるために、将来を見据えた計画的な組織力の向上を図ることが肝要です。

これらのことをふまえ、人事管理に関する主な課題と取組の方向性及び給与に関する調査結果とその見解について、次のとおり報告します。

第1 人事管理に関する報告

1 人材の確保

社会全体で慢性的な人手不足が続く中、民間企業の高い採用意欲が継続していることや、就職活動の早期化、若者の就業意識の多様化等により、公務員の人材確保が厳しさを増しています。このような中、本県においては、高度化・複雑化・多様化する行政課題に的確に対応するため、多様で有為な人材を確実に採用していく必要があります。

しかし、本県の採用試験においては、県職員、教員、警察官ともに令和6年度の受験申込者数が、平成に入って以降最低となっており、人材確保が非常に困難となっています（図1～図3参照）。

県職員採用候補者A試験では、近年、採用予定数が多い状況が続いているにもかかわらず、受験申込者数の減少傾向が続いており、令和6年度は特に顕著となっています。令和6年度の受験申込者数は503人で、平成以降、最も受験申込者数が多い平成8年度（1,633人）と比較すると、約70%減少しています。競争倍率は過去最低の2.2倍となり、同じく最も競争倍率の高い平成17年度の20.9倍から大幅に低下しており、危機的な状況となっています。今後も志望者の減少が続くと、公務のパフォーマンスが低下し、質の高い行政サービスを提供することが困難となるおそれがあります。

また、近年、特に人材確保が困難となっている総合土木職では、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が可能なSPI3（基礎能力試験）による、試験日程を前倒しした早期枠の試験を新たに実施し、受験者確保に努めたところですが、最終合格者数が採用予定数に満たない状況が続いています。他の技術職種においても、人材確保はこれまでになく困難となっており、世代間での知識・技術の継承や人材育成、計画的な人事配置が困難となることが懸念されます。

行政課題に安定して対応するためには、職員の年齢構成や退職者数の変動等を考慮しながら、長期的な視点で計画的に職員を採用していく必要があります。今後も採用手法のみならず、若年層における働き方やキャリア形成の意識の変化にも目を向けつつ、任命権者とも危機感を共有し、連携しながら人材確保に向けたさまざまな方策を検討していきます。

国においては、令和7年度から国家公務員の一般職試験で、専門試験を課さない「教養区分」を新設し、20歳以上の大学3年生の受験を可能としています。また、就職情報会社の調査によると、令和6年6月時点での大学生の就職内定率は80%を超えており、民間企業の選考活動の早期化が進んでいます。このような動向をふまえ、本県においては、令和6年度に実施した早期卒の試験における課題を分析するとともに、国・他の地方公共団体や民間企業の動向に留意しながら、試験の実施時期を検討します。また、試験の実施方法については、民間企業で広く選考活動に使われているSPI3による試験のさらなる拡大等を検討し、人材確保に努めます。

人材確保が困難となる中で、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材は、公務に新たな気づきをもたらし、組織を活性化する効果が期待されることから、これまで以上に積極的に確保することが重要となります。このため、採用手法、キャリア形成、給与等のあり方について任命権者とともに一体的に検討を進め、民間企業等からの転職者を積極的に受け入れる体制を整える必要があります。また、即戦力として期待ができる、国や都道府県等での職員としての職務経験を有する行政実務経験者採用選考の実施職種の拡大や、本県を中途退職した職員の再採用についても検討する必要があります。

このような試験の見直しに加えて、人材を定着させることも重要です。知事部局等では、令和5年度における20歳台及び30歳台の若手職員の離職者数が、10年前の約2倍となっています。若手職員の離職につながる要因としては、国や就職情報会社のアンケート結果からみると、キャリア形成ができる展望や成長実感のなさ、勤務環境や処遇面に関すること等が考えられます。

社会的にも転職へのハードルが下がり、仕事と生活の両立をめざす価値観が広がる中、人材を定着させるためには、若手職員の意識をふまえた人材育成や対話を通じたマネジメント、よりよい勤務環境の確保、処遇の改善等多角的に対応することが重要です。

採用活動については、公務員志望者を本県受験に結びつけるだけでなく、公務員を志望していない層へ裾野を広げていくことが必要です。また、就職先を検討する学年や就職活動時期が分散していることから、官民の就職説明会の場や転職サイトを活用した採用活動を適宜行うとともに、各種説明会の時期や内容を工夫

して実施します。

これらを通じて本県職員の働き方等を、より丁寧に正確に情報発信することは、受験意欲を高めるだけでなく、合格後の辞退や採用後のミスマッチによる離職を未然に防ぐことが期待できます。任命権者においては、職種を問わず採用が厳しくなる中、引き続きインターンシップの拡充や職種に応じた採用活動等に積極的に取り組む必要があります。

教員については、全国的に人員不足が深刻化する中、令和6年度の始業日時時点で、小中学校及び県立学校合わせて12人の欠員が発生しています。令和6年8月に文部科学省の中央教育審議会において、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」を改正し、教職調整額の率を少なくとも10%以上とする処遇改善を含む、教員の確保のための環境整備に関する総合的な方策について、答申がとりまとめられました。教育委員会においても、ICTを活用した業務の効率化等により、長時間労働の解消等の働き方改革をさらに進めることで、志望者の不安感を払拭するとともに、引き続き大学と連携した採用活動等を行うことにより、なり手不足を解消していくことが求められています。

警察官については、試験方法の見直しやインターンシップ・説明会を通じた警察官という職業の魅力の発信、働きやすい勤務環境の整備等により、志望者を増やすとともに、ミスマッチ等による離職を防ぎ、人材確保につなげていくことが必要です。

図1：県職員採用候補者A試験 採用予定数及び受験申込者数の推移

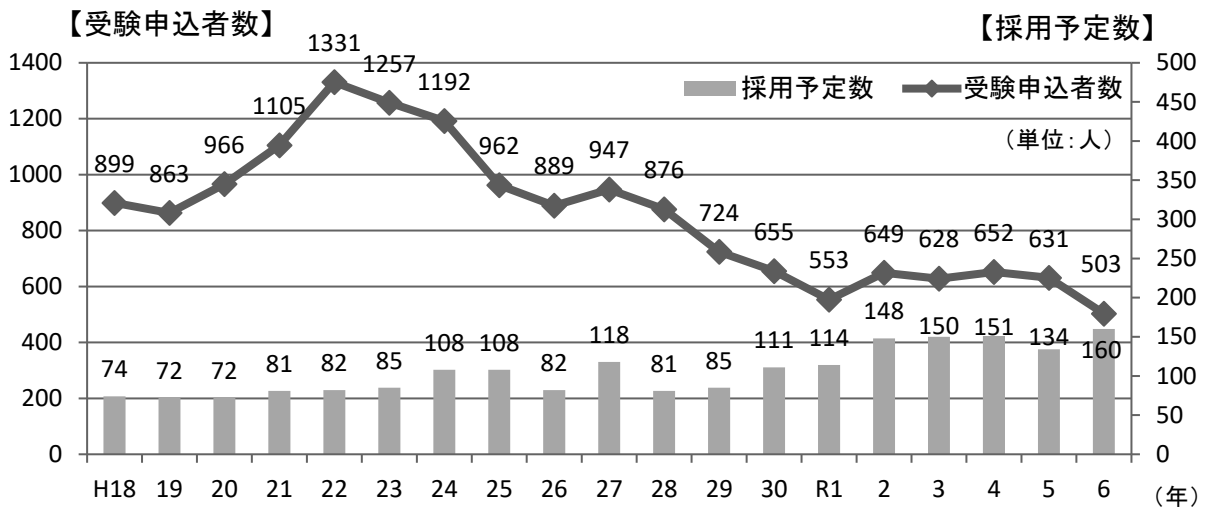
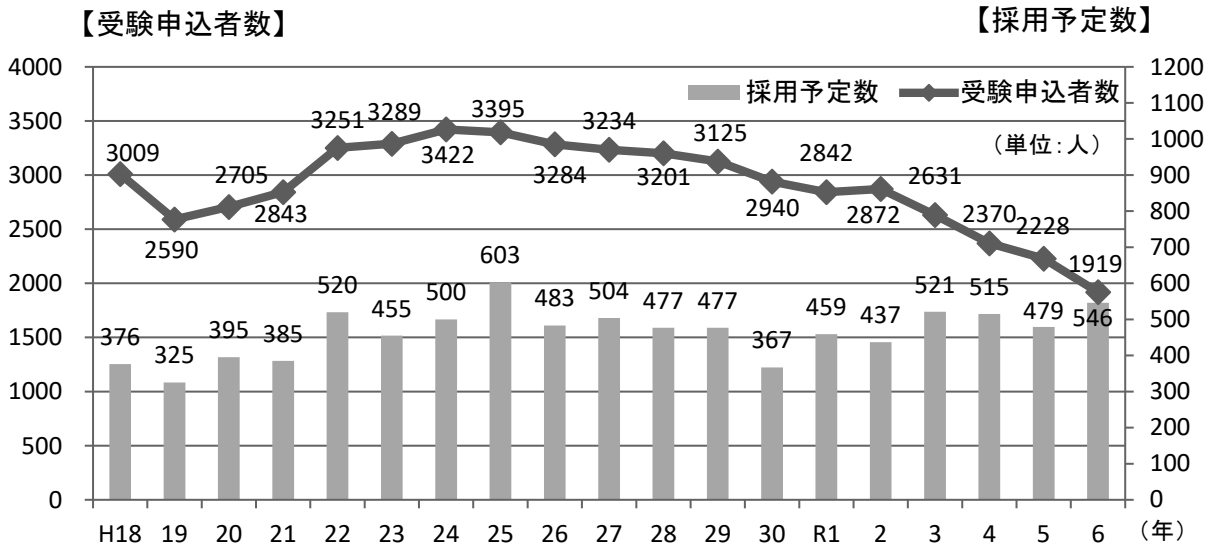
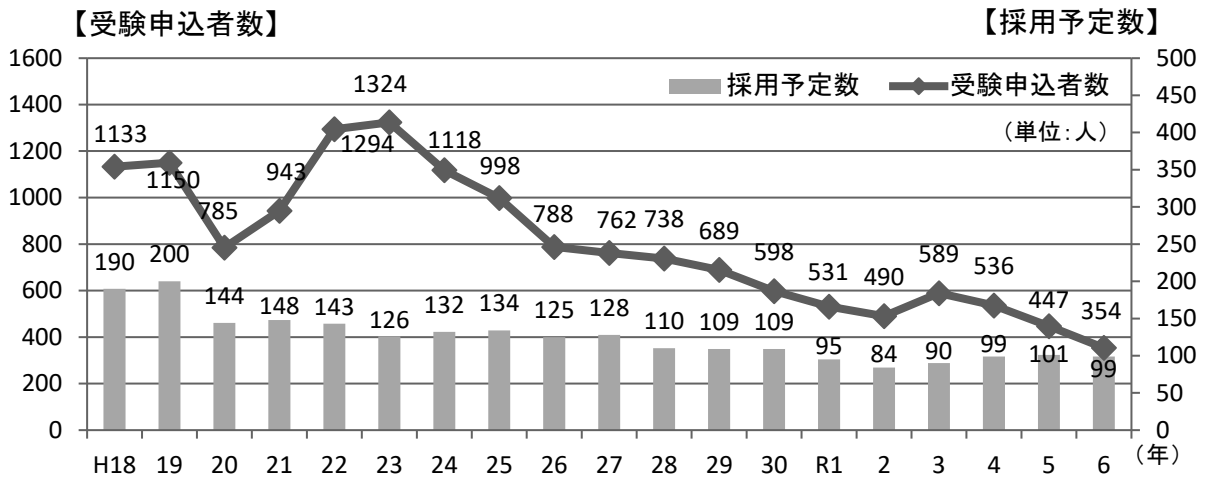


図2：教員採用選考試験 採用予定数及び受験申込者数の推移



(注) 令和6年度選考試験の受験申込者数は、大学3年生等を除いています。

図3：警察官採用候補者試験 採用予定数及び受験申込者数の推移



2 適切な人材活用等による組織力の向上

(1) 組織全体で取り組む人材育成

ア 若手・中堅職員の人材育成

公務を取り巻く環境が激しく変化する中、行政組織として業務量の増加や複雑化・高度化に適切に対応するためには、若手・中堅職員の成長・活躍を支援し、その能力を最大限に発揮させることにより、組織力向上につなげることが必要です。

各任命権者においては、職級や在職年数ごとに必要な能力を習得する研修のほか、職員の主体的な能力開発や学びを支援する研修等、職員の成長を促進するためのさまざまな取組が行われています。

しかし知事部局等においては、現在の職員構成において多数の割合を占めるおおむね50歳以上の職員が今後10年程度の間に関職定年を迎えることから、人数の少ない若手・中堅職員が早期にマネジメントを行う立場となります(図4参照)。若手・中堅職員はそのことを十分に自覚し、今後組織の中で必要となる能力や積むべき経験について、主体的に考え学んでいくことが重要です。

また、若手・中堅職員の成長・活躍の支援にあたっては、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組が重要です。その上で管理職員は、職員一人ひとりがめざす姿を丁寧に聴き取り、目標設定のための適切なアドバイスを行うとともに、面談以外の場面においてもコミュニケーションを図ることが求められます。加えて、職員が新しいことに意欲的に挑戦できるよう、組織として支援することも必要です。

なお、教員については、管理職選考試験の受験者を確保することが課題となっています。教員に対して、将来的には学校のマネジメントを担うという自覚を持つよう管理職員からの声掛けを積極的に行うことや、管理職員を補佐する主幹教諭の配置数拡大等をとおして、管理職員となる人材を育成するための取組を行うことが必要です。

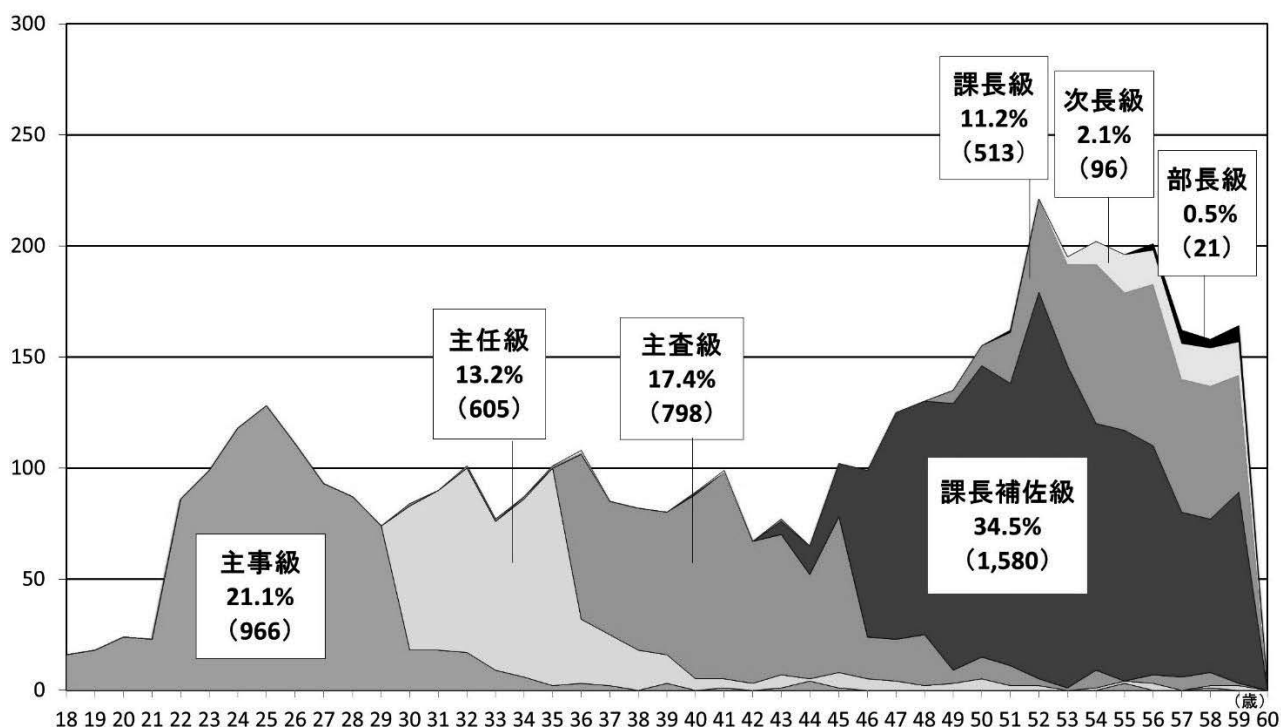
人事院は、令和6年の公務員人事管理に関する報告において「自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも

重要な取組となる」と述べています。加えて、官民人事交流等を通じた多様な経験の付与や、国内外の大学院における専門性の獲得等による職員の学びを仕事に生かすこと、兼業制度の見直し等について検討を行っていることにも言及しています。本県としても、その状況を注視し、若手・中堅職員の人材育成に積極的に取り組んでいくことが必要です。

図4：年齢・職級別職員構成

(人) (総数:4,579人)

(令和6年4月1日現在)



(注)・「令和6年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、県立学校の行政職給料表・研究職給料表・医療職給料表(二)・医療職給料表(三)適用職員の構成を示しています。
・定年引上げの対象となった職員を除いています。

イ 能力や適性に基づいた人材育成

全ての職員が持つ能力をこれまで以上に高めつつ、その特性をふまえながらさまざまな事情に応じた人材育成を行うことにより、組織の活力は一層高まります。そのためには、職員一人ひとりの能力・適性に基づいた、よりきめ細かい人材育成に取り組むことが重要です。

女性職員の活躍推進について、管理職員に占める女性職員の割合は、知事部局等15.6%（令和6年4月1日時点）、教育委員会31.2%（令和6年5月1日時点）と、ともに令和5年度と比較して増加しています。警察において

も、令和6年度に本県警察出身者として3人目の女性警視が誕生するなど、着実に取組が進められています。今後も仕事と家庭生活の両立支援の充実を図りながら、性別や家庭の事情等に係る先入観や固定概念にとらわれることなく、全ての職員が幅広い業務経験を積めるよう人事配置を工夫するとともに、管理職員への登用も想定したキャリア形成を支援するなど、前向きに管理職員をめざすことができる環境づくりに取り組んでいく必要があります。

また、令和6年4月以降の障がい者雇用率の段階的な引上げにより、今後障がいのある職員が増加することが見込まれます。障がいのある職員が、職場に定着し、活躍することができるよう、各職員の特性等を把握し、組織としての情報共有を継続して行うなど、途切れのない育成支援に取り組む必要があります。

(2) 適切な人事評価に基づく人事管理

人事評価制度は、地方公務員法において、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされており、適切に実施する必要があります。

評価を行う際に、職員の能力及び業績を公正に把握し、評価結果に基づく適切なフィードバックを行うことで、職員のモチベーションを向上させることや効果的な人材育成をすることが可能となります。これにより公務能率の最大化をとおして、組織力の向上が図られ、結果として行政サービスの向上につながります。

実施にあたっては、評価者・被評価者の職員それぞれが、任命権者ごとに定められた制度の趣旨や実施方法について、十分理解する必要があります。その上で、評価者は、被評価者と十分にコミュニケーションを図り、適切な目標設定を行うとともに、職員の業績が組織力の向上に直結することを伝えることで、主体性や意欲を引き出し、成長につなげることが重要です。

加えて、各任命権者においては、職員の育成支援とともに各職級に求められる職責を果たしているかなどを把握しながら、下位の評語も含め各評語の水準に応じた適正な評価がなされるよう、適切に人事管理を進める必要があります。勤務成績が不良な職員に対して、人事評価等の能力の実証に基づき、降任・免職等の分限処分も含めた厳正な対処を行うことも必要です。

(3) 60歳を超えて働く職員の活用

地方公務員法の一部を改正する法律により、令和5年4月以降段階的に職員の定年年齢が65歳まで引き上げられ、今後は60歳を超えて働く職員の数が増加していくことが見込まれます。どの年齢層の職員も、互いに好影響を与えながら職務を遂行することが、組織力の向上につながります。

各任命権者は、60歳を超える職員がこれまで培ってきた知識と経験を最大限に生かせるよう、期待する役割を明確にし、本人に伝達することにより、モチベーションの維持・向上を図るとともに、適材適所の人事配置を行うことが必要です。併せて新しい環境に身を置くことになる職員の心身の健康保持にも目を向け、いきいきと働くことができる職場環境づくりを推進していくことも大切です。

60歳を超える職員は、現役であることを自覚し、退職後も続く自身のライフプランへ向けたラストスパートとなるよう、意欲的に職務に取り組み、管理職員はそのマネジメントを行っていくことが重要です。

また、60歳を迎える職員に対し、定年の引上げに係る制度の趣旨や給与、求められる役割等について伝えることで、これらを理解・納得した上で働き方を選択できるようにすることが重要です。一方、職員は複雑化・高度化する行政課題に対する確に対応できるよう、前もってリスキリング^(※)等の実施によりスキルの維持・向上を図ることが求められます。

なお、役職定年制を基本とする中で、その例外として特定管理監督職群に規定された職については、役職定年を延長できることとなっており、現在は県立学校及び市町立等学校の校長がこれに該当します。役職定年制は組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するための制度であることに留意し、今後も制度の趣旨をふまえて適切に運用することが必要です。

※ リスキリング：新しい業務または今の業務で必要とされるスキルの大幅な変化に伴い、それに適応するために求められるスキルを習得する、または習得させること

(4) DXの推進による組織力の向上

限られた人員で、質の高い行政サービスを効果的・効率的に提供していくためには、職員の能力向上だけでなく、デジタルツールを効果的に活用して組

織全体で業務の効率化に取り組むことも不可欠です。

DXを担う人材については、令和6年4月に改定した「DX人材育成方針」に基づき、業務や施策のさまざまな課題に対して、デジタル技術を活用して最適な解決策を提案し、部局のDX推進を牽引していく職員である「DX推進スペシャリスト」等が育成されています。

デジタルツールの整備においては、令和5年にビジネスチャットが全庁導入されたほか、令和6年にはBYOD（スマートフォン等私物端末の業務利用）の整備や業務端末の外部持ち出しを可能とする取組が行われています。令和6年7月末には生成AI^(※)の利用環境が構築されており、業務の効率化が期待されます。職員は必要なデジタルツールを効率的に活用し、管理職員は自らも積極的に利用することで、職員のDXに対する気運を醸成し、所属におけるDXの土台を作ることが重要です。また、国は人事管理分野のデジタル化として、勤務時間管理や人事評価等の共通システム化等により、キャリア形成を支援する人事管理を進めようとしています。

DXの推進による業務改善をとおして、職員の業務負担を軽減することが期待されます。その結果、これまで職員が重要性を認識しながら、手が回らなかった業務に新たに挑戦することができ、やりがいにつながることも考えられます。年齢や役職にかかわらず、職員一人ひとりがDXの推進について当事者意識を持つことにより、より効果的に取組を推進し、組織力向上につなげていくことが重要です。

※ 生成AI：あらかじめ学習したデータをもとに、文章等を新たに作成する人工知能（AI）の総称

（5）不祥事及び不適切事務の防止に向けた取組の徹底

行政に対する県民のニーズが多様化し、より速やかで的確な対応が必要となる中、多くの職員が懸命に職務に励んでいるにもかかわらず、令和5年度には受託収賄の容疑による逮捕者が出るという、決して許されることのない深刻な事案が発生しました。職員の不祥事は県民の公務に対する信頼を著しく失墜させ、職員全体の職務に対する士気の低下を招きます。今回の事案を機に強い危機感を持って再発防止に取り組み、コンプライアンス意識のさらなる向上を図るため、全職員を対象とした不祥事防止研修プログラムが、令和6年2月から

3月にかけて実施されました。

職員の非違行為に対しては、懲戒処分も含め厳正に対処するとともに、県民の信頼回復に向け、職員一人ひとりが今回の事案に対して当事者意識を持ち、同じ過ちを二度と繰り返さないよう日々の業務に取り組むことが必要です。

また、不適切な事務処理を防ぐために、内部統制制度が運用されていますが、依然として事案が発生していることから、再発防止のために原因を詳細に検証した上で、具体的な対策を講じることが必要です。引き続きコンプライアンスミーティング等を通じ、所属内で十分に対話することにより、所属で想定されるリスクの見直し・検証を行うとともに、職員一人ひとりが業務上想定されるリスクを日常的に意識し、適切な対応がとられている状態となるよう、リスクマネジメントに取り組む必要があります。

さらに事務処理ミスの防止については、職員の能力向上は当然ですが、人員体制と業務量に課題がある中では、個人の知識や経験にかかわらず適正に対応できる業務システムの工夫や、紙で運用している業務プロセスのデジタル化等、デジタル技術の活用についても検討する必要があります。

(6) 非常勤職員に係る人事管理

非常勤職員は、複雑化・多様化する地方行政サービスの重要な担い手であることから、その職責を自覚した業務遂行が求められています。

管理職員は、非常勤職員の業務が職責に基づき適切なものになるよう、必要に応じて助言・指導を行うとともに、職員一人ひとりが高い意欲を持って能力を十分に発揮して勤務できるよう、働きやすい職場づくりに取り組むことが必要です。

また、令和6年度から会計年度任用職員についても勤勉手当が支給されていることから、評価者・被評価者ともに人事評価制度を理解し、より適切に実施する必要があります。

3 勤務環境の整備

(1) 知事部局等における労務管理の推進

平成31年度以降、時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入されましたが、

他律的業務^(※1)の比重が高い所属(他律的所属)は、月45時間・年360時間の上限を超えて、月100時間未満・年720時間まで時間外勤務を例外的に認める指定が行われています。また、特例業務^(※2)は、業務の状況等を考慮・判断した上で、上限を超える時間外勤務命令を行うことができます。しかしながら、前提として時間外勤務命令は、他律的業務や特例業務であるか否かにかかわらず、職員の健康及び福祉を害しない上限の範囲内で必要最小限のものとするという原則に基づき、制度を運用することが必要です。

令和5年度当初に指定された他律的所属は、全所属のうち39.2%でしたが、令和6年3月には57.6%に増加しました。令和6年度についても、年度当初に指定された48.1%から8月時点で60.0%に増加しています。

また特例業務として、令和5年度は新型コロナウイルス感染症対策に加え、能登半島地震に伴う被災地支援が対象となり、年間500時間超の時間外勤務者は220人と、令和4年度の329人より減少したものの、依然として一定数の職員が長時間労働をしている現状があります。

職員に対する「日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート2023」の結果によると、「現在の総勤務時間は、過度の負担ではない適当な範囲か」との設問に対する職員の満足度は全28項目中12位となっています。一方、「勤務時間の削減のために管理職が中心となった業務見直し等の取組」に対する満足度は24位となっています。また、「休暇が取りやすいか」に対する満足度は8位ですが、『ライフ』も『ワーク』も充実した働き方、生き方』に対しては26位であり、令和4年度と比較した満足度の数値に多少の改善は見られるものの、低い水準が続いている状況です。

時間外勤務削減に向けた取組として、時間外勤務の「事前命令・事後確認徹底月間」や時間外勤務時間数の全庁共有等による時間外勤務削減に向けた風土づくり、業務量の大幅増が見込まれる所属に対する年度途中の弾力的な人事配置等を実施しています。

これらの取組により、時間外勤務は令和4年度から減少していますが、本委員会が実施している「勤務環境に関する実態調査」において上限を超える時間外勤務を行った所属が判明するなど、未だ長時間労働の是正には至っていない状況にあります。また、依然として部局間や部局内の各所属間において、時間

外勤務に差があります。適切なマネジメントのもと、引き続き業務の削減や合理化、業務量に応じた定数管理や、繁忙期に業務量が膨大になる所属に対して、短期的・集中的に応援体制を組むなど、柔軟で適切な人員配置等に取り組む必要があります。

また、複雑化・多様化するさまざまな課題に適切に対応し、県民の要望に応じていくためには、職員の心身の健康を確保していくことが極めて重要です。過重労働は健康障害のリスクを高めるため、管理職員を含む職員の勤務状況を適切に把握・管理し、健康的に働くことができる職場を作ることが必要です。

本県職員の連続1か月以上の長期病休者のうち、精神疾患による病休者の割合は平成30年度に59.8%であったのに対し、令和5年度には69.2%まで増加しており、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが必要です。

職員におけるメンタルヘルス対策としては、こころの健康の保持増進（一次予防）、早期発見・早期予防（二次予防）、職場復帰・再発防止（三次予防）が重要です。特に30歳台までの若手職員は、心身の健康等について相談できる「ここからルーム」の利用率やメンタルヘルス疾患による長期病休者の割合が高く、環境の変化や新たな業務への適応に対する不安・悩み等を抱えがちであると考えられます。そこで、階層別研修の機会に、自らのストレスを予防、軽減するセルフケアについての意識向上を図っています。若手職員がメンタルヘルス不調に陥らないよう、計画的かつ継続的に働きかけることが重要です。

職場の安全衛生管理については、各所属で適切に対応しているところですが、今後も職員の健康確保と快適な職場環境の形成に向けて、引き続き、法令に基づく職場の安全衛生管理体制を適正に維持することが必要です。

- ※1 他律的業務：一定の限られた時期において、一時的または突発的に業務量が増え、その処理が求められる業務
- ※2 特例業務：大規模災害への対処その他の重要な業務であって、特に緊急に処理することが必要な業務

（2）学校における労務管理の推進

令和2年度以降、教育委員会は、教育職員の時間外労働の上限を月45時間・年360時間と規定し、長時間労働の是正に向けて継続して取り組んできました。しかし、令和5年度における時間外労働が月45時間の上限を超えた教職員の割

合は、小学校で9.2%、中学校で28.7%、県立学校で9.0%と、依然として長時間労働が解消されるまでには至っていません。

令和6年8月の中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」においても言及されているとおり、学校が対応する課題の複雑化・困難化や家庭・地域をめぐる環境の変化がある中、保護者や地域からの要望も多く、学校や教育職員に対する期待の高さから、結果として負担が増大しています。時間外労働の上限導入により、時間外労働時間数の意識はしているものの、部活動や生徒・保護者対応等で上限を超えてしまうという教育職員の声もあります。

長時間労働の是正に向けて、引き続き、県及び市町の教育委員会と学校が一体となって働き方改革を推進し、管理職員による教育職員の時間外労働の適切な把握とともに、業務の適正化、行事等の見直し、部活動指導員等の専門人材の活用等に取り組んでいくことが必要です。

業務の適正化については、文部科学省による「学校・教師が担う業務に係る3分類^(※1)」に基づく対応策の例をもとに、優先順位をふまえて業務を見直すなど、必要な取組を精選することが、教育の質の向上からも重要です。

教育委員会事務局職員や現場の教育職員等で構成される「学校における教職員の業務の仕分け作業部会」において、教育職員がすべき仕事の洗い出しを行うとともに、支援スタッフの確保については、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、部活動指導員等の配置やスクールサポートスタッフの全校配置により、教育職員の負担軽減に取り組んでいます。

働き方改革と教育の質の向上のために、一人ひとりの教育職員が多様な業務を抱える「個業」から、業務の一部を他の教育職員等と分担する「協働」へのシフトチェンジが必要不可欠です。保護者や地域の理解を得ながら、教育委員会による支援スタッフの着実な確保・配置とともに、支援スタッフと教育職員の連携・協働や役割分担の推進について、引き続き取り組んでいく必要があります。

また、管理職員における業務改善も重要です。とりわけ教頭の業務においては、問題発生時の緊急対応や苦情処理、教育職員同士や生徒同士の調整等多岐にわたり、年々業務量が増大しています。働き方改革において欠かせない管理

職員によるマネジメントを機能させるためにも、管理職員の業務負担軽減に向けて、主幹教諭や教頭マネジメント支援員^(※2)の配置等について検討していくことが重要です。

本県教育職員の病気休職者のうち、精神疾患による休職者の割合は、平成30年度は69.0%であったのに対して、令和4年度には76.0%まで増加しており、教育職員のメンタルヘルス対策は喫緊の課題となっています。精神疾患の発生及び再発の防止に向けて、引き続き取り組んでいく必要があります。

教育委員会ではメンタルヘルスに係る研修やカウンセリング、職場復帰支援等のほか、令和4年度から、県立学校の管理職員を対象に、支援が必要な場合に利用できる事業や制度等を保健師に相談できる窓口として「メンタルヘルスコンシェルジュ事業」を実施しています。令和4、5年度ともに200件以上の相談が寄せられており、令和6年度からは、相談対象者を小中学校の管理職員まで拡大することで、これまで以上に管理職員の不安解消や問題解決につなげることが期待されています。

メンタルヘルスに係るさまざまな取組や相談窓口の認知度の低さが課題の一つであることから、メンタルヘルス対策について、これまで以上に周知徹底するとともに、引き続き、臨床心理士や精神科医等の専門家からの助言もふまえ、より効果的な取組になるよう進めていくことが重要です。

職場の安全衛生管理については、各学校・所属で適切に対応しているところですが、今後も教職員の健康確保と快適な職場環境の形成に向けて、引き続き、法令に基づく職場の安全衛生管理体制を適正に維持することが必要です。

- ※1 学校・教師が担う業務に係る3分類：平成31年の中央教育審議会答申で示された「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」
- ※2 教頭マネジメント支援員：教職員の勤務管理事務、保護者や外部との連絡調整等を専門的に支援する会計年度任用職員

(3) 警察における労務管理の推進

知事部局等と同様、警察の職場においても、平成31年度から時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入され、勤務の特殊性からほぼ全ての所属が他律的所属となっています。長時間労働者を対象に、健康管理医の面接指導を実施して

いますが、職員が希望しなかった場合でも、保健師が電話等による体調等の聴き取りを行うとともに、職員と日常的に接する管理職員を中心とするラインケアが行われており、健康リスクの早期発見・早期対応につなげています。

とりわけ職員のメンタルヘルスについては、組織内の臨床心理士が、メンタルヘルス不調者への相談対応、休業者への早期対応及び復職支援、再発防止の各段階において、早期の支援と介入を継続的に行ってきました。早期から適切な支援を行うためには、管理職員が職員の心身の不調にいち早く気づくことができるよう、管理職員に対するラインケア研修の実施が重要です。

ワークとライフのバランスについては、業務改善による時間外勤務の縮減、年次有給休暇や男性の育児参加休暇の取得等の促進を、課長補佐級等以上の職にある幹部職員が言葉と態度で率先し、さらには推進状況を幹部職員の人事評価に適切に反映させることで、組織の意識改革を行っています。引き続き、職員が能力を最大限発揮できるように、勤務環境を一層整備していくことが重要です。

(4) 柔軟かつ多様な働き方

職員自らのライフスタイルに応じた働き方が可能となる勤務環境を整備することは、働く場の魅力を高め、多様で有為な人材をひきつける好循環につながると考えられます。

そのためには、育児や介護等のさまざまな事情を抱える職員が働きやすい職場環境の整備が重要です。人事院は令和6年の公務員の人事管理に関する報告の中で、令和6年5月に成立した民間育児・介護休業法等の一部改正法^(※1)の内容をふまえ、育児時間の取得パターンの多様化をはじめとする子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備について言及しています。

また、在宅勤務や早出・遅出勤務のように働く場所や時間を柔軟にすることは、職員のワークとライフのバランスに資する有効な手段となります。職員はこれらの制度を組み合わせることで、個々の事情に応じて働き続けることができます。

このほか、フレックスタイム制や選択的週休3日制のような多様な働き方や、

職員の健康につながる勤務間インターバルの確保^(※2)等について、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら検討していく必要があります。

障がいのある職員に対しては、各任命権者において「障がい者活躍推進計画」に基づく推進チーム^(※3)の設置や、職員の不安や悩みの相談窓口の整備等、障がいのある職員からの意見をふまえた活躍推進のための環境整備に取り組んできたところです。令和7年4月からは新たな計画が策定されることから、これまでの計画における成果と課題をふまえ、障がいのある職員が能力を十分に発揮し、やりがいを感じながら働くことのできる職場環境づくりを進めていくことが必要です。

柔軟かつ多様な働き方の実現に向けては、職員一人ひとりがライフスタイルに応じて働くことができる職場環境となるよう、組織全体で人員体制や業務量の適正化を図ることが重要です。

- ※1 民間育児・介護休業法等の一部改正法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律
- ※2 勤務間インターバルの確保：1日の勤務終了後、翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保
- ※3 推進チーム：障がいのある職員を含む関係者で構成される、取組状況の検証や課題解決に向けた検討等を行うチーム

(5) ゼロ・ハラスメントの実現

ハラスメントは、職員が十分に能力を発揮する妨げとなるだけでなく、個人の尊厳や人格を不当に傷つける、決して許されない行為です。被害を受けた職員が、精神的不調等により長期の休暇、休職や退職に追い込まれるなど、貴重な人材の損失にもつながることから、対応にあたっては、個人任せ、現場任せにせず、組織全体で対応すべき問題としてとらえることが重要です。

一方で、各種ハラスメントとして寄せられる相談の中には、当事者間のコミュニケーション不足が原因と考えられるものも見られます。管理職員はもとより職員一人ひとりが、お互いを信頼しあえる、風通しのよい職場づくりも大切です。

また近年では、顧客等が行う威圧的な言動、拘束的な行動、何回も同じ内容

を繰り返すクレーム等のカスタマーハラスメントが社会問題となっています。本県では令和6年7月に、カスタマーハラスメント防止対策推進本部を設置し、県内における実態把握とともに、条例制定や具体的な防止対策の検討が行われています。行政においても、カスタマーハラスメントによる職員の萎縮や精神的苦痛により、行政サービス提供に支障が生じることがないように、職員を守る仕組みづくりが必要です。

第2 職員の給与に関する報告

I 職員の給与を決定する諸条件等

職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員の給与、民間従業員の給与及び物価・生計費等職員の給与を決定する諸条件等について、調査・検討を行ってきた概要は、次のとおりです。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和6年人事統計調査」の結果によると、本年4月1日現在、警察官、教育職員等を含めた職員の数は、19,010人（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び職員の給与に関する条例附則第24項により給料月額が決定される60歳を超える職員を除く。）でした。これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職等10種類の給料表の適用を受けていました。これらの職員の本年4月の平均給与月額は、397,574円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている職員は、4,858人であり、その平均給与月額は、375,698円（平均年齢42.8歳）でした。

（参考資料 I 職員給与関係資料 参照）

2 民間従業員の給与等の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の三重県内の民間事業所を対象に、「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、県内788の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した158事業所を対象としました。

調査にあたっては、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の従業員（22職種6,702人）に対して、本年4月分として支払われた給与月額等のほか、各事業所における特別給の支給実績、給与改定の状況等について、訪問等により詳細に調査を行いました。

併せて、研究員、医師等（54職種552人）についても、同様の調査を行いま

した。

(2) 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な実施結果は次のとおりでした。

ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は69.9%（昨年57.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は0%（同1.9%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0%（同0.9%）であり、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年に比べ12.4ポイント増加していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は91.0%（昨年91.9%）であり、昨年に比べ0.9ポイント減少していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第17表、第18表 参照）

イ 初任給の状況

新規学卒者の初任給は、大学卒で226,000円、短大卒で202,696円、高校卒で189,331円となっていました。また、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は企業全体で採用した場合を含めて、大学卒で57.8%（昨年63.7%）、高校卒で45.8%（同61.1%）となっており、そのうち大学卒で87.0%（同71.8%）、高校卒で94.1%（同68.8%）の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で13.0%（昨年26.6%）、高校卒で5.9%（同29.6%）でした。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第12表、第14表 参照）

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

「令和6年人事統計調査」及び「令和6年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、民間事業所の従業員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、学歴及び年齢が対応すると認められる者同士の本年4月分として支払われた給与額を対比させ、精密に

比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その公民給与の較差（以下「公民較差」という。）を算出しました。

その結果、次に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人あたり平均9,636円（2.54%）下回っていました。

公 民 較 差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	389,537円
職員の給与 (B)	379,901円
公民較差 (A)-(B)	9,636円 (2.54%)

(注) 1 (A)及び(B)の「給与」とは、本年4月の「きまって支給する給与」から通勤手当、時間外手当等を除いたものです。

2 (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者4,858人（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び職員の給与に関する条例附則第24項により給料月額が決定される60歳を超える職員を除く。）から、民間事業所の従業員と同様に本年度の新規学卒の採用者を除いた4,733人です。

(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は、給与月額に相当しており、職員の特別給である期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月分下回っていました。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第16表 参照)

4 物価及び生計費等

本年4月における消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べると全国で2.5%、津市で2.2%上昇していました。

「家計調査」（総務省統計局）によると、勤労者世帯の消費支出は、本年4月時点では、全国で昨年同月比名目3.2%の増加、津市で同37.6%の減少となりました。また、本委員会が「家計調査」を基礎として算定した本年4月における津市の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115,550円、144,220円及び172,910円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査（パートタイム労働者を含む。事業所規模30人以上）」（県統計課）によると、本年4月の「きまって支給する給与」は、前年比で0.7%上昇していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.21倍（昨年同月1.33倍）（三重労働局）、全国で1.26倍（同1.32倍）（厚生労働省）となっており、また本年4～6月期の完全失業率（モデル推計値、総務省統計局）は、三重県で1.9%（昨年同期1.7%）、全国で2.7%（同2.7%）となっていました。

参考資料	Ⅲ 生計費関係資料	参照
	Ⅳ 労働経済関係資料	

5 国家公務員の給与

(1) 人事院勧告

人事院は、本年8月8日に国会及び内閣に対し一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

ア 民間給与との比較に基づく給与改定等

(ア) 民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 11,183円（2.76%）
- ・特別給：民間の支給割合 4.60月（公務の平均支給月数4.50月）

(イ) 給与改定の内容

a 月例給

【俸給表】

- ・行政職俸給表（一）の初任給について、民間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ふまえ、後記イ（イ）aの社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に係る措置も前倒して講じることにより大幅に引上げ
 - 一般職試験（高卒者）：12.8%（21,400円）増の188,000円
 - 一般職試験（大卒程度）：12.1%（23,800円）増の220,000円
 - 総合職試験（大卒程度）：14.6%（29,300円）増の230,000円
- ・これをふまえ、若年層が在職する号俸に特に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置いて引き

上げ、その他の職員が在職する号俸は改定率を逡減させつつ引上げ(平均3.0%)

- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額、各級の改定額をふまえ、所要の引上げ改定
- ・その他の俸給表は行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定

b 特別給

- ・民間の支給割合(4.60月分)との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.10月分引上げ(4.50月→4.60月)
- ・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
- ・指定職俸給表適用職員及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当ならびに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当も、同様に支給月数を引上げ

c 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、国の医療施設に勤務する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ふまえ、支給限度額に関する所要の改定

【寒冷地手当】

- ・支給月額を11.3%引上げ

(ウ) 実施時期

- ・令和6年4月1日(ただし、令和7年6月期以降の特別給の支給割合の改定は、令和7年4月1日から実施)

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（以下「給与制度のアップデート」という。）

（ア）基本的考え方

- ・ 現下の公務員人事管理をめぐる重点課題（①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備）への取組の一環として、給与面においても、人材確保への対応、組織パフォーマンス向上のための対応、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応が求められており、次の6点を主眼として給与制度を整備
 - ◆ 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定
 - ・ 給与面での競争力をさらに高めることができるよう、初任給をはじめとする若年層の給与水準を引上げ
 - ◆ 職務や職責をより重視した俸給体系等の整備
 - ・ 管理職員について、重い職責を反映した俸給水準とするほか、緊急対応時の深夜勤務に対する手当支給を拡大
 - ◆ 能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定
 - ・ 昇給やボーナスについて、職員層や各府省の実情に応じてより柔軟かつ適切に決定できるよう措置
 - ◆ 地域における民間給与水準の反映
 - ・ 地域手当について、最新の民間賃金データを反映するとともに、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう調整方法を見直し
 - ◆ 採用や異動をめぐるさまざまなニーズへの適応
 - ・ 採用や人事配置の円滑化に資するよう、通勤手当や単身赴任手当、再任用された職員に支給される諸手当を見直し
 - ◆ その他環境の変化への対応
 - ・ 家族のあり方やライフスタイルが多様化する中、官民の状況変化をふまえ、生活補助的な給与である扶養手当を見直し

(イ) 具体的措置内容（特記するものを除き、令和7年4月1日から実施）

a 俸給表及び俸給制度

- ・地域手当が支給されない地域における民間並みの水準を確保した上で、今後も民間水準の上昇が見込まれることを考慮し、行政職俸給表（一）の初任給を大幅に引き上げるとともに、1級は平均11.1%、2級は平均7.6%の引上げ改定を行い、これらは本年の官民較差に基づく給与改定として本年4月に遡及して実施
- ・行政職俸給表（一）3級から7級の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の初号の俸給月額を引き上げ、新たな俸給表に移行する際にカットされる号俸に在職する職員は当該級の新しい初号に切替え
- ・行政職俸給表（一）8級から10級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消。号俸を大きくくり化することによって、各級を俸給月額の刻みの大きい簡素な号俸構成とし、昇給により成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保。新たな俸給表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた俸給月額と同額または直近上位の額の新たな号俸に切り替えることを基本に所要の調整
- ・行政職俸給表（一）以外の俸給表は、指定職俸給表、任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表を除き、行政職俸給表（一）との均衡を基本に上記に相当する見直しを実施
- ・役職段階に応じた各職員層において、個々の職員の能力・実績をより適切に反映できるよう昇給制度を見直し

b 地域手当

- ・現行の市町村ごとの級地区分の設定は、都道府県を基本とするよう見直し
- ・都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市が、指定基準を当てはめると都道府県の級地区分よりも高い区分となる場合は、都道府県とは別の級地区分を個別に設定（東京都特別区は個別の級地区分を設定）

- ・級地区分は、現行の7区分から、1級地20%、2級地16%、3級地12%、4級地8%及び5級地4%の5区分に再編成
- ・現行と同様に「賃金構造基本統計調査」により算出した賃金指数が93.0以上の地域を支給地域とし、級地区分別の指定基準となる賃金指数は各級地間が等間隔となるよう設定し、同調査の新しいデータを用いて支給地域及び級地区分を指定することを原則
- ・見直しにより支給割合が引き下がる地域の支給割合は、令和7年度から令和9年度までの間、見直し後の支給割合に達するまで現行の支給割合から1年ごとに1ポイントを減じた支給割合とし、支給割合の引上げも、改正に要する原資の状況等をふまえて段階的に実施
- ・10年ごとに見直すことを例とする見直し期間に関する人事院規則の規定を廃止し、今後はより短期間で見直しを実施

c 扶養手当

- ・政府全体として、配偶者の働き方に中立となるよう、制度の見直しに向けた取組が進められている状況や、民間企業や公務の配偶者に係る手当の減少傾向が継続している状況等をふまえ、配偶者に係る扶養手当を廃止
- ・子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることをふまえ、配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る扶養手当を13,000円に引上げ
- ・配偶者に係る扶養手当の廃止と子に係る扶養手当の増額は2年かけて実施

d 通勤手当及び単身赴任手当

- ・新幹線等（在来線の特急、高速旅客船、高速自動車国道等も含む。以下同じ。）の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減することは、ライフスタイルが多様化する中で、柔軟に通勤手段を選択できることにつながり、異動の円滑化や離職防止にも寄与

- ・民間の状況をふまえ、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月あたり150,000円に引き上げ、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても全額を支給
- ・人材確保にも資するよう、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給
- ・人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等の利用により通勤時間が片道あたり30分以上短縮されることを求める要件を廃止

e 管理職員特別勤務手当

- ・勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を午後10時から午前5時までに拡大
- ・勤務実態をふまえ、指定職俸給表適用職員、専門スタッフ職俸給表適用職員（2級以上）等も平日深夜に係る手当の支給対象とし、手当額は既に措置されている週休日等に係る手当額をふまえて設定
- ・各府省において手当が適切に支給されるよう、支給対象となる勤務の具体例を示し、支給要件を明確化

f 勤勉手当の成績率

- ・特に高い業績を挙げた職員に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引上げ

g 特定任期付職員のボーナス制度

- ・人材確保の観点から勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とするため、特定任期付職員のボーナスを期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止

h 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

- ・定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、異動の円滑化に資するものとして、地域手当（異動保障等特例的に支給されるもの）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を新たに支給

（２）平均給与月額等

令和6年4月1日時点における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者は139,298人（新規採用者、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び一般職の職員の給与に関する法律附則第8項により俸給月額が決定される60歳を超える職員等を除く。）であり、その平均給与月額は405,378円（平均年齢42.1歳）となっています。昨年4月と比較すると国家公務員の平均給与月額は、1,363円増加しています。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本府省が450,021円（平均年齢40.3歳）、管区機関^{（※1）}が406,722円（平均年齢44.0歳）、府県単位機関^{（※2）}で388,130円（平均年齢43.6歳）、その他の地方支分部局^{（※3）}で377,068円（平均年齢42.1歳）となっています。（令和6年人事院勧告 国家公務員給与関係資料第1表及び第3表）

なお、国の府県単位機関及びその他の地方支分部局の平均給与月額は、平均年齢や組織に違いがあるものの、本県の行政職給料表適用者の平均給与月額379,901円（平均年齢43.3歳）と同程度の水準となっています。

- ※1 管区機関：地方整備局、地方農政局等の数府県の地域を管轄区域とする機関
- ※2 府県単位機関：地方法務局、都道府県労働局等の1府県の地域を管轄区域とする機関
- ※3 その他の地方支分部局：管区機関、府県単位機関以外の地方支分部局

II 職員の給与に関する見解

職員の給与決定の基礎的条件である職員の給与と民間従業員の給与との較差、物価及び生計費等の動向ならびに国家公務員に対する人事院勧告等は前記 I のとおりであり、これらに基づき、本委員会は次のとおり報告します。

1 本年の民間給与との比較による給与改定

(1) 改定の基本的な考え方及び必要性

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に対応した適正な給与を確保する機能を有するものです。地方公務員法に定める給与決定の諸原則を基本に、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、民間従業員の給与との均衡を図る給与の決定方法は、最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られるものと考えています。

本委員会は、地方公務員法は給与について均衡の原則を求めていることから、改定にあたっては、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、「職種別民間給与実態調査」の結果による地域の民間従業員の給与との均衡を図るよう改定することが必要であるとして、次に述べるような措置を講ずることが適当であると判断しました。

(2) 改定の基本方針

本年は、前記 I の 3 (1) のとおり職員の給与が民間従業員の給与を9,636円(2.54%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うこととします。

特別給である期末手当及び勤勉手当については、前記 I の 3 (2) のとおり、職員の年間の支給月数が民間の特別給の支給割合を0.08月分下回っていたため、民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数の引上げ改定を行うこととします。

(3) 改定すべき事項

ア 給料表

現行の行政職給料表について、令和6年人事院勧告後の行政職俸給表(一)の構造を基本とし、一定の水準調整を行った給料表に引上げ改定することとします。

初任給は、国と同様に、給与制度の整備に係る措置を前倒しで講じることにより大幅に引き上げます。具体的にはA試験採用(大学卒程度:1級29号給)は23,000円引き上げて228,300円、C試験採用(高校卒程度:1級9号給)は21,400円引き上げて195,200円となります。

また、これをふまえ、若年層が在職する号給に重点を置きつつ、全ての号給について引上げ改定を行います。この結果、平均改定率は1級10.3%、2級7.5%、給料表全体では2.5%となります。

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、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行います。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行います。

これらの改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与と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します。

イ 扶養手当

後記2(2)ウの扶養手当の見直しに係る措置のとおり、現在子1人につき10,000円を支給している扶養手当の月額を10,900円に引き上げることとし、本年4月に遡及して実施します。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当の支給月数については、民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月とします。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等をふまえ、期末手当及

び勤勉手当に均等に配分し、本年度においては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7年度以降においては6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数がそれぞれ均等になるよう配分します。

また、危機管理統括監及び定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当なら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ます。

エ 初任給調整手当

医師または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い、本年4月に遡及して実施します。

2 国の給与制度のアップデートをふまえた本県の給与制度の整備

(1) 本県における給与制度の整備の基本的な考え方及び必要性

本年の人事院勧告では、現下の人事管理上の重点課題に取り組む一環として、給与面においても、人材確保への対応、組織パフォーマンス向上のための対応、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応が求められているという認識のもと、6つの着眼点をもって給与制度を整備していくとしています。

本県においても、前記第1の人事管理に関する報告で述べているとおり、人材の確保や適切な人材活用等による組織力の向上、勤務環境の整備における柔軟かつ多様な働き方等人事管理に関するさまざまな課題に対処していく必要があります。また、国の給与制度のアップデートは、人事院が平成17年に勧告した給与構造の改革、平成26年に勧告した給与制度の総合的見直しに並ぶ規模の大きな制度の見直しです。本県はこれまで国の給与構造の改革及び給与制度の総合的見直しに基本的に準拠して必要な制度の見直しを行ってきています。

これらのことから、今回の国の給与制度のアップデートの内容をふまえ、本県の実情も考慮の上、必要な給与制度の整備を図ることにより人事管理上の取組と相乗的な効果が挙げられるようにすることが適当であると考えます。

(2) 本県における給与制度の整備の方針

本委員会においては、本県における給与制度の整備の必要性や地方公務員法の諸原則、国の給与制度のアップデートの内容等を総合的に勘案し、次のとおり給与制度の整備を実施することが適当であると判断しました。

ア 給料表等

本県においては職員採用試験の受験申込者数の減少傾向が続いており、人材の確保が非常に困難な状況となっています。そのため、人事院が大幅な初任給の引上げを勧告したことをふまえ、本県においても採用市場における競争力を向上させるために初任給の大幅な引上げを図ることが適当であると考えます。

改定の実施時期については、人材の確保が喫緊の課題であり、本年4月時点の比較では民間水準を下回っている状況等もふまえると、国と同様に、本年の民間給与との比較による給与改定において先行して実施することが適当であると考えます。

また、本県の給料表の構造は国の俸給表に基本的に準拠してきたところで、そのため、国が行政職俸給表（一）3級から7級の初号近辺の号俸をカットし、8級から10級の初号の俸給月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消する俸給表構造の見直しについては、国に準拠して、行政職給料表の号給のカット等を行うことが適当であると考えます。8級から10級の見直しにあたっては号給を大きくくり化することから、昇給の号給数についても見直しが必要です。これらにより、民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げる効果や、管理職員の中でもより職責を重視した給料体系とする効果もあります。

行政職給料表以外の給料表は、任期付研究員に適用する給料表及び特定任期付職員に適用する給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に上記に相当する見直しを行うこととします。

イ 地域手当

今回の国の給与制度のアップデートにおいては、これまで市町村単位で行っていた地域手当の級地区分の設定は都道府県を基本とするよう見直すとして、三重県は5級地（支給割合4%）に区分されます。また、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市が、指定基準を当てはめると都道府県の級地区分よりも高い区分となる場合は、都道府県とは別の級地区分を個別に設定するなどとして、三重県内では四日市市及び鈴鹿市が4級地（支給割合8%）に区分されます。

本県では平成18年度から地域手当を導入し、医師及び歯科医師を除く県内に勤務する職員に対して、現在は一律4.7%の支給割合を適用しています。これは制度導入当時の本委員会で「ほとんどの企業で、県内において従業員の賃金等に地域差を設けていない」、「人事管理面において支障がある」、「国家公務員と異なり県域の大部分が通勤圏内であるため勤務地と居住地が同一でない職員が多い」、「職務内容の同質性という観点から勤務公署により給与水準に差を設けることについて職員の理解が得られない」等の観点から検討し、県内一律支給とする勧告を行ったことによるものです。

職員を取り巻く環境や勤務実態等は地域手当導入時と基本的には変わっておらず、県内一律支給が本県に適合した措置であるとの考え方に現在も変わりありません。

本県の県内一律の支給割合は、本県職員の勤務公署別在職実態に国の支給地域及び支給割合を適用した場合の支給総額を超えない範囲で、公民較差の状況もふまえ改定してきているものです。今回の国の見直し後の制度完成時における支給地域及び支給割合を基礎に試算すると、現行の4.7%は支給総額の範囲内となります。そのため、公民較差によらない制度見直しであることも考慮し、現行の支給割合を維持することが適当であると考えます。

なお、県外に勤務する職員に対する地域手当の支給地域及び支給割合は、国の見直し後の支給地域及び支給割合を適用することを基本とします。

ウ 扶養手当

本県の扶養手当は、これまで国に準拠して改定してきたところです。本県の民間企業や公務の配偶者に係る手当の支給状況が国と同様に減少傾向にあることや、税制や社会保障制度の見直し状況、次世代育成支援を進める観点等もふまえると、人事院勧告に準じて、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を引上げ改定することが適当であると考えます。

ただし、国と同じ方法で配偶者に係る扶養手当の廃止により生ずる原資を用いて、子に係る扶養手当の引上げを行おうとすると、本県においては改定原資が不足します。そのため、本年の民間給与との比較による較差の配分の中で、不足する原資分に相当する額について、子に係る扶養手当額の引上げを先行実施することとし、令和7年度以降は配偶者に係る扶養手当の廃止により生ずる原資を用いて段階的に改定を行います。これにより、令和8年4月1日の制度完成時点では国と同じ支給額となります。

エ 通勤手当

本県では通勤手当の1か月あたりの支給限度額について、運賃相当額に特別急行列車及び高速自動車国道等（以下「特急等」という。）を利用する場合の特別急行料金及び高速道路料金等（以下「特急料金等」という。）の額の2分の1に相当する額等を含め、65,000円としています。

一方、国においては現行制度のもとで、長距離通勤せざるを得ない職員が通勤手当の支給限度額を超える運賃等や新幹線等の特別料金等を自己負担している状況もあるところ、異動の円滑化や離職防止の観点等をふまえ、通勤手当の支給限度額を1か月あたり150,000円に引き上げ、この支給限度額の範囲内で、特別料金等の額は全額を支給することとしています。

今回の国の見直しの背景にある異動の円滑化や離職防止を図る観点は、本県においても人事管理上の重要課題です。そのため、通勤手当の支給限度額及び特急料金等の2分の1に相当する額の自己負担額について、任命権者において、国の見直し内容を参考にしつつ、本県の実情もふまえて見直しを検討することが適当であると考えます。

また、本県では、特急等を利用する場合は、通勤事情の改善に相当程度資するものである必要があるとの考え方のもと、国や他の都道府県の取扱いや本県の交通事情等をふまえて、合理的な基準として一定の支給要件を設けてきたところです。

一方、国においては、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等の利用により通勤時間が片道あたり30分以上短縮されることを求める要件を廃止することとしています。

本県においても、広域的な人事異動に伴い、やむを得ず特急等を利用せざるを得ない場合もあり、長距離通勤による心身の負担や経済的負担を軽減することは、職員のモチベーションの向上やライフスタイルの変化への対応、人事配置の円滑化等にも資するものです。そのため、特急等を利用する場合の支給要件について、国が時間の短縮要件の見直しをすることを参考に、本県の交通事情等もふまえ、任命権者において見直しを検討することが適当であると考えます。

オ 管理職員特別勤務手当

本県の管理職員特別勤務手当は、これまで国に準拠して改定してきたところです。管理職員には時間外勤務手当が支給されない一方、本県においても災害対応等の臨時または緊急の必要により平日の深夜に及ぶ勤務をしている実態が一定あります。そのため、勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、国に準拠して、平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を拡大することが適当であると考えます。

また、現在は週休日に臨時または緊急の必要等により勤務した場合に限り手当の支給対象となっている職について、国が平日深夜に係る手当支給対象者に拡大することをふまえて、本県においても危機管理統括監等を平日深夜に係る手当の支給対象とすることが適当であると考えます。

カ 勤勉手当の成績率

本県の勤勉手当の成績率の上限は、現在、勤勉手当の平均支給月数の2倍

に設定しています。これまで勤勉手当の成績率の上限の倍数は国に準拠して設定しており、成績率の上限を勤勉手当の平均支給月数の3倍に引き上げることが適当であると考えます。

キ 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員には勤勉手当が支給されず、特に顕著な業績を挙げた場合に年1回、給料月額1か月分の特定任期付職員業績手当が支給可能な制度となっています。能力・実績に基づく人事管理の観点から、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映させて支給額にメリハリをつけることや、人材確保の観点から勤務成績に応じてより高い年収水準を可能とすることは適切な対応であり、国に準拠して、ボーナスを期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することが適当であると考えます。

ク 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

本県の再任用職員制度は、これまで国に準拠してきたところです。新たな手当の支給は職員のモチベーションの向上やライフスタイルの変化への対応、人事配置の円滑化にも資するものであり、人事院勧告に準じて住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給することが適当であると考えます。

なお、公立学校職員に支給しているへき地手当及びへき地手当に準ずる手当については、へき地教育振興法（昭和29年法律第143号）に基づき定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に支給されていませんが、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当と類似の趣旨の手当であると考えられることから、人事院勧告をふまえた文部科学省の考え方を注視していく必要があります。

（3）措置すべき事項及び実施時期等

ア 給料表等

行政職給料表の初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層が在職する号

給に重点を置いた引上げ改定を行い、これらは本年の民間給与との比較による給与改定において先行して措置することとし、本年4月に遡及して実施します。

また、令和7年4月1日からの人事院勧告による俸給表の構造見直しに準拠し、行政職給料表3級から7級の初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額を引き上げ、新たな給料表に移行する際にカットされる号給に在職する職員は当該級の新しい初号に切り替えます。

さらに、行政職給料表8級から10級の初号の給料月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消します。そのほか、現行の号給を大きくり化することによって、各級を給料月額の刻みの大きい簡素な号給構成とし、勤務成績が標準の場合は昇給しない一方、成績優秀者は昇給によって一層給与が上昇するようにします。なお、新たな給料表に移行する際、既に8級から10級までの職務の級に在職している職員は、直前に受けていた給料月額と同額または直近上位の額の新たな号給に切り替えることを基本に所要の調整を行います。

行政職給料表以外の給料表は、任期付研究員に適用する給料表及び特定任期付職員に適用する給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に上記に相当する見直しを実施します。

イ 地域手当

令和7年4月1日から、人事院勧告に準じて、地域手当の支給地域、級地区分及び支給割合を見直し、令和10年4月1日までに段階的に実施します。

ただし、医師または歯科医師を除く県内に勤務する職員に対する地域手当の支給割合は4.7%とします。

ウ 扶養手当

次に示すとおり、配偶者に係る扶養手当を2年かけて段階的に廃止し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る扶養手当を2年かけて段階的に引き上げます。

<各年度における扶養手当の手当額>

(単位:円)

扶養親族		年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
		配偶者	行政職給料表7級以下	6,500	3,000
行政職給料表8級	3,500		(支給しない)	(支給しない)	
子		10,900	12,000	13,000	

(注) 1 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」には、行政職給料表以外の給料表のこれらに相当する職務の級を含む。

2 令和6年度の「子」の手当額は、前記1(3)イにより改定された場合の額である。

工 管理職員特別勤務手当

人事院勧告に準じて、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を午後10時から午前5時までに拡大します。

また、危機管理統括監、特定任期付職員及び任期付研究員（一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第3条第1号の規定により任期を定めて採用された職員に限る。）も平日深夜に係る手当の支給対象とし、手当額は既に措置されている週休日等に係る手当額をふまえて設定します。

これらの見直しは、令和7年4月1日から実施します。

オ 勤勉手当の成績率

令和7年4月1日から、人事院勧告に準じて、成績率の上限を勤勉手当の平均支給月数の3倍に引き上げます。

カ 特定任期付職員のボーナス制度

令和7年4月1日から、人事院勧告に準じて、勤勉手当を支給し、特定任期付職員業績手当を廃止します。

また、期末手当及び勤勉手当の支給月数は年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とし、6月期と12月期で均等になるよう定めます。

キ 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

令和7年4月1日から、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員

に対し、住居手当及び特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給します。

3 その他の課題

（1）人材確保及び離職防止の観点からの給与面での対応

本年は人事管理上の課題への給与面での対応として、人材確保の観点もふまえて初任給を大幅に引き上げる給料表の改定を行うこととしました。行政課題に安定して対応していくためには、公務人材を確実に採用し、育成し、適切な人材活用に結びつけていく必要があります。そのため、人材確保のほか離職防止の観点も含めて、給与面において対応できることがないか引き続き検討していく必要があります。

（2）教育職員の給与

本県の教育職員においてはフルタイムの暫定再任用職員が担任となることがあり、再任用職員以外の職員と職務内容に違いがない場合がある一方で、期末手当及び勤勉手当の支給月数が不均衡となっている状況など、処遇面の課題があるところです。これまで再任用職員の給与は国に準拠して改定してきていますが、独自の見直しを行っている団体もあり、引き続き、他の都道府県の動向を注視していきます。

また、令和6年8月の中央教育審議会の『『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）』の中で、教職調整額の率を引き上げること、教諭と主幹教諭の間に新たな職を創設して給料表上も新たな級を創設すること等、処遇改善についても言及されており、今後、国における法律改正の動向等を注視し、対応を検討していく必要があります。

（3）人事行政諮問会議における議論をふまえた人事院の取組

公務員人事管理のあり方について議論を行うため、令和5年9月から人事院において各界有識者による人事行政諮問会議が開催されています。

令和6年5月の中間報告では具体的な対応の方向性の一つとして「職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底」が挙げられ、人事院は昇格要件の一つである在級期間に係る制度・運用の見直しの検討や、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて官民給与の比較対象となる企業規模などの検討を進めていくとしており、その動向を注視していく必要があります。

第3 むすび

人事委員会は、地方公務員法に基づき設置され、人事行政に関する事項について調査し、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行う人事行政の専門機関として位置づけられています。

本報告の人事管理に関しては、多様で有為な人材確保、年齢層に応じた人材育成と適切な人材活用等による組織力の向上、時間外勤務の上限をふまえた適正な労務管理、柔軟かつ多様な働き方の推進等に言及しましたが、これらは全ての職員が将来にわたり、健康でやりがいを持って活躍することが必要との考えに基づき報告したものです。

給与に関しては、本年4月の職員の給与と民間従業員の給与との比較により、月例給、特別給ともに3年連続で引上げとなる勧告を行いました。特に給料表は人材確保の観点から初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ全ての号給を引き上げることから、全ての職員の処遇を改善する改定となっています。

また、国が給与制度をアップデートすること等をふまえ、本県においても、人事管理上の重点課題に係る給与面での対応として、さまざまな見直しを実施することの報告及び勧告をしています。

職員におかれては、民間の雇用経済情勢や国家公務員給与の見直しなど地方公務員を取り巻く環境を十分に認識され、引き続き、時代の変化とともに複雑化・多様化する課題に果敢に取り組まれるとともに、使命感と高い倫理観を持ち、公正・誠実に職務を遂行することで、より一層県民の信頼に応えていくことを期待します。

県議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に対し深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請するとともに、報告で述べた諸課題の解決に向けた取組を実施されることを希望します。

別紙第2

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例(昭和29年三重県条例第67号)、公立学校職員の給与に関する条例(昭和30年三重県条例第10号)、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例(平成12年三重県条例第72号)、一般職の任期付職員の採用等に関する条例(平成14年三重県条例第61号)、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(令和4年三重県条例第29号)及び公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(令和4年三重県条例第38号)を改正することを勧告する。

I 令和6年4月の民間給与との比較による給与改定のための関係条例の改正

1 職員の給与に関する条例(以下「給与条例」という。)及び公立学校職員の給与に関する条例(以下「学校職員給与条例」という。)の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 扶養手当

子に係る扶養手当の月額(扶養親族である子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあつては、給与条例第12条第4項または学校職員給与条例第15条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき10,900円とすること。

イ 初任給調整手当

医師または歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度については、

人事院勧告に準じて改定すること。

ウ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 令和6年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

期末手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5125月分）とすること。

b 特定管理職員

期末手当の支給割合を1.075月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6125月分）とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.675月分とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分とすること。

(イ) 令和7年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5月分）とすること。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6月分）とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6625月

分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（以下「任期付研究員条例」という。）の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当

ア 令和6年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

イ 令和7年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.725月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（以下「任期付職員条例」という。）の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の令和6年12月期の期末手当の支給割合

期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

II 国の給与制度のアップデートをふまえた本県の給与制度の整備のための関係条例の改正

1 給与条例及び学校職員給与条例の改正

(1) 給料表

Iの1(1)による改定後の給料表を別記第4のとおり改定すること。

新給料表への切替えは、別記第5の切替要領によること。

(2) 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、給与条例第8条第2項に規定する期間におけるその職員の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

(3) 諸手当

ア 扶養手当

(ア) 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額（扶養親族である子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、給与条例第12条第4項または学校職員給与条例第15条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき13,000円とすること。

(イ) 扶養手当の支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項を定める規定について、所要の措置を講ずること。

イ 地域手当

地域手当の支給割合を、次の表に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ同表に定める割合とすること。

級地	支給割合
1 級地	100分の20
2 級地	100分の16
3 級地	100分の12
4 級地	100分の 8
5 級地	100分の 4（人事委員会規則または人事委員会及び教育委員会が共同で定める規則（以下「規則」という。）で定める地域及び公署にあつては100分の4.7）

ウ 管理職員特別勤務手当

(ア) 管理または監督の地位の職のうち規則で指定する職を占める職員が災害への対処その他の臨時または緊急の必要により、午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(イ) (ア) の管理職員特別勤務手当の額は、(ア) による勤務1回につき6,000円を超えない範囲内において規則で定める額（その勤務に従事する時間等を考慮して規則で定める勤務をした職員にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額）とすること。

エ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

住居手当、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当を支給すること。

2 任期付職員条例の改正

特定任期付職員の特別給については、次のとおりとすること。

- (1) 勤勉手当を支給すること。
- (2) 6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.95月分とすること。
- (3) 6月及び12月に特定任期付職員に対して支給する勤勉手当の総額は、それぞれ、任命権者に所属する当該職員の勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額の総額を超えてはならないこと。
- (4) 特定任期付職員業績手当を廃止すること。

3 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例及び公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の改正

暫定再任用職員に対して、住居手当、特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施すること。ただし、Iの1(2)ウ(ア)、2(2)ア及び3(2)については、令和6年12月1日から、Iの1(2)ウ(イ)及び2(2)イならびにIIならびにⅢの2(1)及び(2)については、令和7年4月1日から実施すること。

2 経過措置等

(1) 扶養手当の月額等の特例措置

ア 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以下であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして規則で定める職員には、配偶者に係る扶養手当を支給することとし、同手当の月額は3,000円とすること。

イ 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの間においては、子に係る扶養手当の月額（扶養親族である子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、給与条例第12条第4項または学校職員給与条例第15条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき12,000円とすること。

(2) 地域手当の支給割合等の特例措置

令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、規則で定める級地の区分に応じて、100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合とすること。

(3) その他所要の措置

(1) 及び (2) に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。