

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

## 第 1 給与に関する報告

### 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和 5 年人事・給与統計調査」によると、本年 4 月 1 日現在の職員の総数は 23,669 人で、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の 7 種 13 給料表があり、平均給与月額は 382,234 円（給料 349,674 円、地域手当 7,882 円、扶養手当 8,357 円、その他の手当 16,321 円）となっている。また、その平均年齢は 41.0 歳、平均経験年数は 18.6 年、男女別構成比は男 57.0%、女 43.0%、学歴別構成比は大学卒 83.9%、短大卒 5.2%、高校卒 10.9%となっている。

このうち、行政職給料表適用職員 5,426 人の本年 4 月における平均給与月額は 361,932 円（給料 327,586 円、地域手当 8,861 円、扶養手当 8,639 円、その他の手当 16,846 円）となっている。また、その平均年齢は 42.4 歳、平均経験年数は 20.3 年、男女別構成比は男 64.1%、女 35.9%、学歴別構成比は大学卒 73.7%、短大卒 9.1%、高校卒 17.1%となっている。

## 2 民間給与の状況

### (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、人事院と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所 890（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 173 の事業所を対象に、「令和 5 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、県の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 6,118 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 695 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及び役職段階、学歴、年齢等を調査した。

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について調査したほか、各民間事業所における給与改定の状況等についても調査した。

### (2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

#### ア 給与改定の状況

別表第 1 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民間事業所の割合は 58.1%（昨年 41.8%）となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 0.7%（同 0.0%）であった。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は 92.2%（昨年 90.2%）となっており、昨年に比べて増加している。

#### イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 35.1%（昨年 36.4%）、高校卒で 34.9%（同 36.0%）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66.3%（同47.4%）、高校卒で67.4%（同52.4%）であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で33.7%（同52.6%）、高校卒で30.4%（同47.6%）となっている。

### **3 職員の給与と民間従業員の給与との比較**

#### **(1) 月例給**

本委員会は、月例給の比較において、「令和5年人事・給与統計調査」及び「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間従業員にあつてはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、役職段階、学歴、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果は、別表第3に示すとおりであり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均3,531円(0.96%)上回っていた。

#### **(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特別給の調査結果は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当する4.51月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）を上回っている。

### **4 物価及び生計費等**

本年4月の岐阜市の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ3.5%上昇した。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における岐阜市の勤労者世帯の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121,000円、166,460円及び212,040円とな

っている。

「職業安定業務統計（一般職業紹介状況）」（厚生労働省）によると、本年4月の本県の有効求人倍率（季節調整値）は1.56倍と、20か月連続で1.50倍を超えた。また、本年4月の本県の新規求人倍率（季節調整値）は2.49倍で、32か月連続の2倍を超えた。

「労働力調査」（総務省）によると、本年4月の完全失業率（季節調整値）は、昨年4月に比べ0.1ポイント上昇して2.6%となった。

## 5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与の改定及び勤務時間等について勧告した。その概要は、次のとおりである。

## 令和5年 人事院勧告・報告の概要

### (1) 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]

#### 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]

[改定の内訳：俸給3,431円 はね返し分(注)438円] (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

<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

<月例給>

○ 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年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	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

## <実施時期>

月例給：令和5年4月1日

ボーナス：法律の公布日

## 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

- ・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

#### 5 その他

給与制度のアップデート 概要 【公務員人事管理に関する報告の中で記述】

##### <方向性>

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、  
分かりやすくインクルーシブ（包摂的）な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

##### <令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主な取組事項）>

#### ① 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

##### ① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

##### ② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

#### ② 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

##### ① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ（再掲）

##### ② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

#### ③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）

## (2) 勤務時間に関する勧告の骨子

### 1 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

### 2 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进行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

### 3 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)

### 4 施行日

令和7年4月1日



### (3) 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】

#### (1) 民間と公務の知の融合の推進

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

#### (2) 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

#### (3) 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

- ① 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
- ② 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

③ 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】

#### (1) 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ・20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ・職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ・職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ・職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

#### (2) 個々の力を組織の力へつなげる取組

##### ① 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

##### ② 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】

### (1) 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

#### ① 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

#### ② 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

#### ③ 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

### (2) 職員の Well-being の土台づくりに資する取組

#### ① 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

#### ② 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

#### ③ 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

## 6 職員給与の改定等

### (1) 本年の職員給与の改定

#### ア 改定の必要性

前記3のとおり、本年は月例給及び特別給のいずれにおいても、民間従業員の給与が職員の給与を一定程度上回る状況が認められたところである。

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要であり、本県では、これまで毎年の給料表改定等を通して、地域の民間賃金水準との較差の解消を図ってきた。

まず、月例給については、国家公務員の給与水準を考慮した上で、本県の給料表改定に係る考え方やこれまでの経緯等を総合的に勘案すると、本年の人事院勧告による俸給表改定を参考に給料表の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

そして、特別給についても、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き上げることが適当であると判断した。

#### イ 改定すべき事項

##### (7) 給料表

(行政職給料表)

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、大学卒程度試験採用職員に係る初任給については10,700円、短大・高校卒程度試験採用職員に係る初任給については12,000円、それぞれ引き上げることとし、初任給を始め若年層に重点を置き、全級全号給について一定の改善が及ぶよう、国家公務員に対してとられる措置に準じて引上げ改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の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)

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考慮して、改定を行うこととする。

また、教育職給料表の改定に当たって、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関するモデル給料表の改定を参考にして行うこととする。行政職給料表以外の給料表の改定についても、本年4月に遡及して実施する。

#### (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、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案して国家公務員に対してとられる措置に準拠して所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

#### (ウ) 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0.10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及び国家公務員に対してとられる措置を考慮して期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、令和6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

また、教育職給料表(一)の適用を受ける職員のうち学長の職を占める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) その他の課題

### ア 社会や公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は本年の公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向け措置を検討する給与制度のアップデートについて骨格案を提示した。取組の一点目は「人材確保への対応」として、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を拡大していくこと、二点目は「組織パフォーマンスの向上」として、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していくこと、三点目は「働き方やライフスタイルの多様化への対応」として、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していくことである。こうした取組を踏まえ、様々な立場から納得感の得られる処遇体系を目指す骨格案となっている。

本県においては、30歳台から40歳台半ばまでの職員数が少なく、年齢別構成人数に偏りがある点など、国と同様の課題があることから、人事院が示す骨格案を踏まえ、社会や公務の変化に適応した人事管理及び適切な給与制度の整備が求められる。一方で、地域手当における区分設定の広域化や在宅勤務等手当の新設、及びそれに伴う通勤手当の調整等、本県における地域の実情や勤務の状況等を踏まえる必要があるものについては、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、本県に相応しい給与制度を検討していくことが重要である。

また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、当該常勤職員の給与の改定に係る取

扱いに準じて改定することを基本とするよう総務省から通知がなされたところである。これらのことから、会計年度任用職員に対する給与制度については、国家公務員における取扱い及び本県の実情等を踏まえ、適切に検討することが必要である。

#### **イ 65歳定年完成を視野に入れた給与水準の在り方**

65歳定年の完成を視野に入れた60歳前後の給与水準（給与カーブ）の在り方については、本年度から段階的に定年が引き上げられる中での公務における人事管理の在り方の変化や、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、職員の役割・貢献に応じた処遇を確保し、職員一人ひとりが躍動できるような制度となるよう、総合的に検討を進めていく必要がある。

## 第2 公務運営の改善等に関する報告

### 1 人材の確保と活用

#### (1) 多彩で有為な人材の確保

社会情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応できる多彩で有為な人材を確保することは本県にとって重要な課題である。

本県においては、過去に行財政改革で職員の採用抑制を行ったことなどにより30歳台から40歳台半ばが他の年代に比べて少ない職員構成となっており、特に一部の技術職では、若い世代の職員が著しく少ない職種がある。このため、将来にわたり安定的な組織運営を図るため、あるべき職員規模や職員構成を見据えながら、優秀な人材を計画的に確保していくことが非常に重要である。

しかしながら、少子化に伴う新規学卒者等の減少、民間企業における採用活動の活発化、国や他の地方公共団体との競合により、職員採用を取り巻く環境は一層厳しさを増しており、採用試験の受験者確保及び採用辞退の防止に向けた一層の取組みが求められている。

本委員会としては、受験者確保のため、全職種を一堂に集めた県職員ガイダンス、技術系職員が働く現場の見学会、進学校を含めた県内高校での県職員説明会等を実施するほか、大学等での就職セミナーや合同企業展への積極的な参加に加え、SNSで試験広告や職種ごとの仕事内容を紹介する動画を配信するなど、本県職員の様々な仕事内容や職場等についての具体的なイメージの浸透を図っている。また、令和5年度の春の大学卒程度採用試験では、受験可能年齢を39歳までとする行政Ⅱに加え、受験可能年齢を同じくする技術Ⅱを新設し、従来の教養試験に代えて、民間企業で広く活用され、様々な学部の学生が受験しやすい総合適性検査SPIを導入した。この結果、大卒程度試験の全体の受験者数



は、昨年度に比べ行政職で 1.6 倍、技術職で 2.6 倍に増加となり、受験者確保に一定の効果が見られた。

一方、採用辞退の防止に向けては、任命権者において、採用予定者への継続的な個別相談の実施や県庁内の職場案内等が行われているが、引き続き、採用までの期間、任命権者におけるきめ細やかなサポートが望まれる。

本委員会では、引き続き、任命権者と連携して職種ごとの現状と課題を踏まえながら、本県職員に関するきめ細かい情報発信、採用試験制度の多様化など、一層の受験者確保につなげる手法の検討を進め、優秀な人材の確保を図っていく。

## (2) 人材の育成

行政を取り巻く環境や行政ニーズが激しく変化する中、行政課題、組織・職員構成、職員の就業意識の変化やテレワーク等の柔軟な働き方に対応した体系的、長期的な人材育成が求められる。

職員の育成に当たっては、職員としての使命感・倫理観の涵養や政策立案・実行能力の向上、将来のキャリア形成を支援する研修を充実させるとともに、職員が計画的に受講できる仕組みが重要である。加えて、各々の職場においても職員を育成する風土を醸成するなど、組織全体で職員の育成に取り組む必要がある。そのため、管理職員には、日常業務や職員面談等の機会を活用した職員の今後のキャリアに資するような指導・助言など、職員のキャリア形成を支援する働きかけを行うことが求められることから、管理職のキャリア支援力の向上に資する取組も必要である。

特に、新規採用職員が配属された職場では、担当係長やOJTトレーナーをはじめ、職場全体でOJTを適切に実施し、新規採用職員がOff-JTの履修により得られた知識も活かしながら、早期に環境や仕事に適応し能力を発揮できるよう努める必要がある。

また、女性職員の活躍推進に向けては、管理職員を対象とした研修等を通じて、性別や家庭の事情等に係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない意識改革を進め、女性職員の幅広い分野への配置や登用に、より一層努める必要がある。

### **(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進**

職員一人ひとりの能力を引き出し、組織全体のパフォーマンスを最大限に発揮するためには、能力・実績に基づく人事管理を実践していくことが必要である。そのためには、職員の能力と勤務実績について客観的かつ公正・公平な人事評価を行うとともに、評価結果を人事管理の基礎として、任用、給与等へ適切に活用していくことが必要である。

人事評価の運用に当たっては、任命権者において、評価者に対する研修等の充実に努めるなど、人事評価の客観性、公平性、公正性の一層の向上を図ることが重要である。

また、評価結果の開示に当たっては、職員が納得感と成長実感を得られ、意欲向上や能力伸長につなげられるよう適切なフィードバックを行うなど、人材育成や組織マネジメント向上の観点から、より効果的な運用が求められる。

令和2年度からは、人事評価の結果に基づき、職務の遂行に支障をきたす職員を対象とした支援措置として「職務能力向上支援プログラム」が実施されている。当プログラムの実施に当たっては、対象職員にその趣旨等を丁寧に説明するとともに、職務遂行能力の向上が図られるよう効果的な実施に努める必要がある。

なお、人事管理においては、定年引上げの影響を見極めつつ、職種ごとの年齢・職位別の人員構成にも留意し、中長期的な視点で持続的な行政運営のための取組を進めていくことが望まれる。

### **(4) 定年の引上げに対応した新たな組織運営**

令和5年度からの定年の段階的引上げに伴い、60歳超の高齢層

職員が、その豊かな経験、知識や専門性を十分に発揮し、知見や技術、ノウハウの継承を通じて人材育成に貢献しながら、組織全体の活力の創出につながるような生き生きとした働き方ができる環境を整備する必要がある。このため、職員の経験、知識や専門性に応じた人事配置を行うとともに、職員一人ひとりの事情や希望に応じた多様な働き方を実現できる環境整備が望まれる。

## 2 勤務環境の整備

### (1) 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、公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスを妨げる要因となるものであり、その是正は極めて重要な課題である。

本県では、平成31年4月から、人事委員会規則により時間外勤務を命ずることができる上限時間を設定し、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところである。

しかしながら、知事部局では、令和4年度に時間外勤務が上限時間（月45時間）を超過した職員は延べ3,864人、このうち月100時間以上となった職員は延べ281人にのぼり、いずれも令和3年度より減少したものの、新型コロナウイルス感染症への対応等のため依然多くの職員が長時間の時間外勤務を行っている状況にある。

任命権者においては、職員一人ひとりの勤務時間を客観的な記録等により正確に把握した上で、業務の合理化、事務事業の抜本的な見直し、職員間の業務負担の平準化、業務量に応じた適正な人員配置等、職員の負担軽減につながる実効性のある方策を迅速に講じる必要がある。さらに、長時間の時間外勤務を行った職員に対しては、管理職員が面談等により速やかに健康状態を確認するとともに、医師による面接指導を迅速に実施し、その結果に基

づく就業上の措置を適切に講じることが求められる。

また、長時間労働の是正には管理職員の役割が極めて重要であるため、管理職員のマネジメント能力向上や意識改革のための取組の充実を図るとともに、その役割を十分に果たせるよう管理職員自身の負担軽減にも配慮する必要がある。

さらに、上記の対策を進めてもなお、職員が恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた人員が確保される必要がある。

本委員会としても、引き続き、長時間労働や健康確保措置等の状況把握に努め、労働基準監督機関として必要な指導等を行っていく。

また、学校現場においても、教職員の多忙化、長時間勤務の常態化が大きな課題となっている。本年8月には、依然として長時間勤務の教職員が多い状況を踏まえ、国の中央教育審議会の特別部会が緊急提言を行っており、その対策は急務である。

教育委員会では「教職員の働き方改革プラン」に基づき様々な取組を進めているところであるが、引き続き、現場の実態を十分に踏まえ、勤務時間管理の徹底、業務の適正化・効率化、管理職員のマネジメント能力向上、部活動改革等について、実効性のある取組を迅速に進めていくことが必要である。

併せて、市町村立学校も含めた学校現場全体で状況が改善されるよう、教育委員会は市町村教育委員会と十分に連携し、その取組を支援していくことが求められる。

## (2) 職員の健康管理

職員がその能力を十分に発揮し、職務を遂行していくためには、心身ともに健康であることがその土台となる。

しかしながら、職務内容の複雑化、社会の急激な変化により職員が限られた人数で様々な行政課題への対応を迫られている状況、

緊急に対応しなければならない業務の発生等の要因により、ストレスを抱える職員は今後ますます増加することが懸念される。

本県では、令和4年度の休職者のうち約76%が精神系疾患を原因としており、その割合は年々増加傾向にあることから、職員のメンタルヘルス対策は特に重要な課題である。

メンタルヘルス対策においては、まず、職員自身がストレスや不調に早期に気づき、適切に対処できるよう、職員の「セルフケア」を促すことが大切である。

管理職員や係長の役割も大変重要であり、日常業務や日頃のコミュニケーションを通じて職員の状況を把握し、ストレスの状況や心の健康状態の変化を早期に察知し、相談窓口の紹介や医療機関への受診勧奨等、早期発見・早期対応に努めるとともに、業務量や業務内容、人間関係等にも目配りし、ストレス要因の発生防止に努めるなど、管理職員等は適切な「ラインケア」を行う必要がある。

任命権者においては、毎年度ストレスチェックを実施し、職員自身にストレスへの気づきを促しているところであるが、令和4年度の職員の受検率は約95%となっており、今後さらに受検率の向上を図るとともに、集団分析結果等を職場環境の改善や健康管理体制の充実に適切に活用することが求められる。

また、管理職員等が心の健康に関する知識を深め、状況に応じた適切な「ラインケア」を行うことができるよう、任命権者は研修の充実等に努める必要がある。

なお、近年、高病原性鳥インフルエンザ、豚熱、豪雨災害、新型コロナウイルス感染症など、緊急に対応しなければならない業務が連続して発生している状況にある。時間外勤務の増加や慣れない業務への従事によりストレスや疲労が蓄積し、心身に不調をきたす職員の増加が懸念されることから、任命権者は職員の健康

管理に十分に配慮することが求められる。

また、労働安全衛生管理に関して、毎年度、各所属において業務上のリスクや対策を確認する職場点検が行われているところであるが、業務上の事故や健康被害を防止するため、任命権者は、安全衛生管理について全職員への周知徹底を図り、職場の安全意識をさらに高めていくことが求められる。

### **(3) 誰もが働きやすい職場環境づくり**

多彩な人材の活躍を促進するためには、年齢や性別、障がいの有無などにかかわらず、職員一人ひとりの個性や多様性を尊重し、その能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めていくことが重要であり、組織全体の活力向上につながるものである。

女性職員及び高齢層職員の活躍推進については、本報告で言及しているとおり、職員が能力や経験を十分に発揮し、やりがいをもって働き続けられるよう、引き続き働きやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

障がい者雇用では、任命権者において「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員が安心して働くことができる職場環境づくり等の取組を進めているところであるが、令和6年4月1日から地方公共団体の障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げられる。

障がい者雇用をさらに推進するためには、任命権者において、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や希望に応じた合理的配慮の円滑かつ適切な提供に向け、障がいのある職員及び配属先の管理職員、関係職員に対する相談支援や研修等の充実を図るなど、障がいのある職員が職場に定着し、長く活躍し続けられる職場環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

また、本年6月、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解

増進法)が公布・施行され、事業主は性的指向とジェンダーアイデンティティの多様性に関する労働者の理解増進に努めることとされている。

さらに、本県では、パートナーシップ関係にある方の人生が尊重され、自分らしく暮らしていくことを応援するため、「岐阜県パートナーシップ宣誓制度」が創設され、本年9月1日に運用が開始されたところである。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、性的少数者の当事者を含め、誰もが働きやすい職場環境の整備を図っていくことが求められる。

#### **(4) ハラスメント防止対策**

「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」など、職場環境を悪化させるハラスメントを防止していくことは、職員が高い士気をもって、その能力を十分に発揮することができる働きやすい勤務環境を実現する上で重要な課題である。

任命権者においては、研修等を通じた意識啓発、相談窓口の設置、職員からの情報提供等により、ハラスメントの防止と早期発見、早期対応に努めているところであるが、近年においてもパワー・ハラスメントによる懲戒処分事案が発生しており、その根絶には至っていない。

ハラスメント防止には、管理職員の意識や役割が極めて重要であることから、任命権者は、研修内容をより実効性のあるものとするなど、管理職員のハラスメント防止意識や対応能力を一層高めていくことが必要である。また、全職員のハラスメント防止に関する意識を高めるため、研修等の充実に努めるとともに、事案の早期発見、早期対応のため、職員が利用しやすい相談体制を構築し、その周知を徹底していくことが求められる。

さらに、任命権者は、ハラスメント事案を把握した場合には、迅速に事実調査、被害者・加害者への適切な処置を行うとともに、適切な再発防止策を講じる必要がある。

### 3 ワーク・ライフ・バランスの推進

#### (1) 多様な働き方の推進

本県では、令和2年2月に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として在宅勤務が開始され、本年5月の同感染症の5類移行後は、業務継続性の確保及び職員の多様な働き方の実現を目的として在宅勤務が推進されているところである。

在宅勤務は、子育て、介護等のために時間の制約を受ける職員が、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るうえで大変有効であるほか、その他の職員においても、時間の有効活用により公務効率の向上や健康確保に資するものである。

国では、本年中にテレワークの実施に関するガイドラインが策定される予定であることから、当ガイドラインの内容も参考に、多様なライフスタイルに配慮した新しい働き方として、各々の職場の特性に応じ在宅勤務を効果的に活用していくことが求められる。

現在、本県では、「デジタル・トランスフォーメーション推進計画」に基づき、テレワーク環境の拡充等、新たな働き方への対応が進められている。また、本年1月に開庁した新県庁舎では、デジタル技術を活用し、業務の効率化、行政サービスの向上に配慮された新しい執務環境が整備されたほか、新県庁舎内に保育施設が開設され、職員の仕事と子育ての両立を支援する環境が整えられた。

任命権者においては、こうした執務環境の変化や職員のニーズも踏まえ、職員のライフスタイルに応じた多様な働き方を可能と



する勤務制度や職場環境の充実を図っていくことが求められる。

また、職員が心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を送るためには、年次休暇の取得促進を図っていく必要がある。

知事部局における令和4年の年次休暇の1人当たり平均取得日数は11.6日となっており、前年(11.3日)より若干増加したものの、一層の取得促進が必要な状況にある。

任命権者においては、引き続き、計画表の活用や、2(1)で述べた長時間労働の是正へ向けた取組により、休暇を取得しやすい環境づくりを着実に進めていくことが求められる。

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、国家公務員の夏季休暇制度を見直し、業務の都合により使用可能期間(7月から9月までの間)内に休暇を使用することが困難な職員について、当該期間を前後各1月の期間拡大することとしている。本県の夏季休暇の使用可能期間については、本委員会の通知により6月から9月までの間としているところであるが、国や他の都道府県の対応も参考に見直しを検討していく。

## **(2) 子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立支援**

少子高齢化が進む中、男女を問わず、職員が子育て、介護等の家庭生活と仕事を両立し、その能力を發揮できる勤務環境を整備していくことは重要な課題である。

子育てに関しては、任命権者において、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画が策定され、仕事との両立支援の取組が進められている。

この行動計画では、男性職員の育児休業取得率が指標として掲げられており、令和4年度の男性職員の育児休業取得率は、知事部局は75.6%と高い水準にある一方で、教育委員会(市町村立学校の教職員を含む。)は13.9%と低い水準にとどまっている。

また、令和4年10月からは、地方公務員の育児休業等に関する

法律の改正により、育児休業の取得上限回数が原則2回まで（男性職員は4回まで）に拡充され分割取得が可能となったほか、男性の育児参加休暇（特別休暇）の取得可能期間が拡大されるなど、制度の拡充が行われたところである。

任命権者においては、引き続き、制度の周知や、制度を利用しやすい職場環境の整備等、行動計画に基づく取組を着実に推進していくことが求められる。

特に、教育委員会においては、教職員が安心して制度を利用できるように、制度の周知、代替職員の確実な配置、教職員の意識改革等に取り組むとともに、市町村立学校の教職員についても同様に取組が進められるよう、市町村教育委員会に働きかけていくことが求められる。

また、定年の引上げ等に伴い、親等の介護に直面する職員は今後も増加すると見込まれる。

現在、介護休暇、介護時間（時短勤務）、早出遅出勤務等の両立支援制度が設けられているが、任命権者においては、制度の周知や、制度を利用しやすい職場環境の整備に努めることが求められる。

なお、子育て、介護等に関する両立支援制度については、国や他の都道府県の状況等も参考に、引き続き制度の拡充に向けた検討を進める必要がある。

#### **4 公務員倫理の確立等**

本県では、平成18年に発覚した不正資金問題に対する深い反省の上に立って策定した「県政再生プログラム」及び「岐阜県職員倫理憲章」に基づき、透明性が高く信頼される県政に向けた改革に取り組んでいるところである。

職員一人ひとりが、自らの言動が公務全体の信用に影響を与える

ことを十分に認識し、法令を遵守した適切な職務遂行はもとより、公務員倫理と服務規律の保持に努めるとともに、多様化・複雑化する行政課題に果敢に取り組んでいくことで、行政サービスの一層の向上に努め、県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる。

しかしながら、近年においても、公務上又は私生活上の非違行為に係る懲戒処分事案や、ダブルチェック等を徹底していれば防げた可能性が高い個人情報漏えい事案が未だ後を絶たない状況である。

任命権者においては、職員に対し、適正な職務執行や服務規律の厳正な保持について絶えずその徹底を図り、公務員倫理を確立していくことが求められる。

また、不適切な事務処理事案に関しては、類似の事案が複数の職場で見受けられる場合には、そこに構造的問題がある可能性もあることから、事案の背景を検証し、適切な再発防止策を講じることが求められる。

### 第3 給与勧告実施の要請

本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ものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。