

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

### 第 1 職員給与

本年 4 月 1 日を基準として実施した「令和 6 年職員給与実態調査」によると、職員の総数は 18,363 人であって、その平均年齢は 41.3 歳、平均経験年数は 18.6 年、また、男女別構成は男性 58.6%、女性 41.4%、学歴別構成は大学卒 86.3%、短大卒 3.5%、高校卒 10.1%、中学卒 0.0%となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料 350,116 円、扶養手当 9,410 円、地域手当 4,026 円、計 363,552 円となっている。

(資料第 1 表、第 2 表)

### 第 2 民間給与

#### 1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 244 の事業所を対象に、「令和 6 年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務と類似すると認められる職務に従事する者 8,397 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詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等について、本年も引き続き調査を行った。

なお、本年の職種別民間給与実態調査の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、84.1%と非常に高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

## 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。

### (1) 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で30.2%（昨年39.6%）、高校卒で25.3%（同28.0%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で76.7%（同65.3%）、高校卒で75.5%（同64.8%）となっており、大学卒で23.3%（同34.7%）、高校卒で24.5%（同35.2%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で211,088円（昨年202,160円）、高校卒で180,710円（同170,112円）となっている。

（資料第13表、第15表）

### (2) 給与改定

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55.8%（昨年55.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は2.1%（同0.0%）となっている。

また、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93.2%（昨年94.1%）となっているが、昇給額が昨年比べて増額となっている事業所の割合は44.7%（同40.7%）、減額となっている事業所の割合は3.2%（同1.1%）となっている。

（資料第16表、第17表）

### 第3 職員給与と民間給与との比較

#### 1 月例給

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、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、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月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均10,058円(2.71%)下回っていることが明らかになった。

(別表第1、第2)

民間給与(A)	職員給与(B) (平均43.0歳)	較 差 (A) - (B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
381,001円	370,943円	10,058円 (2.71%)

注：民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### 2 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.59月分に相当していた。これを職員の期末手当・勤勉手当(特別給)の年間の平均支給割合(4.50月)と比較すると、職員の期末手当・勤勉手当が民間の特別給を0.09月分下回っている。

(資料第20表)

### 第4 職員給与と国家公務員給与等との比較

#### 1 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との本年4月における平均給与月額<sup>※1</sup>を比較すると、職員では、平均年齢43.0歳で370,943円、国家公務員では、平均年齢42.1歳で405,378円となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額は、人事院の「令和6年国家公務員給与等実態調査(令和6年4月1日現在)」に基づくものである。

## 2 ラスパイレス指数

令和5年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数<sup>※2</sup>は100.4（前年100.5）となっている。なお、全都道府県の平均は99.6（同99.8）となっている。

※2 ラスパイレス指数とは、地域手当等の手当を含まない地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

## 第5 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で2.5%、岡山市で1.8%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、本年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で157,810円、3人世帯で186,550円、4人世帯で215,330円となっている。

（資料第24表）

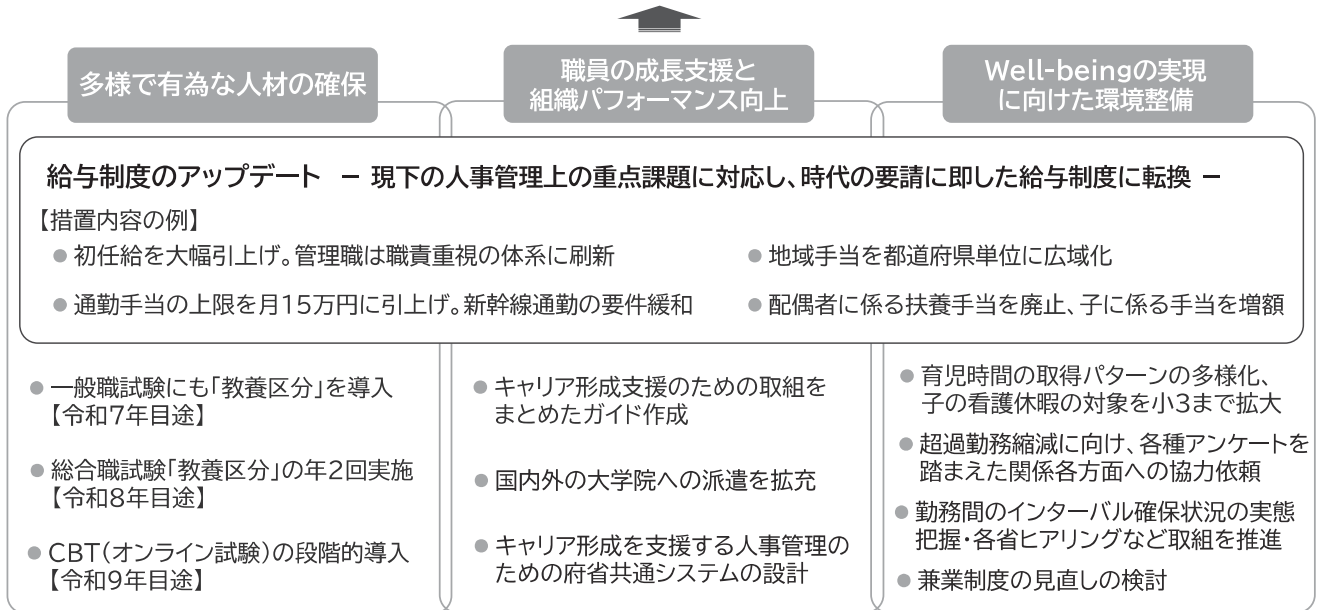
## 第6 人事院の給与等に関する報告、勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与制度の改正について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。併せて、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

その概要は、次のとおりである。

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



**人事行政諮問会議 中間報告を踏まえた取組**

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討  
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

**月例給** [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 官民較差: 11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**  
【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])  
【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
  - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定  
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
  - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

**ボーナス** [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

**寒冷地手当** 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

- 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

## 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

<u>俸給</u>	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
<u>地域手当</u>	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
<u>通勤手当等</u>	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
<u>扶養手当</u>	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
<u>ボーナス</u>	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
<u>その他手当</u>	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤手当、寒冷地手当等)

## 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
  - ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
  - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

## 第7 むすび

### 1 職員給与

職員給与等の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

#### (1) 給料表

本年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。

本委員会としては、この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行う。

改定に当たっては、優秀な人材確保が重要な課題となっている本県の実情に鑑み、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、初任給を始め、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置きつつ、全ての職員を対象に改定を行う。

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、各級の改定額を踏まえて改定し、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表と同様の改定を行う。

また、改定については、本年4月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施する。

#### (2) 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、医師の処遇を確保する観点から、国家公務員の初任給調整手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

#### (3) 期末手当及び勤勉手当

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合は、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、年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、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、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期と12月期で均等になるよう定める。

また、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特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げる。

#### (4) 寒冷地手当

寒冷地手当については、国家公務員の寒冷地手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

なお、改定に伴い、寒冷地に所在する公署との権衡上必要があると認められる公署として人事委員会規則で定めるものから除外されることとなる公署に、改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

さらに、人事委員会規則で定める公署に勤務する職員の寒冷地手当の支給には、職員の居住地に関する要件を設けているが、当該要件を人事院勧告に準じて廃止する。

支給月額の変更は本年度から、その他の改定は令和7年4月1日から実施する。

#### (5) 特殊勤務手当

児童相談所に勤務する職員の特殊勤務手当について、現行制度では、「児童に直接接して行う相談又は指導の業務」が持つ特殊性に対して特殊勤務手当を措置しているが、昨今の児童相談所が行う児童虐待対策関係業務においては、児童に対する相談・指導の業務に加えて、児童の保護者等と対立することも多いなど、複雑な事情を抱えた保護者等に対する相談・指導も特殊性の高い業務となっている。当委員会が今年度、実施した現地調査においても、その状況について確認したところである。

また、国の通知（令和2年2月21日付け、厚生労働省子ども家庭局長通知）においても、「保護者等と対立することが多いこと」を児童相談所



が行う業務の困難性・特殊性として挙げている。

こうした状況を踏まえて、同手当の支給対象となる相談・指導業務の対象について、同様の手当を措置する他自治体の状況を研究・分析した上で、本県児童相談所の業務の実態に合うものとなるよう、見直しを検討する必要がある。

## 2 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）

「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。）について、令和4年から国や他自治体の動向を注視することとしていた。

人事院は、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面での取組が不可欠であるとし、給与制度のアップデートとして、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図るべく、本年8月、採用市場における競争力を向上させるための若年層の給与水準の引上げ、係長級以上の俸給水準の底上げによる早期昇格者や民間等からの採用者の処遇改善、ボーナスにおける実績反映の拡大による優秀者の年収増加、採用における多様なニーズに適応した手当支給の拡大等の措置を講ずるよう勧告した。

本県職員の給与は、水準は地域の民間に準拠しつつ、制度は国に準じた内容としてきたところであるが、国や他自治体、民間企業等との間での人材獲得に向けた競合が激化しており、本県も優秀な人材の確保が困難な状況にある。このため、本県においても人材確保を支える給与処遇について検討を行う必要がある。

このような状況を踏まえ、このたびの人事院の給与制度のアップデートの趣旨等を総合的に勘案した結果、本委員会としても、給与制度のアップデートに取り組むこととし、次の措置を行う必要があると判断した。

### (1) 給料表及び昇給制度

給料表及び昇給制度については、採用市場においてより競争力がある給与水準となるよう、また、主任級以上の職員を対象とする各等級では、職務や職責に応じた制度となるよう、国家公務員の俸給表、昇給制度の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

## ア 行政職給料表

### (ア) 1級

公務における人材確保の困難性を踏まえ、初任給の引上げは、本年の民間給与との較差に基づく給与改定において、先行して措置する。具体的には、高校卒業程度は13.8%（24,000円）引き上げて197,300円、大学卒業程度は11.9%（24,700円）引き上げて232,100円とする。

### (イ) 3級～7級

各等級の初号近辺の号給をカットし、これらの等級の初号の給料月額を引き上げる。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、当該等級の新しい初号に切り替える。

昇給制度上、現在は3級から6級までを一つの職員層として昇給区分の決定を行う仕組みとしているが、後記(ウ)のとおり8級以上に職務や職責をより重視した新たな給料体系を導入することに伴い、3級から7級までを一つの職員層とする。その際、任命権者の判断で3級から7級までの職員層を更に細分化して昇給区分を決定することができるよう措置する。

### (ウ) 8級・9級

各等級の初号の給料月額を引き上げつつ、上下の隣接する等級間での給料月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の等級に昇格することに伴い、現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。また、現行の号給を大きくくり化することによって、各等級を給料月額の刻みの大きい簡素な号給構成とする。新たな給料表に移行する際、既に8級及び9級の等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又は直近上位の額の新たな号給に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行う。

また、上述の刻みの大きい号給構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保する。あわせて、任命権者

の判断で上位の昇給区分に決定できる職員の割合を一定程度拡大できるように措置する。

## イ 行政職給料表以外の給料表及び昇給制度

既に職務に応じた簡素な給料体系となっている、特定任期付職員給料表及び任期付研究員給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に前記アに相当する見直しを行う。この場合において、前記ア(ウ)の措置の導入対象となる給料表及び等級は、別表第3に示すとおりとする。

## (2) 地域手当

地域手当については、国家公務員の地域手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

また、地域手当の支給割合については、国家公務員に対する取扱いに準じることとし、見直しにより支給割合が引き下がる地域に在勤する職員の生活への影響等を考慮して、令和7年度から令和9年度までの間における当該地域の地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合に達するまでの間、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する。

また、支給割合の引上げも、改正に要する原資の状況等を踏まえて、段階的に行う。

令和7年度の支給割合は、別表第4に示すとおりとする。

## (3) 扶養手当

扶養手当については、国全体として、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こと、また、少子化対策が推進されていることを考慮して、国家公務員の扶養手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

なお、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施する。この場合における各年度の具体的な手当額は、別表第5に示すとおりとする。

#### (4) 通勤手当及び単身赴任手当

通勤手当及び単身赴任手当については、人材確保に資するよう、国家公務員の通勤手当及び単身赴任の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

##### ア 通勤手当の支給限度額

長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減するために、支給限度額を150,000円とする。なお、支給限度額の引上げに伴い、従来の全額支給の限度額（64,000円）を超える場合における当該額との差額の2分の1を加算する措置及び離島に所在する公署への通勤のため高速船を利用する職員に対する加算措置は、廃止する。

##### イ 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

人材確保に資するよう、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する。あわせて、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直す。

具体的には、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止する。任命権者で定める有料道路の利用料金の認定基準についてもあわせて見直しを検討する必要がある。また、異動等の直前の住居からの通勤であることを求める要件などを緩和し、育児、介護等のやむを得ない事情により転居して新幹線等による通勤を必要とする職員で、異動等により新幹線等による通勤を行う職員と同様に取り扱う必要があるものに対しても手当を支給する。

#### (5) 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当については、管理職手当の支給を受ける職員等が、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行っている実態を考慮し、国家公務員の管理職員特別勤務手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

管理職手当の支給を受ける職員等に対してその勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大し、現行では午前0時から午前5時までとなっている支給対象時間帯を、午後10時から午前5時までとする。

また、任命権者において管理職員特別勤務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、支給要件を明確化する。

## (6) 期末手当及び勤勉手当

### ア 勤勉手当の成績率等

勤務成績に応じて支給される勤勉手当については、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能となるよう、国家公務員の勤勉手当の改定に関する人事院勧告に準じて改定する。

現在平均支給月数の2倍に設定している「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倍に引き上げる。

あわせて、「特に優秀」及び「優秀」の両成績区分に設定している人員分布率の合計は維持した上で、任命権者における実情に応じ、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直しを行う。

### イ 特定任期付職員のボーナス制度

特定任期付職員のボーナス制度については、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映することが適当であるため、国家公務員の特定任期付職員の特別給に関する人事院勧告に準じて改定する。

特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される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。

## (7) 期末手当及び勤勉手当の支給月数等

特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数は、優秀者に対して勤勉手当を上乗せするための原資を確保しつつ、期末手当及び勤勉手当の配分が一般職員と同程度となるよう留意し、年間で期末手当1.90月、勤勉手当1.75月とする。また、6月期と12月期

の支給月数が均等になるよう定める。

#### (4) 勤勉手当の成績区分及び成績率

特定任期付職員の勤勉手当の成績区分及びこれに応じた成績率（支給月数に相当）は、「優秀」（0.875以上2.625以下）、「良好（標準）」（0.775）及び「良好でない」（0.71以下）の3段階とする。これにより、年間の期末手当及び勤勉手当の支給を見ると、「優秀」の場合は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準の支給が可能となる一方、「良好（標準）」の場合は見直し前の期末手当と同水準の支給となる。

#### (7) 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等（暫定再任用職員を含む。）については、近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の能力及び経験を活用してきている実情を考慮し、国家公務員の定年前再任用短時間勤務職員の諸手当に関する人事院勧告に準じて改定する。

定年前再任用短時間勤務職員等が、勤務地を異にする様々な勤務先で活躍できるよう、給与面でも支援するため、定年前再任用短時間勤務職員等に対し、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給する。具体的には、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及びへき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給する。

特地勤務手当に準ずる手当及びへき地手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動等から適用する。

#### (8) 在宅勤務等手当

昨年、人事院は、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員について、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することを勧告した。その後、国家公務員において在宅勤務等手当が新設され、地方公務員においても、地方自治法が改正され、同手当を支給することが可能となった。

こうした状況を踏まえ、本県においても、在宅勤務等手当を新設する。

### (9) 初任給基準

初任給については、近年、民間給与と職員給与の較差解消のため、給料表を改定するにあたり、若年層に重点を置いた改定を行うことによって、その水準を改善してきたところである。

しかしながら、受験年齢層人口の減少に加え、国や他自治体、民間企業等との間での人材獲得に向けた競争が激化しており、現在のような売り手優位の労働市場環境が続くことが予想され、優秀な人材確保のため更なる対策が求められる。

こうした状況の中、相当程度の給料表の改善を行うとともに、初任給基準についても、国家公務員や他の自治体と比較して劣らないように、改正を検討する必要がある。

具体的には、行政職給料表において、大卒区分の初任給基準について、本県と同様に1級29号給としている多くの団体が、高卒区分の初任給基準を1級9号給としており、これに比して1級7号給としている本県の初任給基準が低い状況にあるため、高卒区分の初任給基準を2号給引き上げる改定を行う。なお、これに伴い、在職者についても所要の調整を行う必要がある。

改定の時期は、令和7年4月1日から実施し、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前記に相当する見直しを行う。

## 3 公務員人事管理

### (1) 多様で有為な人材の確保・育成と組織活性化に向けた人事管理の推進

#### ア 人材の確保・育成

社会経済や国際情勢など公務を取り巻く環境が激しく変化する時代において、直面する行政課題は高度に複雑・多様化している。

また、激甚化・頻発化する自然災害や様々な感染症の流行など、県民の生活を脅かす深刻な事案も多く発生している。

こうした中であって、県民の安全と生活を守る質の高い行政サービスを安定的に提供し続けるためには、課題に対し臨機応変で的確な判

断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材を確保し、育成することが不可欠である。

しかし、近年、受験年齢層人口の減少に加え、国や他自治体、民間企業等との間での人材獲得に向けた競合の激化などが要因となり、人材確保の現状は極めて厳しい状況にある。中でも、人材獲得競争が特に激しい技術職では、業務に支障をきたすことも懸念される危機的な状況にある。

本委員会は、これまでも多様な知識や経験、意欲を有する人材確保に向けた新たな試験区分の創設や受験資格の拡大などを実施してきたところであり、引き続き、採用環境の変化に応じた柔軟な採用手法の調査・研究を進め、任命権者との連携の下、不断の見直しを行っていく。

また、更なる人材の確保に当たっては、県職員として働く魅力を広く情報発信することも重要である。そのため、ホームページやSNSなど訴求力のある手法を活用し、任命権者と連携しながら、時間と場所の制約を受けずに参加できるオンライン説明会の開催や、辞退防止を目的とした合格者交流会の実施などにも力を入れて取り組んできた。

任命権者においても、体験を通じて公務への理解を深めるインターンシップの受入が行われており、今後とも、こうした取組を通じ、公務の魅力発信強化に取り組んでいく。

特に、技術職の受験希望者に対しては、大学への働きかけ等を含め、学生等へのきめ細かい説明や募集活動を行うなど、引き続き、任命権者との連携を強化しながら、一層強力な取組を進めていく必要がある。

さらに、職員一人ひとりが高い意欲とやりがいを持って職務を遂行し、生き生きと働くことができる職場であることを広く発信することで、より多様で有為な意欲ある人材の確保に向けた好循環につなげることができる。

このため、職場内の良好な人間関係や雰囲気づくりなどを含めた働きやすい職場環境整備に取り組むことも重要である。

人材育成については、任命権者において研修所や職場内での研修等に取り組んでいるが、ライフスタイルや働き方が多様化している状況



において、異なるバックグラウンド、キャリア意識及び人生設計を持つ職員一人ひとりが、モチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、職員の職責やキャリア形成に応じて計画的に職員の意識改革と能力開発に取り組んでいく必要がある。

また、職場におけるOJTの推進等に向けては、引き続き、管理職等を対象としたマネジメント能力の向上を図る研修の充実に取り組むことも有効である。さらには、職員の自主性を尊重した学びやスキルアップの機会を設けることも重要となる。

女性活躍推進については、引き続き、女性職員に多様な経験を積み、積極的に登用を進めていくとともに、高い職責を担うことを見据えたキャリア形成の道筋を示すなど、自らの意欲を引き出す取組が重要である。

障がい者の採用については、引き続き、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、任命権者は、採用後に担う具体的な業務や職場環境の整備等について検討していく必要がある。

## イ 組織活性化に向けた人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理が重要になる。

具体的には、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映することを通じて、高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある給与処遇が行われることが肝要である。

本県においては、これまで、定年の引上げや、新たな試験区分の創設、受験資格の拡大などにより、多様なキャリアを持った職員が増えてきており、その職員の能力及び実績をよりきめ細かく的確に判断・評価していくことが、ますます重要となってくる。

また、こうした取組の前提として、人事評価の公正性が必要である。職種、職場によって公務の内容や勤務環境が異なることも踏まえながら、評価者は、評価対象者と適切なコミュニケーションを図り、業務

の遂行状況を的確に把握した上で適正に評価を行うことで、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持していくことが重要である。

任命権者においては、組織活性化につながる人事管理の推進に向け、状況変化を踏まえて人事評価制度の検証・見直しを行っていくことが重要である。

## (2) 多様なライフスタイルや働き方の実現と魅力ある勤務環境の整備

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、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るためには、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方の推進や、仕事と家庭の両立支援、職員の健康管理対策の推進等の取組が極めて重要である。

そして、そうした取組は、働く場としての魅力を高め、人材獲得競争が激化する中においても人材から選ばれる職場、また、早期の離職を防止し、人材が定着する職場となることにもつながるものである。このような認識の下、以下の取組を推進する。

### ア 時代に即した働き方の推進

多様な価値観を持った職員や、様々な事情を抱える職員が増える中、時代に即した働き方を可能とするためには、より柔軟な働き方を推進していくことが重要である。

令和5年度から、人事院においては、フレックスタイム制の見直し、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の柔軟な働き方を実装するための制度改革等が行われてきた。

本県においても、在宅勤務の試行やワーク・ライフ・バランス推進のための早出遅出勤務の試行など、柔軟な働き方の推進に取り組んでいるところである。引き続き、本県の人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、より柔軟な働き方の選択肢を拡大するための検討を進めていく必要がある。

## イ 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を支援するための環境を整備することは、職員がその能力を最大限に発揮し、キャリアを形成していくために重要な課題である。

本県においては、これまで育児休業や介護休暇、不妊・不育治療に係る休暇等について逐次拡充が図られてきた。男性職員の育児休業についても、任命権者における取組の結果、その取得者数は増加傾向にある。

令和6年5月、民間労働法制において、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介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の内容を含む「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」（令和6年法律第42号）が成立した。

人事院は、同法の内容も踏まえ、国家公務員についても、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、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図る旨を報告し、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。

本県においても、こうした動向等を踏まえ、人事院の報告にある育児時間の取得パターンの多様化や子の看護休暇等の見直しなど、国家公務員との権衡を考慮した適切な対応ができるよう、所要の検討を進めていく必要がある。また、任命権者においては、引き続き、職員に対して仕事と生活の両立支援制度の一層の利用促進を図る必要がある。

## ウ 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康、公務能率の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材確保の観点からも、取り組むべき喫緊の課題であり、最も優先すべき課題の一つである。

令和5年度において上限を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、教育庁と警察本部においては、前年度と比較してほぼ同程度であった。一方、知事部局では、高病原性鳥インフルエンザの防疫措置業

務などが発生しなかったため、大幅に減少した。しかしながら、それぞれ特例業務に従事した職員は、一定数確認された。

特例業務に該当する時間外勤務命令は、制度上認められているものとはいえ、長時間の時間外勤務は、心身両面の負担が非常に大きいことから、管理監督者は、職員の健康管理に一層の注意を払うとともに、特定の職員に長時間勤務が集中しないよう、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じる必要がある。

また、特例の適用は極めて限定的に判断し、大規模災害等への業務対応、または特に緊急性の高い業務など、真にやむを得ない場合に限るとともに、上限時間を超えて命じた要因の分析・検証に基づく対策を十分に講じる必要がある。内部管理事務など、業務量や発生時期をある程度予測できるものについては、業務配分の見直しや事務の簡素化・効率化等の時間外勤務等の縮減に向けた取組を強化し、更なる改善につなげていく必要がある。

一方、教育委員会においては、令和4年3月に策定した「令和4～6年度学校における働き方改革重点取組」（以下「重点取組」という。）に基づき、時間外在校等時間の削減に取り組んでいる。

令和6年6月に実施した教職員勤務実態調査結果によれば、令和元年6月と比べ時間外在校等時間を15%以上削減するという目標が達成された。これは、重点取組に基づき、各教育委員会、学校の管理監督者及び教職員が一丸となって取り組んできたことに加え、県教育委員会と各市町村教育委員会（岡山市教育委員会を除く。）が連名で、「岡山県公立小・中学校の働き方改革緊急宣言」を行うなど、働き方改革を着実に進めてきた成果と考えられる。

しかしながら、小学校、中学校、高等学校における時間外在校等時間は、平均で月40時間を超え、未だ高い水準にあり、月80時間を超える者も一定数認められるという憂慮すべき状況が続いている。

重点取組の対象期間は、今年度が最終年度となるが、次年度以降の取組も見据えて、今後も個々の教職員の時間外在校等時間の実態を十分に把握・分析し、これまでの取組を充実、強化していく必要がある。

こうした取組は、教職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの

観点はもとより、その負担を軽減し、ゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保につながるものであり、ひいては教育職場の魅力向上や質の高い教育にもつながる重要なものであるため、引き続き関係者が一丸となって取り組んでいく必要がある。

任命権者には、これらの上限規制の制度の趣旨を十分に理解し、管理監督者も含めた時間外勤務等の縮減に向けて、業務の合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めるよう求めるものである。

本委員会としても、労働基準監督機関としての権限に基づき、勤務条件等実態調査等を通じて実態の把握に努め、必要に応じて指導・助言を行うなど、勤務時間等の縮減に向けて引き続き取り組んでいく。

## エ 職員の健康管理対策の推進

職員の心身両面にわたる健康管理は、職員本人とその家族にとってはもちろんのこと、公務の能率的な運営の確保や県民に対する質の高いサービスの提供の観点からも重要な課題である。

特に、心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要であるが、心の健康の問題により、病気休暇を取得し、又は長期間休職する状況にある職員数は、近年、増加傾向にある。

令和5年度も令和4年度と比べて各部局とも増加しており、依然として職員の心身に大きな負荷がかかっていることが懸念される。

こうした状況を踏まえ、任命権者は、職場環境や勤務実態の把握を通じて勤務状態の改善などの未然防止策に一層取り組むとともに、メンタルヘルス不調に陥った職員の早期発見と早期対応に努めることが必要である。一旦発症した職員が円滑に職場に復帰し、その後の再発を防止するため、関係機関等との連携の強化を図ることも重要である。

管理監督者には、自らのメンタルヘルスの状況を含め、職員の状況に常に心を配り、問題の兆候を早めに把握してその解消に努めるなど、より積極的な取組が求められる。

また、長時間労働は、職員の心身の疲労を蓄積させ、心と身体の病

気を引き起こす要因にもなり得る。引き続き、時間外勤務等の縮減に向けた取組を着実に進めるとともに、やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、その健康を確保するため、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努める必要がある。

本県では、令和3年から休息时间確保のための遅出勤務（勤務間インターバル制度）の試行が始まり、令和5年には「岡山県勤務間インターバル宣言」もなされたところである。こうした制度により、職員の睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康維持のために不可欠であるため、より実効性のある制度となるよう、その他の勤務環境改善の取組も含めて周知・徹底していく必要がある。

さらに、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた者の心に深い傷を負わせるだけでなく、職場環境や組織全体にも悪影響を及ぼすものである。そのため、あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、強力に取り組む必要がある。

任命権者においては、管理監督者を含めた職員への研修等を通じてハラスメント行為の予防をはじめとした意識啓発を図るとともに、相談窓口の周知等を行っているところであるが、引き続き、ハラスメントを根絶する強い意志を持って、職員が相談しやすい体制整備などに取り組んでいく必要がある。

### (3) 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、依然として不祥事が後を絶たない。任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守を徹底し、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

## 4 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約

することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であり、職務に精励する職員に、こうした方法により決定された適正な給与を支給することは、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、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。

別表第1 公民給与の比較における比較対象従業員（事務・技術関係職種）

職 種	要 件
支店長 工場長	・ 構成員50人以上の支店（社）の長又は工場の長
部 長	・ 2課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職
部 次 長	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者
課 長	・ 2係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
課 長 代 理	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 ・ 課長に直属し部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者
係 長	・ 係の長及び係長級専門職 ・ 係長等のいない事業所において主任の職名を有する者のうち課長代理以上に直属し直属の部下を有する者及び職能資格等がこれに相当する主任の職名を有する者
主 任	・ 係長等のいる事業所において主任の職名を有する者 ・ 役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者
係 員	・ 上司の指導、監督の下に定型的な業務を行う、いわゆる一般の事務員又は技術者

別表第2 公民給与の比較における対応関係

行政職給料表		民間事業所		
等級	標準的な職務(例)	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
9級	本庁部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	本庁部次長	課 長		
7級	本庁困難課長		課長代理	課 長
6級	本庁課長	係 長		
5級	副参事		主 任	係 員
4級	主幹	主 任		
3級	主任		主 任	係 員
2級	主事技師	係 員		
1級			係 員	係 員



別表第3 行政職8級、9級と同様の見直しを行う給料表及び等級

給料表	等級
公安職給料表	9級
研究職給料表	5級
医療職給料表（一）	4級

別表第4 令和7年度の地域手当の級地別支給割合

見直し後の級地 （支給割合）	見直し後の 支給地	見直し前の級地 （支給割合）	見直し前の 支給地	改定幅	令和7年度の 地域手当の支給割合 %
1級地（20%）	東京都 特別区	1級地（20%）	東京都 特別区	0	20
2級地（16%）	大阪府 大阪市	2級地（16%）	大阪府 大阪市	0	16
	東京都	3級地（15%）	東京都 府中市	+1	15
4級地（8%）	広島県 広島市	5級地（10%）	広島県 広島市	-2	9
5級地（4%）	岡山県 岡山市	7級地（3%）	岡山県 岡山市	+1	3
	岡山県 倉敷市	非支給地	岡山県 倉敷市	+4	2

注1： 「改定幅」は、見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。

注2： 上記以外の支給地域の級地及び支給割合については、人事委員会規則に基づき個別承認を行う。

別表第5 各年度における扶養手当の月額

(単位：円)

扶養親族		年 度	令和6年度	令和7年度	令和8年度以降
		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		10,000	11,500	13,000	

注： 「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各給料表でこれらに相当する等級を含む。