

# 別紙第 1 職員の給与等に関する報告

## はじめに

人事委員会の勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、給与、勤務時間その他の適正な勤務条件を確保するという機能を担っており、人事委員会は、中立・公正な専門機関として、情勢適応の原則、均衡の原則等、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の趣旨を踏まえ、職員の勤務条件に関し講ずべき措置について、議会及び知事に報告及び勧告することとされている。

このうち、職員の給与については、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本としており、本委員会では、毎年、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施している。本年においても、職員と民間企業従業員の給与を精密に比較した上で、国及び他の都道府県の状況、地域の生計費その他の事情を勘案して、報告及び勧告を行っている。

国においては、本年 8 月、人事院が、公務員人事管理についての報告を行い、あわせて、国家公務員の給与についての報告及び勧告を行った。

この報告等において、人事院は、人材確保の現状は依然として危機的な状況にあり、国家公務員の志望者数の減少、若年層の離職者数の増加や行政課題の高度化が進む状況においては、新規学卒採用者の育成のみならず、高い専門性や公務外で培った経験、公務への意欲を有する多様な人材の誘致や、公務を一度離職した者を再び公務に迎え入れやすくする取組などあらゆる方策を講じなければ、公務組織を維持していくことが困難となるとしている。そのため、人事院は、国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策として、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-being の実現に向けた環境整備」を掲げて、重層的な取組を推進していくとしている。

なかでも、適切な処遇は優秀な人材の確保のために不可欠であることから、給与制度について、初任給・若年層給与の大幅な引上げや、管理職の俸給体系をより職責や役割に見合ったものに刷新するなど、処遇面の包括的な見直し（給与制度のアップデート）を行うこととした。

国におけるこのような課題は、本県にも共通するものであり、社会経済情勢が激しく変化し、高度に複雑化・多様化が進む行政課題に柔軟かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、「多様で有為な人材の確保」、「人材の育成・活用」、「勤務環境の整備」、「公務員倫理等の徹底」などは重要な課題であり、適切に対応していくことが求められている。

こうした中、本委員会は、適正な給与水準の確保を始め、職員の勤務条件等について、調査・検討を重ねてきたところである。

本委員会としては、日々職務に精励している職員の士気や意欲が高まり、公務運営の更なる活性化が図られるよう、今後とも、勧告制度を通じて職員の適正な勤務条件の確保に努めてまいりたい所存である。

## 1 職員給与の現状

本委員会は、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与を検討するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

### (1) 職員構成

職員構成の状況は、表－1のとおりであり、職員数は30,187人となっている。

職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の7種11給料表並びに任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、41.0歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒82.1%、短大卒5.3%、高校卒12.5%、性別人員構成は、男性56.2%、女性43.8%となっている。

表－1 職員構成の状況

職員数	平均年齢	平均経年数
30,187人	41.0歳	18.4年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
82.1%	5.3%	12.5%	0.0%	56.2%	43.8%

(注) 育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く（次表について同じ）。

なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

### (2) 平均給与月額

平均給与月額は、表－2のとおりであり、職員全体では391,201円となっており、うち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（新規学卒の採用者等を除く。）では376,038円となっている。

表－2 職員の平均給与月額

	給料	地域手当	管理職手当	扶養手当	住居手当	その他	計
全職員	350,382円	21,893円	4,961円	7,593円	6,038円	334円	391,201円
うち行政職員	331,905円	21,265円	8,389円	7,974円	6,391円	114円	376,038円

(注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。

2 その他には、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）等を含む。

3 行政職員とは、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規学卒の採用者等を除いた職員をいう。

## 2 民間給与の現状

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 1,304 のうち 252 事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者 11,610 人について、給与改定の有無にかかわらず、本年 4 月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績について調査した。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、84.2%となっている。

調査結果については、次のとおりである。

### (1) 初任給の状況

民間事業所における初任給の改定状況は、表－3 のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 36.9%、高校卒で 33.2%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 74.6%、高校卒で 74.8%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 25.4%、高校卒で 25.2%となっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

学歴	項目 企業規模	新規学卒者の採用あり %	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし %
			増額 %	据置き %	減額 %	
大学卒	規模計	36.9	(74.6)	(25.4)	—	63.1
	500人以上	43.3	(83.8)	(16.2)	—	56.7
	100人以上 500人未満	39.3	(60.7)	(39.3)	—	60.7
	50人以上 100人未満	13.8	(100.0)	—	—	86.2
高校卒	規模計	33.2	(74.8)	(25.2)	—	66.8
	500人以上	33.9	(83.4)	(16.6)	—	66.1
	100人以上 500人未満	34.8	(58.5)	(41.5)	—	65.2
	50人以上 100人未満	27.6	(100.0)	—	—	72.4

(注) ( ) 内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

## (2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－４のとおりであり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は62.7%となっている。

また、民間における定期昇給の状況は、表－５のとおりであり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.6%となっている。そのうち昇給額について、昨年に比べて増額した事業所の割合は41.2%、減額した事業所の割合は5.0%、変化なしとした事業所の割合は44.4%となっている。

表－４ 民間における給与改定の状況

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	ベース改定 の慣行なし
	%	%	%	%
係員	62.7	2.5	0.8	33.9
課長級	52.0	4.4	0.4	43.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。  
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

表－５ 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし		
	%	%	%	%	%	%
係員	90.6	90.6	41.2	5.0	44.4	9.4
課長級	78.2	78.2	34.4	4.8	38.9	21.8

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。  
なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない場合がある。

## 3 職員と民間従業員の給与比較

### (1) 月例給

前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレス方式で、本年4月分の給与額を比較した。

較差の状況については、表－６のとおりであり、民間給与が職員の給与を1人当たり9,876円(2.63%)上回っていることが明らかになった。

表－6 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差(A)－(B) $\left[ \frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
385,914 円	376,038 円	9,876 円 (2.63%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

## (2) 特別給

本年の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、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、表－7のとおり、平均所定内給与月額の4.61月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数（4.50月）を0.11月分上回っている。

表－7 民間における特別給の支給状況

項目		区分	事務・技術等従業員
		平均所定内給与月額	下半期 (A <sub>1</sub> ) 上半期 (A <sub>2</sub> )
特別給の支給額	下半期 (B <sub>1</sub> ) 上半期 (B <sub>2</sub> )	883,357 円 931,333 円	
特別給の支給割合	下半期 $\left\{ \frac{B_1}{A_1} \right\}$ 上半期 $\left\{ \frac{B_2}{A_2} \right\}$	2.26 月分 2.35 月分	
特別給の支給割合年間計		4.61 月分	

(注) 下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

## 4 物価及び生計費の動向

本年4月の小売物価統計調査（総務省）に基づく消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国及び水戸市ではいずれも2%台で上昇している。

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月の水戸市（調査対象世帯数96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136,622円、166,571円及び196,542円となっている。

（資料編 3 生計費関係資料 参照）

## 5 給与制度等をめぐる動向

### (1) 国の動向

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行い、あわせて、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（巻末掲載）。

主な報告及び勧告は、次のとおりである。

- ア 民間給与との較差：11,183円（2.76%）を解消するため、初任給を総合職（大卒）：14.6%（29,300円）、一般職（大卒）：12.1%（23,800円）、一般職（高卒）：12.8%（21,400円）引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- イ ボーナスを0.10月分引き上げ、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
- ウ 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額
- エ 地域手当の級区分を都道府県単位（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
- オ 通勤手当の支給限度額を月15万円に引き上げ、この範囲内で特急料金も全額支給するとともに、新幹線通勤等の要件を緩和
- カ 育児時間については、1年につき10日相当、1日の上限時間数なく取得できるパターンを新設

### (2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレス方式で比較したところ、令和5年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.1（地域手当補正後は98.8）である。

都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－8のとおりとなっている。

表－8 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団体数	6 団体	6 団体	18 団体	14 団体	3 団体
団体数（地域手当補正後）	9	14	15	6	3

## むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

### 1 職員の給与

#### (1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与を始め、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、次のとおり改定する必要がある。

##### ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に準じて、改定すること。

具体的には、大学卒業程度試験に係る初任給を 11.5% (23,200 円)、高校卒業程度試験に係る初任給を 13.8% (23,600 円) 引き上げることとし、若年層が在職する号給に特に重点を置き、全級全号給について引上げ改定を行うこと。

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改定すること。

この改定は、本年 4 月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与と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こと。

##### イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、国に準じて、所要の改定を行うこと。

##### ウ 寒冷地手当

寒冷地手当については、人事院勧告に準じて、所要の改定を行うこと。

##### エ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合（月数）との均衡を図るため、支給月数を 0.10 月分引き上げ、4.60 月分とすること。

引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分すること。

本年度は、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。

また、医療大学の学長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。

## (2) 給料の調整額及び特殊勤務手当の見直し

給料の調整額及び特殊勤務手当については、国の状況及び他の都道府県の動向等を踏まえ、勤務環境の変化等を考慮し、早急に見直す必要がある。

## (3) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

中でも、教員の処遇等については、本年8月に中央教育審議会が『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」を答申するなど、教職調整額の率の上げを始めとした教員の処遇改善について具体的な検討が進められているところであり、今後の国の検討状況を注視していく必要がある。

## 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）

国家公務員の人材確保の現状が依然として危機的な状況にある中、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ことから、人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「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）」として、様々な側面から給与制度の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こととしている。

本年、人事院は、給与制度見直しに当たっての着眼点として、①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、②職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、③能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、④地域における民間給与水準の反映、⑤採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応、⑥その他環境の変化への対応を示し、これらを主眼とした給与制度の整備について報告・勧告を行った。

本県職員の給与制度は基本的に国に準拠しており、人事院が重点を置いている人事管理上の課題は、本県においても共通するものであることから、人事院の報告等を踏まえて本県の給与制度等を総合的に勘案した結果、次のように判断する。

### (1) 給料表及び昇給制度の見直し

人事院は、採用市場における給与面での競争力向上を実現するため、初任給を大幅に引き上げることとし、若年層が在職する号俸についても俸給月額の大幅な引上げ改定を行うこととした。

また、係長級から本府省課長補佐級までの職員を対象とする各職務の級では、職務や職責に応じた給与上昇を確保するとともに、民間人材等の処遇を確保する観点から、各級の初号近辺の号俸をカットし、これらの級の最低額を引き上げ、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大を図るとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げることとした。

さらに、本府省課室長級の職員を対象とする職務の級では、職務や職責をより重視した俸給体系とするため、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することで、昇格時の俸給上昇幅を拡大するとともに、現行の号俸を大きくくり化し、刻みの大きい号俸構成の下で成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保するよう見直しを行うこととした。

一方、本県では、本年4月から、現行の行政職給料表の正課長級<sup>1</sup>以上の管理職員について、能力・実績や職責を的確に反映できる給与体系とするため、定期昇給を廃止し、職務の級ごとに指定した4つの号給のみを使用する制度の試行を開始している。

しかしながら、国の行政職俸給表（一）に準じた給料表の枠組みで運用していることから、一部の職層では、級号給の逆転が生じているなど、給与への反映が十分とは言えない状況にあるため、知事から、本委員会に対し、管理職員の職制に対応した等級とし、能力・実績や職責を的確に反映し得る、本県独自の給料表の導入について検討するよう要請があったところである。

本委員会としては、地方公務員法に定める均衡の原則等を踏まえつつ、管理職員における試行の実施状況や、本県の今後の給与制度の在り方について検討を行った結果、次のとおり改正を行うこととする。

## ア 行政職給料表

### (7) 係員級～課長補佐級（1級～6級）

給料表及び昇給制度については、人事院勧告に準ずることを基本として、改定を行う。

### (イ) 課長相当級<sup>2</sup>、正課長級（7級）

現在、職責が異なる課長相当級と正課長級の両方が使用する7級については、人事院勧告に準ずることを基本としつつ、号給を分割し、課長相当級が使用する7級と正課長級が使用する特7級に、給料表の職務の級を分けることにより、給料月額の重なりが生じない

<sup>1</sup> 職員の給与に関する規則（昭和36年茨城県人事委員会規則第2号。以下「給与規則」という。）別表第2の行政職給料表級別職務分類表において7級にのみ分類される職

<sup>2</sup> 給与規則別表第2の行政職給料表級別職務分類表において6級及び7級に分類される職

仕組みとする。

具体的には、7級については、本年の人事院勧告中別記第5の行政職俸給表（一）7級の上位号俸（22号～45号）をカットし、下位号俸（1号～21号）を使用した給料表に改定する。

特7級については、同俸給表7級の下位号俸（1号～24号）をカットし、上位号俸（25号～45号）を用いて4号給構成に大きくくり化することにより、能力・実績をよりの的確に反映できる給料表に改定する。

昇給制度は、課長相当級については従来どおりの制度とし、正課長級以上については本年4月から現行の行政職給料表の正課長級以上の管理職員について、能力・実績を的確に反映できるよう、定期昇給の廃止を試行しているところであり、国の本府省課室長級の昇給制度に準ずることを基本方向として、本県の実態に留意しながら、所要の改正を行う必要がある。

#### **(ウ) 次長級～部長級（8級、9級）**

人事院勧告に準ずることを基本として、号給は、さらに大きくくり化した4号給構成とすることにより、能力・実績をより一層的確に反映できる給料表に改定する。

なお、現在、職責が異なる次長級と部長級の両方が使用する9級は、給料月額の重なりが生じないように、部長級のみが使用する職務の級に見直す必要がある。

昇給制度については、上記(イ)と同様の改正を行う必要がある。

### **イ 行政職給料表以外の給料表**

給料表及び昇給制度については、既に職務に応じた簡素な給料体系となっている任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表を除き、人事院勧告に準ずることを基本として、改定を行う。

なお、号給の大きくくり化を行う給料表及び職務の級は、別表第1に示すとおりとする。

## **(2) 地域手当の見直し**

人事院は、支給地域等について、最新のデータを用いて民間賃金の状況を反映させるよう見直すとした。その際、級地区分については、市町村単位の設定から、都道府県単位を基本とするよう見直すとともに、現行の7区分から、支給割合を4ポイントの等間隔とする5区分に再編成し、地域手当の大きくくり化を図ることとした。

本見直しにより、個別に級地区分を設定された中核的な市（県庁所在地及び人口20万人以上の市）等を除く本県全域の支給割合が、新たに5

級地の4%と分類されたところ。

本県にあっては、県内に勤務する職員については、人事異動への影響を考慮し全県を一律の支給地域としているところだが、引き続き、中核的な市等を含め全県を一律の支給地域として同一割合の手当を支給することとする。見直し後の支給割合については、国の支給割合で支給したと仮定した場合の加重平均の支給割合及び賃金構造基本統計調査による過去10年間の県の平均賃金指数の動向等を考慮し、引き続き6%とする。

なお、県外の公署等に勤務する職員については、引き続き、国に準じて地域手当を支給することとする。

### (3) 扶養手当の見直し

人事院は、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止するとともに、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踏まえ、子に係る手当額を13,000円に引き上げることとした。

本県においては、これまで国に準じて見直しを行ってきたことや、国と同様に少子化対策を推進していること、本県の民間や公務における配偶者に係る手当の支給状況等を考慮し、人事院勧告に準じて所要の改正を行う必要がある。

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、国に準じて、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年をかけて実施することとする。あわせて、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ととし、この場合における各年度の具体的な手当額は、別表第2に示すとおりとする。

### (4) 通勤手当の見直し

人事院は、民間の状況を踏まえ、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箇月当たり150,000円に引き上げることとし、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、全額を支給することとした。

また、採用時から新幹線等に係る通勤手当の支給を可能としたほか、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し、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を緩和するなど、支給要件を見直すこととした。

通勤手当については、国に準ずることを基本方向として、本県の実情等を踏まえながら、所要の改正を行う必要がある。

## **(5) 単身赴任手当の見直し**

人事院は、民間人材等の採用促進の取組等が進む中で、職員の働き方やライフスタイルが多様化していることに対応し、職員が様々な形で活躍できるよう、採用時から手当を支給可能とすることとした。

単身赴任手当については、国に準じて、所要の改正を行う必要がある。

## **(6) 管理職員特別勤務手当の見直し**

人事院は、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、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時までに拡大するとともに、勤務実態を踏まえ、指定職俸給表適用職員、特定任期付職員、任期付研究員（招へい型）等も支給対象とすることとした。

管理職員特別勤務手当については、国に準ずることを基本として、所要の改正を行う必要がある。

## **(7) 特別給（ボーナス）**

### **ア 勤勉手当の成績率**

人事院は、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倍に引き上げることとした。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、各府省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こととした。

勤勉手当の成績率については、国に準じて、所要の改正を行う必要がある。

### **イ 特定任期付職員のボーナス制度**

人事院は、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と勤勉手当からなる構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとした。

特定任期付職員のボーナスについては、人事院勧告に準じて、所要の改正を行う必要がある。

## **(8) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与**

人事院は、定年前再任用短時間勤務職員等が、勤務地を異にする異動を含め全国の様々な勤務先で活躍できるよう、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として、地域手当（異動保障など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することとした。

定年前再任用短時間勤務職員等の給与については、人事院勧告に準ずることを基本として、所要の改正を行う必要がある。

#### **(9) その他の見直し**

人事院は、地域手当について、見直し期間に関する規定を廃止し、今後はより短期間で見直しを行っていくとした。

また、最大 20% という支給割合の差の在り方について、今後とも検討していくとした。

本県においては、このような国における見直しの動きや検討状況を注視していく必要がある。

#### **(10) 実施時期等**

人事院は、これらの改正は、令和 7 年 4 月 1 日から実施するものとし、新卒初任給の引上げについては、令和 6 年 4 月に遡及して先行実施するものとした。

本県において、給与制度のアップデートを実施するに当たっては、国に準ずることを基本方向として、段階的な実施を図ることとし、本県の実情等を踏まえながら、所要の措置を講ずることとする。

### 3 公務の運営

複雑化・高度化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、公務組織を支える多様で有為な人材を継続的に確保するとともに、職員の成長を支援し、能力を十分に発揮できる勤務環境を整備し、その能力や成果を適切に評価するなど、総合的な人材活用の取組を進めていくことが求められる。そして、それらの取組を通じて組織としての魅力を高め、有為な人材を更に呼び込む好循環へとつなげていくこともまた重要である。

#### (1) 多様で有為な人材の確保

##### ア 採用試験制度の見直し等

本県採用試験の受験者数は減少傾向が続いており、人材確保の現状は厳しさを増している。その背景には、若年人口の減少に加え、官民の人材獲得競争の激化、若年層のキャリア意識の変化など、様々な要因が存在している。そのような中、少しでも本県志望者を確保していくためには、受験しやすい試験制度への改革と公務の魅力を伝える取組を進め、従来の公務員志望者層以外へのアプローチを強化していく必要がある。

採用試験制度については、令和4年度以降改革を進めており、令和6年度には、大学卒業程度試験の技術系11職種において試験科目変更及び試験日程の前倒しを行い、「事務（知事部局等B）」と併せて「早期日程」としたほか、大学3年生も受験可能な「秋冬期日程」の新設や、高校卒業程度試験における技術系職種の最終合格発表の前倒しなどを行ったところである。今後も、受験者数の推移を見据えながら採用試験の不断の見直しを行っていく。

なお、現在、令和14年度までの間において、職員の定年を段階的に65歳に引き上げており、当分の間の新規採用については、退職者の動向を見据え、中長期的な観点から計画的に確保していくことが必要である。

##### イ 公務の魅力発信

公務の魅力発信については、本委員会では、業務ガイダンスや採用説明会をオンラインで開催するほか、職員採用PR動画や職種別説明動画の配信などに取り組んでいる。また、任命権者においても、県庁インターンシップにおける大規模な学生の受入れや技術系職種の説明会及び現場見学会を始め、様々な取組が行われているところである。

今後もあらゆる機会を活用して、仕事内容や勤務環境の魅力を伝え、本県を就職先として選んでもらえるよう、任命権者と連携して広報活動を強化していく。

## ウ 社会人経験者の採用

人材確保が厳しさを増す中で、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材を誘致することも有効である。本県では社会人経験者採用選考を始め、任期付職員や行政実務研修員などにより民間人材の受入れを行っているが、引き続き多様なルートで人材確保を進めていくことが必要である。

その一方、受け入れた人材の円滑な職場適応や離職防止に課題があることから、採用職員の多様化に対応したきめ細やかな支援策を講じていくことが重要である。

## エ 障害者雇用の推進

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、各任命権者において積極的な採用が進められており、令和5年度の障害者雇用率の全国順位は、知事部局で3位、教育委員会では14位になるなど高い雇用率を実現している。

法定雇用率の段階的な引上げが進む中、障害者に適した業務の掘り起こしや従事する業務の配慮など、障害者が働きやすい環境整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

## (2) 人材の育成・活用

### ア 人材の育成

組織のパフォーマンスを向上させていくためには、組織主導で職員の能力開発を適切に行っていくことに加えて、職員個人が主体的な学びを通じて成長できる機会を提供していくことが重要である。

各任命権者においては、職層やキャリアステージごとに必要な能力を開発する研修を行っているところであるが、例えば知事部局では、データ利活用やEBPM（Evidence Based Policy Making：証拠に基づく政策立案）を組織全体で実践していくための内容拡充を行うとともに、Eラーニングによる職員の自主的な学習の支援を強化するなど、多面的な人材育成の施策を用意している。さらに、民間企業等への派遣研修及び国との人事交流など、県内部では得がたい業務経験を通じて施策立案のための新たな視点や効率的な業務手法等を身に付けさせる取組も行っている。複雑かつ高度化する行政課題に対応できる組織づくりのため、各任命権者において、時代の要請に応えた人材育成を引き続き進めていくことが期待される。

また、人事院においては、国家公務員が仕事をするに当たって判断のよりどころとなる価値観や仕事の意義を示した行動規範の策定に向けて、検討を進めるとしている。本県では、第2次茨城県総合計画において、求められる職員像を示して人材育成に取り組んでいるところであるが、国の動向を注視

しながら、職員が意欲と使命感を持って職務に向き合えるための仕組みづくりに引き続き努めていくことが必要である。

## イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づき公正性・透明性の高い人事管理を行うことは、職員の能力・実績を適切に評価し、任用や給与に的確に反映させるとともに、評価結果のフィードバックを通じて職員の勤務意欲の向上や成長促進を図るために重要である。

各任命権者においては、これまでも評価区分の細分化や業績評価の年2回化など、人事評価の精度向上のための改正を行ってきたところであるが、勤務成績をより直接的に給与に反映させる制度への改革が進む中、その根拠となる人事評価が公正かつ納得性の高いものとなるよう努めていく必要がある。人事院においても、同院の人事評価で評価者間の目線合わせなどを試行していくとされており、それらの取組を参考にしていくことも有効である。

また、知事部局においては、年度当初の組織力低下防止や新たな行政課題・業務動向の変化に合わせた適切な人員配置を可能にすることを目的に、人事異動を通年化する取組を開始するとしている。その取組は、限られた人的資源を最大限に活用する上で有効である一方、人事異動に関する業務量の増大や正確かつ迅速な作業が求められるなど、関係職員の負荷も懸念されるところである。そのため、その実施に当たっては、デジタル技術の活用などを含め業務効率化が必要であると考えられる。

## ウ 女性の採用及び登用の促進

本県では、各任命権者において特定事業主行動計画である「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」等（計画期間：令和3年4月から令和8年3月まで）を定め、女性職員の割合拡大及び登用拡大を進めている。

女性職員の割合拡大のためには、その入口となる採用の拡大が重要であることから、大学や就職支援企業が主催する説明会や業務ガイダンス、ホームページ等を活用し、実際に活躍している女性職員のキャリアの紹介を始め、柔軟に働ける勤務制度や充実した子育て支援制度などを積極的に広報し、さらなる受験者確保に努めていく必要がある。

また、女性職員の登用については、知事部局及び教育委員会において、管理職（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合を、令和8年4月1日には26%にする高い目標を掲げ、女性職員の積極的な登用を進めているところである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す指標であるとともに、組織の能力を十分に引き出すために不可欠であることから、引き続き、

意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが重要である。

### **(3) 勤務環境の整備**

#### **ア 時代に即した働き方の推進等**

##### **(7) 柔軟な働き方への対応**

本県ではこれまで、テレワーク、時差出勤、休憩時間の選択等の柔軟な働き方が可能となる制度を整備してきた。

本年3月には夏季休暇の使用可能期間を3月間から5月間に拡大したほか、4月には原則として全職員を対象にフレックスタイム制を導入したところである。

これらの制度は、育児、介護等のために時間の制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものであることから、既存制度の利用状況の検証等を行いつつ、更なる制度の整備・検討と一層の利用促進を図る必要がある。

また、人事院は、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組を推進するとしているほか、公務の勤務環境を魅力あるものとするため、無給の休暇による勤務時間の短縮等の検討及び職員が自律的に勤務時間帯やその長さを選択した上で職務に従事させることができる枠組みの研究を進めるとしていることから、これらの状況も注視していく必要がある。

##### **(4) 兼業制度の見直しの検討**

兼業については、本業と異なる経験をすることにより、労働者（職員）の主体的なキャリアの形成、自己実現の追求等のメリットがあるとされている。

地方公務員については、地方公務員法第38条の規定により、任命権者から営利企業等従事許可を受けなければならないとされているが、本県では知事部局において、平成31年度から申請を原則許可することとしているところである。

人事院は、何が兼業に該当するのか等の各種の基準が時代の変化に対応したものとなっているかについて検証が必要であるとしているほか、職員アンケートや民間企業へのヒアリング等を通じ、兼業制度の見直しについて具体的な検討を進めていくとしていることから、引き続き国の状況を注視していく必要がある。

#### **イ 仕事と生活の両立支援**

育児又は介護の事情を有する者を含め、誰もが個性や能力を十分に発揮できる勤務環境を整備することが重要な課題となっている。

これまで本県では、特別休暇等の各種支援制度の拡充等を行ってきたところであり、本年4月には、子の養育、出産後の配偶者の世話等に利用可能である新生児育児参加休暇及び家族看護等休暇を新設したほか、配偶者出産休暇の付与日数を拡大した。

育児休業については、特定事業主行動計画における数値目標の設定、ガイドブックによる周知等の様々な取組により、本県の男性職員の取得率が年々増加しており、令和5年度は過去最高の39.1%となるなど、一定の成果が挙がってきている。

しかしながら、国家公務員（令和4年度：72.5%）と比較すると依然として低い水準であるほか、知事部局等で98.4%、警察で47.4%、教育委員会で14.2%と、任命権者間で取得率が大きく異なる状況であることから、引き続き職員に対する周知及び啓発に加え、希望者が取得しやすい環境整備等に取り組む必要がある。

また、人事院は本年、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正について、育児時間の取得パターンの多様化等に係る意見の申出を行い、あわせて、公務員人事管理に関する報告において、当該多様化等に加え、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇等の見直し等を行うとしていることから、国の動向を注視しつつ、条例等の整備その他の所要の準備を行う必要がある。

## ウ 長時間労働の是正等

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの推進、魅力ある職場づくりや多様で有為な人材確保にも資するものである。

本県では、職員の勤務時間に関する規則（昭和26年茨城県人事委員会規則第8号）において、時間外勤務命令を行うことができる上限を設定しており、当該上限を超えた場合は、各任命権者に事後的な検証を義務付けている。

任命権者においては、毎月、時間外勤務時間が一定時間を超えた職員について、所属長等が事務分担の見直しや応援体制の検討など業務の平準化を行うとともに、一人一台端末の操作時間やタイムカードなどの客観的記録も参考にしながら、過重労働の早期是正に取り組んでいる。

また、知事部局等においては、本年4月から「働き方見える化システム」が導入され、職員の勤務状況を一元的に把握することが可能となったことなどから、長時間労働の是正等の効果が期待される場所である。

職員の心身の健康保持や公務能率の向上のため、引き続き、業務量に応じた適切な体制を維持し、各職場におけるマネジメント強化や緊急性・重要性の高い業務への機動的な人員配置等により、職員の時間外勤務の縮減を推進

していく必要がある。

教職員の長時間勤務の是正については、「茨城県県立学校の働き方改革のためのガイドライン」に基づく在校等時間の適切な管理等の取組や、働きがい高めるための研修会などが実施されているほか、本年5月からは「働き方改革ブレイクスルー会議」を設置し、更なる業務の見直しや勤務環境の整備について、新たな発想から議論が進められているところである。

また、部活動については、「茨城県部活動の運営方針」を踏まえ、部活動指導員（外部人材）の活用や地域移行などにより、指導に当たる教職員の負担を減らす体制の構築が試みられているところである。

県教育委員会の調査によると、教員の時間外勤務（時間外在校等時間）については減少傾向となっているところであるが、月80時間を超える例が引き続き見受けられることから、教職員の長時間労働の是正に向け、学校を取り巻く関係者が相互に連携し、働き方改革を推進していくことが重要である。

## エ 健康づくりの推進

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、職員自身やその家族ばかりでなく、公務の運営にとっても極めて重要である。今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していく状況や、様々な事情を有する職員がいる状況も踏まえつつ、引き続き健康診断の着実な実施など健康管理体制を充実していく必要がある。

知事部局においては、健康診断実施後の措置に係る取扱い要領を制定し、健康診断実施後の産業医等による保健指導などを実施しているところである。各任命権者においては、職員の健康を保持するため、引き続き、健康診断実施後の措置の徹底に努める必要がある。

また、各任命権者では、メンタルヘルス対策として、研修会の開催やカウンセリング専門機関などによる各種相談制度、ストレスチェックの分析結果の活用、職場復帰支援制度の実施などに取り組んでいるほか、特に、過重労働に係る健康障害防止のために、過重労働報告の徹底を図っているところである。

しかしながら、依然としてメンタル疾患による長期病休者数が多いことから、より相談しやすい体制となるよう、夜間相談におけるオンラインの活用など相談体制の拡充にも取り組んでいるところである。引き続き、職員の心の健康づくりの推進に努めていく必要がある。

また、心の不調を早期に発見し適切に対処できるよう、相談しやすい職場環境づくりに引き続き取り組むとともに、職員の円滑な職場復帰支援や再発防止に向けたフォローアップの充実にも努めていく必要がある。

## オ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、職場の運営にも支障をもたらすものである。

近年は、国や全国の地方自治体等において、人事院、人事委員会等が設けている苦情相談窓口への相談件数が増加傾向にあり、全国的な課題となっている。

本県でも、管理職員等への研修の実施や相談窓口の設置など、ハラスメントの防止等に係る様々な取組がなされているところであるが、本委員会の苦情相談窓口へ寄せられる相談のうち、ハラスメント等に係る相談は近年増加傾向にある。

職員の勤務意欲の向上、心身の健康及び良好な勤務環境を実現するために、国等の動向を踏まえながら、ハラスメントの防止等に係る取組を引き続き進める必要がある。

また、近年は、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる「カスタマー・ハラスメント」）への対応についても関心が高まっている。人事院は今後、カスタマー・ハラスメントへの対応について研究の上、各府省の対応を支援していくとしていることから、本県においても国の状況を注視していく必要がある。

### (4) 公務員倫理等の徹底

職員は県民全体の奉仕者として、高い倫理観を持つことが常に求められており、本委員会でも、この旨をかねてから報告し、公務員倫理の徹底を促してきたところである。

しかしながら、一部の職員による飲酒運転等の法令遵守意識に欠ける事案が依然として見られ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される。

また、業務の電子化の進展や、個人情報保護の意識の高まりの中、様々な対策や見直し日々講じられているものの、保有個人情報の漏えい等の事案が引き続き発生しているところである。

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、公務員倫理等の更なる徹底を図る必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通して、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあつては、県民の視点に立った、質が高く、効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。

別表第1 行政職俸給表（一）8級から10級までと同様の見直しを行う給料表及び職務の級

給料表	職務の級
公安職給料表	9級
教育職給料表（一）	4級
研究職給料表	5級
医療職給料表（一）	4級

別表第2 各年度の扶養手当の手当額

（単位：円）

扶養親族		年 度		
		令和6年度	令和7年度	令和8年度以降
配偶者	行政職給料表7級以下	6,500	3,000	（支給しない）
	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）1 「行政職給料表7級」、「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

2 令和7年度以降においては、本表中「行政職給料表7級以下」とあるのは、「行政職給料表特7級以下」とする。