

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与等の実態、民間の給与、生計費その他の職員の給与決定等に関係のある諸事情について調査し、検討を行ってきたので、その結果を報告する。

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、「社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」とされており、給与については、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と、給与以外の勤務条件については、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」とされている。

また、地方公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その労働基本権制約の代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

これらを踏まえ、本委員会は、県内民間事業所における給与等の実態、国や他の地方公共団体の状況、社会経済情勢等を総合的に検討し、職員の給与等に関し報告及び勧告を行っている。中でも、職員の給与水準の決定に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、県内民間事業所の従業員の給与を詳細に調査・把握し、職員の給与水準を民間事業所の従業員のそれと均衡させることを基本としている。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握するため、「令和6年県職員給与等実態調査」を実施したが、その概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、研究職、特定

獣医師職、公安職、教育職、任期付職員の7種9給料表が適用されている。職員数は、全職員で39,244人（昨年39,412人）、行政職給料表適用職員で8,987人（同8,994人）であり、平均年齢は、全職員で40.5歳（昨年40.6歳）、行政職給料表適用職員で41.0歳（同41.1歳）である。（参考資料第1表）

これらを10年前の平成26年4月と比較すると、職員数は、全職員で9,528人（19.5%）減少（行政職給料表適用職員では63人（0.71%）増加）し、平均年齢は、全職員で2.9歳（行政職給料表適用職員では1.9歳）低下している。

なお、10年前と比較して全職員数が大きく減少しているのは、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正により、平成29年4月1日から、指定都市が設置する義務教育諸学校の教職員に係る給与等については指定都市が負担することとされたためである。

[参考] 全職員数：平成28年4月1日（48,738人）、平成29年4月1日（38,220人）

(2) 平均給与月額

行政職給料表適用職員（8,987人）の平均給与月額は381,632円（昨年378,124円）であり、医療職給料表等他の給料表の適用を受ける職員を含めた全職員（39,244人）の平均給与月額は398,856円（同394,598円）である。

（参考資料第3表）

3 民間の給与

(1) 最近の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」（福岡県、事業所規模30人以上）によると、本年4月のパートタイム労働者を含む常用労働者の所定内給与は、昨年4月から0.3%増加している。また、本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年同月に比べ、全国では2.5%、福岡市では3.0%それぞれ上昇している。

(2) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間の給与との比較・検討を行うため、人事院、北九州市人事委員会、福岡市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上、か

つ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,199事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した500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、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、特別給や諸手当の支給状況等について調査した。

(参考資料第12表～第21表)

ア 初任給の状況

民間における初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で31.6%（昨年27.8%）、高校卒で16.9%（同14.7%）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73.5%（昨年54.0%）、高校卒で83.5%（同61.2%）であり、大学卒で19.5ポイント、高校卒で22.3ポイントそれぞれ増加している。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で26.5%（昨年45.1%）、高校卒で16.5%（同38.8%）であり、大学卒で18.6ポイント、高校卒で22.3ポイントそれぞれ減少している。（参考資料第13表）

イ 給与改定の状況

民間における給与改定の状況をみると、表1のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は59.4%（昨年55.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.4%）となっている。

表1 民間における給与改定の状況

(単位:%)

役職段階 \ 項目	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	59.4	1.9	0.0	38.7
課 長 級	52.2	2.7	0.0	45.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除く事業所数を100とした場合の割合である。(回答のあった事業所を対象として集計)

また、民間における定期昇給の実施状況をみると、表2のとおり、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は89.7%（昨年89.2%）となって

いる。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は37.7%（昨年29.7%）、減額となっている事業所の割合は2.4%（同1.5%）となっている。

表2 民間における定期昇給の実施状況

(単位:%)

項目 役職段階	定期昇給制度あり						定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
	定期昇給実施							
	増額	減額	変化なし					
係員	89.9	89.7	37.7	2.4	49.6	0.2	10.1	
課長級	78.8	78.6	32.2	1.1	45.3	0.2	21.2	

(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アップと定期昇給を分離することができない事業所を除く事業所数を100とした場合の割合である。(回答のあった事業所を対象として集計)

4 本年の職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「令和6年県職員給与等実態調査」及び「令和6年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては人事院が民間給与との比較に用いる行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員(行政職給料表適用職員のうち、福祉職及び海事職の職員、医療技術職員等、本年度の新規学卒の採用者等を除く7,663人)、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴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)したところ、その較差は、表3のとおり、職員の給与が民間の給与を1人当たり平均10,190円(2.78%)下回っていた。

(参考資料第4表、第15表)

表3 職員給与と民間給与との較差

民間の給与(A)	行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員に相当する職員の給与(B)	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
376,514円	366,324円	10,190円 (2.78%)

(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は、表4のとおり、年間で平均所定内給与月額に相当する4.59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の平均支給月数(4.50月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。

表4 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	358,547円
	上半期 (A2)	363,351円
特別給の支給額	下半期 (B1)	801,061円
	上半期 (B2)	856,317円
特別給の支給割合	下半期 (B1)/(A1)	2.23月分
	上半期 (B2)/(A2)	2.36月分
	年 間	4.59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」とは令和6年2月から7月までの期間をいう。

5 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) ラスパイレス指数

総務省が行った地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員の令和5年4月1日における給与水準について、その俸給の月額と給料の月額とを対比させて比較、算出したラスパイレス指数は100.7となっている。

表5 職員と国家公務員との比較（ラスパイレス指数）

国家公務員	職員
100.0	100.7

(2) 平均給与月額

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する職員とを比較すると、本年4月の平均の給料(俸給)の月額では、職員(325,360円)が国家公務員(323,823円)を1,537円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額では、職員(366,324円)が国家公務員(405,378円)を39,054円下回っている。

表6 民間給与との比較を行う国家公務員及び職員の平均給与月額

職員区分	平均給与月額		
	給料(俸給)の月額	諸手当月額	
	円	円	円
国家公務員(A)	405,378	323,823	81,555
職員(B)	366,324	325,360	40,964
(A) - (B)	39,054	△1,537	40,591

(注) 国家公務員及び本県職員の平均給与月額、給料(俸給)の月額及び諸手当月額は、令和6年の人事院勧告参考資料第2表及び本県勧告参考資料第4表による。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国家公務員の人事管理に関する報告、給与に関する報告及び勧告並びに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。

人事管理に関する報告においては、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を目指し、「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向上」及び「Well-beingの実現に向けた環境整備」を実現するための施策を展開していくことを示すとともに、人事行政諮問

会議の中間報告を踏まえ、職員の判断のよりどころとなる行動規範の策定や能力・実績主義の徹底に必要な施策の実装に向けた検討を進めることとした。

給与に関する報告及び勧告においては、月例給については、民間給与が国家公務員給与を平均11,183円上回ったことから、引上げを行うこととし、特別給について、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回ったことから、0.10月分の引上げを行うこととした。

また、給与制度のアップデートとして、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することとした。

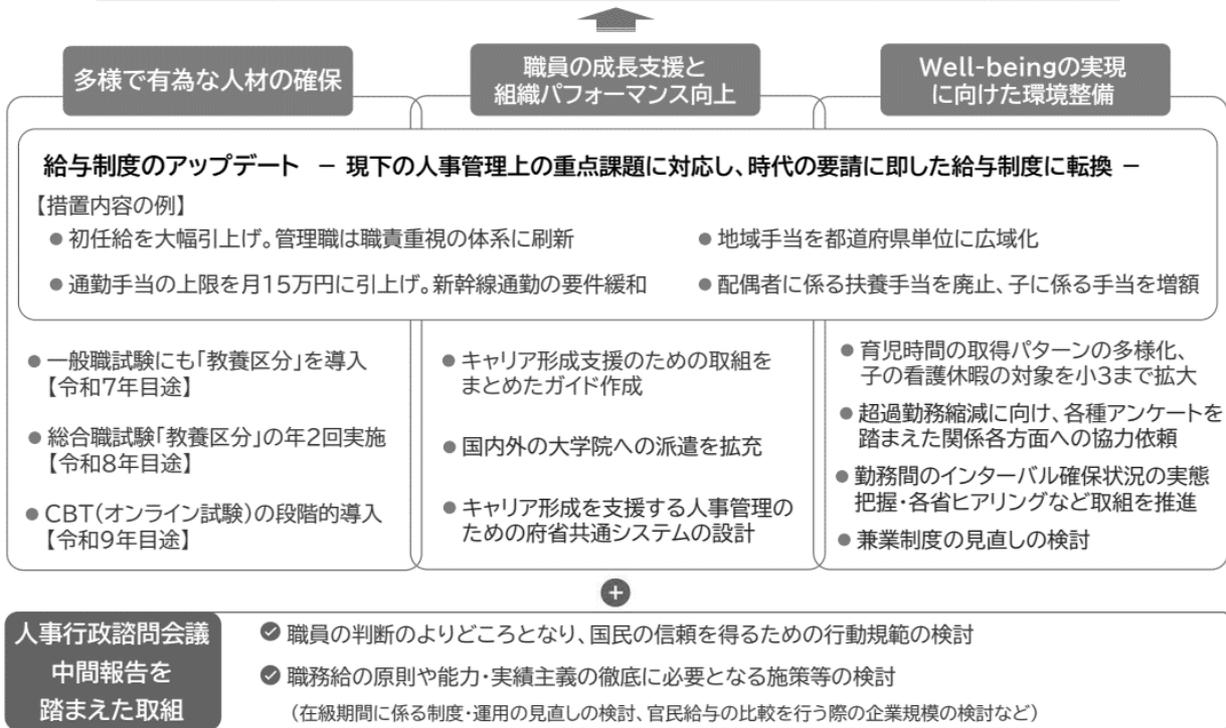
国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出においては、民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するよう意見した。

これらの概要は、別記のとおりである。

令和6年 人事院勧告・報告の概要

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



令和6年 人事院勧告・報告の概要

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

令和6年 人事院勧告・報告の概要

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、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

俸給	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
地域手当	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
通勤手当等	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
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	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
その他手当	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、特地勤務手当、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

む す び

職員の給与決定に関係のある諸情勢については以上述べてきたとおりである。また、給与以外の勤務条件や人事管理に関する状況・課題等を踏まえて総合的に検討した結果、職員の給与その他の勤務条件等についての本委員会の意見は、次のとおりである。

1 給与について

(1) 本年の給与の改定

ア 改定の考え方

(ア) 月例給

前記4(1)のとおり、本年4月分の給与において、職員の月例給が民間給与を10,190円(2.78%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月分の給与の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

改定に当たっては、基本的な給与である給料を引き上げる必要がある。

(イ) 特別給

前記4(2)のとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数(4.50月分)が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。このため、特別給については、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月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を勘案し、期末手当と勤勉手当に均等に配分することが適当である。

イ 改定の内容

(ア) 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、本年の公民較差の状況及び人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容を勘案して、給料月額を引き上げる改定を行う必要がある。

また、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、給料月額の改定を行う必要がある。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師並びに獣医師に対する初任給調整手当について、給料表の改定状況等を勘案し、所要の改定を行う必要がある。

(ウ) 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、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、4.60月分とする必要がある。

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、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が適当である。

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、支給月数を引き上げる必要がある。

(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）

人事院は、令和4年に、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて様々な取組を進める中で、給与制度についても、社会と公務の変化に応じたアップデートを図っていく必要があるとの報告を行った。昨年は、措置を検討する事項の骨格案として、人材の確保への対応、組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化への対応の3つを掲げ、本年、その成案として、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、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、地域における民間給与水準の反映、採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応及びその他環境の変化への対応という6つの観点で給与制度を整備することとしたところである。

本県においても、有為な人材から「魅力ある職場」として選ばれるよう、また、能力・実績をより適切に反映した処遇を確保し、職員のモチベーションを

高めることによって、組織パフォーマンスの向上につながられるよう、時代の要請に即した給与制度とすることが求められている。

このことから、本県の給与制度の整備に当たっては、地方公務員法の均衡の原則にのっとり国の給与制度を基本として、本県の実情を考慮しながら、次のとおり所要の措置を講ずる必要がある。

ア 給料表

(ア) 人事院勧告において、職務や職責をより重視した俸給体系として示された国家公務員の俸給表の改定に準じ、本県における人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、職員の給料表を改定する。

(イ) (ア)の改定にあわせて、昇給制度を見直す。

(ウ) (ア)の改定により新たな給料表に移行する際、行政職給料表の7級以上又は同表以外の各給料表の級がこれに相当する級に既に在職する職員について、所要の調整を行う。

イ 扶養手当

本年、人事院は、配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や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、令和7年度から段階的に、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げる勧告を行った。

地方公務員給与は、地方公務員法の均衡の原則により民間給与とともに、国家公務員給与も考慮事項の一つとされていることから、本県においても、地方公務員給与が拠るべき給与決定の原則にのっとり、国に準じた見直しを行う必要がある。

なお、任命権者においては、本県の実情を考慮し、所要の経過措置を講ずることが適当である。

ウ 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当

国の取扱いに準じて見直す。

エ 特定任期付職員の特別給

国の取扱いに準じて見直す。

オ 再任用された職員の給与

人事院の報告及び勧告の内容を踏まえ、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て地域手当（医師職給料表の適用を受ける職員に特例的に支給されるもの）、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必要がある。

カ その他の事項

(ア) 地域手当

本年、人事院は、最新のデータを用いて地域の民間賃金の状況を国家公務員給与に反映させるよう、地域手当について、支給地域や支給割合等の見直しを勧告した。

地方公務員の地域手当については、総務省が、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」における議論を経て、その詳細を示すこととしている。

本県においては、国や他の都道府県等の動向にも留意しつつ、支給割合を県内一律としてきたこれまでの経緯や本県の実情を踏まえ、検討を行っていく必要がある。

(イ) 通勤手当

人事院は、人材確保の困難性やライフスタイルの多様化に対応し、採用や人事配置の円滑化に資するよう、通勤手当を見直すとの報告及び勧告を行った。

本県においては、現行の制度を考慮しつつ、検討を行っていく必要がある。

(ウ) 勤勉手当の成績率

人事院は、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になるよう、勤勉手当の成績率の上限を引き上げるとともに、各府省の実情に応じてより柔軟に最上位の成績区分の適用者を決定できることとする報告を行った。

本県においては、各任命権者の実情に応じて、検討を行っていくことが望ましい。

2 人材の確保及び育成について

社会経済情勢や国際情勢が激変し、行政需要が複雑化・多様化・高度化する中で、県民の利益を守り、活力ある福岡県を築くために、県行政において、より効果的・効率的な業務遂行や質の高い行政サービスの一層の向上が求められている。こうした中で、職員には、それぞれが自身の力を最大限発揮し、全体の奉仕者としての強い使命感と揺るぎない高い倫理意識をもって困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

一方で、少子化の進行や民間企業における採用活動の活発化・早期化、国・他自治体との競争激化などの影響により、職員採用試験の受験者数は減少傾向が続いており、今後も職員採用を取り巻く環境は、一層厳しくなることが予想される。

加えて、職務経験を持つ職員の増加や、個人の仕事に対する価値観の多様化、定年引上げ制度の導入など、職員を取り巻く情勢は大きく変化している。

人材の確保及び育成は、持続可能な組織の礎である。このため、有為な人材から「魅力ある職場」として福岡県庁が選ばれ、職員の成長を後押しすることで組織パフォーマンスの向上につなげ、ひいては高水準の県民サービスの提供につながる好循環を確実なものにしていくことが必要である。

この好循環の観点から見ると、任命権者において、業務に最適なPCの性能や庁内ネットワーク回線速度を含むオフィス環境の整備等、業務の生産性及び職員の働きがいの向上に資する取組を実施していくことも重要な要素である。

本委員会において、令和6年6月に実施した「新規採用職員等に対するアンケート調査」では、民間企業等の職務経験者採用の職員の約6割が、採用前のイメージと現状を比較して、執務室を含むオフィス環境について「わるい」、「ややわるい」と感じているとの結果であった。

知事部局及び教育委員会において、執務スペースの確保、隣接所属との移動障壁の解消等のオフィス環境改善を目的とした取組が進められているところである。任命権者においては、職員一人ひとりがより一層パフォーマンスを発揮しやすい環境整備に着実に取り組み、組織活力の維持・向上につなげていくことが必要である。

(1) 有為な人材の確保

本県において、職員採用試験の受験者数は、10年前の7割程度の水準まで減少しており、人材の確保は危機的な状況にある。特に、技術系職種においては、民間企業における採用活動の活発な状況が続いており、今後、採用予定数を確保できない職種が増える可能性は否めない。

社会経済情勢の変化に伴い、県民の行政ニーズが多岐にわたる中、質の高い行政サービスを提供していくためには、多様な受験者層から高い志を持った有為な人材を確保していかなければならない。福岡県の職員として働くことを希望する人材が受験しやすくなるような取組や採用チャネルの多様化を進める必要がある。

具体的には、まず、I類大学卒業程度試験において、幅広い知識分野から出題されていた教養試験を、より知能分野を重視した基礎能力試験に変更する。併せて、採用困難職種である獣医師については、選考方法の見直しについて検討・実施していく。

また、民間企業と公務の併願者が受験しやすくなるよう、民間企業の採用スケジュールを考慮した早期試験の創設について検討・実施していく。

さらに、様々な分野で民間の知見や幅広い社会経験を積極的に公務に取り入れ、活用していくため、行政分野で実施してきた職務経験者を対象とした試験について、土木、建築等の技術系分野へ拡充するとともに、働いている方も受験しやすい試験方法の見直しについても検討・実施していく。

これらの採用試験の見直しとあわせて、受験者層が進路を検討する適切な時期に、県職員として働く魅力や試験情報を発信することで、受験者層に、進路先として「福岡県庁」を選択肢に入れてもらうことが重要である。このため、任命権者と連携し、多様な職種ごとの勤務環境や業務内容、人材育成、キャリアパス等を具体的にきめ細かく発信するとともに、より早期の試験情報公表に取り組んでいく。

(2) 誰もが活躍できる「魅力ある職場」の実現

ア 人材育成の総合的な取組の推進

福岡県庁が有為な人材から選ばれる「魅力ある職場」となるためには、若

年層から高齢層まですべての職員が、向上心を持ち続け、自身の望むキャリアを形成し、生き生きと働けることが重要である。

このためには、行政ニーズが複雑化・多様化する中において、すべての職員がやりがいや成長を実感しながら業務に取り組んでいくことができるよう、職種や職層に応じ、計画的に人材育成に取り組んでいく必要がある。

任命権者においては、長期的な視点に立った計画的な人事配置とともに、政策形成力や業務遂行能力の向上につながる研修の充実・強化、さらには職員の自主性を尊重したリスクリング支援など、職員の人材育成のための体制整備を図ることが必要である。

管理監督者においては、職場におけるOJTと併せて、任命権者が実施する研修等の受講勧奨、人事評価制度を活用した職員の育成、職員の将来を見据えた職場内配置などにより、職員の人材育成を進めることが必要である。

20代、30代の若手職員については、新しい業務への対応や人間関係に馴染めず体調を崩し休務する職員や自己都合による退職者が増加している。管理監督者は、若手職員の指導・育成に当たって、世代間でもものの考え方や価値観が異なることを十分認識し、職員一人ひとりの個性を尊重しながら、職場全体が一体となった組織的かつ計画的な育成に取り組んでいくことが重要である。

また、民間企業等からの中途採用者が社会人として得た経験や知識を県の施策に活かしていくことは、組織の活性化や他職員への好影響につながるものであり、これらの人材が、入庁後にその能力や経験を十分に生かして活躍できるよう、県組織への円滑な適応支援や県職員として中長期的に育成する取組を充実させていくことが必要である。

イ 女性の活躍推進

任命権者においては、女性職員一人ひとりが能力を最大限に発揮することによって、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の登用を行っており、一定の成果をあげているところである。

一方、国の第5次男女共同参画基本計画では、令和8年度当初までに地方

警察官に占める女性警察官の割合を12%程度まで引き上げる成果指標を定めているが、本県警察本部は令和6年度当初10.5%、47都道府県警察の中で46番目である。多様な社会のニーズに応じた対策を講じていくためには、女性をはじめとした様々な職員の視点を警察業務に反映することが重要であり、女性警察官の積極的な採用及び職域の拡大に取り組むことが必要である。

警察本部においては、女性警察官の採用及び職域拡大を図るため、交番のトイレ、シャワー、仮眠室等の女性用施設整備を計画的に進めているところである。女性職員が安心して職務に取り組めるよう環境整備を行うことは、これまで女性職員を配置できなかった部署への配置を可能とするものであることから、引き続き、着実に実施していくことが望まれる。

個人のライフスタイルや働き方に対する考え方が多様化する中、女性の活躍を推進することは、職場風土に変化をもたらし、誰もが働きやすい社会の実現に寄与するものである。

今後も引き続き、計画に基づいた積極的な採用や登用、人材育成、管理職を含めた職員の一人ひとりの意識改革、ワーク・ライフ・バランスの推進等に着実に取り組み、女性職員の活躍をより一層推進していく必要がある。

ウ 人事評価を通じた人材育成の推進

人事評価においては、職員一人ひとりの意欲的な業務への挑戦やさらなる成長を促し、ひいては組織活力の向上につなげていくことが重要である。

評価の過程で行われる面談は、人材育成の重要な機会であり、制度の根本となるものであることから、上司と部下は日頃から双方向のコミュニケーションを図り、部下の成長につながる機会となるよう面談の質を充実していくことが大切である。

任命権者においては、評価者である管理職員の評価スキル向上の研修の徹底などに努め、職員の理解と納得感を高めながら、より効果的な人材育成となるよう、今後とも人事評価制度に適切に取り組んでいく必要がある。

エ 新任係長の人材育成

現下の県組織における職員の年齢階層別の在職状況の偏りにより、今後は早期に係長に昇任する職員が増加していくことが想定される。担当職員とし

て高い評価を受けていた職員であっても、上司や係員との人間関係などに悩み、思いどおりに進まない状況にストレス過多となることも考えられる。

知事部局においては、新任係長メンター制度を試行的に導入し、新任係長の不安解消に努め、円滑な業務遂行の支援に取り組んでいるところである。また、今後、役職定年制に伴う課長補佐級のスタッフ職等の新たな職を活用し、係長の負担を軽減していくことも期待できる。

係長は、県職員としてのキャリア形成におけるファーストステップとなる役職であり、係長を育成していくことは将来の県組織を牽引する人材の育成につながる。また、係長が生き生きとやりがいを感じながら働く姿は、これから昇任していく若年層の職員のキャリア形成に良い影響を及ぼしていくものとする。

任命権者においては、新任係長の人材育成及びサポート体制の充実に取り組み、チーム全体のパフォーマンス向上につなげていくことが重要である。

3 働き方改革の推進と勤務環境の整備等について

(1) 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、公務能率の向上、ワーク・ライフ・バランスの推進のみならず、有為な人材確保にも資する重要な課題であり、組織を挙げて強い姿勢で、その是正に取り組む必要がある。

本県の時間外勤務については、平成31年4月から、人事委員会規則により、原則の上限時間を1か月につき45時間以内、1年につき360時間以内、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時又は緊急に勤務する必要がある場合の上限時間の例外を1か月につき100時間未満、1年につき720時間以内と定めている。なお、新型コロナウイルス感染症への対応等公務の運営上、真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができるとしている。

こうした中、令和5年度において、月100時間以上の時間外勤務を命じられた職員は、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症に移行したことにより、全体では減少したものの、本来上限を超えて時間外勤務を命じてはならない業務への対応によるものは増加しており、憂慮すべき状況で

ある。

また、原則の上限時間である年360時間を超えて時間外勤務を命じられた職員も、前年度から減少したものの、依然として一定数見受けられる。

任命権者においては、時間外勤務の縮減に向け、各種取組を行っているところであるが、定例的な業務により恒常的に長時間労働となっている場合と、災害対応等のように突発的に長時間の時間外勤務を命ぜざるを得ない場合とを区別した上で、その要因の整理・分析を行い、職員の負担軽減につながる取組を一層進めていく必要がある。

また、取組を進めるに当たっては、これまで実施した内容の効果を検証することで明らかになった課題を整理した上で、迅速かつ柔軟な職員の配置や人員の確保、事務事業の見直し、デジタル技術の活用促進等、より実効性のある取組を推進することが重要である。

さらに、管理監督者は、長時間労働は職員の健康の保持及び業務効率の向上を阻害することを深く認識し、時間外勤務の縮減が自らの重要な責務であることを強く自覚した上で、特定の職員に過度に負担がかからないよう配慮するとともに、部下職員の勤務間のインターバルの確保に努める必要がある。

加えて、全ての職員がコスト意識を持ち、計画的で効率的な事務処理に努めるなど、全体で時間外勤務の縮減に努めていくことが重要である。

やむを得ず長時間労働に従事した職員の心身の健康の確保のためには、健康不調の早期発見、早期解消が重要である。そのため、管理監督者においては、医師の面接指導の対象となった職員が面接指導を確実に受けることができるようにするとともに、面接指導後は、医師からの意見を勘案し、当該職員の実情に応じた措置を速やかに講じる必要がある。

年次休暇については、これまで任命権者において、使用促進に向けた様々な取組が実施され、近年、使用日数は増加傾向にあるが、職員の心身の健康の保持増進のため、引き続き、職員が年次休暇を使用しやすい職場づくりに努める必要がある。

(2) 教職員の働き方改革

教職員は、学校において、通常の授業に加え、学校行事の準備・運営、部活動、生徒指導、保護者対応や地域活動への関わりなど、多岐にわたる業務を担っており、教職員は多忙を極めている。

また、全国的に教職員の長時間勤務や教員不足が課題となっている。

しかし、本来、教育の質を維持し、更に向上させていくためには、教職員が児童・生徒と十分に向き合う時間の確保・充実が必要不可欠である。

その実現のためには、個々の教職員が業務の見直しや効率化に努めるだけでなく、校長等の管理職員をはじめとした教職員が一丸となって働き方改革に取り組むことが重要である。

また、教職員が心身の健康を保持・増進しながら、やりがいを持って生き生きと働き続けることができるようにするためにも、働き方改革の推進が肝要である。

本県では、県教育委員会が策定した「教職員の働き方改革取組指針」において、時間外在校等時間縮減のための数値目標を設定するほか、同指針に基づき、教職員、管理職員の意識改革や業務改善の推進、部活動の負担軽減等に向けた様々な取組を実施しているところであるが、依然として、多くの教職員が長時間勤務を行っている。

県教育委員会においては、現在実施している取組の結果を検証し、効果的な取組を強力に推し進めていく必要がある。

また、市町村立学校においても、教職員の働き方改革が着実に推進されるよう、県教育委員会が市町村教育委員会に対し、上記指針を踏まえた取組の実施を働きかけていくべきである。

さらに、各学校においては、校長等の管理職員が、教職員の勤務状況の把握を自らの重要な責務であると強く自覚するとともに、リーダーシップを発揮し、率先して業務の見直しや効率化・合理化を進め、教職員の勤務時間の適正化や負担軽減を行うことが極めて重要である。

加えて、管理職員は教職員を取り巻く環境の整備にあたり、学校組織のリーダーとして、教育職場の心理的な安全を確保し、風通しの良い職場づくりを進めるなど、教職員が働きやすい職場環境づくりを実行する役割が求められてい

ることを理解する必要がある。

一方で、各学校が個別に対応すべき事象は多様化・複雑化し、管理職員の業務も肥大化してきている。管理職員がその役割を十分に果たすためには、個々人の自覚と実行に委ねるだけでなく、県及び市町村の教育委員会が主体となって、管理職員が学校内のマネジメントに注力できる体制を整備することも重要である。

なお、国において、本年8月、中央教育審議会の特別部会が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の答申を取りまとめており、県教育委員会においては、より一層、国の検討状況を注視し、働き方改革を推進していく必要がある。

(3) 多様な働き方の推進及び仕事と生活の両立支援

働く場所や勤務時間を柔軟に選択できる働き方は、育児、介護を始めとする様々な事情の有無に関わらず、全ての職員にとって、仕事と生活を両立するための支援となるとともに、能力発揮やライフスタイルに合った多様な働き方の実現につながる有効な取組であり、人材確保の観点からも極めて重要である。

本県では、近年、時差通勤の運用拡大、在宅勤務やICTの活用など、職員の働き方が大きく変化しており、福岡県行政改革大綱に基づき、デジタル技術の活用による働き方改革も進めているところである。

働き方に関する選択肢の拡充は、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に寄与するものであり、任命権者においては、現行の制度について、その活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県、民間労働法制の動向にも留意しながら、引き続き検討し充実を図る必要がある。

また、男性職員の仕事と育児の両立については、特定事業主行動計画等において、育児休業や出産・育児に係る休暇の取得率等の目標を掲げ、取組を推進しているところである。

任命権者においては、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援する制度や、多様な働き方を可能とする制度が幅広く利用されるよう全ての職員に周知した上で、これらの制度がより利用しやすくなるよう、管理職員を含めた周囲の職

員の意識醸成を図るとともに、職場におけるサポート体制づくりをより一層押し進めていく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

職場におけるあらゆるハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、心の健康を損なわせるものである。また、周囲の職員も含めた勤務環境を悪化させるものであり、職場全体の公務能率の低下や貴重な人材の損失にもつながりかねない重大な問題である。

任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針や要綱を定め、相談窓口の設置、研修の実施などにより、ハラスメントの未然防止や解消に努めているところであるが、令和5年度の職場におけるハラスメントの相談は依然として多く寄せられ、特にパワーハラスメントの相談件数が増加している。

ハラスメントは決して許されないものであり、任命権者においては、引き続き、職員への研修や周知・啓発などに取り組むとともに、相談体制を一層充実させる必要がある。また、管理職員をはじめとする全ての職員は、誰もがハラスメントの行為者となり得ることを十分理解した上で、自らの言動に注意を払い、他者を尊重して、ハラスメントのない職場づくりに取り組む必要がある。

また、近年、カスタマーハラスメントが社会問題化する中、任命権者においては、対応マニュアルを策定するなど、組織としての対応を進めているところであり、職員の負担軽減を図ることで、本来の職務に注力できるよう、引き続き取り組む必要がある。

(5) メンタルヘルス対策

職員の心の健康の保持増進は、職員がその能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むことで、質の高い行政サービスを提供するために必要不可欠なものである。

任命権者において、職員への研修をはじめ様々な取組が行われているものの、本県職員における精神疾患による長期病気休暇者は、増加傾向にある。本委員会が実施した「職員の厚生制度に関する実態調査」によると、長期病気休暇者

に占める精神疾患を原因とする者の割合は、昨年度に引き続き6割を超える状況であり、年代別の割合で見ると、20歳台の若手職員が高くなっている。

管理監督者においては、日頃から職員の状況把握に努め、メンタルヘルス不調を生じた職員の早期発見・早期対応に取り組むことが重要である。

また、任命権者においては、互いに協力し合える風通しの良い職場づくり、円滑な職場復帰のための支援、再発予防に取り組むとともに、(1)及び(4)で述べた長時間労働の是正やハラスメントの防止についても、職場環境の改善に寄与するものであることから、着実に取り組んでいく必要がある。

(6) 会計年度任用職員制度の適切な運用

会計年度任用職員は、多様化・高度化する行政ニーズに対応するために欠かせない存在である。当該職員が意欲を持ち、安心して働くためには、勤務環境や勤務条件の確保は重要であり、任命権者においては、適切な制度運用がなされるべきである。

会計年度任用職員の勤務条件については、国の非常勤職員の取扱い、他の都道府県の動向等に留意するとともに、特に休暇の日数、期間について、本県の任期の定めのない常勤職員との均衡を考慮し、不合理な取扱いとなっているものについては、早急に是正する必要がある。

4 公務員倫理の徹底について

これまで、任命権者において綱紀の保持・肅正を目的とした周知・指導を繰り返して行ってきたが、依然として、性的非行や飲酒運転などの不祥事が後を絶たない。

また、昨年度は、傷害致死や覚せい剤使用といった決してあってはならない事案も発生しており、県民の信頼を著しく損なう事態が生じていることは、極めて遺憾である。

県民の信頼を回復するためにも、職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者として、使命感と規範意識を持って職務に精励すべきであり、自らの行動が県全体と県職員全体の信用に大きな影響を与えることをしっかりと自覚し、公務内外を問わず

行動を厳しく律する必要がある。

任命権者においては、不祥事防止のため、これまで以上に職員の綱紀の保持及び服務規律の確保について、徹底を図る必要がある。また、管理監督者は、職員の勤務態度や生活の異変を察知できるよう、日頃から職場内におけるコミュニケーションの活性化に努めるなど、風通しの良い職場づくりに取り組むことが重要である。

5 おわりに

これまで述べてきたとおり、職員を取り巻く環境は大きく変化してきている。こうした中、職員は、全体の奉仕者として、県民の生活を守り、安全・安心を確保するため、日々の職務に精励している。

職員が高い士気を維持し、個人と組織の力を最大限発揮するため、任命権者においては、働き方改革に取り組み、魅力ある職場づくりを着実に進めることが求められる。

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、地方公務員法の情勢適応の原則や均衡の原則に則ったものとして、長年、職員の給与決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

本年の勧告は、一昨年から3年連続で月例給及び特別給の引上げを行うとともに、国における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を受け、本県の給与制度を見直すものとなった。

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