

報 告

社会経済情勢の急速な変化とともに、個人の価値観も多様化し、行政に対する県民ニーズや求められる役割が多岐にわたっています。これらに応えていくため、行政を支える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。

とりわけ人事行政は、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確保し、年齢層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、職員がそれぞれのライフスタイルを大事にしながら、やりがいを持っていきいきと働くことができる勤務環境を実現することも重要です。三重県職員として働くことの魅力が高まれば、多様で有為な人材をひきつける好循環が生まれ、組織力の向上も期待されます。

よりよい勤務環境の確保に向けては、業務改善による効率化や、業務量の削減が必要であり、人事当局のみで解決できるものではなく、組織横断的な取組が根本的な解決へのアプローチとなります。これらの対策は喫緊の課題であり、このままでは公務能率が低下し、県民サービスの低下につながるという危機感を持つ必要があります。

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

民間企業における就職活動の早期化や若者の就業意識の多様化が進む中、公務員の人材確保については、民間企業等との人材獲得競争が激しくなるなど厳しい状況になっています。また、受験者が競合する公務員の採用試験間での人材獲得競争も一層激しくなっています。

このような状況の中で、本県においては、規範意識を持ち、自ら考え、新たな取組に果敢に挑戦する意欲のある多様で有為な人材を、確実に確保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、警察官ともに受験申込者数の減少傾向が続き、人材確保に苦慮する状況が続いています(図1～図3参照)。

県職員採用候補者A試験の採用予定数は、多数の定年退職が見込まれることから、近年は高水準で推移しているにも関わらず、受験申込者数は減少傾向にあります。令和5年度の受験申込者は、631人となっており、平成17年度以降最も受験申込者数が多い平成22年度(1,331人)の半数以下に減少しています。第1次試験の受験率も低調で、令和5年度は全体で71.5%となっており、平成元年度以降、過去最低の受験率となっています。また、令和5年度の競争倍率は3.0倍で、令和4年度の2.7倍からは改善したものの、依然として低い水準となっています。特に総合土木は、3年連続で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。

行政課題に安定して対応するためには、採用数は長期的視点に立ち、職員の年齢構成や退職者数の変動を考慮しながら、その規模が適切な水準で維持されていくことが望まれます。その上で、採用試験の実施時期、実施方法をはじめとして、採用試験以外の方策も含めて人材確保策の調査・研究を行い、任命権者とともによりよい対策を検討していく必要があります。

今後の採用試験の実施時期については、民間企業における就職活動の状況や国・他の地方公共団体の採用試験の実施状況を考慮しながら検討します。また、実施方法についても、引き続き検討していきます。例えば、令和4年度から技術職の一部でSPI3(基礎能力試験)を課す試験を導入しましたが、受験申込者全体に対する既卒者の割合が、導入前である令和3年度は25.0%であったのに対し、令和

5年度では36.9%となっています。これまで受験していなかった層に対する受験意欲の促進に、一定の効果がみられることから、他の技術職への拡大等について検討します。

試験のあり方については、より多様で有為な人材の確保に向けて、これまでの試験結果や任命権者が令和5年度末に策定予定である「三重県人材マネジメント戦略（仮称）」の方針等をもとに、引き続き検討します。

また、複雑化・高度化する行政課題に対応するためには、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を確保することも必要です。令和5年度は民間企業等においてデジタルや総合土木の分野で職務経験を有する人材を対象とした試験を実施しましたが、今後の人材確保に向けて、採用手法、人材育成、給与等のあり方について一体的な取組を推進していく必要があります。

一方例年、採用試験に合格しても、国・他の地方公共団体への就職等のため、採用を辞退する人がいます。採用辞退を防ぐために、入庁後のキャリア形成や人材育成方針等を丁寧に説明し、本県職員として働くことの特色や良さを伝えることで採用確保につなげていく必要があります。

また近年、若手職員の離職者数が増加傾向にあります。人事院が令和4年度の公務員白書で示した民間企業従業員と国家公務員の意識比較アンケートによれば、民間・公務ともに若年層ほどキャリア志向が高く、国家公務員は民間企業従業員に比べて、自らに対する人事評価や人事配置について肯定的にとらえる割合が低く、マネジメントへの納得感が低い傾向がみられるとされています。また、自治労の自治研ワーキンググループが実施した研究報告^(※)によると、「三重県内自治体に所属する若手職員が入庁後に感じたこと」について、入庁前とのギャップが「ある」と答えた職員のうち、時間外勤務が多いなどイメージが悪化したと回答した職員は約70%となっています。人材の定着につなげるためには、若手職員の意識をふまえたマネジメントの改善や、やりがいを持っていきいきと働くことのできる勤務環境の確保が重要です。

採用活動については、民間就職支援会社が開催する合同説明会の場を活用しながら、公務員をめざしていない層に対しても受験意欲につながるよう、本県職員として働くことの魅力等を伝えていきます。また、オンライン・対面両方の利点を生かし、時間帯や規模を工夫した採用活動も実施していきます。参加者との1

対1の相談・説明の機会等に、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で、合格後や採用後のミスマッチによる辞退や退職を未然に防ぐという効果を期待します。任命権者においても、人材の確保が困難となっている技術職を中心に、これまで以上にアプローチ方法を工夫する、インターンシップを拡充するなどの新たな機会の創出に積極的に取り組んでいくことが必要です。

教員については、全国的に人員不足が深刻化する中、国において「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」の改正による待遇改善が検討されています。教育委員会においても働き方改革をさらに進め、長時間労働の解消等の勤務環境の改善を通じて、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、インターンシップや説明会を通じて、警察官という職業の魅力ややりがい等を正しく発信していくとともに、働きやすい勤務環境を整備することにより志望者を増やし、人材の確保につなげていくことが必要です。

※ 令和5年7月26日開催「2023年三重県地方自治研究集会」において報告された三重県地方自治研究センター「若年層WG」による「若年層人材確保のために」研究報告

図1：県職員採用候補者A試験 採用予定数及び申込者数の推移

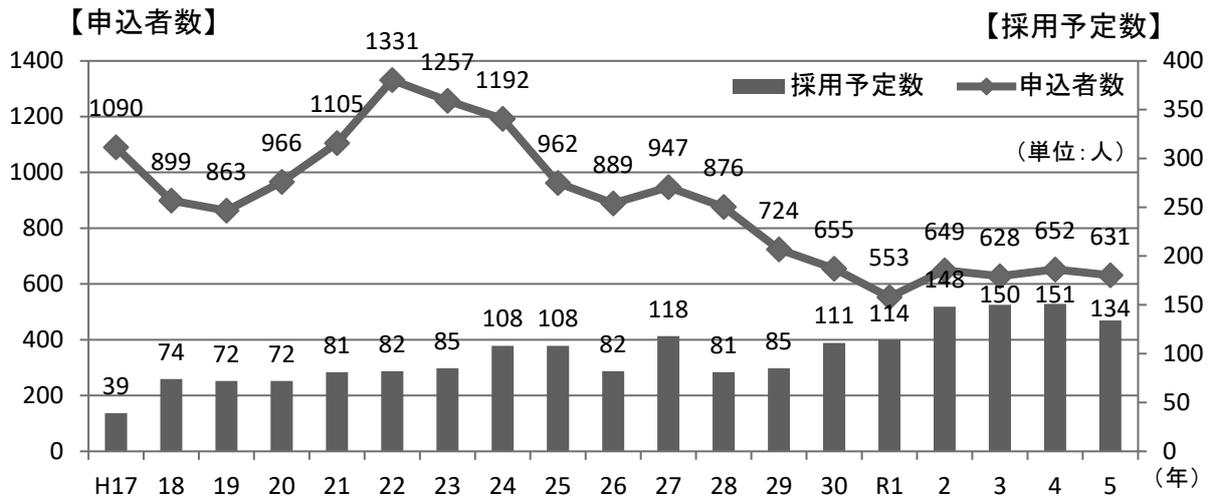


図2：教員採用選考試験 採用予定数及び申込者数の推移

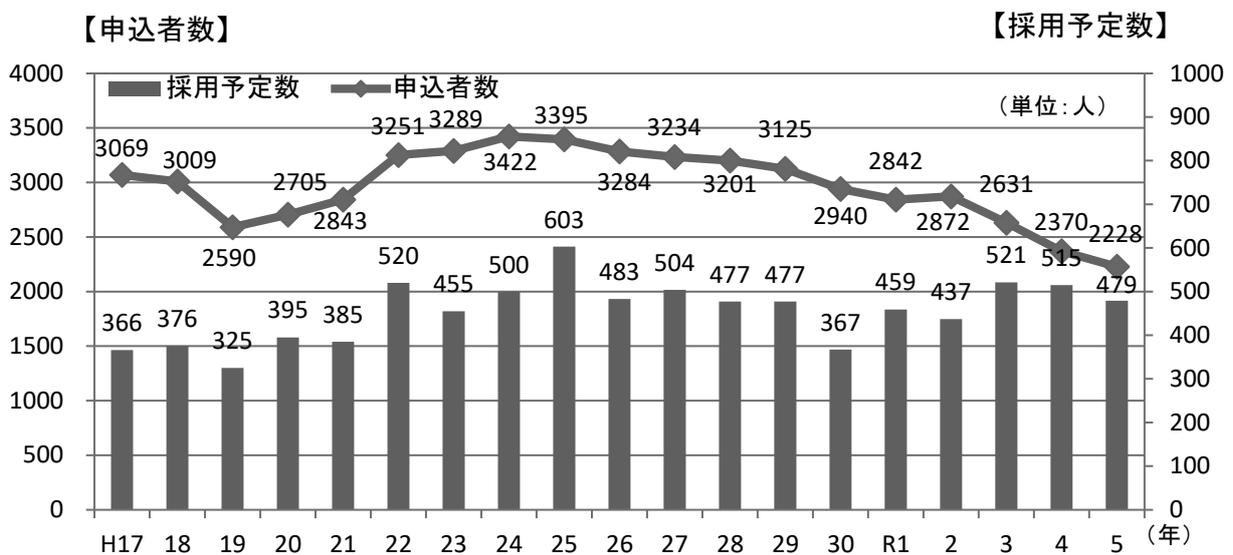
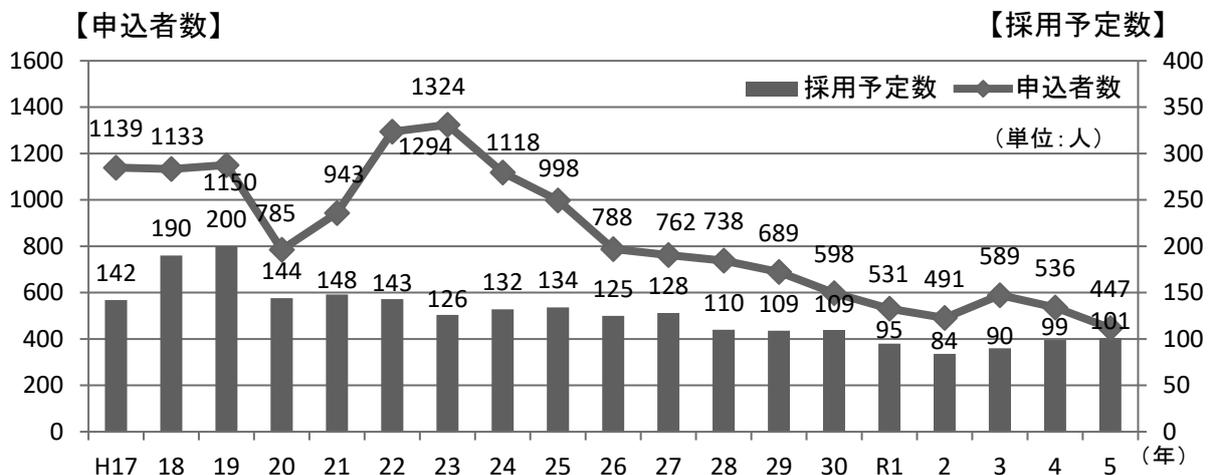


図3：警察官採用候補者試験 採用予定数及び申込者数の推移



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

行政に対するニーズや求める役割が多岐にわたる中で、若手・中堅職員の成長・活躍を支援し、業務遂行において、その能力が最大限に発揮されることにより、組織力向上につなげる必要があります。

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十数年の間に退職の時期を迎えることから、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る可能性があります（図4参照）。そのため、若手・中堅職員は、自身のキャリアパスがこれまでの一般的なキャリアパスと異なる可能性があることを認識し、今後組織の中で必要な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。

現在、採用5年目の主事・技師級職員を対象に自身のキャリアビジョンについて主体的に考え、時代の変化に的確に対応し、新しい事柄に意欲的に取り組む人材の育成をめざして研修が実施されているところです。

令和5年人事院勧告・報告では、若年層ほど上司等に、一人ひとりのキャリア志向や業務上の成果への注目・配慮を求める傾向が見られると言及されています。組織力向上に向けて、若手・中堅職員のキャリア形成に対する意識を、成長意欲や仕事に対するモチベーションにつなげていくことが重要であり、職員個人の主体的な成長を促進するための取組が必要です。職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行っていくことができる環境づくりに向けて、引き続き研修や制度を整備する必要があります。民間企業、国及び他の地方公共団体との人事交流により、多様な経験を経て視野を広げ、能力を高めることも有意義と考えられます。

また、若手・中堅職員のキャリア意識に直接向き合うこととなる管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組も重要になります。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い、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重要です。また、職員が新しい事柄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。

教員においては、学校における年齢構成の変化から、経験豊かな教員の持つ指導技術の継承が困難な状況や学習指導要領をふまえた授業改善力、ICT活用指導力等、これまで以上に組織的、計画的な人材育成を行うことが求められています。

令和5年3月に策定された「校長及び教員としての資質向上に関する指標」に示された各ライフステージに求められる資質・能力を習得するための「令和5年度三重県教職員研修計画」により、教職員への研修が行われているところです。特に中堅層は、必要な資質・能力のほか、管理職員を補佐し学校の管理運営に関する事項等を行うことが求められるなど、学校の中核的役割を担うことが期待されています。研修の受講にあたっては、どの資質・能力をどのように伸ばしていくかについて、一人ひとりがめざすべきビジョンを持ち、主体的に取り組むことが重要です。

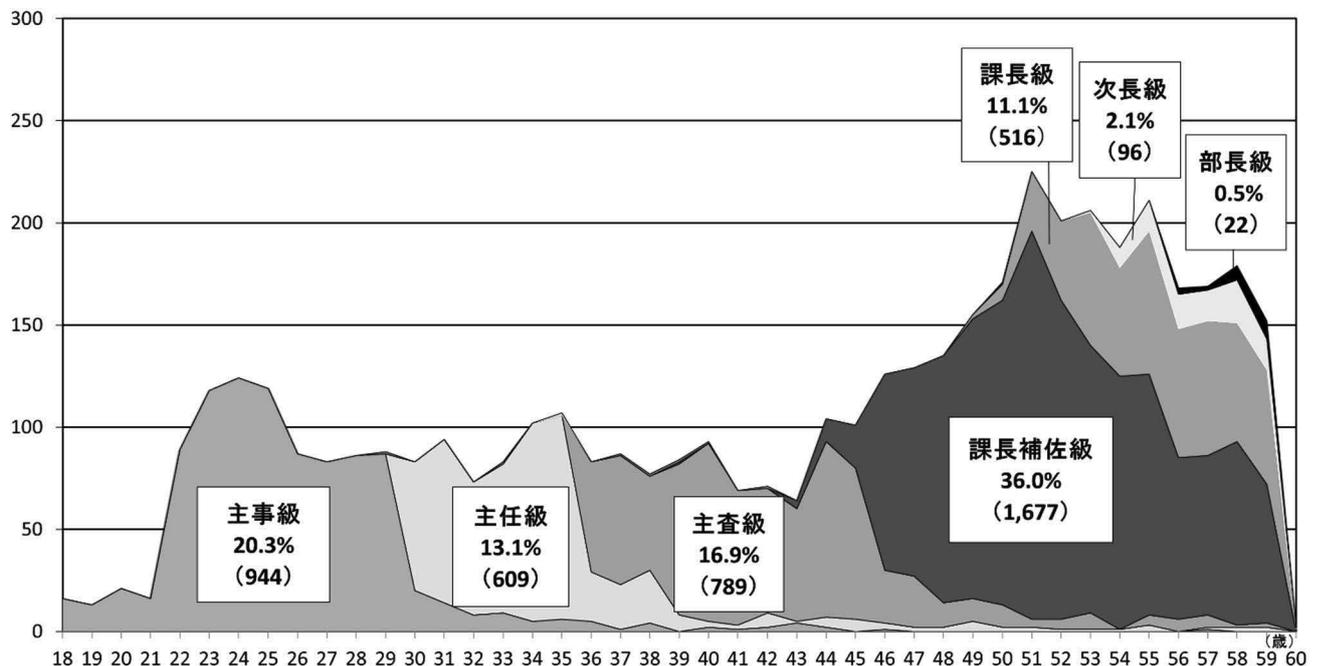
警察官においては、採用後、警察学校で行う初任科教養、警察署で行う職場実習等、手厚い採用時の研修を行うことで、職務の遂行に必要な知識及び技能を修得させています。その後、昇任する毎に巡査部長任用科をはじめとする学校教養を行うことで、各職級において必要な知識及び技能を修得させています。

また、女性警部補や係長の職にある女性事務官に対して、勤務意欲及び昇任意欲のさらなる向上を図るキャリアアップ研修を実施しています。引き続き、各職級に応じた育成を行うことにより、組織力の向上を図ることが必要です。

図4：年齢・職級別職員構成

(人) (総数:4,653人)

(令和5年4月1日現在)



(注)「令和5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。

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14.4%（令和5年4月1日時点）、教育委員会28.6%（令和5年5月1日時点）と、ともに令和4年度から比較して増加しています。また警察においても、令和5年度に本県警察出身者として2人目の女性警視が誕生し、後に続く警部等の人材も増えつつあるなど、各任命権者により、事情の違いはありますが着実に取組が進められています。さらなる女性職員の登用拡大に向けては、性別による優遇ではなく、能力や実績の評価による基本はそのままに、前向きに管理職員をめざせる女性職員が増えるような支援を行うことも必要であると考えられます。

令和4年10月の「地方公務員の育児休業等に関する法律」の一部改正によ

り、実際に子の出生後57日間以内に2回育児休業を取得する職員も出てきています。今後、制度の浸透によりさらに男性の育児・家事参画の促進につながる効果が期待されます。男女問わず家庭事情等により時間制約のある職員が、可能な限り能力を発揮できるよう、キャリア形成等の支援が求められます。

障がいのある職員に対しては、働く上での職員の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を把握し、組織としての情報共有を継続して行うことで、各々の特性をふまえた途切れのない育成支援に取り組むことが重要です。

(2) 適切な人事評価に基づく人事管理

組織が成果を最大限に発揮するため、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ますます重要になります。

評価者である管理職員は、被評価者である個々の職員とともに、困難度や重要度等を考慮したふさわしい目標設定や、職員の果たすべき役割の明確化を行う必要があります。また、管理職員は職員に対し、目標の達成状況や職員の強み弱みをふまえた指導・助言等を行うことによる能力開発等を図ることが求められます。そうした取組の前提として、公平かつ客観的な評価の実施や、管理職員と職員との対話による相互理解により、職員の納得感を向上させることが不可欠です。国・他の地方公共団体の制度も参考に本県の実情をふまえつつ、高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう、制度を適切に運用していく必要があります。

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。

能力・実績に基づく人事管理をとおして、組織力の向上を一層進めていく必要があります。

(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ます。定年の引上げに伴い、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。

60歳を超えて働く職員は、複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するために、今まで培ってきた知識や技術を継承していくことに加え、自ら担当職員としてさまざまな分野で活躍するといった当事者意識を持つことが必要です。おおむね50歳以上の高齢層の職員はこのことをふまえ、自身の将来の働き方を見据えながら、社会の急速な変化や求められる能力に係る情報のアンテナを立てておくことも重要です。例えば、デジタル技術の進歩が著しい時代において、デジタルリテラシー^(※)を高めるなど、変化する働き方に柔軟に対応することが必要です。また高齢層の職員に対し、自身の60歳以降の働き方について具体的にイメージができるよう、定年の引上げに係る制度の趣旨や60歳を超える職員に求められる役割等について伝えていくことも重要です。組織として60歳を超えた職員の活躍に期待を寄せており、必要不可欠な存在としての重要な役割があると伝えていくことが必要です。

各職場においては、役職定年制により管理職員から降任した職員、役職定年者以外の60歳を超える職員、暫定再任用職員、60歳以下の職員が混在することとなります。全ての職員がモチベーションを維持し、互いに好影響を与えながら職責に応じた職務を遂行していく職場を作ることにより、組織力を向上していく必要があります。

また、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。

※ デジタルリテラシー：デジタル技術に関するツール、デバイス及びシステム等を理解して適切に活用する能力

(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、単に職員の能力向上に頼るだけではなく、データやデジタル技術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が不可欠です。

令和4年度に策定した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」等の人材が育成されています。また、職員の仕事の進め方や働き方を変革していくため、「県庁DXステップアップ・チャレンジ」に基づき、コミュニケーション活性化プロジェクト、会議効率化プロジェクト等の取組が進められています。さらに、国・他の地方公共団体の動向をふまえつつ、生成AI^(※)の業務への活用についても検討が進められています。

デジタルでできることを増やしていくことにより、これまで職員が重要性を認識し、挑戦したいと思っても、手が回らなかった業務に取り組むことができ、やりがいにつながることも考えられます。職員一人ひとりが、DX推進の意義や目的を十分に理解し、年齢や経歴に関わらず自分は当事者であるという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、画像・文章・音楽・デザイン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

コロナ禍を経た社会の大きな変化に、より速やかで的確な対応が必要となる中、多くの職員が日々一生懸命職務に励んでいる一方で、令和5年度も一部の職員による不祥事が発生しています。職員の不祥事は県民の公務に対する信頼を失墜させるだけでなく、職員全体の士気の低下を招きかねないものです。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、県民からの信頼回復に向けて職員個人の不断の資質向上と、職員が意欲的に仕事に取り組むことのできる環境づくりの推進が必要です。

また、不適切な事務処理も発生していることから、再発防止のためにその原

因を詳細に検証し、具体的な対策を講じることが必要です。令和2年4月から導入された内部統制制度は、適正な業務執行の確保を目的として一定定着してきているところです。リスクマネジメントシートの作成過程においては、所属内で対話すること等により、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、対応がとられている状態とすることを目的として取り組む必要があります。

(6) 非常勤職員に係る人事管理

令和2年4月に創設された会計年度任用職員制度が4年目となりました。今後も制度を適切に運用することが必要です。

会計年度任用職員をはじめとする非常勤職員は、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・指導を行い、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、引き続き働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが必要です。

また、地方自治法の改正により、令和6年度からは会計年度任用職員についても勤勉手当の支給が可能となることから、人事評価を引き続き適切に行っていく必要があります。

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（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）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（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）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。

令和4年度当初に指定された他律的所属は、全所属のうち41.5%でしたが、令和5年3月には56.6%に増加しました。令和5年度についても昨年度と同様に、年度当初に指定された39.2%から増加しています。

また特例業務として、新型コロナウイルス感染症対策が対象となっており、令和4年度の年間500時間超の時間外勤務者は329人であり、令和3年度に引き続き非常に多くなっています。

さらに今後、コロナ禍からの回復に向けてこれまで延期・中止してきた事業が本格的に再開することに伴い、職員の業務負担が増加することが想定されます。

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関わらず、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。

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2022」の結果によると、「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などの取組」に対する職員の満足度は、全28項目中26位となっています。また、令和3年度と比較して、「総勤務時間」「業務見直し」「仕事配分、業務量」といった項目の満足度が大幅に減少しています。引き続き業務の見直しや効率化を進めるとともに、適切な検証やワーク・マネジメントを行い、長時間労働の是正に取り組む必要があります。

これまでに、幅広い年齢層の職員を対象に、業務改善を具体的に進めるための方策を学ぶ研修が実施されています。また、業務の削減や見直しのために管理職員と職員との対話も行われているところです。

長時間労働の是正に向け、こうした取組等と並行して、業務量に応じた柔軟で適切な人員配置を行うことも重要です。

令和2年度に総務省が行った「地方公務員のメンタルヘルス対策に係るアンケート調査」によると、メンタルヘルス不調による休務者について、「10代～20代」、「30代」にやや多い傾向がみられました。職員のメンタルヘルス対策には、「こころの健康の保持増進と適応力づくり」等の一次予防、「こころの不調への気づきと早期予防」の二次予防、「こころの不健康からの回復と職場復帰、

再発の予防」の三次予防があります。若手職員に対しては、新規採用職員、採用2年目・3年目・5年目職員の研修において、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。若手職員は、環境の変化や新たな業務への適応に不安があると考えられるため、メンタルヘルス不調に陥らないよう働きかけることが重要です。

また、職員がメンタルヘルス不調になる原因はさまざまですが、職場におけるハラスメントの心身への影響は大きく、うつ状態等の誘因となっています。職員のメンタルヘルスを守るため、パワハラ等のハラスメントに対する対策が必要です。なお、職員からの言動に限らず、行政サービスの利用者等、職員以外の人からの言動も、パワハラとなることがあります（いわゆる「カスタマーハラスメント」）。特定の職員に負担が偏りメンタルヘルス不調に陥ることがないように、組織全体として対応することが求められます。

職員の健康を確保するためには、快適な職場環境の形成に向けて、法令に基づき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。

(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継続して取り組んできました。しかし、令和4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9.3%、中学校で28.2%、県立学校で9.3%であり、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。

上限時間の遵守に向けて、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、長時間労働の是正に取り組む必要があります。

そのためには、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引き続き取り組んでいくことが必要です。令和5年8月の中央教育審議会特別部会の緊急提言においても、これらのことについて触れられています。

業務の適正化については、同緊急提言において、「学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進」について言及されています。文部科学省による「学校・教師が担う業務に係る3分類^(※)」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。学校は生徒のためなら何でも対応してくれるという地域や保護者の認識もあり、時間外の保護者対応、地域の要望を受けた登校指導、特別な配慮の必要な生徒の増加等の業務が際限なく増加する場合には、地域や保護者に理解を求めていくことも考えられます。

また、新型コロナウイルス感染症により休止していた業務が戻りつつあります。行事や業務内容について、従来の慣習にとらわれず、コロナ禍の経験をふまえ、必要なものに精選することや、準備の簡素化、省力化を進める必要があります。

中学校における休日の部活動の地域移行については、引き続き各市町教育委員会と取組状況や課題を共有しながら取り組むことが必要です。高等学校においては、部活動の顧問が未経験等の場合、負担軽減のために、部活動指導員の活用等のほかデジタル技術を活用して外部の専門家から助言を得るなどして経験不足を補い、効率的・効果的に指導できる環境を作る、といった取組も始まっています。

一年単位の変形労働時間制は、業務の繁閑に応じ勤務時間を配分することを認める制度で、長期休業期間等において休日を中心して確保することを目的とする場合に限り適用できます。制度の導入から2年目となりましたが、令和5年度に制度を活用している県立学校は令和4年度の3校から1校減少するなど、広がりが見られない状況です。繁閑期の変更があっても勤務の割り振りの変更ができない、年次有給休暇の取得でも同様の効果が得られるため利用しづらい、といった意見が聞かれます。当該制度は、特効薬のない働き方改革を総合的に進めるための一つの選択肢であるため、必要に応じ活用できるように、事例を集積していくことが重要です。

本県教職員の病気休職者における精神神経系疾患の割合は全国平均を下回っているものの、毎年一定数の教職員がメンタルヘルス不調により休職する状況が続いています。精神神経系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。

県教育委員会では令和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」が実施されています。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、メンタルヘルス対策がより効果的な取組になるよう進めていく必要があります。

教職員の健康を確保するためには、快適な職場環境の形成に向けて、法令に基づき学校の安全衛生管理体制を適正に維持することが必要です。

- ※ 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」

(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。月平均で80時間を超えて時間外勤務を行った職員等を対象に、過重労働による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聞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による休業を予防する段階、復職段階、再発防止段階の3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。その結果、復職件数が増加傾向にあるなど、取組が成果をあげつつあります。管理職員が職員の心身の不調にいち早く気づき、早期に対応することが重要であることから、引き続きラインケア研修等で意識啓発を行っていくことが必要です。

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

全ての職員が自らのライフスタイルに応じた働き方ができる環境が整備されることにより、三重県職員として働く場の魅力が高まり、さらなる多様で有為な人材をひきつけるといった好循環につながると考えられます。

コロナ禍の中開始された在宅勤務制度は、職員の多様な働き方の一つとして利用されています。働く場所を柔軟化することは、職員の能力発揮やワークとライフのバランスの実現につながることから、人事院が令和5年中に策定予定のテレワークの実施に関するガイドラインも参考にしながら、よりよい制度としていく必要があります。また、早出遅出勤務制度については、育児中の職員以外も利用できるようになり、令和4年9月には、知事部局等の約1割の職員が利用しました。いずれも、職員の希望や事情に応じた働き方が可能な勤務環境であることが必要です。

このほか、国においては、柔軟な働き方として、フレックスタイム制の拡充が推進されています。また、職員の健康確保の観点から、勤務間インターバルの確保^(※)の取組を推進する方針です。本県においても、このような制度について、国・他の地方公共団体の動向も注視しながら検討する必要があります。

障がいのある職員に対しては、令和元年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正され、「障がい者活躍推進計画」の策定が義務づけられたことを受け、任命権者において計画に基づいた取組が行われているところです。各任命権者では、「障がい者活躍推進計画」に基づき推進チームの設置や、職員の不安や悩みの相談にのる窓口の整備等、障がいのある職員の意見をふまえてつつ活躍を推進するための環境整備に取り組んでいます。今後も障がいのある職員が、能力を十分に発揮しながらやりがいを持って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あたっては、制度の拡充だけでなく、さまざまな事情を抱える職員はもとより、全ての職員が自らのライフスタイルに応じて安心して働くことができるよう、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。

※ 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

(5) ハラスメントのない職場環境づくり

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心身の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい職場環境を整備する上で重要な課題です。ハラスメントを当事者間の個人的な問題として片付けるのではなく、組織全体で対応するべき問題としてとらえることが必要です。

従来から、各任命権者においてハラスメント相談窓口設置や職員研修等、組織としての防止対策が行われているところですが、本委員会で行っている職員相談の内容で最も多いのは、ハラスメント関係であり、令和4年度は全相談件数の約4割でした。

引き続きゼロ・ハラスメントの実現に向けて、ハラスメントを根絶するという強い意志を持って取り組むことが必要です。

また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がみられます。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を心掛けることが重要です。また本委員会としても、地方公務員法に基づき、職員からの相談に適切かつ丁寧に対応していきます。

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5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再任用職員を除く職員の数は、19,253人でした。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、395,251円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている者は、4,923人であり、その平均給与月額は、375,569円（平均年齢43.1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5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796の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した159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6,364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633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、ベースアップの慣行がない事業所の割合は39.7%（昨年57.6%）、ベースアップを実施した事業所の割合は57.5%（同32.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は1.9%（同9.9%）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25.0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91.9%（昨年89.4%）であり、昨年に比べ2.5ポイント増加していました。

（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215,054円、短大卒で194,672円、高校卒で178,631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63.7%（昨年60.6%）、高校卒で61.1%（同52.7%）となっており、そのうち大学卒で71.8%（同49.0%）、高校卒で68.8%（同55.2%）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26.6%（昨年51.0%）、高校卒で29.6%（同44.8%）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5年人事統計調査」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」といいます。）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2,865円(0.75%)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)	383,550円
職員の給与 (B)	380,685円
公民較差 (A)-(B)	2,865円 (0.75%)

(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4,923人(再任用職員を除く。)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4,781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・勤勉手当の年間平均支給月数(4.40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3.5%、津市で3.3%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2.9%の減少、津市で同23.9%の増加となっていました。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178,510円、224,630円及び270,730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0.2%減少していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.33倍（昨年同月1.39倍）（三重労働局）、全国で1.32倍（同1.24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2.0%）、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7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 3,869円（0.96%）
- ・特別給：民間の支給割合 4.49月（公務の支給月数4.40月）

(イ) 給与改定の内容

【月例給】

- ・俸給表：行政職俸給表（一）は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ふまえ、一般職試験（高卒者）に係る初任給を7.8%（12,000円）、一般職試験（大卒程度）に係る初任給を5.9%（11,000円）、総合職試験（大卒程度）に係る初任給を5.8%（11,000円）、それぞれ引上げ。これをふまえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、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1.1%）

定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額については、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

【特別給】

- ・民間の支給状況に見合うよう引上げ（4.40月→4.50月）
- ・民間の支給状況等をふまえ、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

(ウ) 実施時期

- ・月例給：令和 5 年 4 月 1 日
- ・特別給：法律の公布日

イ 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ふまえ、支給限度額を引上げ

ウ 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

(ア) 支給対象職員

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 か月あたり 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

(イ) 手当額

月額 3,000 円

(ウ) 実施時期

令和 6 年 4 月 1 日

(工) 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱い

在宅勤務等手当を支給される職員で、通勤のために公共交通機関等を利用または自動車等を使用するものに対する通勤手当の取扱いを措置

エ 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

(2) 平均給与月額等

令和5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139,522人（新規採用者、再任用職員等を除く。）であり、その平均給与月額は404,015円（平均年齢は42.4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、1,034円減少しています。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本府省が447,666円、管区機関が404,749円、府県単位機関で388,199円、その他の地方支分部局で376,882円となっています。（令和5年人事院勧告 参考資料第1表及び第3表）

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 2,865 円 (0.75%) 下回っていることから、月例給の引上げ改定を行うこととします。

また、特別給である期末・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

公民較差（0.75%）を解消するため、行政職給料表で平均 0.9%の引上げ改定を行うこととします。また、他の給料表についても行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行います。

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。

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 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、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、4.50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6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、行政職給料表10級の特号給の適用を受け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。

ウ 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 獣医師に対する初任給調整手当の改定

獣医師については、多くの都道府県で安定的な人材確保が困難な状況が続いています。これまで本県においては、採用の機会を確保するため採用選考試験を毎

年複数回実施しているほか、平成 29 年 4 月からは他の都道府県の状況をふまえ初任給調整手当を支給することとし、給与上の処遇改善も行ってきたところです。

また、任命権者においては採用活動として、大学の就職説明会への参加やインターンシップ事業の実施等の取組を行うとともに、令和 4 年度からは職員が出身大学の学生に直接アポイントを取り、公務員獣医師の業務の魅力等について伝える「ピンポイントリクルート」を始めたところです。しかしながら、ここ数年の選考試験においては、申込者数が採用予定数を下回る厳しい状況が続いています。

そのため、本委員会においては、人材確保のための一つの方策として、令和 5 年 4 月時点の他の都道府県における獣医師に対する給与上の処遇改善の状況等について検証し、本県におけるその必要性の有無を検討することとしました。その結果、平成 29 年 4 月に本県が初任給調整手当の制度を導入してから令和 5 年 4 月までの間、30 の道府県が獣医師に対する初任給調整手当の制度創設や月額の上昇等を行っていることが分かりました。また、令和 5 年 4 月時点における獣医師の初任給^(※)を推計したところ、本県の初任給は 47 都道府県中 40 位と水準が低くなっていました。

このような状況をふまえ、給与上の処遇改善を図るため、現行の獣医師に対する初任給調整手当の月額及び支給期間を改定することが適当であると考えます。他の都道府県の状況等をふまえ、月額の上限を 30,000 円から 50,000 円に引き上げ、支給期間については、上限を 12 年から 15 年に延ばすこととし、令和 6 年 4 月 1 日から実施します。

なお、安定的な人材確保に向けて、給与上の処遇改善を図るとともに、さらに積極的な採用活動を実施していくことが必要です。また、採用した職員の定着を図る観点から、やりがいを持っていきいきと働くことができる勤務環境の確保を進めることも重要です。

※ 家畜保健衛生所に勤務する獣医師を対象として、令和 5 年 4 月時点の給料月額に次の手当等が支給される団体においては、その団体の条例等に基づき支給される手当額を合算して推計。地域手当（都道府県庁所在地の地域手当の支給割合による額）、初任給調整手当、給料の調整額（調整基本額に最大の調整数を乗じて得た額）、月額の特務勤務手当

3 その他の課題

(1) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は昨年8月の勧告時に、公務員人事管理に関するさまざまな取組を進める中で、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）も進めていくことを表明し、令和5年に骨格案を示すよう検討を進め、令和6年には成案を示すとしていました。

本年8月の人事院の公務員人事管理に関する報告において、「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」における給与制度のアップデートの骨格案が整理・公表されたことから、本委員会においては、引き続き人事院の動向を注視するとともに、本県の状況をふまえた対応を検討していく必要があります。

(2) 教育職員給与への対応

令和5年5月に中央教育審議会が、文部科学大臣の諮問「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」を受け、処遇改善のあり方について検討しています。本委員会としても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。

また、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2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若年層に重点を置きつつ、全ての号給を引き上げる改定となっています。

本年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類感染症に移行し、コロナ禍を経て、仕事の進め方や働き方が大きく変化してきています。職員におかれては日々職務に尽力されているところですが、引き続き、状況の変化に柔軟に対応しながら、使命感と高い倫理観を持ち、時代の変化とともに複雑化、多様化する課題にも果敢に取り組まれることを期待します。

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）及び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）を改正することを勧告する。

I 令和5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及び公立学校職員の給与に関する条例の改正

（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）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。

（3）期末手当及び勤勉手当

ア 令和5年12月期の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員

期末手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.7月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.5月分）とすること。

（イ） 特定管理職員

期末手当の支給割合を1.05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.25月分（定年前再任用短

時間勤務職員にあっては、0.6月分) とすること。

(ウ) 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 6 年 6 月期以降の支給割合

(ア) (イ) 及び (ウ) 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 1.225 月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.6875 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 1.025 月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.4875 月分) とすること。

(イ) 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 1.025 月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.5875 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 1.225 月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ 0.5875 月分) とすること。

(ウ) 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 0.65 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及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第 2 及び別記第 3 のとおり改定すること。

(2) 期末手当

ア 令和5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6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1.7月分とすること。

II 獣医師に対する初任給調整手当の改定のための職員の給与に関する条例の改正

獣医師の資格を有する職員のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職で人事委員会規則で定めるものに新たに採用された職員に対し、月額50,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて支給すること。

III 改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。ただし、Iの1の(3)のA及びIの2の(2)のAについては、令和5年12月1日から、Iの1の(3)のイ及びIの2の(2)のイならびにIIについては令和6年4月1日から実施すること。