

地方公務員の給与等に関する 調査研究会報告書

令和4年3月

一般財団法人 自治総合センター

はしがき

地方公務員の地域手当については、国家公務員と同様、平成 18 年に導入された後、平成 27 年に給与制度の総合的見直しの一環として地域民間給与のよりの確な公務員給与への反映させるため、地域手当の支給基準が見直されたところである。一方で、この間、そのあり方については、地方公共団体から様々な意見があるところであり、今般、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題について、地方公共団体からの意見等を踏まえ、論点整理を実施した。

このほど計 4 回にわたる本研究会での議論を経て、その結果を本報告書に取りまとめたところであり、本報告書を、地方公務員の給与決定のあり方の参考としてご活用いただきたい。

最後に、研究会の運営及び本報告書を取りまとめるにあたり、専門的な見地からご意見をくださった委員各位、調査への参加等種々のご協力をいただいた各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

令和 4 年 3 月

一般財団法人 自治総合センター
理事長 荒 木 慶 司

目 次

1	研究の前提・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	地域手当の指定基準について・・・・・・・・	2
3	地域手当と人材確保の関係について・・・・・・・・	3
4	今後の論点等について・・・・・・・・	9
5	おわりに・・・・・・・・	11
6	参考資料・・・・・・・・	13

設置要綱

委員名簿

検討経緯

1. 研究の前提

地方公務員の給与は「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」とされている（地方公務員法第 24 条第 2 項、均衡の原則）。この均衡の原則の適用にあたっては、給与制度は公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とし、給与水準については地域民間給与をより重視することが求められている¹。

地方公務員の地域手当については、平成18年度の制度導入時より、国家公務員の指定基準に基づいて支給地域、支給割合を定めるよう総務省から助言がなされている。給与制度の総合的見直しの際にも、国家公務員において見直された地域手当の指定基準に基づいて支給地域、支給割合を定めることが原則である旨助言がなされている²。

また、総務省では、平成 26 年から 27 年にかけて「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」を開催し、地域手当のあり方についても検討がなされた。当該検討会において、原則として国家公務員の基準に基づいた見直しを行うことが必要であるとする一方で、今後、各地域の実情を十分に分析し、地域手当のあり方については将来に向けて研究を行っていくことが望まれるとした上で、地域手当の指定基準に関する論点についての考え方をまとめている³。

一方、これまで地方公共団体からは、地域手当の支給地域等が必ずしも地域の実情を適切に反映していないのではないかと等の意見⁴があったところであり、昨年の「地方公務員の給与等に関する調査研究会報告書」（令和 3 年 3 月）（以下「令和 2 年度研究会報告書」という。）では、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題を検討するため、地方公共団体からの意見も参考にしつつ論点整理を行った。

令和 2 年度研究会報告書では、主に以下のような議論がなされた。

- ・ 地域手当の支給割合の差により人材確保が困難となっているとの地方公共団体からの意見については、人材確保が困難とされる職種について、地域手当の支給割合が人材確保に有意に影響を与えているのかどうかは、客観的なデータに基づいて確認することが重要と考えられること。
- ・ 生活圏、経済圏を同じくする近隣団体の支給割合も考慮すべきとの地方

¹ 参考資料 1 「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成 18 年 3 月）」参照

² 参考資料 3 「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて（平成 26 年 10 月 7 日総行給第 70 号総務副大臣通知）」参照

³ 参考資料 4 「総務省公表資料（平成 27 年 11 月 10 日）」参照

⁴ 参考資料 5 「地域手当に関する個別の地方公共団体の意見」参照

公共団体からの意見については、この生活圏、経済圏について、現状では社会経済活動の実態を踏まえた明確な定義がなく、圏域の線引きに当たって、客観性、合理性のある基準が存在しない等の課題があるが、幅広く圏域の基準を研究することは可能ではないかとの意見があったこと。

- ・ 通勤者率による補正において近隣に中核的な市に該当する地域がないために補正がされないといった地方公共団体の意見については、例えば、中核的な市の要件に関して、その要件を緩和したときの影響について研究することは可能ではないかとの意見があったこと。

今回は、令和２年度研究会報告書を踏まえ、引き続き地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題を検討するため、地域手当と人材確保の関係等についての調査研究を行った。

2. 地域手当の指定基準について

給与制度の総合的見直し後（平成 27 年 4 月～）の、地域手当に係る国家公務員の指定基準は以下のとおりである。

- ① 賃金指数 93.0（10 か年平均）以上の地域（人口 5 万人以上の市）を支給地域として指定し、賃金指数が特に高い東京都特別区は、1 級地（20％）とする。

級地区分	支給割合	10 か年平均賃金指数等
1 級地	20%	（東京都特別区）
2 級地	16%	1 0 9 . 5 以上
3 級地	15%	1 0 6 . 5 以上～1 0 9 . 5 未満
4 級地	12%	1 0 4 . 0 以上～1 0 6 . 5 未満
5 級地	10%	1 0 1 . 0 以上～1 0 4 . 0 未満
6 級地	6 %	9 7 . 5 以上～1 0 1 . 0 未満
7 級地	3 %	9 3 . 0 以上～ 9 7 . 5 未満

（注）10 か年平均賃金指数は、平成 15～24 年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数（全国平均＝100）により算出。

- ② 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、①の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口 30 万人以上の市）への通勤者率（国勢調査により得られる、パーソントリップの数値）が高い地域につい

ては、6級地（6％）又は7級地（3％）とする（人口5万人未満の市町村も対象）。

中核的な市の級地（支給割合）	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6級地に格付け	7級地に格付け
1級地（20％）及び2級地（16％）	10％以上	
3級地（15％）	20％以上	10％以上
4級地（12％）	30％以上	20％以上
5級地（10％）	40％以上	30％以上
6級地（6％）	50％以上	40％以上
7級地（3％）	—	50％以上

（注）給与制度の総合的見直しにあたり、地域手当の級地区分の変更については、上位・下位ともに1段階までとする。

3. 地域手当と人材確保の関係について

地域手当の支給割合の差により人材確保が困難となっているとの地方公共団体からの意見については、客観的なデータに基づいて確認することが重要と考えられることから、本研究会においては、人材確保に関する指標と地域手当の支給割合について、統計手法を用いて分析を行うこととした。また、受験者の考えを把握することも重要であることから、公務員を目指す学生の進路指導等に当たっている大学担当者にもヒアリングを行うこととした。

（1）統計手法を用いた分析について

【対象】

意見のあった地方公共団体及びその地方公共団体が人材確保で競合していると考えられる地方公共団体（計73団体 ※市町村）の平成18年から令和2年までの各種データ（一部欠損あり）を対象とする。

【分析方法】

分析方法については、主に重回帰分析を用いることとする。その際、人材確保に関する指標としては、各地方公共団体における受験者数や受験倍率などが考えられるが、受験倍率はその時々採用者数により変動が激しいことから、本研究会においては各年の受験者数を被説明変数として設定する（標本数：

937)。

また、説明変数については、各地方公共団体が設定している「地域手当の支給割合（単位：％）」のほか、①採用された場合のリターン、②応募の可能性のある潜在的人数を踏まえ、以下の変数を加えて分析することとした。なお、分析に当たっては、一般事務のデータを基に検証を行うこととしており、技術職員（土木、建築等）や保育士などの専門人材については、標本数の関係から分析対象外としている。

変数	①又は②	単位
人口	②潜在的人数	人
財政力指数	①リターン	％
ラスパイレス指数	①リターン	％

【分析結果】

①重回帰分析について

まず、上記変数について重回帰分析を行った結果については表１のとおりであり、多重共線性に問題がないことも踏まえ、地域手当とそれ以外の変数全てについて有意な値となつてはいるが、これについては、時間的な変動や地域固有の変動（利便性等）が考慮されていないため、さらなる分析が必要となる。

（表１）

ソース	平方和	自由度	平均平方	サンプルサイズ		
モデル	31710336.3	4	7927584.0700	分散比(4, 932)	= 187.53	
残差	39399941.7	932	42274.6155	F検定のp値	= 0.0000	
合計	71110278	936	75972.5192	決定係数	= 0.4459	
				自由度調整済み決定係数	= 0.4436	
				二乗平均平方根誤差	= 205.61	

受験者数	回帰係数	標準誤差	t値	p値	下限95%	上限95%
地域手当支給割合	10.84328	1.67108	6.49000	0.00000	7.56377	14.12279
人口	0.00138	0.00008	17.00000	0.00000	0.00122	0.00154
財政力指数	82.57239	38.21333	2.16000	0.03100	7.57825	157.56650
ラスパイレス指数	4.16369	1.88037	2.21000	0.02700	0.47344	7.85394
切片	-485.02410	188.29540	-2.58000	0.01000	-854.55630	-115.49200

VIF	受験者数	地域手当支給割合	人口	財政力指数	ラスパイレス指数
受験者数	—	—	—	—	—
地域手当支給割合	1.3277	—	—	—	—
人口	1.6711	1.3702	—	—	—
財政力指数	1.1599	1.3595	1.1931	—	—
ラスパイレス指数	1.0241	1.0107	1.0212	1.0109	—

※VIFは、 $1/(1 - \text{相関係数}^2)$ により計算

②時点ダミー変数を加えた分析について

①の分析では、地域手当の支給割合が受験者数に影響を与えることの有意性が示唆されたところではあるが、その背景に時間によって変化する公務員人気があり、それが地域手当の動向とリンクしている場合には、地域手当が受験者数に与える影響を正確に把握できないこととなる。そのため、時間による影響を差し引いて考慮する必要がある、平成 18 年から令和 2 年までのダミー変数（平成 18 年を基準とする。）を設けた上で、さらなる分析を行った（表 2）。

地域手当の支給割合をみると、①と同様に係数については比較的大きな値を取っており、なおかつ有意性も高い（t 値）ということとなった。これを踏まえ、地域固有の利便性等について、さらなる分析を行うこととする。

なお、ラスパイレス指数については、有意性は低いことがわかる。

（表 2）

ソース	平方和	自由度	平均平方	サンプルサイズ		
モデル	33757947.7	18	1875441.5400	分散比(18, 918)	= 46.09	
残差	37352330.2	918	40688.8129	F検定のp値	= 0.0000	
合計	71110278	936	75972.5192	決定係数	= 0.4747	
				自由度調整済み決定係数	= 0.4644	
				二乗平均平方根誤差	= 201.71	

受験者数	回帰係数	標準誤差	t値	p値	下限95%	上限95%
地域手当支給割合	11.46951	1.71094	6.70000	0.00000	8.11171	14.82730
人口	0.00139	0.00008	17.39000	0.00000	0.00123	0.00155
財政力指数	103.08330	39.61657	2.60000	0.00900	25.33371	180.83280
ラスパイレス指数	-2.69983	3.04796	-0.89000	0.37600	-8.68161	3.28194
時点ダミー変数						
平成19年	-14.51663	42.64002	-0.34000	0.73400	-98.19987	69.16660
平成20年	69.99984	40.90659	1.71000	0.08700	-10.28144	150.28110
平成21年	113.15130	40.48083	2.80000	0.00500	33.70555	192.59700
平成22年	155.21070	40.49519	3.83000	0.00000	75.73678	234.68460
平成23年	163.64200	40.09434	4.08000	0.00000	84.95477	242.32920
平成24年	189.40040	47.78633	3.96000	0.00000	95.61722	283.18350
平成25年	159.59880	47.70257	3.35000	0.00100	65.98009	253.21760
平成26年	118.54240	39.83386	2.98000	0.00300	40.36636	196.71840
平成27年	114.00880	39.76680	2.87000	0.00400	35.96440	192.05320
平成28年	64.57964	39.73097	1.63000	0.10400	-13.39445	142.55370
平成29年	79.19725	39.63584	2.00000	0.04600	1.40987	156.98460
平成30年	71.01243	39.65581	1.79000	0.07400	-6.81414	148.83900
令和元年	68.02322	39.52647	1.72000	0.08600	-9.54952	145.59600
令和2年	80.16590	43.47662	1.84000	0.06600	-5.15920	165.49100
切片	81.03726	298.20320	0.27000	0.78600	-504.20200	666.27650

③地域ダミー変数を加えた分析について（パネルデータ分析）

②の分析では、地域手当の支給割合が受験者数に影響を与える背景に、時間によって変化する公務員人気があるのではないかという仮説を立てて検証を行ったところである。③では、その背景に利便性等の地域固有の特性が影響しているのではないかという仮説に立ち、その影響を差し引いて分析を行うため、分析対象の 74 団体のダミー変数（うち 1 団体を基準とする。）を設けた上で、パネルデータ分析を行った（表 3）。

地域手当の支給割合の t 値をみると、①②とは異なり、地域手当が受験者数に与える影響については、有意性が低い結果となった。

なお、地域手当の支給割合以外の説明変数（人口、財政力指数、ラスパイレス指数）についても有意性は低いことがわかる。

(表3)

ソース	平方和	自由度	平均平方
モデル	47394075.2	90	526600.8350
残差	23716202.8	846	28033.3366
合計	71110278	936	75972.5192

サンプルサイズ = 937
 分散比(90, 846) = 18.78
 F検定のp値 = 0.0000
 決定係数 = 0.6665
 自由度調整済み決定係数 = 0.6310
 二乗平均平方根誤差 = 167.43

受験者数	回帰係数	標準誤差	t値	p値	下限95%	上限95%
地域手当支給割合	3.23916	4.11369	0.79000	0.43100	-4.83508	11.31339
人口	-0.00020	0.00161	-0.12000	0.90200	-0.00336	0.00296
財政力指数	-464.91410	197.79910	-2.35000	0.01900	-853.14870	-76.67950
ラスパイレス指数	-0.72168	5.01791	-0.14000	0.88600	-10.57070	9.12733
時点ダミー変数						
平成19年	9.10621	35.99328	0.25000	0.80000	-61.54040	79.75281
平成20年	108.17380	35.35503	3.06000	0.00200	38.77998	177.56770
平成21年	156.07920	35.04942	4.45000	0.00000	87.28523	224.87330
平成22年	174.86680	34.37943	5.09000	0.00000	107.38780	242.34570
平成23年	161.27610	34.97829	4.61000	0.00000	92.62172	229.93050
平成24年	157.33820	56.20399	2.80000	0.00500	47.02261	267.65380
平成25年	129.14280	56.45106	2.29000	0.02200	18.34225	239.94340
平成26年	103.90480	37.05871	2.80000	0.00500	31.16701	176.64260
平成27年	107.61770	36.67857	2.93000	0.00300	35.62607	179.60940
平成28年	62.10576	36.91238	1.68000	0.09300	-10.34482	134.55640
平成29年	79.66792	36.74252	2.17000	0.03000	7.55073	151.78510
平成30年	79.49038	36.73832	2.16000	0.03100	7.38144	151.59930
令和元年	73.00219	36.45750	2.00000	0.04600	1.44443	144.56000
令和2年	93.44059	39.90103	2.34000	0.01900	15.12395	171.75720
地域ダミー変数						
市町村No.2	76.72199	95.41121	0.80000	0.42200	-110.54850	263.99240
市町村No.3	190.18250	98.27192	1.94000	0.05300	-2.70286	383.06790
市町村No.4	-144.04860	95.72247	-1.50000	0.13300	-331.93000	43.83275
市町村No.5	373.13730	184.63500	2.02000	0.04400	10.74095	735.53370
市町村No.6	123.13500	97.63117	1.26000	0.20800	-68.49269	314.76280
市町村No.68	581.94750	383.90490	1.52000	0.13000	-171.57030	1335.46500
市町村No.69	719.41610	180.80970	3.98000	0.00000	364.52800	1074.30400
市町村No.70	330.53180	119.49960	2.77000	0.00600	95.98119	565.08230
市町村No.71	175.95910	97.86317	1.80000	0.07300	-16.12403	368.04220
市町村No.72	256.42040	95.02784	2.70000	0.00700	69.90237	442.93830
市町村No.73	218.89320	134.89650	1.62000	0.10500	-45.87782	483.66430
切片	287.17300	510.36000	0.56000	0.57400	-714.54740	1288.89300

(2) 大学担当者へのヒアリングについて

公務員を志望する者がどのように受験先を選定しているかなど、公務員受験の動向等について、関東圏及び関西圏にある総合大学（以下「A大学」及び「B大学」という。）並びに関東圏にある児童学科をもつ大学（以下「C大学」という。）の計3大学に対して、以下の項目を中心にヒアリングを行った。特にC大学においては、保育士を目指す学生に関するヒアリングを行った⁵。

⁵ 参考資料7：「大学へのヒアリング結果」参照

- ・受験先の選定にあたっての考慮事項について
- ・複数合格した場合の就職先の選定にあたっての考慮事項について

【受験先の選定にあたっての考慮事項について】

受験先については、多くの学生は「公務員になること」が目的であり、複数の併願を行う傾向とのことであった。

A大学では、公務員の中でも地方公務員を志望する学生が多く、その理由として、転居を伴う転勤を敬遠した結果ではないかという担当者の意見もあり、地方公務員の中でも、地元の地方公共団体やその隣接する地方公共団体、採用数の多い地方公共団体を併願する傾向にあるとのことであった。

また、B大学における公務員を目指す学生（主に大学3年生及び大学院1年生）を対象としたアンケートでは、半数以上は地方公務員を第一志望とし、都道府県庁と市町村とは同程度であった。就職観としては、ワークライフバランスを重視している傾向にあり、地方公務員を志望する学生の受験先の選定に当たっての給与の影響に関しては、約6割の学生は地方公共団体間における初任給水準の差が受験先選びに影響しない結果となった。

C大学については、主に保育士に関係したヒアリングを行ったところであり、地元の地方公共団体に加えいくつかの地方公共団体等を受験するのが一般的であるとのこと。また、大学3年生の時点では、園の特色や区別（公立・私立）を重要視しているとのことであり、自分の目指す保育士のあり方にあわせて決定しているとのことであった。さらに、朝の早い職業ということからも、通勤のしやすさという点も考慮事項の1つとのことであった。給与の金額についても、求人の平均給与に近い金額を希望している者が多い結果となる一方、これから検討をするなどのまだ意識ができていない学生も多くいるとのことであった。

【複数合格した場合の就職先の選定にあたっての考慮事項について】

複数の公務員試験に合格した場合、市町村同士で悩む学生が多い印象であるとのことであった。大学担当者からは、比較に当たっては、初任給等の給与についても検討対象の一つではないかとのことであった。

他方、国家公務員になるのか地方公務員になるのか、県庁職員となるのか市町村職員となるのかといった点については、仕事内容などの比較が容易に行いやすいため、市町村同士よりは就職先の選定に悩む学生は多くないとの意見もあったところである。

また、保育士については、通勤時間や福利厚生（雇用形態、給与面）、子育て支援制度などの地方公共団体の取り組み等を考慮して決定しているのではない

かという担当者の意見もあった。

（３）統計分析及びヒアリングの結果について（まとめ）

回帰分析の結果としては、一般事務については、地域手当の上昇が受験者数の増加につながっているとまではいえない結果となった。また、大学担当者とのヒアリング結果を踏まえ、就職先を選ぶにあたっては、初任給等の給与関係についても考慮はしているものの、複数の考慮事項の一つに過ぎないのではないかといった意見も委員からあったところである。そのため、本研究会で分析した範囲においては、地域手当により採用に支障が出ているとの意見のあった地方公共団体側の認識とは必ずしも一致しない傾向となったが、以下の点は十分な検証ができていない状況である。

- ・ 回帰分析については、標本数の都合上、一般事務に絞ったデータ分析を行ったため、専門人材は異なる傾向となることもあり得るのではないかな。また、説明変数についてもさらなる精査は必要ではないかな。
- ・ 地域手当に関して意見のあった団体に関係するデータを基本としたことから、その他の団体のデータも取り入れることでより一般的な傾向がわかるのではないかな。
- ・ これまで、新規採用の観点から地域手当が人材確保へ与える影響を検証してきたが、それ以外の要素、例えば職員の離職（転職）に与える影響をどのように取り扱っていくかな。
- ・ ヒアリングについては、現役の学生を念頭においた回答であることや大学によるアンケートについても主に３年生を対象としたものであったことから、より就職を意識した４年生や既卒、転職者については異なる傾向となることもあり得るのではないかな。 等

4. 今後の論点等について

地域手当と人材確保の関係については、上記３のとおり研究を進めたところであり、課題も残ったところである。そのため、地域手当のあり方を今後議論するに当たっての主な論点等について整理した。

（１）地域手当が地方公共団体の人材確保に与える影響について

地方公共団体における人材確保については、多くの地方公共団体の課題となっているものであり、以下の２点については、地域手当が地方公共団体の人材確保に与える影響の分析に当たっての主な論点と考えられる。

① 国と地方の違いやデータ分析の結果を踏まえた検証をすべきではないか

国家公務員においては管区（又は全国）単位で採用を行っており、地方公務員においては各地方公共団体単位で採用を行っているなど、国と地方の違いを踏まえて、地域手当と人材確保の影響を検証することも考えられるのではないかと考えられる。

また、今回の回帰分析の結果にもあるとおり、地域手当に関して意見のあった団体以外の団体についても、人材確保の状況について分析することで、より一般的な傾向として、地方公共団体における人材確保への課題や、それに対して地域手当がどのように影響しているかということについて、検証を行うことができると考えられる。

② 専門人材については、一般事務と異なる要素（民間同職種との関係、遠方からの人材確保の必要性）がある点を考慮すべきではないか

専門人材の確保については、少子化に加え、近年ではデジタル人材の確保が重要課題であることや技術職員（土木、建築等）などの人材不足が続いていることから、民間企業含め人材確保において競合しているといえ、課題を抱えている地方公共団体も多い状況⁶である。また、これらの職種については、その専門性により、場合によっては一般事務と比べて人材獲得競争が激化していることもあるのではないかと考えられる。その場合、例えば、民間同職種との処遇の差が生じており、それが人材確保に影響している可能性もあるのではないかと考えられる。

（２）地域手当以外の要素を含めた人材確保の課題について

上記以外の論点のほか、給与は就職先を選定するに当たって、複数ある考慮事項の一つであるといった意見があったことや、民間企業において、賃金の改善以外にも働き方の改善等による離職防止を行っている事例⁷もあるといった意見があったこと、国家公務員においても早期離職防止の観点から業務見直しやマネジメント改革⁸を進めていることなどから、人材確保については、地域手当以外の要素も含めた全体的な課題として捉えることも必要なのではないかと考えられる。

⁶ 参考資料 8 「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」第 4 回資料 参照

⁷ 「若者が定着する職場づくり取組事例集～若者などの確保・定着に取り組んだ企業事例を紹介します～」公益財団法人日本生産性本部（厚生労働省委託事業）、2018 年 3 月

⁸ 参考資料 9 「国家公務員の働き方改革の推進（内閣人事局作成資料）」参照

おわりに

本研究会では、地域手当の支給割合の差により人材確保が困難となっているとの地方公共団体からの意見について、統計分析及び大学担当者へのヒアリングにより検証を行ってきたところである。これらにより、「4. 今後の論点等について」として、今後議論すべき論点が挙げられたところであり、今後の地域手当のあり方については、これら論点を踏まえながら、引き続き研究・議論を行っていく必要がある。

地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）

6 改革の方向

(1) 給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

(略)

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

A 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきである。

但し、これは、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。

B 給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には、Aの下で、各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。

この場合、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を実地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<月例給> 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]
[俸給 988円 はね返り分(注) 102円] (注)俸給等の改定に伴い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)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

[実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

[俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表（一） 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

[地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
＊ 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
＊ 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成27年4月1日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

総 行 給 第 70 号
平成 26 年 10 月 7 日

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 都 道 府 県 議 会 議 長
各 指 定 都 市 議 会 議 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長

} 殿

総 務 副 大 臣
二 之 湯 智

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定を行うに当たって、別紙閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いします。
なお、本通知は地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第 1 本年の給与改定及び給与の適正化について

地方公共団体における職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表（一）において、平均 0.3%の引上げ改定を行うとともに、若年層に重点を置いて改定を行うこととされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、現に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正措置を速やかに

講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数を0.15月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることとされたところである。地方公共団体においては、人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成25年1月28日付け総行給第1号）を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 級別職務分類表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる級別職務分類表又は給料表を定めている場合（いわゆる「わたり」を行っている場合）等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体においては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められていることに留意すること。

なお、等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表に係る運用については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 6 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図ること。
寒冷地手当については、国において新たな気象データを用いた支給地域の見直しが平成27年4月から実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、地方公共団体においても、速やかに見直しを行うこと。
- 7 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。
- 8 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をよりの確に反映さ

せる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。ただし、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること。

また、人事委員会を置いていない市及び町村については、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に、地域の民間給与を反映させた適切な対応を行うこと。

なお、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第 179 条（長の専決処分）の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 給与制度の総合的見直しについて

国家公務員の給与においては、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準などの給与制度の総合的見直しを平成 27 年 4 月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

なお、現在当該団体独自の時限的な給与削減措置により給与水準が低くなっている団体にあつては、本来の給与制度や運用・水準を国の給与制度の総合的見直しを踏まえた適正なものとする必要があることに留意すること。また、平成 18 年以降の給与構造見直しの取組が不十分な団体や、給与適正化の点から課題のある団体にあつては、これを機に必要な見直しに取り組むこと。

1 給料表

- (1) 国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映するため、俸給表の水準を平均 2 %引き下げるとともに、50 歳台後半層の官民の給与差を考慮し、高位の号俸の俸給月額について、最大で 4 %程度引き下げる等の見直しを行うこととされており、各地方公共団体においては、国の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。
- (2) 国家公務員給与においては、俸給表水準の引下げに伴う 40 歳台や 50 歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に配慮し、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職俸給表（一）においては 5 級及び 6 級に 8 号俸を増設することとされているが、国においては、第 1 の 3 にある高齢層職員の昇給抑制等に係る措置、第 1 の 4 による経過措置額の廃止及び 50 歳台後半層の職員の給料等の一定率減の措置が既に実施されていることに留意すること。
- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。なお、国の医療職俸給表（一）については引下げ改定を行わないとされたことに留意すること。

2 地域手当

国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、俸給水準の引下げと併せ、地域手当において、級地区分の増設や支給割合の見直し、賃金構造基本統計調査のデータ更新に基づく支給地域の見直し等を行うこととされたところである。地方公共団体においても、これを踏まえ、地域手当

について所要の見直しを行うこと。その際、次の事項に留意すること。

- (1) 当該団体における第2の1の給料水準の見直しと併せ、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。
- (2) 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合については、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
- (3) 都道府県にあつては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合、国の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、この場合であっても地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。
- (4) 医療職俸給表(一)適用者に対する特例措置の支給割合についても見直しが講じられていることに留意すること。

3 職務や勤務実績に応じた給与

- (1) 国においては、人事評価の結果を任免、給与等へ反映しており、また、本年の給与改定においては、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給与を推進することとしている。

地方公共団体においては、改正前の地方公務員法においても、任命権者は勤務成績の評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされているところであり、勤務成績を昇給や勤勉手当に十分に反映できていない団体にあつては、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給に関し、成績率を反映させない一律支給などの不適正な運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底を図る地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第41号)に留意の上、改正法の施行に向け、人事評価制度の確立と円滑な運用、給与等処遇への反映を着実に進めるよう、速やかに必要な規程等の整備や職員への周知などの取組を行うこと。なお、総務省としても、引き続き、人事評価制度に関する情報提供等を行っていく予定であるので、留意すること。
- (3) 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国の取扱いを踏まえ適切に対処すること。

4 経過措置等

給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。

第3 その他の事項

- 1 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行うこととされている。地方公務員の退職手当制度においても、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年自丙行発第49号)について、国と同様の改正を予定しており、別途通知する予定であるので留意すること。
- 2 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来す

ような国の施策を厳に抑制するとしているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

- 3 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。なお、給与制度の総合的見直しに伴う公表様式の改正を行う予定としているので、留意すること。

地域手当の指定基準に関する論点についての考え方

本検討会は、昨年12月に給与制度の総合的見直しに関して報告書を取りまとめた。その過程において地方団体等から、地域手当の指定状況について地域手当の指定方法、近隣団体間での格差拡大への対応、地域の一体性を考慮した市町村に対する補正のあり方、級地区分ごとの支給割合の差の幅に対する疑問、支給地域等の見直し期間などについて様々な意見を聴取した（別紙）。

これらの意見に関し、本検討会は、現時点で人事院が作成した地域手当の指定基準と「異なる客観的な基準を設けることは困難であると考えられる」、「地域手当については、地方公務員給与においても人事院が作成した基準にのっとって支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられる」とした。

一方、同時に「今回の見直しにおける各地域の実情を十分に分析し、（中略）地域手当のあり方について将来に向けて研究を行っていくことが望まれる」とし、引き続き、地域手当の指定基準に関する論点について検討を行ってきたところであり、本検討会としての考え方を以下のとおりとりまとめる。

なお、地方公務員の給与については、国民・住民の理解と納得が得られるものであることが何よりも重要であり、地域の民間給与をよりの確に反映したものとなるよう、十分留意するべきである。

1. 人口5万人未満の市及び町村に対する賃金指数による指定基準の活用

国の指定基準では地域における民間賃金の把握に賃金指数を用いているが、地域における民間賃金の把握が可能な地域を単位とする観点から人口5万人以上の市のみを対象に賃金指数（過去10年間平均）を算出している。

本検討会では、今回、人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数の算出を試みた。賃金指数の算出の根拠となる賃金構造基本統計調査は、調査対象事業所を都道府県別、産業別、事業所規模別に抽出しているため、市町村単位では標本数やデータ数の制約があるほか、市町村によっては、年により事業所の産業・規模に偏りが生じている。このため、人口5万人未満の市及び町村については、人口5万人以上の市と比べ、十分な賃金データを確保できず、賃金データの存在年数が少ない、過去10年間の賃金データのばらつきが大きいなど、データの信頼性に問題があるという結論を得た。

2. 中核的な市への通勤者率による補正（パーセントリップ補正）の延長

国の指定基準では、地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、賃金指数の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市）への通勤者率の高い地域について、6級地（6%）又は7級地（3%）に指定している（パーセントリップ補正）。補正段階を、6級地又は7級地の2段階の指定に

とどめているのは、法律上「地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して（中略）職員に支給する」（一般職の職員の給与に関する法律第11条の3第1項）とされていることから、賃金指数による指定基準を基本とし、それを補完するものと位置づけているためであると考えられ、一定の合理性はある。

一方、本検討会では、今回、

- ① 補正段階を現行2段階から6段階（最大2級地）まで延長する。
- ② ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

という考え方で試算したところ、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあると考える。

3. 支給地域に囲まれた非支給地における当該支給地域への通勤者率による補正の導入

国の指定基準では、地域の一体性を考慮した支給地域の補正はパーソントリップ補正によって行われているが、本検討会では、今回、地域手当の支給地域に囲まれた非支給地及び複数の支給地域に隣接する非支給地について補正を行うことについても検討を行った。

具体的には、介護報酬における地域加算と同様、公務員の地域手当の設定に準拠しつつ、公務員の地域手当の設定がない地域に対して、複数の支給地域に隣接する場合に補正を行うという考え方で検討した[※]が、支給地域に囲まれている、又は複数の支給地域に隣接しているのみでは客観的なデータにより地域の一体性が示されているとは言い難く、納得性もないと考える。

一方、

- ① 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率が50%以上であるものを支給地域とすること。
- ② ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る

という考え方で試算を行ったところ、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあると考える。

4. 支給割合の段階の細分化

国の指定基準に応じた支給割合（級地）の段階は、3%、6%、10%、12%、15%、16%、20%となっている。これは、地域手当の前身である調整手当との連

[※] 第123回（平成27年6月25日）社会保障審議会介護給付費分科会資料より。

続性、円滑な移行を考慮して設定されているものである。

今回、この支給割合の段階の刻みを細分化することについて検討したところ、民間賃金の状況をよりきめ細かく反映できる反面、支給割合の変動が起こりやすくなり、給与制度の安定性の面から課題があるという結論を得た。

5. 見直し期間の短縮

地域手当の支給地域・支給割合の見直しは、「10年ごとに見直すのを例とする」（人事院規則 9－49 第16条）とされている。

今回、この見直し期間を、より短い期間とし、社会経済情勢の変化に迅速に対応させることについて検討したところ、データの安定性や直近の経済状況の反映が図られる一方、給与制度が安定的に運用される期間が短くなるという課題があるという結論を得た。

6. まとめ

本検討会としては、地域手当の支給地域・支給割合を定めるに当たって、

- ① 中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること。
 - ② 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とすること。
- ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

について、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあると考える。さらに、補正による支給割合（級地）の上限を現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限ることにより、法律上、賃金指数による指定基準を基本と位置づけていることとの整合性も保たれると考える。

以上

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会における
地域手当に係る論点整理を踏まえた総務省としての方針

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（以下「検討会」という。）が取りまとめた地域手当に係る論点についての考え方では、

- ① 中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の補正段階を現行の２段階から６段階（最大２級地）まで延長すること。
 - ② 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とすること。
- ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から１段階までに限る。

について、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあるとされた。さらに、補正による支給割合（級地）の上限を現行の国の指定基準の地域手当支給割合から１段階までに限ることにより、法律上、賃金指数による指定基準を基本と位置づけていることとの整合性も保たれると考えたとされた。

総務省としては、上記の類型について、人事院において、次回、地域手当の支給地域・支給割合の見直しが行われる際に反映の検討がなされるよう、人事院に申入れを行うこととする。

なお、実際に国において見直しがなされ、上記の類型が地域手当の支給地域・支給割合に反映されない限り、上記類型に該当する団体であっても、引き続き「均衡の原則」（地方公務員法第24条第３項）に基づき、国における地域手当の指定基準にのっとりて支給地域・支給割合を定めることが原則である。

地域手当に関する個別の地方公共団体の意見

- 地域間の給与差が大きくなると優秀な人材の確保ができなくなるのではないか。また、職員のモチベーション低下や住民サービスへの影響もあるのではないか。
- 地域手当について、生活圈や経済圏を考慮した設定ができないか。
- 支給団体に囲まれた非支給地もあるなど、近隣団体との地域手当の支給割合の格差が大きい場合もあることから、地域の一体性を考慮した補正ができないか。
- 賃金指数による指定が5万人以上の市とされていることから、町村は民間賃金が高い地域であっても地域手当の対象とならず、地域の実態にあっていないのではないか。
- 社会経済状況の変化に対応するため10年ごととされている見直しについて、より短い期間での見直しとすべきでないか。

など

ソース	平方和	自由度	平均平方
モデル	47394075.2	90	526600.8350
残差	23716202.8	846	28033.3366
合計	71110278	936	75972.5192

サンプルサイズ = 937
 分散比(90, 846) = 18.78
 F検定のp値 = 0.0000
 決定係数 = 0.6665
 自由度調整済み決定係数 = 0.6310
 二乗平均平方根誤差 = 167.43

受験者数	回帰係数	標準誤差	t値	p値	下限95%	上限95%
地域手当支給割合	3.23916	4.11369	0.79000	0.43100	-4.83508	11.31339
人口	-0.00020	0.00161	-0.12000	0.90200	-0.00336	0.00296
財政力指数	-464.91410	197.79910	-2.35000	0.01900	-853.14870	-76.67950
ラスパイレス指数	-0.72168	5.01791	-0.14000	0.88600	-10.57070	9.12733
時点ダミー変数						
平成19年	9.10621	35.99328	0.25000	0.80000	-61.54040	79.75281
平成20年	108.17380	35.35503	3.06000	0.00200	38.77998	177.56770
平成21年	156.07920	35.04942	4.45000	0.00000	87.28523	224.87330
平成22年	174.86680	34.37943	5.09000	0.00000	107.38780	242.34570
平成23年	161.27610	34.97829	4.61000	0.00000	92.62172	229.93050
平成24年	157.33820	56.20399	2.80000	0.00500	47.02261	267.65380
平成25年	129.14280	56.45106	2.29000	0.02200	18.34225	239.94340
平成26年	103.90480	37.05871	2.80000	0.00500	31.16701	176.64260
平成27年	107.61770	36.67857	2.93000	0.00300	35.62607	179.60940
平成28年	62.10576	36.91238	1.68000	0.09300	-10.34482	134.55640
平成29年	79.66792	36.74252	2.17000	0.03000	7.55073	151.78510
平成30年	79.49038	36.73832	2.16000	0.03100	7.38144	151.59930
令和元年	73.00219	36.45750	2.00000	0.04600	1.44443	144.56000
令和2年	93.44059	39.90103	2.34000	0.01900	15.12395	171.75720
地域ダミー変数						
市町村No.2	76.72199	95.41121	0.80000	0.42200	-110.54850	263.99240
市町村No.3	190.18250	98.27192	1.94000	0.05300	-2.70286	383.06790
市町村No.4	-144.04860	95.72247	-1.50000	0.13300	-331.93000	43.83275
市町村No.5	373.13730	184.63500	2.02000	0.04400	10.74095	735.53370
市町村No.6	123.13500	97.63117	1.26000	0.20800	-68.49269	314.76280
市町村No.7	191.56470	117.50130	1.63000	0.10300	-39.06361	422.19300
市町村No.8	673.13310	296.87070	2.27000	0.02400	90.44350	1255.82300
市町村No.9	34.98806	75.15405	0.47000	0.64200	-112.52220	182.49830
市町村No.10	-7.39712	73.91690	-0.10000	0.92000	-152.47910	137.68490
市町村No.11	89.75223	85.43793	1.05000	0.29400	-77.94296	257.44740
市町村No.12	-36.48309	68.81892	-0.53000	0.59600	-171.55890	98.59276
市町村No.13	27.40673	92.71559	0.30000	0.76800	-154.57280	209.38630
市町村No.14	-100.22350	95.10952	-1.05000	0.29200	-286.90180	86.45484
市町村No.15	-28.91534	79.70931	-0.36000	0.71700	-185.36650	127.53590
市町村No.16	-87.06228	86.76665	-1.00000	0.31600	-257.36540	83.24088
市町村No.17	-64.33842	74.50345	-0.86000	0.38800	-210.57170	81.89487
市町村No.18	743.45740	225.95390	3.29000	0.00100	299.96130	1186.95300
市町村No.19	89.87055	81.85489	1.10000	0.27300	-70.79195	250.53300
市町村No.20	53.20226	72.14540	0.74000	0.46100	-88.40273	194.80720
市町村No.21	-0.86936	68.54289	-0.01000	0.99000	-135.40340	133.66470
市町村No.22	470.61890	202.74500	2.32000	0.02100	72.67673	868.56110
市町村No.23	512.07660	491.56480	1.04000	0.29800	-452.75310	1476.90600
市町村No.24	248.04870	207.32070	1.20000	0.23200	-158.87450	654.97190
市町村No.25	437.17200	186.62830	2.34000	0.01900	70.86308	803.48090

市町村No.26	168.53440	111.43670	1.51000	0.13100	-50.19051	387.25930
市町村No.27	353.98720	151.03570	2.34000	0.01900	57.53847	650.43590
市町村No.28	451.65320	213.09570	2.12000	0.03400	33.39483	869.91150
市町村No.29	229.51810	132.87900	1.73000	0.08400	-31.29303	490.32920
市町村No.30	199.14820	140.74530	1.41000	0.15700	-77.10284	475.39920
市町村No.31	944.14500	263.46950	3.58000	0.00000	427.01440	1461.27600
市町村No.32	390.69110	148.94440	2.62000	0.00900	98.34721	683.03500
市町村No.33	240.17610	130.06310	1.85000	0.06500	-15.10808	495.46020
市町村No.34	593.06900	257.09420	2.31000	0.02100	88.45166	1097.68600
市町村No.35	346.61870	195.63150	1.77000	0.07700	-37.36148	730.59880
市町村No.36	173.00710	102.56510	1.69000	0.09200	-28.30483	374.31900
市町村No.37	556.71420	263.66630	2.11000	0.03500	39.19741	1074.23100
市町村No.38	342.63480	131.47890	2.61000	0.00900	84.57169	600.69790
市町村No.39	993.67950	612.29830	1.62000	0.10500	-208.12250	2195.48200
市町村No.40	940.96670	317.21620	2.97000	0.00300	318.34360	1563.59000
市町村No.41	393.10880	189.53690	2.07000	0.03800	21.09113	765.12650
市町村No.42	336.46510	171.25800	1.96000	0.05000	0.32462	672.60560
市町村No.43	190.93440	92.01366	2.08000	0.03800	10.33260	371.53630
市町村No.44	155.56570	91.79143	1.69000	0.09000	-24.59993	335.73140
市町村No.45	39.99379	79.32997	0.50000	0.61400	-115.71290	195.70040
市町村No.46	663.08750	480.76010	1.38000	0.16800	-280.53490	1606.71000
市町村No.47	246.32510	134.44460	1.83000	0.06700	-17.55905	510.20920
市町村No.48	421.94220	170.07720	2.48000	0.01300	88.11945	755.76490
市町村No.49	201.65610	108.91130	1.85000	0.06400	-12.11196	415.42420
市町村No.50	265.92870	122.43860	2.17000	0.03000	25.60952	506.24780
市町村No.51	134.65170	109.99060	1.22000	0.22100	-81.23485	350.53830
市町村No.52	174.87920	135.34600	1.29000	0.19700	-90.77420	440.53270
市町村No.53	80.42160	78.37860	1.03000	0.30500	-73.41772	234.26090
市町村No.54	107.48890	134.62130	0.80000	0.42500	-156.74210	371.71980
市町村No.55	100.13550	85.36710	1.17000	0.24100	-67.42063	267.69170
市町村No.56	516.88770	364.84060	1.42000	0.15700	-199.21130	1232.98700
市町村No.57	129.31440	69.60960	1.86000	0.06400	-7.31336	265.94220
市町村No.58	429.24870	188.60800	2.28000	0.02300	59.05423	799.44310
市町村No.59	546.14690	584.89540	0.93000	0.35100	-601.86940	1694.16300
市町村No.60	487.78370	154.69070	3.15000	0.00200	184.16100	791.40640
市町村No.61	246.56510	152.79760	1.61000	0.10700	-53.34177	546.47200
市町村No.62	108.11870	100.79990	1.07000	0.28400	-89.72850	305.96580
市町村No.63	674.25200	138.20080	4.88000	0.00000	402.99550	945.50860
市町村No.64	681.05520	573.39890	1.19000	0.23500	-444.39610	1806.50600
市町村No.65	284.92270	137.22490	2.08000	0.03800	15.58151	554.26380
市町村No.66	981.41430	526.49860	1.86000	0.06300	-51.98237	2014.81100
市町村No.67	1116.20800	503.42080	2.22000	0.02700	128.10730	2104.30800
市町村No.68	581.94750	383.90490	1.52000	0.13000	-171.57030	1335.46500
市町村No.69	719.41610	180.80970	3.98000	0.00000	364.52800	1074.30400
市町村No.70	330.53180	119.49960	2.77000	0.00600	95.98119	565.08230
市町村No.71	175.95910	97.86317	1.80000	0.07300	-16.12403	368.04220
市町村No.72	256.42040	95.02784	2.70000	0.00700	69.90237	442.93830
市町村No.73	218.89320	134.89650	1.62000	0.10500	-45.87782	483.66430
切片	287.17300	510.36000	0.56000	0.57400	-714.54740	1288.89300

ヒアリング結果（A大学）

【受験先選定における考慮事項】

- 国家公務員よりも地方公務員を目指す学生が多い。その理由としては、試験方法や業務内容の他、転居を伴う転勤を嫌う傾向や労働環境も要因ではないか。（本学では、首都圏出身の学生が多く、地方公務員就職者の就職先も首都圏の自治体が多い。）
- 受験先の選定に当たっては、地元の自治体や勤務地が優先されることが多い。そのため、都道府県庁よりは市町村を志望する者が多い。また、隣接する自治体の併願は行われている。
- 学生の多くは「公務員になること」が目的のため、複数の併願を行い、複数に合格した時点で改めて比較して決定を行う傾向にある。特に市町村同士で最終的にどの自治体を選ぶか悩む学生が多い印象。また、志望理由については、業務内容より、福利厚生や働きやすさを重視している学生も多い。
- 教養試験や面接を重視する試験方法を取り入れている自治体を併願先に行っていることもある。
- 特別区については、採用数が多いため、地方出身者も併願先の1つにすることが多い。また、指定都市も人気があるが、採用者数等も関係があるのではないか。
- 受験先選定に当たっての考慮事項は、一般事務も技術系等専門職も同様の傾向にある印象。

【受験先選定における給与（地域手当）の影響】

- 複数合格した際に最終的に給与水準を考慮することもあるが、地元であるといったことが多い印象。

参考資料 7

ヒアリング結果（B大学）

【受験先選定における考慮事項】

- 国家公務員と地方公務員の併願は多い。地方公務員の中では、都道府県庁と市町村を志望する学生数は同程度。
- 昨今はワークライフバランスを重視している印象。また、全体的に民間と比べた安定性を重視する傾向にあるが、国家公務員志望者は働きがい重視している一方で、地方公務員志望者は勤務の待遇面を重視している傾向にある。なお、勤務の待遇面の中では、給与水準より休日や福利厚生の実充を重視。
- 出身地域と近隣している自治体との受験については、実家から通える範囲で併任をすることもあるが、全く別の指標を持って受験先を選定する学生もいるため、必ず近隣自治体と併任をするわけでもない。
- 国と地方や県庁と市町村では、比較がしやすいため（人口、勤務地、仕事内容等）、同規模の市町村同士で悩むことのほうが多いように感じられる。なお、比較にあたっては、初任給等の給与関係についても検討対象の一つとして考えることが想定される（特に近隣自治体に複数合格した場合）。

【受験先選定における給与（地域手当）の影響】

- 地方公務員を受験する学生のうち、初任給を調べたことがある学生は6割程度。また、6～7割の学生は初任給水準の差が受験先選びに影響しないと回答。
- 受験先の選定に当たっては、給与の水準より政策や働き方を重視しているのではない。

【その他】

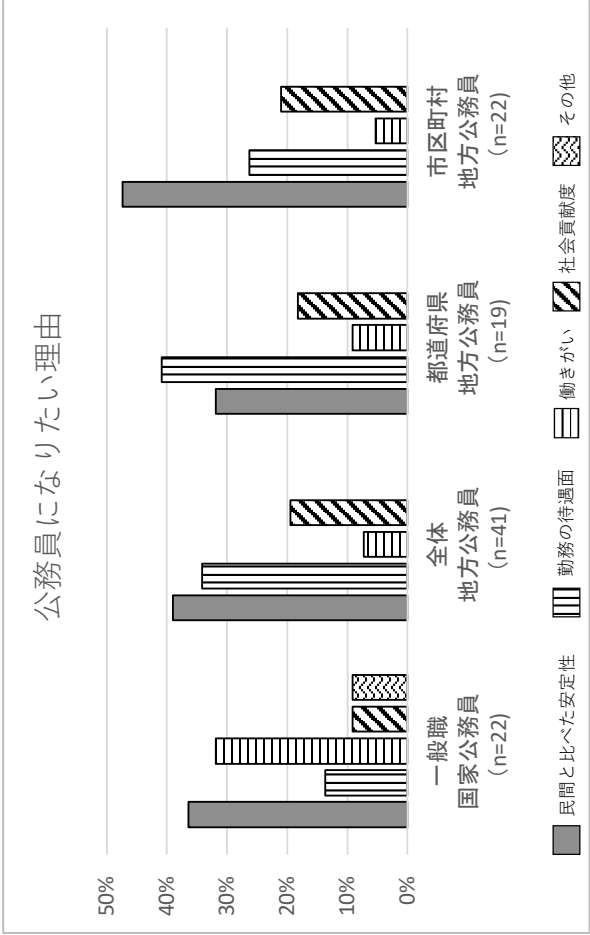
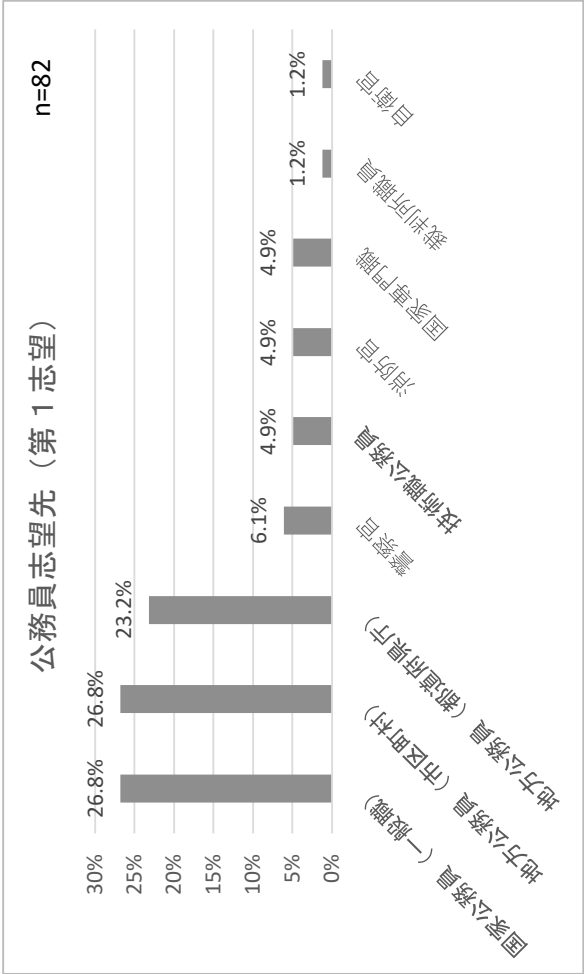
- 公務員志望は法学部に多く、過去の実績からすると国家公務員を受けるとの傾向にある。また、過去3年間の就職実績等からすると、国家公務員の中でも本省よりも地方支分局での就職が圧倒的に多い。
- アンケート対象が3年生のため、具体的なイメージができていない中での回答であることに留意が必要。

※ B大学における、公務員を目指す学生を対象としたアンケート結果に基づいたヒアリング

ヒアリング結果（B大学）

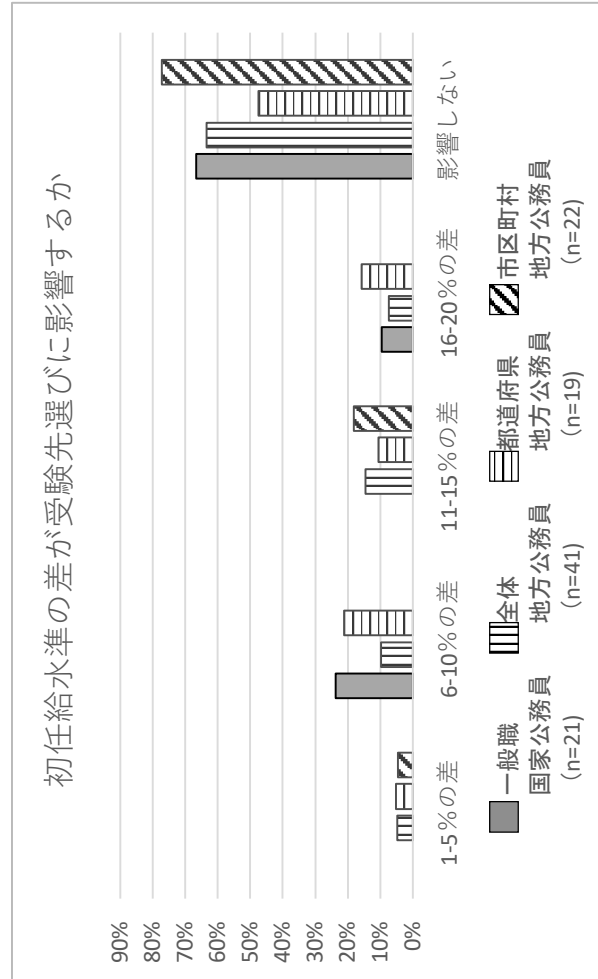
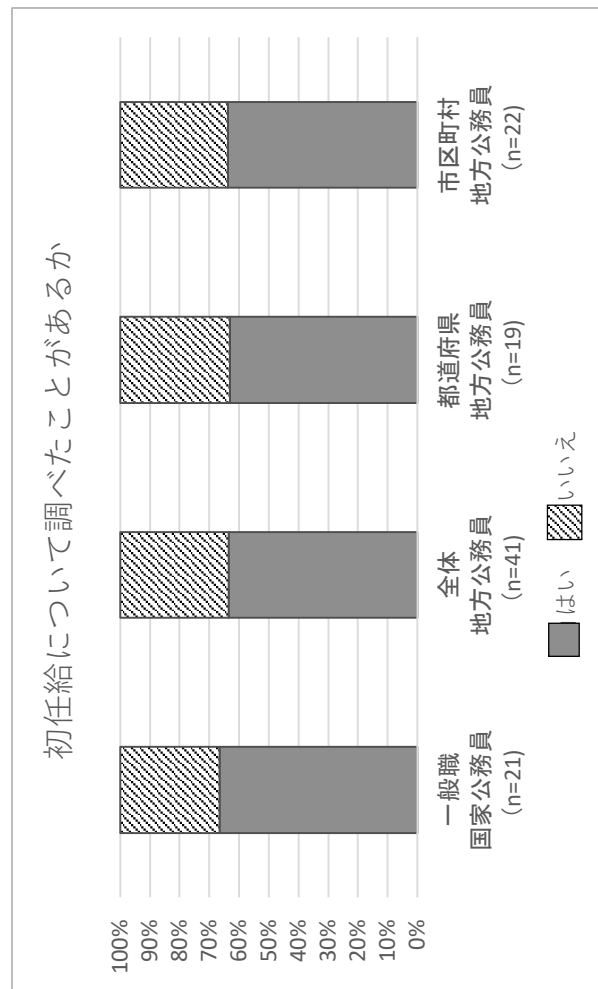
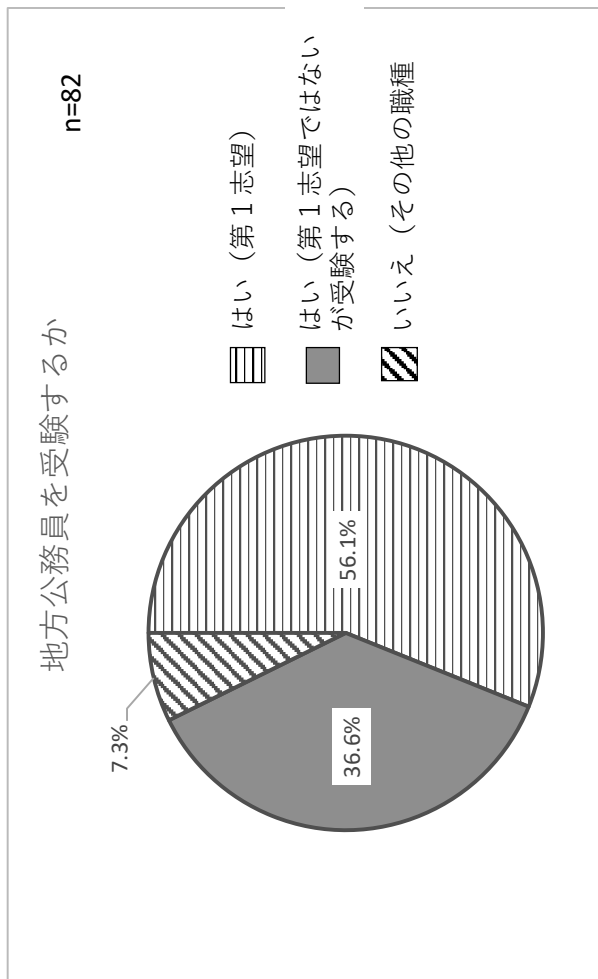
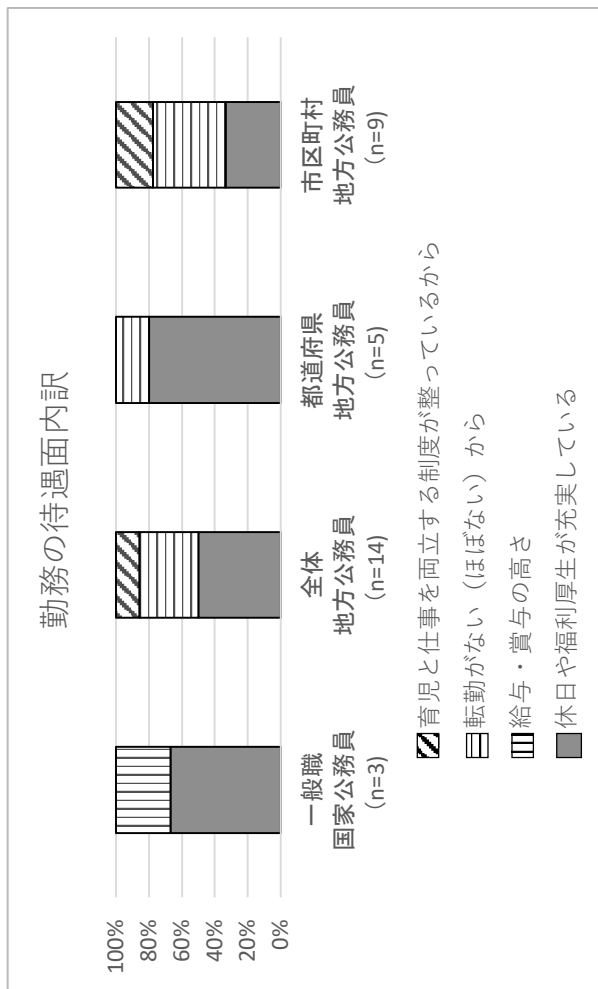
【アンケート内容（抜粋）】

- 調査期間 令和3年10月13日（水）～10月24日（日）
- 対象者 令和3年公務員講座受講生（主に大学3年生・大学院1年生）
- 回答数 82人



ヒアリング結果（B大学）

【アンケート内容（抜粋）】



ヒアリング結果（C大学）

【受験先選定における考慮事項】

- 学生が受験先を選定する際は、どの種類の施設（幼稚園・保育園・こども園）、区別（公立・私立）にするかという点で決定。（ただし、大学3年生・短大1年生時点ではまだ明確に決まっていない印象。）
- 公立と私立については、前者は地域への貢献、後者は実習や母園というところも決め手になっているのではないかと。また、地域性などを理解した上での保育は公立が強く、私立は園の方針等に共感しているという傾向。
- 併願状況としては、地元+いくつかの団体というケースが一般的。
- 通勤範囲が30分以内で隣接する自治体も受ける学生が多い。
- 複数の自治体で悩んでいる学生について、①通勤時間 ②給与 ③自治体の取組み（子育て支援制度の状況）などを比較して決定。

【受験先選定における給与（地域手当）の影響】

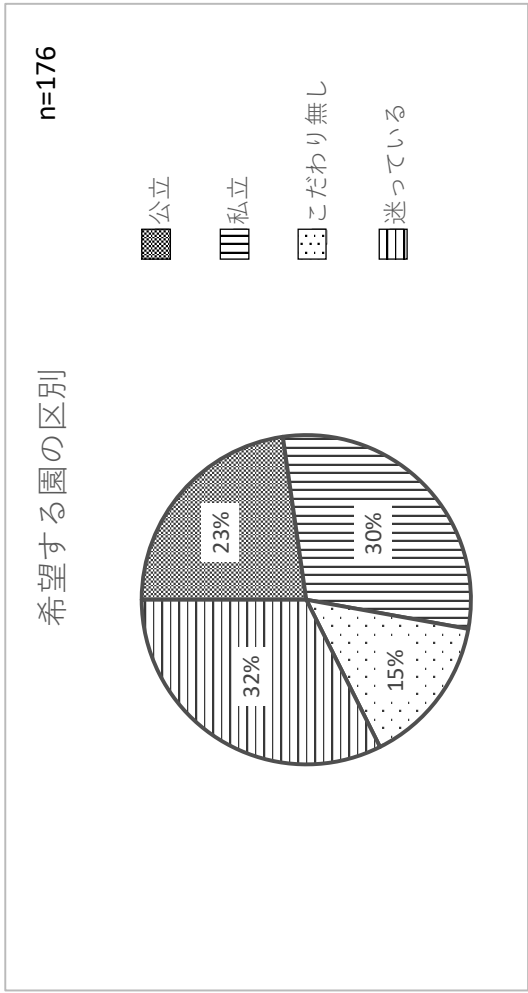
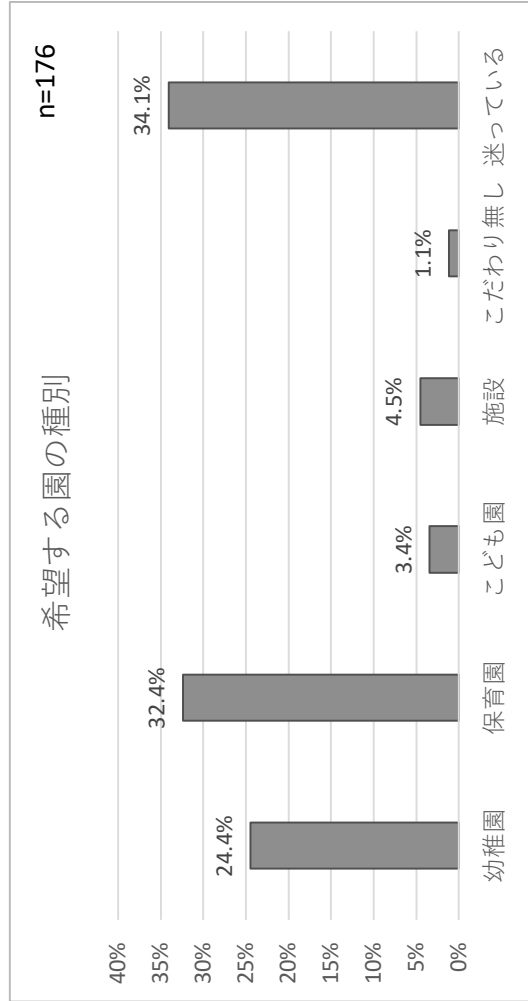
- 入学時には公立を志望していた学生でも私立へ志望する学生はいる。理由の1つに、補助金等で給与が公立と変わらないなどの待遇面の改善がある。また、私立は音楽やスポーツ、語学教育、食育など独自性をもった教育方針を持つ園も多く、自分の専門性を高めるうちに得意分野を活かしたいという理由から志望する学生もいる。
- 給与の希望金額としては、まだ意識ができていないと思われる無回答の33%を除けば、20万円以上22万円未満が27%と最も多く、求人の平均給与に近い。
- 公立を選ぶ学生の中でも、給与を全く考慮しないということはなく、例えば、地域を選ばずに就職したいという学生も一定はいるので、そうした学生は給与を考慮事項の1つにしているのではないかと。

※C大学における、幼稚園・保育園に就職を考えている学生（大学3年、短大1年）を対象としたアンケート結果に基づいたヒアリング

ヒアリング結果（C大学）

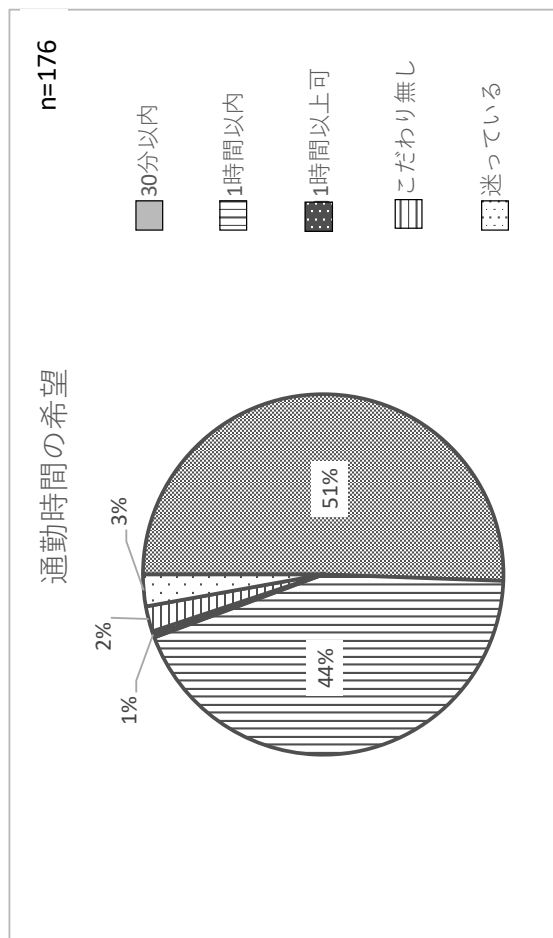
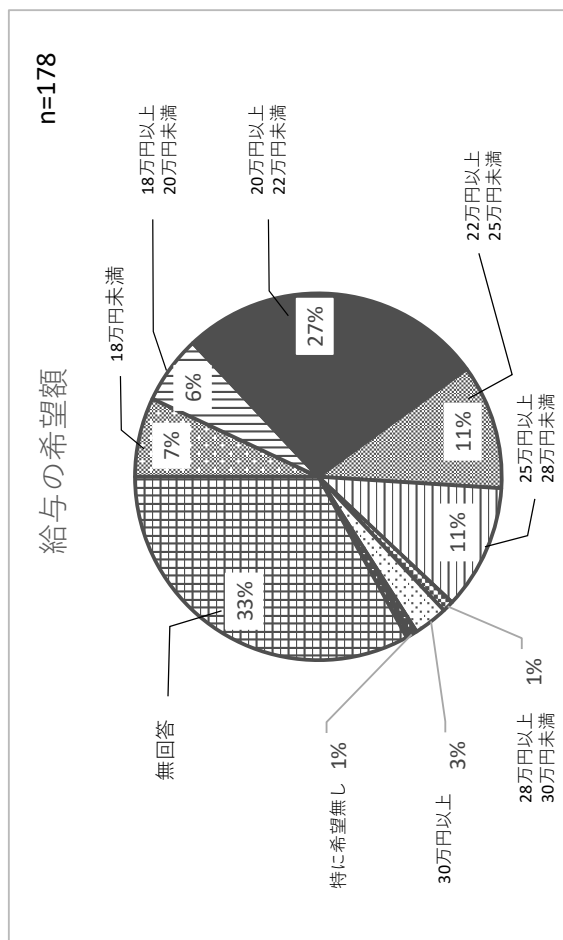
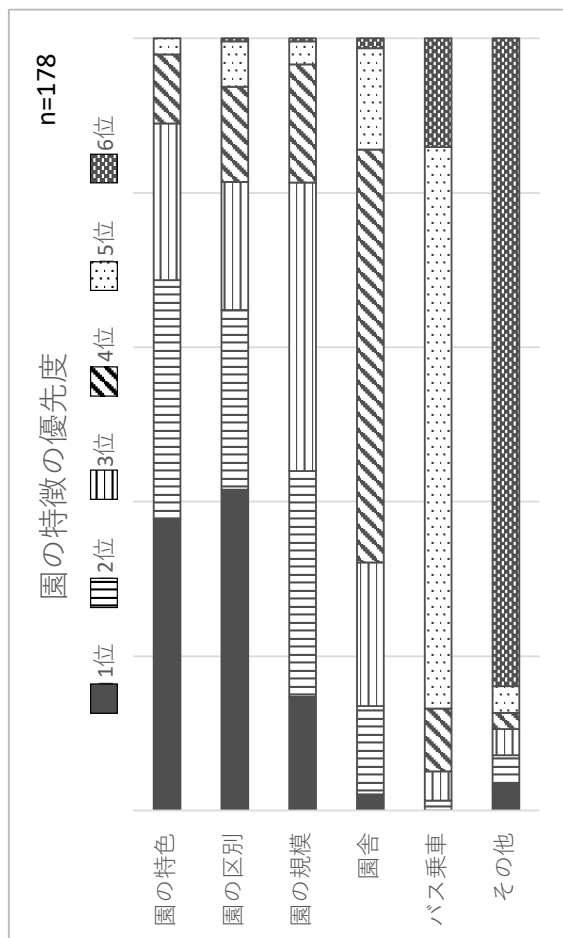
【アンケート内容（抜粋）】

- 調査期間 令和3年10月15日（金）～11月9日（火）
- 対象者 幼稚園・保育園に就職を考えている学生（大学3年生・短大1年生）
- 回答数 178人



ヒアリング結果（C大学）

【アンケート内容（抜粋）】



地方公務員行政に関する自治体アンケートの結果について

第4回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会

地方公務員行政に関する自治体アンケート（概要）

（目的）

これまで地方公共団体における人事行政上の課題等について議論を行ってきたところ、各団体における現場での課題認識等について把握するため、全ての都道府県・指定都市・市区町村向けにアンケート調査を実施。

（調査項目）

- 地方公務員の人材確保や働き方などに対する影響が大きいと考える社会情勢
- 求められる地方公務員の人材像
- 人事行政上の課題意識
- エンゲージメントの向上に向けた取組

（回答状況）

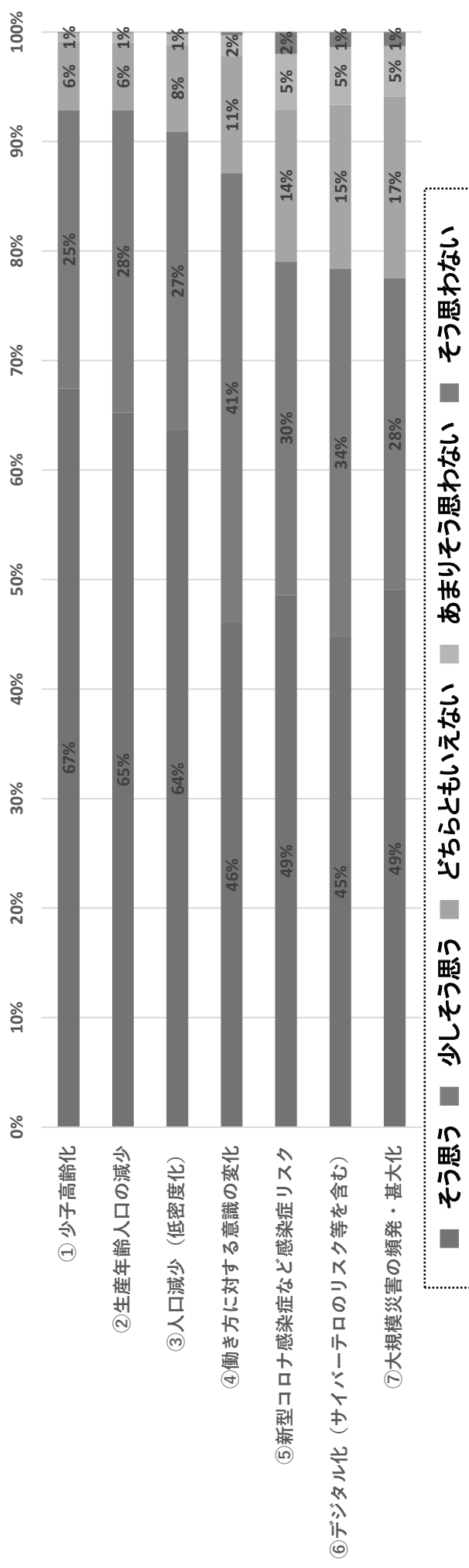
合計1,011団体

都道府県47団体、指定都市20団体、市区町村944団体（市区482団体、町村462団体）

⇒ 全団体合計（1,011団体）の回答について、次ページ以降において集計・分析

人材確保や働き方などに影響を与える社会情勢の変化

- 昨今の社会情勢の変化について、それぞれ地方公務員の人材確保や働き方などに対する影響が大きいと思うか調査。
- 「そう思う」または「少しそう思う」の回答が約9割にのぼったのは、①少子高齢化、②生産年齢人口の減少、③人口減少、④働き方に関する意識の変化。
- 「そう思う」または「少しそう思う」の回答が約8割にのぼったのは、⑤感染症リスク、⑥デジタル化、⑦大規模災害の頻発・甚大化。

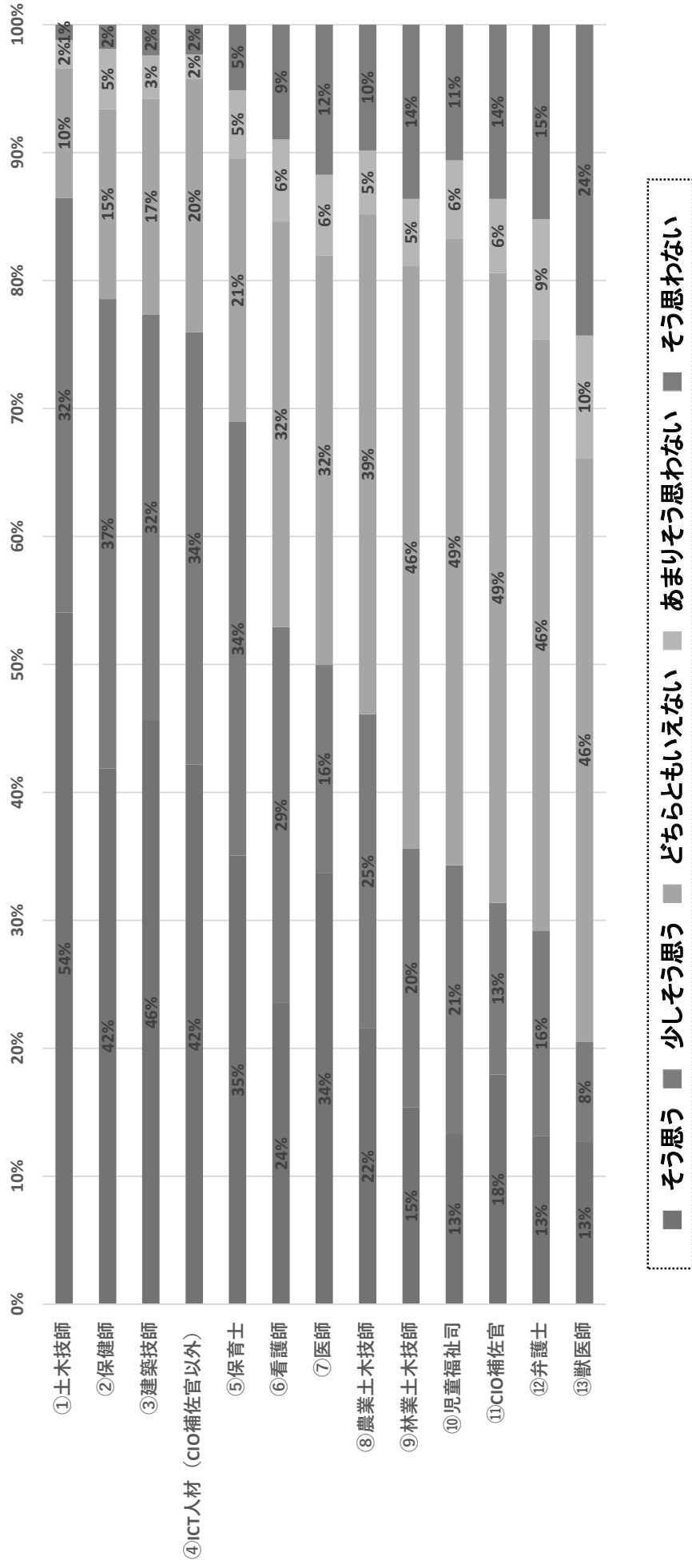


その他、影響が大きいと考える社会情勢（自由記述の回答のうち主なもの）

- ・ 都市部と地方の格差拡大（都市部への人口流出、若者の地元志向の低下、特に若年層における民間企業と地方公務員の給与格差）
- ・ 転職に対する意識の変化（就職先を選ぶにあたり、終身雇用を前提としない若年層の傾向、転職のハードル低下 等）
- ・ 公務員の不祥事、政治不信に起因した公務部門への信頼の低下

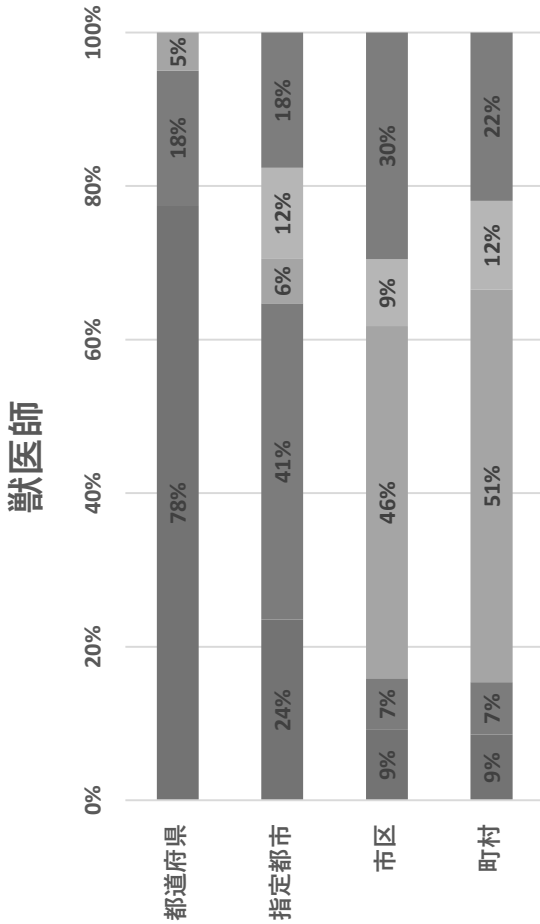
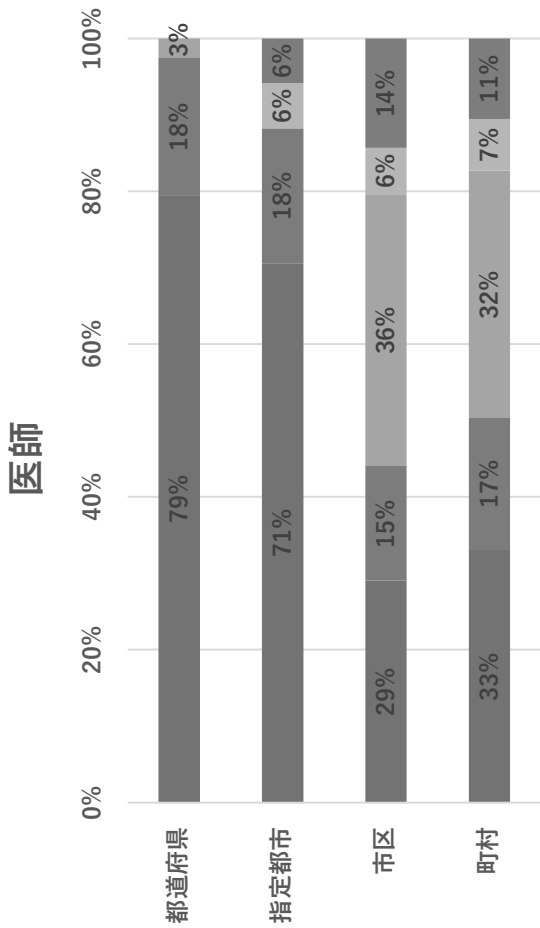
人材確保に関する課題認識

- 以下の専門職、技術職について、それぞれ人材・体制確保に関して大きな課題があるかと考えるか調査。
- 半数以上が「そう思う」または「少しそう思う」と回答したのは、①土木技師、②保健師、③建築技師、④ICT人材（CIO補佐官以外）、⑤保育士、⑥看護師。
- ICT人材に対する課題認識は、⑪CIO補佐官より、④それ以外のICT人材で大きく感じている団体が多い。
- 「そう思わない」または「あまりそう思わない」の回答が多いのは、⑨林業土木技師、⑪CIO補佐官、⑫弁護士、⑬獣医師。

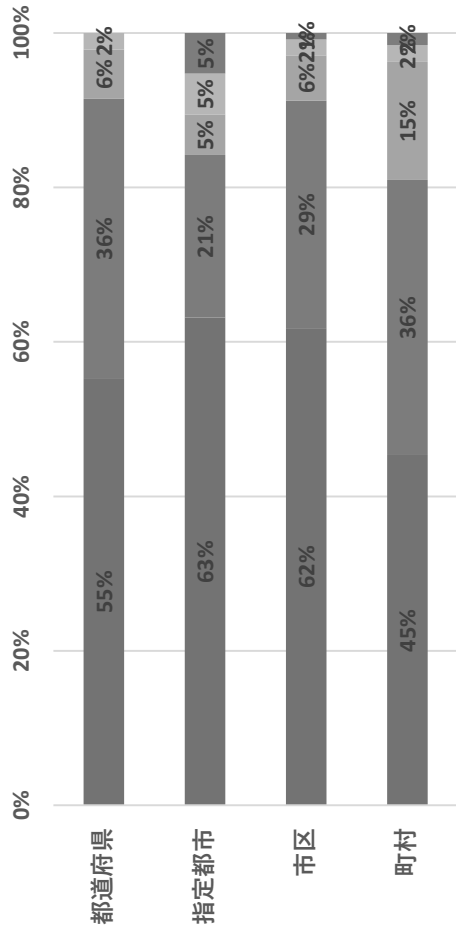


人材確保に関する課題認識（団体区分ごとの差）

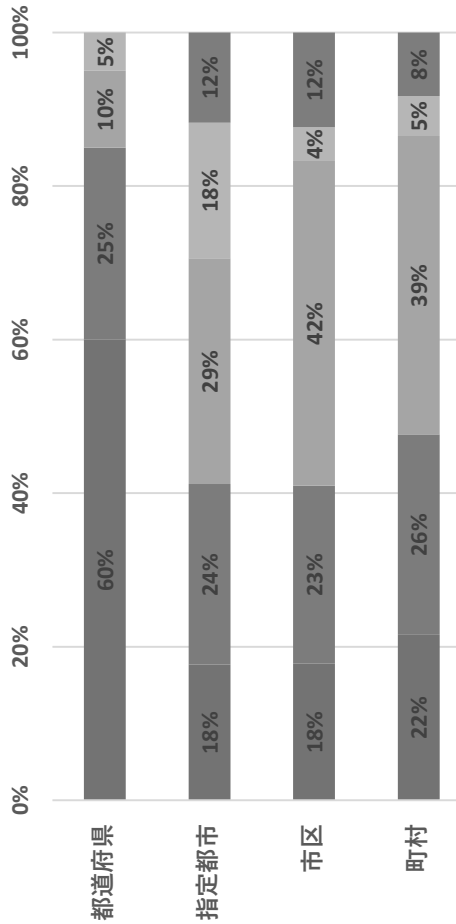
○ 人材・体制確保に関する課題認識について、団体区分ごとの差が大きい職種を抜粋。



土木技師



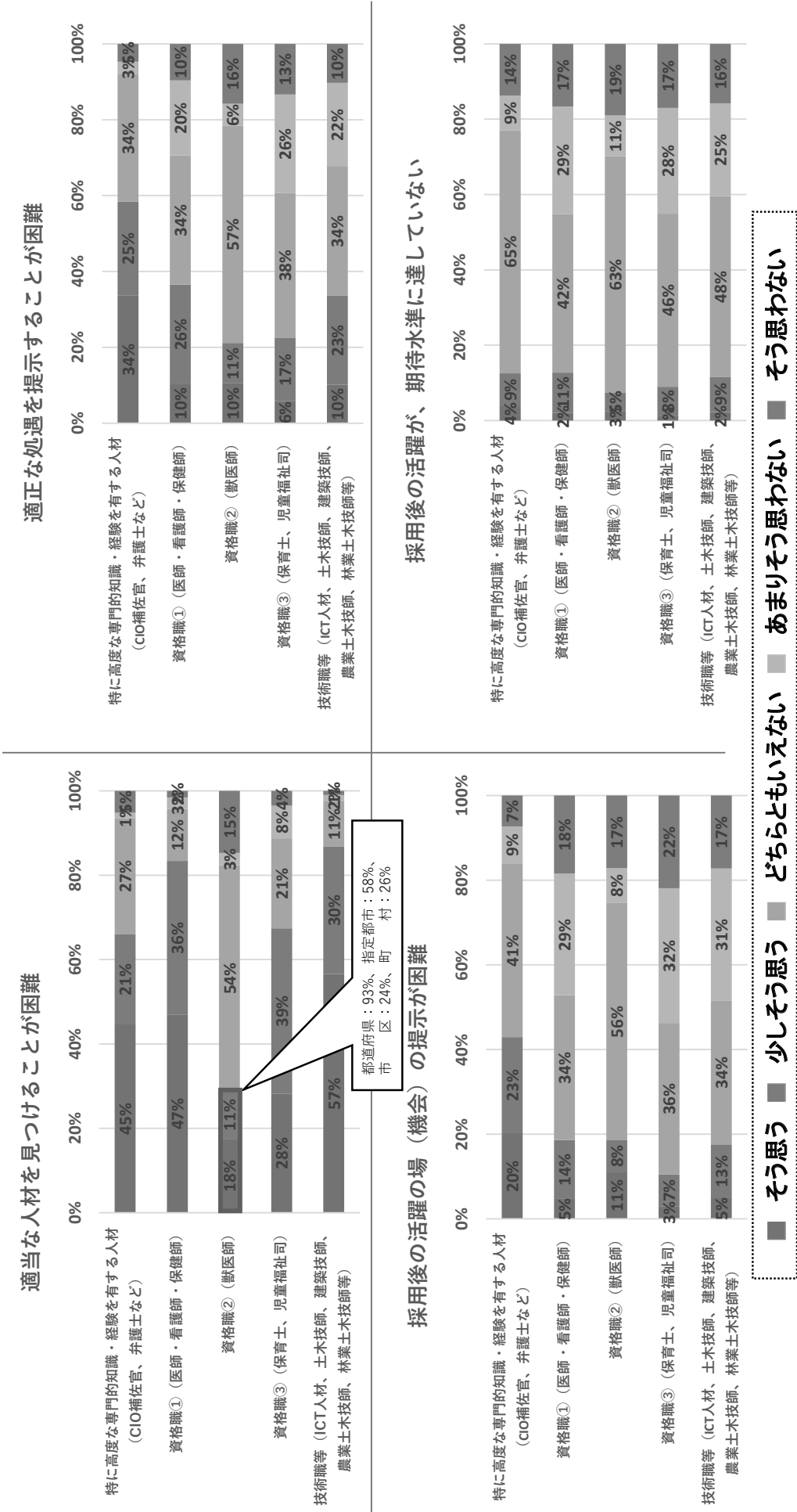
農業土木技師



そう思う
 少しそう思う
 どちらともいえない
 あまりそう思わない
 そう思わない

人材確保に関する課題認識（資格職等①・職群別）

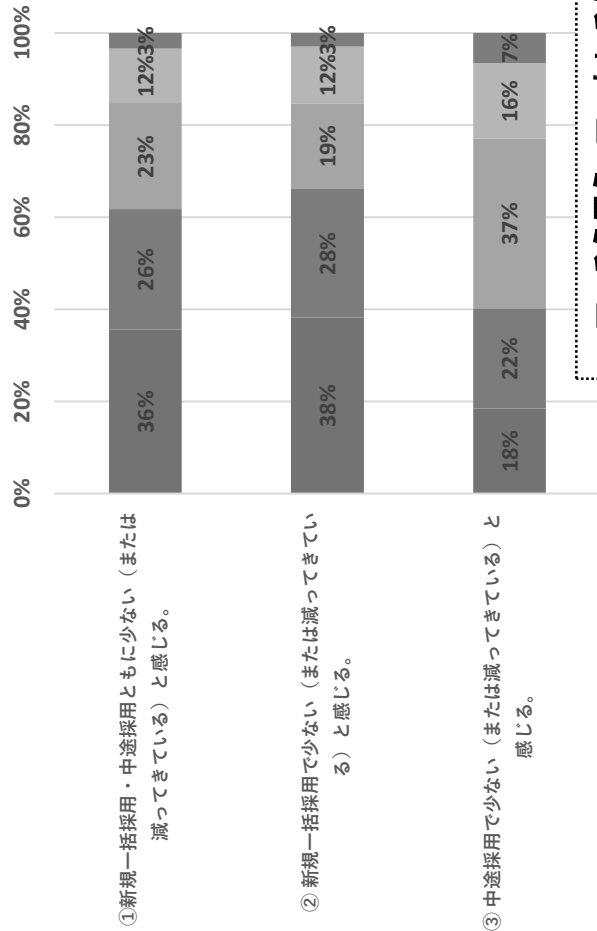
- 人材・体制確保に関する具体的な課題について、職群ごとに調査。
- 「適当な人材を見つけることが困難」という回答の多かった職群は、技術職等 及び 資格職①（医師・看護師・保健師）。
- 「適正な処遇の提示」、「採用後の活躍の場の提示」については、ともにCIO補佐官、弁護士など特に高度な専門性を有する人材で困難という回答が多かった。
- 「採用後の活躍が、期待水準に達していない」という回答は、いずれの職群においても少ない。



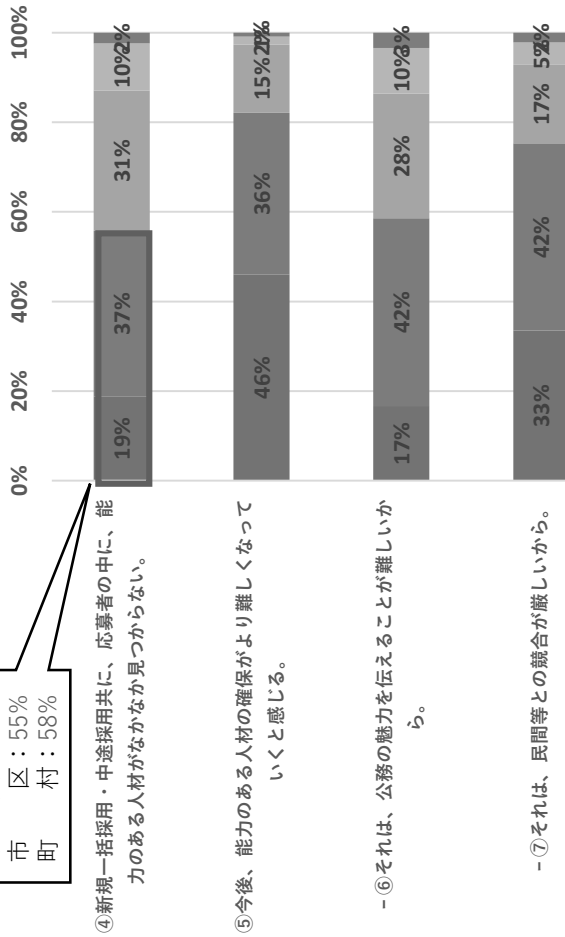
人材確保に関する課題認識（一般行政）①

- P9以外の行政全般を担う一般の職員の職員の確保に関する具体的な課題（応募状況、能力のある人材の確保）を調査。
- 応募状況については、①「新規一括採用・中途採用ともに少ない」、または②「新規一括採用で少ない」と感じている回答が約6割。
- 総務省調査(※)では、中途採用の実施団体、受験者数、採用者数は増加傾向にあるが、③「中途採用で少ない」と感じる団体は4割。
- 能力のある人材の確保について苦慮しているが(④及び⑤)、その原因として、⑦「民間等との競合」を挙げる回答が約7割。

応募状況



能力のある人材の確保



■ そう思う ■ 少しそう思う ■ どちらともいえない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

(※) 地方公共団体の勤務条件等に関する調査

◆ 中途採用の実施団体数

<都道府県> (R元) 44 ⇒ (R2) 47
 <指定都市> (R元) 20 ⇒ (R2) 20
 <市区町村> (R元) 730 ⇒ (R2) 839

◆ 中途採用の受験者数

<都道府県> (R元) 11,491 ⇒ (R2) 25,073
 <指定都市> (R元) 9,943 ⇒ (R2) 16,663
 <市区町村> (R元) 32,591 ⇒ (R2) 56,719

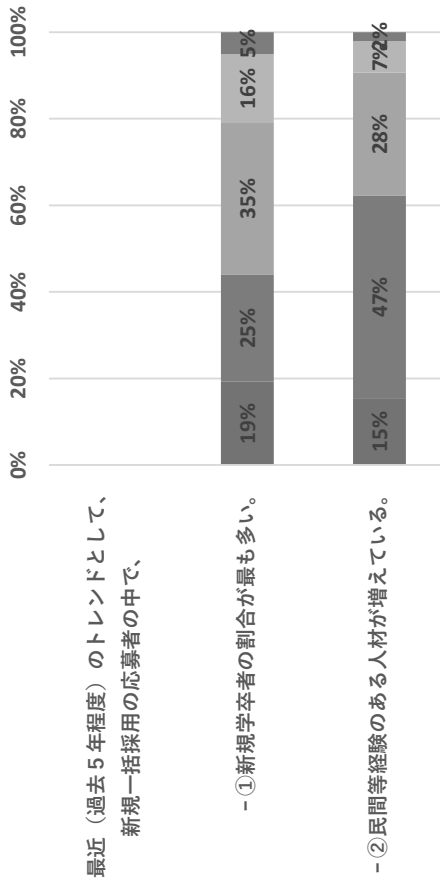
◆ 中途採用の採用者数

<都道府県> (R元) 1,209 ⇒ (R2) 1,759
 <指定都市> (R元) 872 ⇒ (R2) 1,034
 <市区町村> (R元) 4,259 ⇒ (R2) 5,538

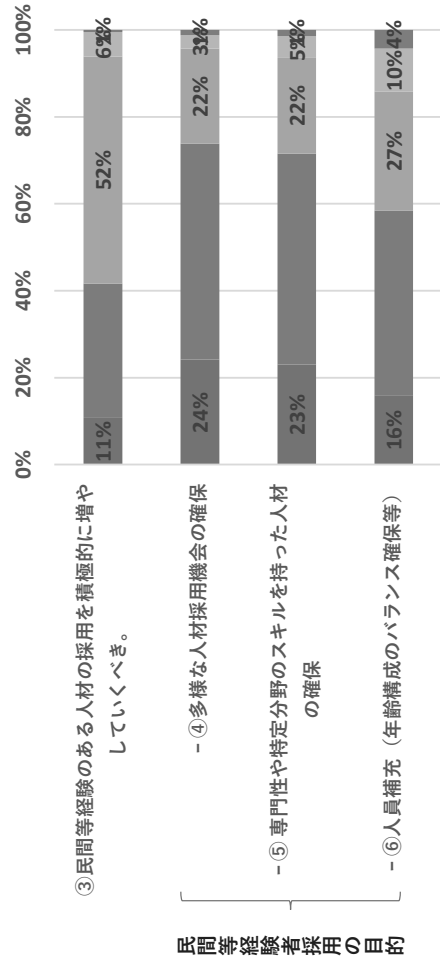
人材確保に関する課題認識（一般行政）②

- 新規一括採用のトレンドとして、②「民間等経験のある応募者」が増えているという回答が約6割。
- 一方で、③「民間等経験者の採用を増やしていくべき」ということについては、否定的な意見は少ないものの、半数以上が「どちらともいえない」としている。
- 民間等経験者を採用する目的としては、⑥「人員補充」というよりも、④「多様な人材の採用機会の確保」、⑤「専門性・スキルのある人材」が多く挙げられている。
- 市区・町村においては、新規学卒者の割合は比較的低い一方で、民間等経験者の採用を増やしていくべきという回答も多くなことから、新規学卒者の採用増を目指しつつ、それに苦慮している状況が伺える。

新規一括採用のトレンド



民間等経験のある人材の採用



■ そう思う ■ 少し思う ■ どちらともいえない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

（団体区分別）

	都道府県			指定都市			市区			町村		
	そう思う	少し思う	思わない	そう思う	少し思う	思わない	そう思う	少し思う	思わない	そう思う	少し思う	思わない
・ 最近（過去5年程度）のトレンドとして、新規一括採用の応募者の中で、 - 新規学卒者の割合が増えている	47%	30%	19%	0%	68%	0%	21%	28%	30%	13%	22%	42%
・ 民間等経験のある人材の採用を積極的に増やしていくべき	23%	36%	38%	0%	11%	21%	9%	30%	54%	11%	32%	51%

国家公務員の働き方改革の推進

1

現状

霞が関の「存続の危機」

2

原因

長時間労働・やりがい不足

3

対策

業務見直し
マネジメント改革

内閣人事局
作成資料

(1)

国家公務員志望者
「6割減」

(1996→2021)

(2)

若手の自己都合退職
「4倍以上に増加」

(2013→2019)

(3)

若手男性職員の

「7人に1人」が

早期離職意向

職員意識調査 (4.5万人回答) 等

によると、早期離職意向の理由は、

長時間労働とやりがい不足

(1) 本府省職員の長時間労働

(正規勤務時間外の在庁時間)

○ 月45時間超が約4割

○ 月100時間超が約3,000人

(2) 非効率、不要な業務が多い

との意見が多数

(3) 成長機会の提供、

キャリア形成に係る面談・助言がない

場合、早期離職の意向が約2倍

部下職員は、

上司のマネジメントについて

・ 適正かつ柔軟な業務分担

・ 部下のキャリア形成や

人材育成に対する支援

・ コスト意識を重視した

業務運営や改善・改革

などが不十分と感じており、

上司もマネジメントが十分に行
えていないと感じている。



管理職が、

「業務と人材のマネジメント」

を的確に行うための施策・働き

かけを推進

参考資料9

参考1

参考2

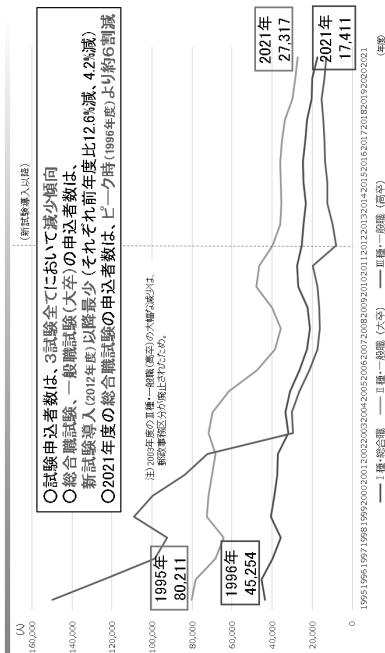
参考3

(1) 国家公務員総合職の志望者数「6 割減」

- 国家公務員試験申込者数：
 - 総合職、一般職（大卒・高卒）全て減少傾向
- 2021年度総合職、一般職（大卒）申込者数：
 - 新試験導入（2012年度）以降最少
- 2021年度の総合職申込者数：
 - ピーク時（1996年度）より約 6 割減少

人事院年次報告書より内閣人事局で作成

国家公務員採用試験申込者数の推移



(2) 20代総合職職員の

自己都合退職者数が

6年で「4倍以上に増加」

- 総合職・一般職・専門職全体でも、2倍以上に増加

国家公務員退職手当実態調査を基に内閣人事局で作成

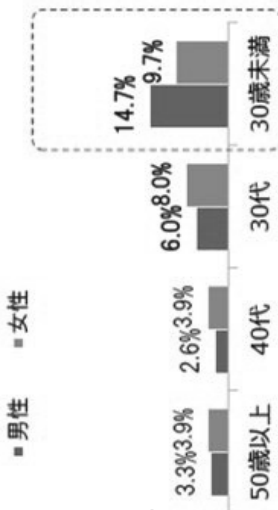
<国家公務員の退職時満年齢20代の自己都合退職者数の推移>

退職した年度 退職者区分	平成25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
総合職	25	35	41	47	43	81	104
総合職・一般職・専門職	539	651	679	766	773	939	1,122

令和元年度職員アンケート調査結果より

(2) 数年以内の辞職意向（年代別、実感度との相関）

- ◆ 「3年程度のうち/1年以内に辞めたい」
 「すでに辞める準備中」の回答計。非管理職のみ



(3) 30歳未満の男性職員の

「7人に1人」が早期離職意向

- 「3年程度のうち/1年以内に辞めたい」、「すでに辞める準備中」と回答した職員は30歳未満の男性職員で14.7%、30歳未満の女性職員で9.7%

早期離職意向の理由：

長時間労働とやりがい不足

(1) 本府省職員の長時間労働の実態

(正規の勤務時間外の在庁時間)

- 45時間超が約4割
- 100時間超が約3,000人

令和2年10月時点 内閣人事局調査結果より

	月の在庁時間別職員数					
	45時間超			75-80時間超		
	10月	11月	12月	10月	11月	12月
全体 約51,000人	18,680人 (37%)	17,499人 (34%)		6,247人 (12%)	5,522人 (11%)	2,940人 (6%)
20代以下 約38,900人	4,138人 (47%)	4,096人 (46%)		1,646人 (19%)	1,533人 (17%)	800人 (9%)
30代 約14,600人	6,661人 (46%)	6,253人 (43%)		2,365人 (16%)	2,152人 (15%)	1,051人 (7%)
40代以上 約7,500人	1,788人 (65%)	1,772人 (64%)		886人 (32%)	841人 (31%)	452人 (16%)

(1) 働き方改革が十分に進んでいない原因

◆働き方改革について「やや実感があがる」～「全く実感があがる」と回答した者に質問（複数回答）

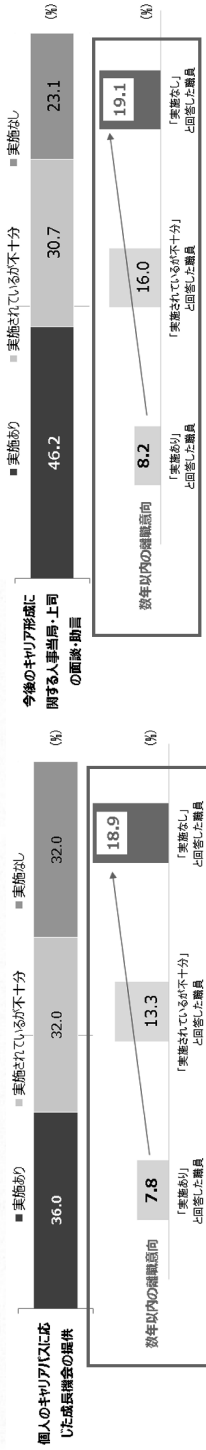
(2) 非効率、不要な業務が多い
との意見が多数

①非効率・不要な業務が多い (国会関係業務を含む)	47.3%	④管理職のマネジメント不足 (明確な指示、職員間の業務の平準化 がない等)	28.9%
56.1%		33.0%	

令和元年度職員アンケート調査結果より

(3) 成長機会の提供、
キャリア形成に係る面談・助言
がない場合、
早期離職の意向が約2倍

Q. 下記取組について、あなたの職場における実施状況を教えてください（30歳未満、非管理職のみ）



令和元年度職員アンケート調査結果より

令和元年度職員アンケート調査結果より
※定年より前の辞職意向を回答した理由（複数回答）のうち、各年代・性別ごとの上位回答2項目を色づけ

	30歳未満		30代		40代		50歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいから	34.0%	47.0%	41.9%	46.6%	31.2%	40.9%	19.0%	26.9%
収入が足りないから	39.7%	28.1%	30.2%	15.2%	18.1%	5.2%	11.5%	3.8%
ハラスメント等、職場の環境が悪いから	25.7%	20.7%	24.3%	17.8%	21.0%	13.5%	16.1%	16.5%
もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたいから	49.4%	44.4%	40.0%	34.1%	32.8%	23.8%	21.6%	12.3%
すでに十分働いたから	6.7%	6.7%	11.9%	11.3%	22.3%	25.8%	41.1%	43.8%
今後キャリアアップできる展望がないから	32.5%	23.1%	30.7%	25.6%	30.8%	22.6%	29.6%	20.8%
その他	12.4%	13.1%	14.2%	18.3%	17.3%	18.9%	16.8%	21.2%

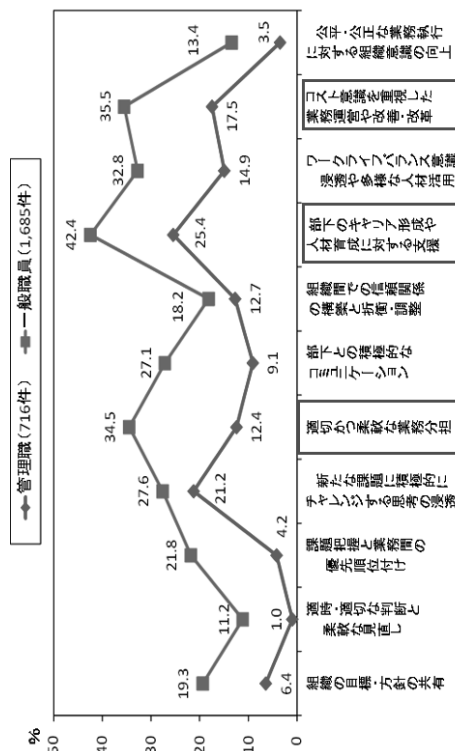
○部下職員は、上司のマネジメントについて

- ・適正かつ柔軟な業務分担
 - ・部下のキャリア形成や人材育成に対する支援
 - ・コスト意識を重視した業務運営や改善・改革
- などが不十分と感じている

○管理職も、マネジメントが

十分に行えていないと感じている

- 管理職がマネジメント行動を取れていないと思う割合



【平成29年管理職のマネジメント能力に関するアンケート調査結果（抜粋）】

※ 管理職がマネジメント行動が取れているか、設問の項目ごとに「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」4段階で回答。

上図は、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」の合計のグラフ

➡ 業務見直しの徹底、マネジメント改革が必要

○2021年1月にWLB指針（※）に定めた

以下のような取組を推進

（※）国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針
（2021年1月29日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）

管理職に対して、以下の働きかけを実施

（1）業務マネジメント（業務見直し）

- ①業務分担の見直し、標準化
- ②業務効率化、デジタル化の推進
- ③廃止を含めた業務そのものの見直し

➡ デジタル庁、内閣官房行革事務局、総務省行政管理局と連携して、調査・報告等のルーティン化した業務見直しに関する研修等を実施

（2）人材マネジメント

- ①マネジメント研修の受講の義務化（2021年11月から新任管理者に対してマネジメントに関する新たな研修を実施）
- ②マネジメントテキストの作成・配布
- ③2021年10月から、管理職の人事評価を

マネジメントの評価に重点化

- ④キャリアシート等を用いた部下職員との面談の実施

（3）上記を支えるその他の取組

- ①勤務時間の客観把握・システム化
- ②超過勤務手当予算の確保と確実な支給
- ③テレワークの推進
- ④組織・業務への貢献意欲（エンゲージメント）に関する調査の定期的な実施

令和3年度 地方公務員の給与等に関する調査研究会 設置要綱

1 目的

平成18年度より導入された地域手当については、国家公務員における給与制度の総合的な見直しとして、地域間の給与配分の見直しの取り組みにより制度が改正されており、地方公務員についても、国において見直された地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則とされている。これに関し、地方公共団体からは、地域手当の支給地域等が必ずしも地域の実情を適切に反映していないのではないか等の意見があることから、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題について調査研究することを目的として、「地方公務員の給与等に関する調査研究会（以下「調査研究会」という。）」を設置する。

2 調査研究の内容

地方公務員の給与等に関して、以下の調査研究を実施する。

- (1) 各地方公共団体における地域手当に係る問題点・課題について
- (2) 上記を踏まえた地域の実態を踏まえた地域手当のあり方について
- (3) その他

3 組織

- (1) 調査研究会は、委員8人以内で構成する。
- (2) 調査研究会は、必要があると認めるときは、委員以外の関係者の出席を求めることができる。
- (3) その他調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長がこれを定める。

4 座長

- (1) 調査研究会に、座長を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

5 その他

- (1) 調査研究会の庶務は、一般財団法人自治総合センターにおいて処理する。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。
- (3) 必要経費 約1,650千円

地方公務員の給与等に関する調査研究会 委員名簿

座 長

稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授

委 員

浅羽 隆史 成蹊大学法学部政治学科教授

出雲 明子 明治大学専門職大学院ガバナンス研究科教授

太田 聡一 慶應義塾大学経済学部教授

玉井 亮子 京都府立大学公共政策学部公共政策学科准教授

(五十音順、敬称略)

検討経緯

第1回 令和3年6月28日（月）

地域手当に関する制度概要及び過去の研究会における議論等について説明、意見交換等

第2回 令和3年11月11日（木）

地域手当と人材確保との関係に関する、大学担当者へのヒアリング、及び意見交換等

第3回 令和3年12月10日（金）

地域手当に関する論点整理及び意見交換等

第4回 令和4年2月2日（水）

「報告書（案）」について意見交換等、まとめ