

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 第2回
事務局資料

目次

1 地方公務員給与について

- 技術関係職種及び専門職種に対する給与等の処遇の事例 1
- 国の「給与制度のアップデート」について 2
- 民間企業等からの採用時の給与決定及び昇格の柔軟な運用 3

2 地方公務員の地域手当について

- 地方における圏域を表す事例 4
- 地域手当に対する地方公共団体からの主な要望 7
- (参考) 地域手当の指定基準に関する過去の独自議論 9

技術関係職種及び専門職種に対する給与等の処遇の事例

(出所) 各地方公共団体の給与関係条例等を参考に、事務局において作成

技術関係職種

- **建築士及び電気事業主任技術者等**に対し、**給料の調整額**を措置
- 職員が**建築基準適合判定資格者、一級建築士、電気主任技術者、一級土木施工管理技士**等の資格を取得する場合に、**資格の取得に要する費用の一部**を助成
- 規程に定める**デジタル関係等の資格取得に要した費用の一部**を助成

専門職種 (薬剤師、保育士、看護師 等)

- 特定の勤務先に勤務する**薬剤師**等に対し、**給料の調整額**を支給
- **薬学に関する専門的知識を必要とする職**で**初任給調整手当**を支給する必要があると医療局長が認めるものについて、当該手当を支給
- 特定の勤務先に勤務する**看護師、保育士**等に対し、**給料の調整額**を支給
- 特定の勤務先に勤務する**看護師**に対し給料の調整額を、また、**医療職給料表適用職員並びに一般職給料表の1級及び2級の一部職種 (助産師、看護師及び准看護師)**に対し、**初任給調整手当**を支給

国の「給与制度のアップデート」について

- 国においては、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、現状の課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとして、令和5年人事院勧告において、その主な取組事項が示された
- 今後、令和6年人事院勧告で成案が示され、令和7年4月に新制度が施行される見込み

(出所：令和5年人事院勧告時報告資料)

給与制度のアップデート 概要

公務員人事管理に関する報告の中で記述

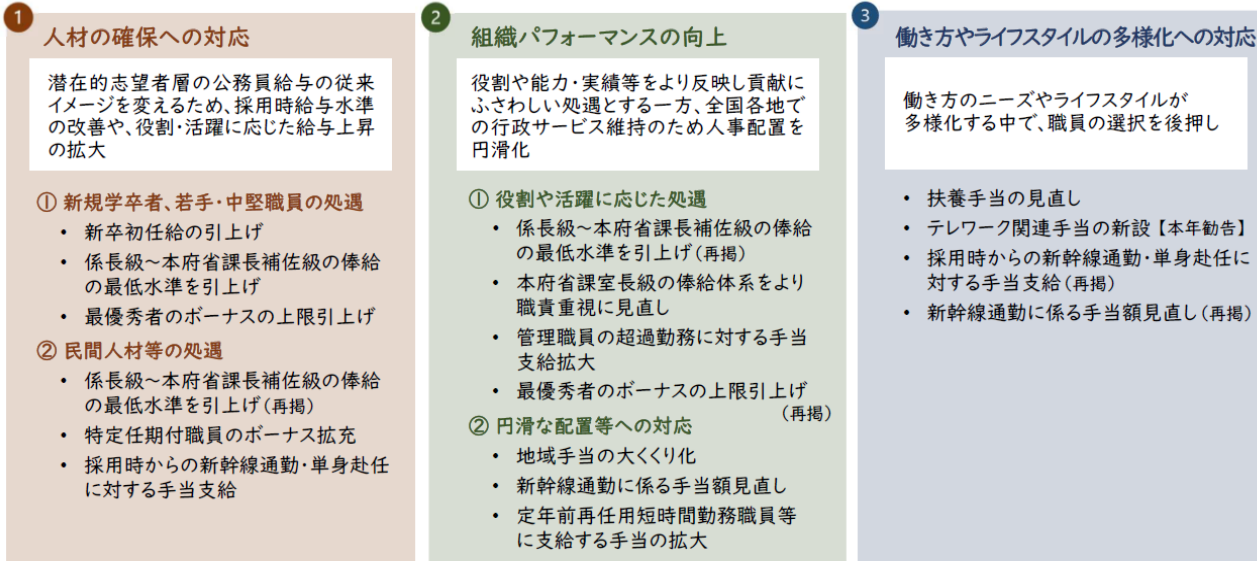
方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)



※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

民間企業等からの採用時の給与決定及び昇格の柔軟な運用（国の取組）

- 民間企業等から職員を採用するに当たっては、採用される者の専門性や業績等を適切に評価し、民間経験を十分に考慮して給与を決定する必要がある
- 採用後の職員の処遇については、昇格に必要な在級期間の短縮を含め、職員の能力・実績に応じて柔軟に給与を決定することも可能
- 人事院においては、上記の運用等を明文化した通知を令和4年9月に発出しており、総務省からは同年同月に各自治体へ当該通知を周知している

I 民間企業等からの採用時の給与決定

（出所）人事院公表資料より抜粋

1	民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して従事していた職務であっても、民間企業等での在職期間を原則100/100で換算可能
2	経験者試験採用者等の職務の級及び号俸の決定	号俸決定の際に考慮する「その者の能力等」には、民間企業等での実績も当然含まれることから、当該実績に対する社会における一般的な評価額、前職の給与等を考慮することが可能
3	特定任期付職員に係る号俸決定等	採用される者の専門性の程度や業務の困難・重要度に応じて弾力的に号俸決定を行うことが可能であり、その際、民間企業等での実績に対する社会における一般的な評価額、前職の給与等を考慮採用後特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、特定任期付職員業績手当を支給可能

II 職員の昇格の柔軟な運用

1	在級期間（※）の短縮	勤務成績が特に良好であるときは、50%まで短縮した在級期間で昇格が可能。その際、直近の人事評価の結果が最上位である等の要件を満たさない場合でも、それに相当する人事評価の結果に表れにくい勤務実績等を考慮することが可能
2	最短昇格期間の適用	民間企業等を含めた経験が十分にあるなど、在級期間表の在級期間によることが適当でない場合には、昇格時点の経験年数が最短昇格期間（在級期間を合算した期間。勤務成績が特に良好であれば合算期間を50%まで短縮可）を満たせば在級1年で昇格可能
3	本府省の課長及び室長等への昇格	本府省の課長及び室長等へ就けば、在級期間にかかわらず職務に応じた級に昇格が可能であり、2級以上上位の職務の級に決定することも可能

※ 在級期間：昇格に必要な昇格前の級の在職期間

目次

1 地方公務員給与について

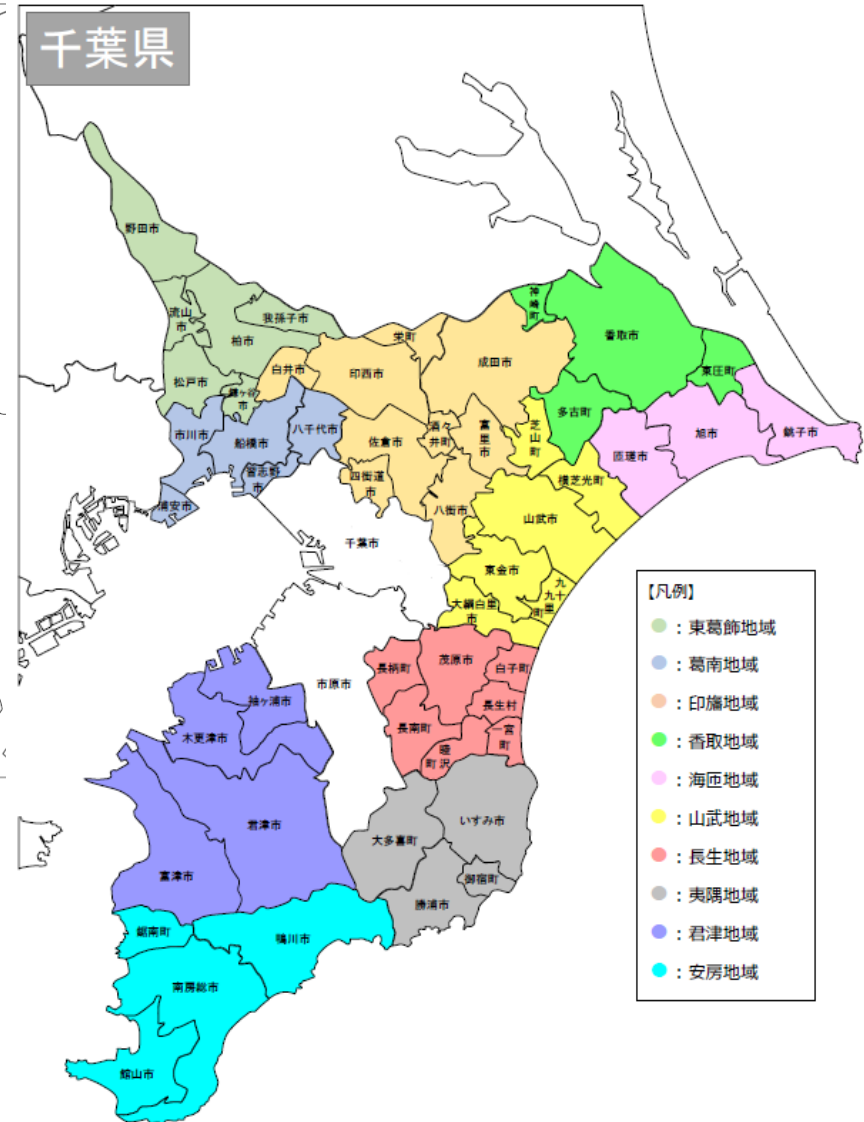
- 技術関係職種及び専門職種に対する給与等の処遇の事例 …… 1
- 国の「給与制度のアップデート」について …… 2
- 民間企業等からの採用時の給与決定及び昇格の柔軟な運用 …… 3

2 地方公務員の地域手当について

- 地方における圏域を表す事例 …… 4
- 地域手当に対する地方公共団体からの主な要望 …… 7
- (参考) 地域手当の指定基準に関する過去の独自議論 …… 9

地方における圏域を表す事例 ～地域振興局ブロック～

(出所) 各県HPの地域振興センター及び地域振興局の管轄区域を基に、事務局において作成



地方における圏域を表す事例 ～連携中枢都市圏～

(出所) 総務省HPより

連携中枢都市圏の取組の推進

連携中枢都市圏の意義とは

- 地域において、相当の規模と中核性を備える圏域において市町村が連携し、コンパクト化とネットワーク化により、人口減少・少子高齢社会においても一定の圏域人口を有し活力ある社会経済を維持するための拠点を形成

連携中枢都市圏に何が求められているのか

- ① **圏域全体の経済成長のけん引**
産学官の共同研究・新製品開発支援、六次産業化支援 等
- ② **高次の都市機能の集積・強化**
高度医療の提供体制の充実、高等教育・研究開発の環境整備 等
- ③ **圏域全体の生活関連機能サービスの向上**
地域医療確保のための病院群輪番制の充実、
地域公共交通ネットワークの形成 等

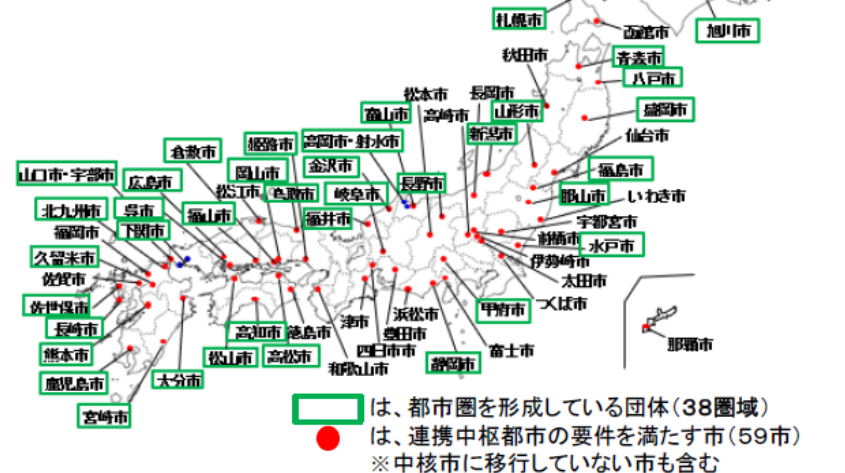
連携中枢都市圏をいかに実現するか

- 地方自治法を改正し、地方公共団体間の柔軟な連携を可能とする「連携協約」の制度を導入（平成26年11月1日施行）
- 平成26年度から、連携中枢都市圏の形成等を推進するため、国費により支援
- 平成27年度から、地方交付税措置を講じて全国展開

➤ 連携中枢都市圏形成のための手続き



令和5年4月1日現在、
40市(38圏域)が連携中枢都市圏を形成
(近隣市町村を含めた延べ市町村数:372)



【連携中枢都市圏とは】

地方圏において、昼夜間人口比率おおむね1以上の指定都市・中核市と、社会的、経済的に一体性を有する近隣市町村とで形成する都市圏

※ただし、隣接する2つの市(各市が昼夜間人口比率1以上かつ人口10万人程度以上の市)の人口の合計が20万人を超え、かつ、双方が概ね1時間以内の交通圏にある場合において、これらの市と社会的、経済的に一体性を有する近隣市町村とで形成する都市圏についても、連携中枢都市圏と同等の取組が見込まれる場合においては、これに該当するものとする。

地方における圏域を表す事例 ～定住自立圏～

(出所) 総務省HPより

「定住自立圏構想」の推進

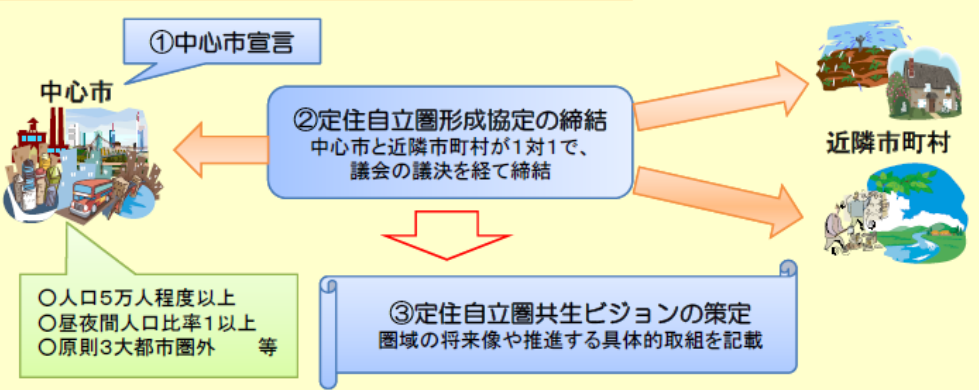
定住自立圏構想の意義

中心市と近隣市町村が相互に役割分担し、連携・協力することにより、圏域全体として必要な生活機能等を確保する「定住自立圏構想」を推進し、地方圏における定住の受け皿を形成する。

【圏域に求められる役割】

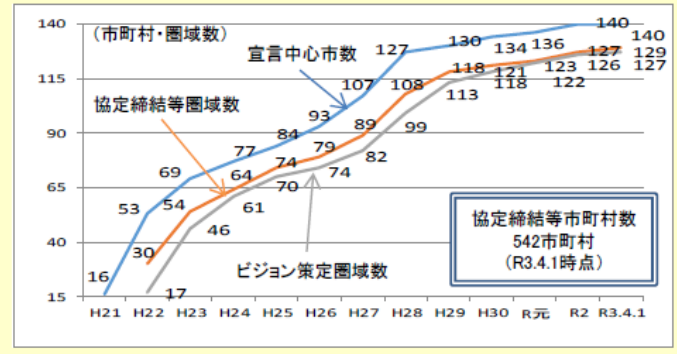
- ①生活機能の強化 (休日夜間診療所の運営、病児・病後児保育の実施、消費生活法律相談の実施、地場産業の育成 等)
- ②結びつきやネットワークの強化 (デマンドバスの運行、滞在型・体験型観光・グリーンツーリズムの推進、生活道路の整備 等)
- ③圏域マネジメント能力の強化 (合同研修の実施や職員の人事交流、外部専門家の招へい 等)

圏域形成に向けた手続



定住自立圏構想への取組状況

KPI: 2024年 140圏域 (R3.4.1現在 129圏域)



※R2以前は4月1日時点の数値

定住自立圏に取り組む市町村に対する支援

特別交付税

- ・包括的財政措置 (平成26年度・令和3年度に拡充)
(中心市 4,000万円程度→8,500万円程度 (H26))
(近隣市町村 1,000万円→1,500万円 (H26)→1,800万円 (R3))
- ・外部人材の活用に要する経費に対する財政措置
- ・地域医療の確保に要する経費に対する財政措置 等

地方債

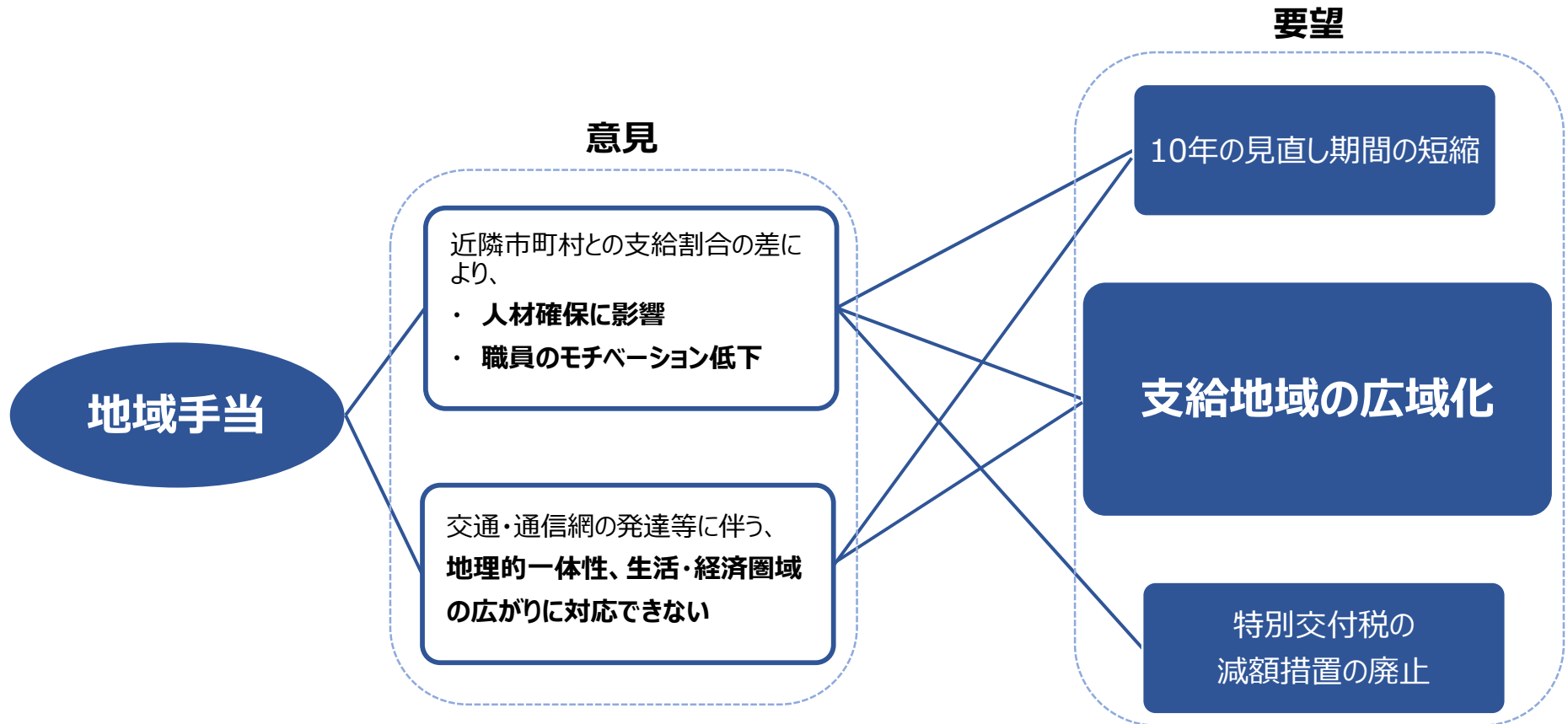
- ・地域活性化事業債を充当※ (充当率90%、交付税算入率30%)
※医療・福祉、産業振興、公共交通の3分野に限る

各省による支援策

- ・地域公共交通の確保や教育環境の整備支援など、定住自立圏構想推進のための関係各省による事業の優先採択

地域手当に対する地方公共団体からの主要要望（1）

- 市町村単位で支給割合が定められていることにより、地方公共団体からは様々な意見・要望がある
- 主に**人材確保**や**地域の実態に応じた生活・経済圏域**を考慮してほしいという意見



地域手当に対する地方公共団体からの主な要望（2）

要望項目	主な要望理由
支給地域の広域化 〔都道府県単位、 生活・経済圏考慮等〕	<ul style="list-style-type: none">● 支給割合の高い地域への人材の流出● 近隣市町村との支給割合の差による職員のモチベーションの低下● 交通・通信網の発達による、近隣市町村との一体性の強化● テレワークの普及など、通勤せずとも働ける環境が整備されている中で、パーソントリップのみでは補正が不十分
見直し期間(10年)の短縮	<ul style="list-style-type: none">● 経済情勢の変化に対応できていない● 近隣市町村との格差が固定化される
特別交付税の減額措置 の廃止	<ul style="list-style-type: none">● 人材確保の観点から支給割合を引き上げているのに、財政的余裕があるとみなされ、特別交付税が減額されるのはおかしい● 支給割合の決定は各自治体の判断に委ねるべきであり、特別交付税の減額措置はその障壁となっている

(参考) 地域手当の指定基準に関する過去の独自議論

- 平成26～27年に開催された、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」において、地域手当の指定基準に関する、地方の実情を踏まえた論点について独自に検討

出所：平成27年11月 地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会
「地域手当の指定基準に関する論点についての考え方」

検討事項	検討内容	検討結果
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数を試算 	<ul style="list-style-type: none"> ● 下記の理由により、データの信頼性に問題がある <ul style="list-style-type: none"> ● 賃金データの存在年数が少なく、十分なデータ数を確保できない ● 過去10年間の賃金データのばらつきが大きい
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）の延長	<ul style="list-style-type: none"> ● 下記により、対象地域を試算 <ul style="list-style-type: none"> ● 補正段階を現行2段階から6段階（最大2級地）まで延長 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 下記により、対象地域を試算 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	
支給割合の段階の細分化	<ul style="list-style-type: none"> ● 現行7級地（非支給地除く）とされている級地区分の細分化を試行 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
見直し期間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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