

第1 給与・定員管理

一 調査結果の概要

地方公務員の給与は、地方公務員法を根本基準として、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等を踏まえて具体的な方針を決定し、地域住民への説明責任を果たすことができるものであることが求められている。

また、定員管理は、行政運営を行う上で最小の経費で最大の効果を上げるとともに、常にその組織及び運営の合理化に努め、地域の実情を踏まえ、自主的・計画的に適正化を図ることが求められている。

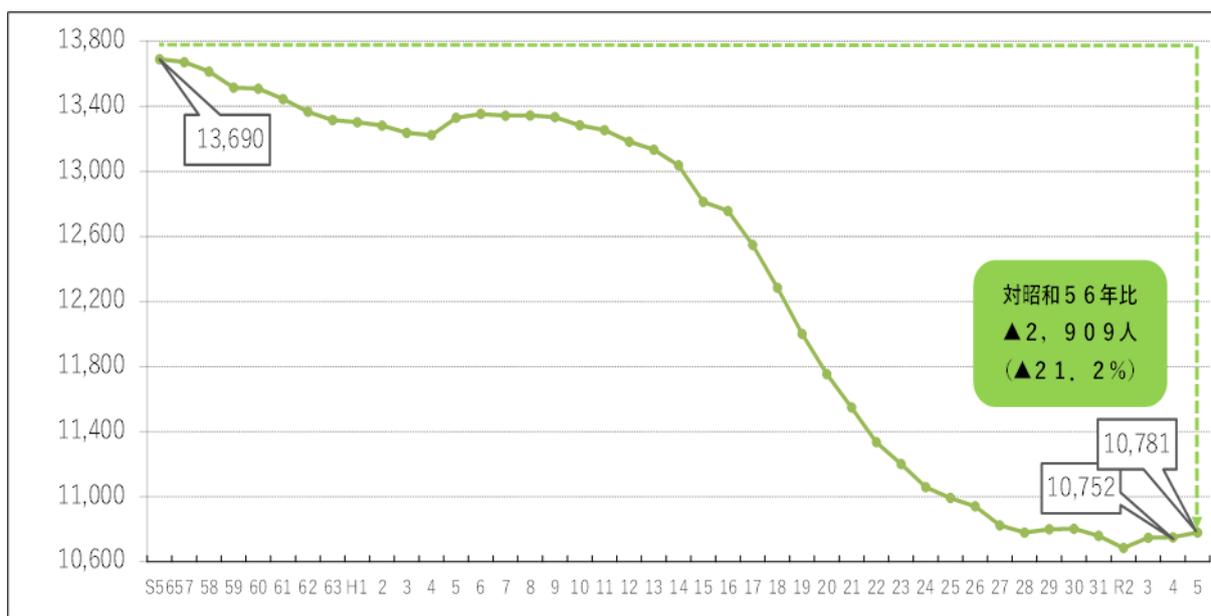
令和5年度に実施した「地方公務員給与実態調査」と「地方公共団体定員管理調査」の結果による県内各団体の状況については次に示すとおりである。

I 一般職関係

1 職員数

令和5年4月1日現在における県内市町村及び一部事務組合等（広域連合を含む。以下同じ。）の総職員数は、10,781人（対前年度比29人増加）であり、総職員数が最も多かった昭和56年度より、2,909人（21.2%）減少している（図-1）。

図-1 職員数の推移



(1) 団体区分別職員数

団体区分別の職員数は、表-1のとおりである。

県内市町村の総職員数は、平成17年～21年度までの「集中改革プラン」において大幅に削減され、プラン終了後も微減傾向が続いていたが、令和3年度については3年ぶりに増加し、以降は同水準で推移している。

表－1 団体区分別職員数

(単位：人、%)

区 分	令和4年度	令和5年度	増減(R4→R5)	
			数	率
市	7,891	7,900	9	0.1%
町 村	2,563	2,584	21	0.8%
市町村計	10,454	10,484	30	0.3%
一部事務組合等	298	297	▲1	▲0.3%
県 計	10,752	10,781	29	0.3%

(注) 職員数は一般職に属する常勤職員であり、再任用職員や任期付職員を含む。

(2) 職種別職員数

職種別職員数は表－2のとおりである。

特に技能労務職の減少傾向は顕著であり、昭和56年度の2,855人と比べ、令和5年度は217人と、2,638人の減少(▲92.4%)となっている。これは民間委託を積極的に推進するなど、行政改革に取り組んできた結果と思われる。

職種別の職員構成割合は図－2のとおりで、一般行政職が全体の61.9%を占めており、次いで消防職が11.0%となっている。

表－2 職種別職員数

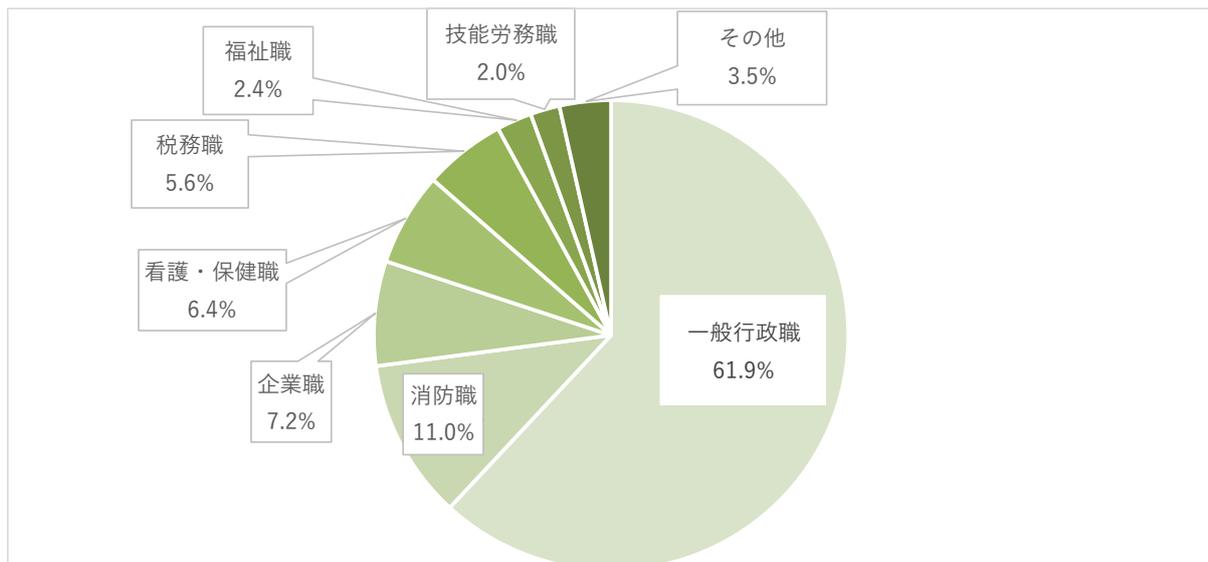
(単位：人、%)

区 分	令和4年度		令和5年度		増減(R4→R5)	
	職員数	構成比	職員数	構成比	数	率
全職種	10,752	100	10,781	100	29	0.3
一般行政職	6,612	61.5	6,677	61.9	65	1.0
税務職	609	5.7	601	5.6	▲8	▲1.3
医師・歯科医師職	50	0.5	55	0.5	5	10.0
薬剤師・医療技術職	208	1.9	210	1.9	2	1.0
看護・保健職	694	6.5	687	6.4	▲7	▲1.0
福祉職	268	2.5	261	2.4	▲7	▲2.6
消防職	1,184	11.0	1,186	11.0	2	0.2
企業職	779	7.2	771	7.2	▲8	▲1.0
技能労務職	235	2.2	217	2.0	▲18	▲7.7
小・中学校(幼稚園)教育職	30	0.3	26	0.2	▲4	▲13.3
その他教育職	77	0.7	83	0.8	6	7.8

(注1) 全職種職員数は、令和4年度には内訳のほか特定任期付職員6名、令和5年度には同7名を含む。

(注2) 「構成比」は小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。以下、特に断りのない限り「構成比」の項目について同じ。

図 - 2 職種別職員構成比



(3) 部門別職員数

部門別職員数は、表 - 3 のとおりである。普通会計では、**総務部門が 2,155 人で最も多く、全職員数の 20.0% を占め**、以下、民生部門 1,320 人 (12.2%)、消防部門 1,200 人 (11.1%) の順となっている。

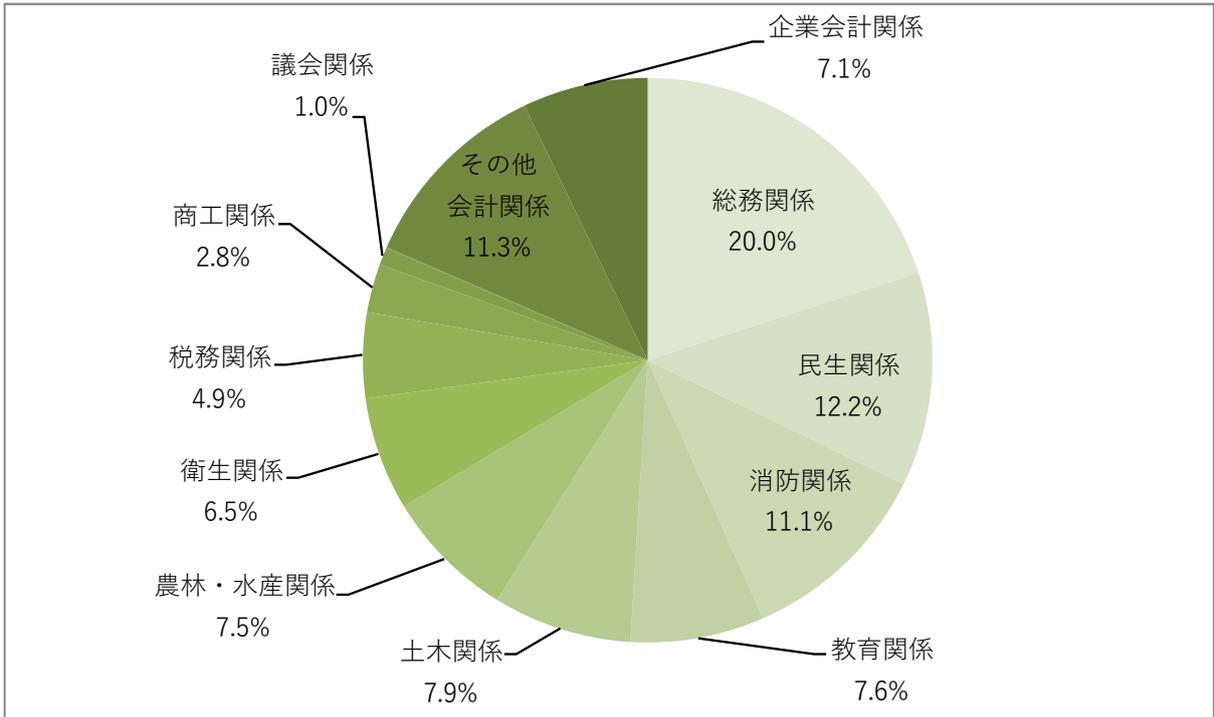
表 - 3 部門別職員数

(単位：人、%)

区分	令和4年度		令和5年度		増減 (R4→R5)	
	職員数	構成比	職員数	構成比	増減数	増減率
普通会計関係	8,756	81.4	8,792	81.6	36	0.4
(1) 議会関係	109	1.0	108	1.0	▲1	▲0.9
(2) 総務関係	2,115	19.7	2,155	20.0	40	1.9
(3) 税務関係	534	5.0	528	4.9	▲6	▲1.1
(4) 民生関係	1,292	12.0	1,320	12.2	28	2.1
(5) 衛生関係	723	6.7	700	6.5	▲23	▲3.3
(6) 労働関係	4	0.0	5	0.0	1	20.0
(7) 農林・水産関係	814	7.6	806	7.5	▲8	▲1.0
(8) 商工関係	303	2.8	299	2.8	▲4	▲1.3
(9) 土木関係	848	7.9	851	7.9	3	0.4
(10) 消防関係	1,199	11.2	1,200	11.1	1	0.1
(11) 教育関係	815	7.6	820	7.6	5	0.6
企業会計関係	776	7.2	768	7.1	▲8	▲1.0
その他会計関係	1,220	11.3	1,221	11.3	1	0.1
合計	10,752	100.0	10,781	100.0	29	0.3

(注) その他会計関係には、国保事業、介護保険事業、その他事業を含む。

図 - 3 部門別職員構成比



2 年齢別職員構成

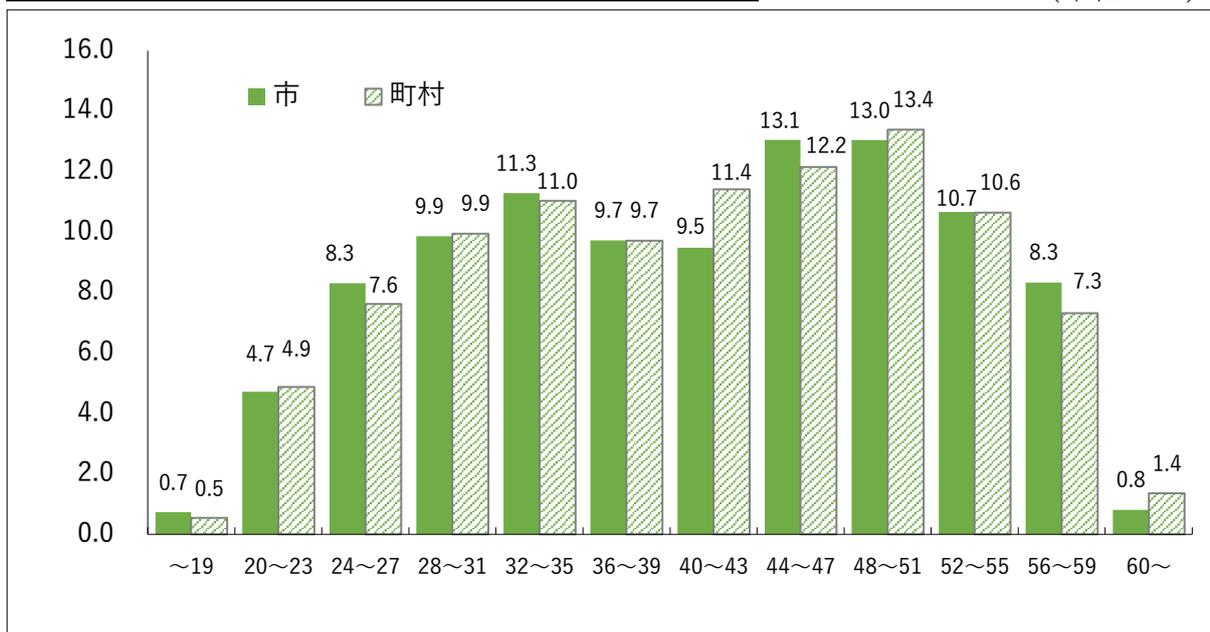
(1) 年齢階層別職員構成

年齢を4歳段階ごとに区分した職員構成は、図-4のとおりである。

本来、24歳未満と60歳以上を除いての職員構成は、均一であることが望ましいが、実際には大きなばらつきがみられる。これは、年度間の職員採用数の偏りが原因と考えられる。

図-4 年齢階層別職員構成比（市町村、全職種）

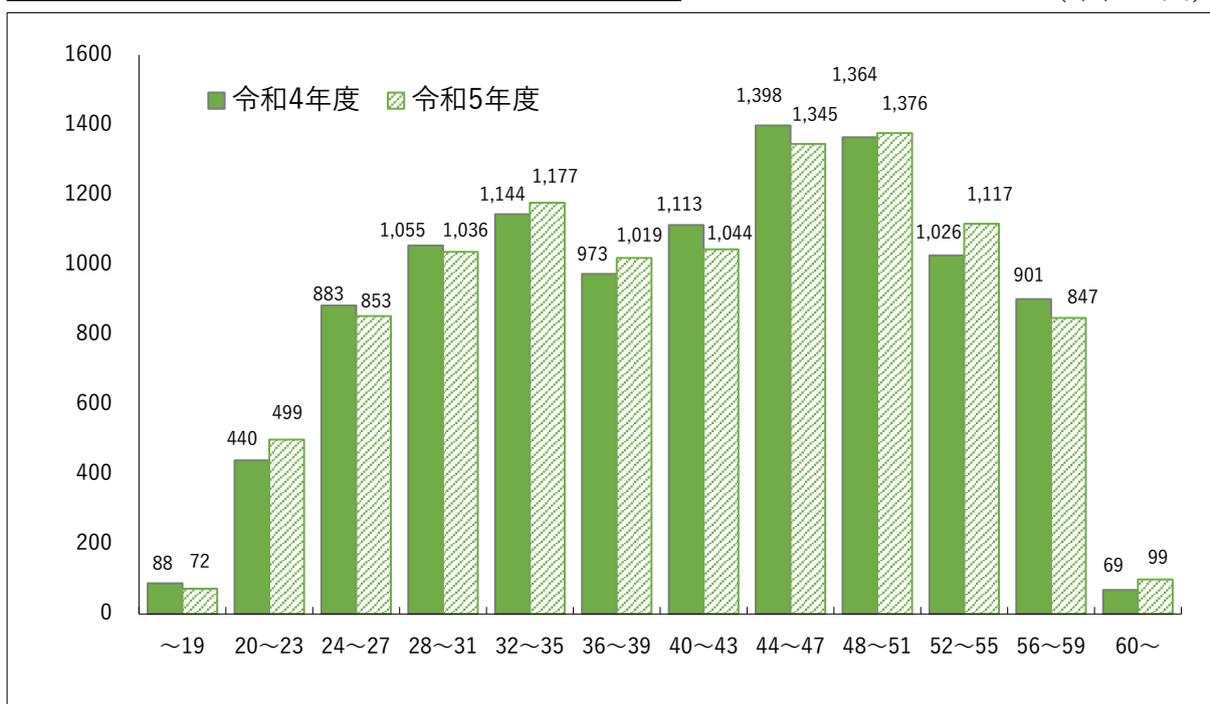
（単位：％）



年齢階層別の職員数を昨年度と比較すると、24～31歳、40～47歳等の階層で減少し、32～39歳、48～55歳等の階層では増加している(図-5)。

図-5 年齢階層別職員数（市町村、全職種）

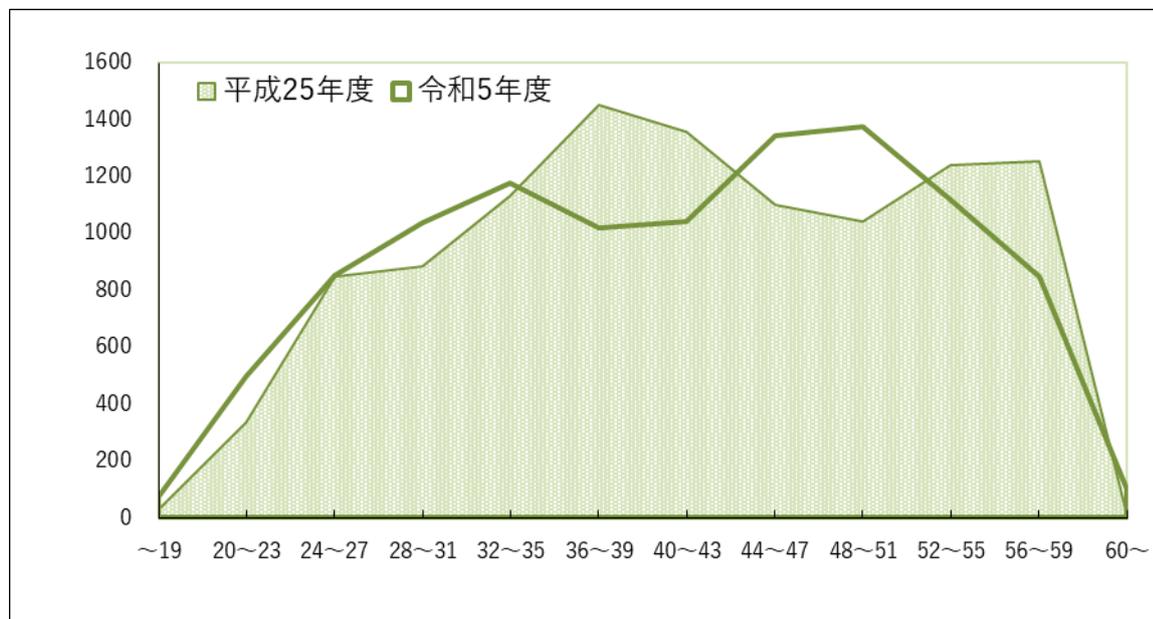
（単位：人）



参考までに、年齢階層別の職員数を 10 年前の平成 25 年度と比較すると、最も職員数の多い年代が、平成 25 年度は 36～39 歳であったのに対し、令和 5 年度は 48～51 歳を中心とした階層に移行していることがわかる（図－6）。

図－6 年齢階層別職員数推移（市町村、全職種）

（単位：人）



また、職種別の職員の平均年齢は、表－4 のとおりであり、全職種及び一般行政職については、平成 25 年度と比較すると市は低下し、町村は概ね横ばいとなっている。

一方で、技能労務職の平均年齢については、採用を控えている団体が多いことから、平成 25 年度と比較すると 1.6 歳高くなっている。

表－4 団体区分別・職種別職員平均年齢

（単位：歳）

区分		市	町村	市町村計
全職種	令和 5 年度	41.4	41.5	41.4
	平成 25 年度	42.3	41.6	42.1
	増減	▲ 0.9	▲ 0.1	▲ 0.7
一般行政職	令和 5 年度	41.7	41.4	41.6
	平成 25 年度	42.4	41.4	42.1
	増減	▲ 0.7	0.0	▲ 0.5
技能労務職	令和 5 年度	50.9	51.6	50.9
	平成 25 年度	49.3	49.0	49.3
	増減	1.6	2.6	1.6

(2) 学歴別職員構成

団体区分別の学歴別職員構成は、表－5のとおりである。

表－5 団体区分別・学歴別職員構成

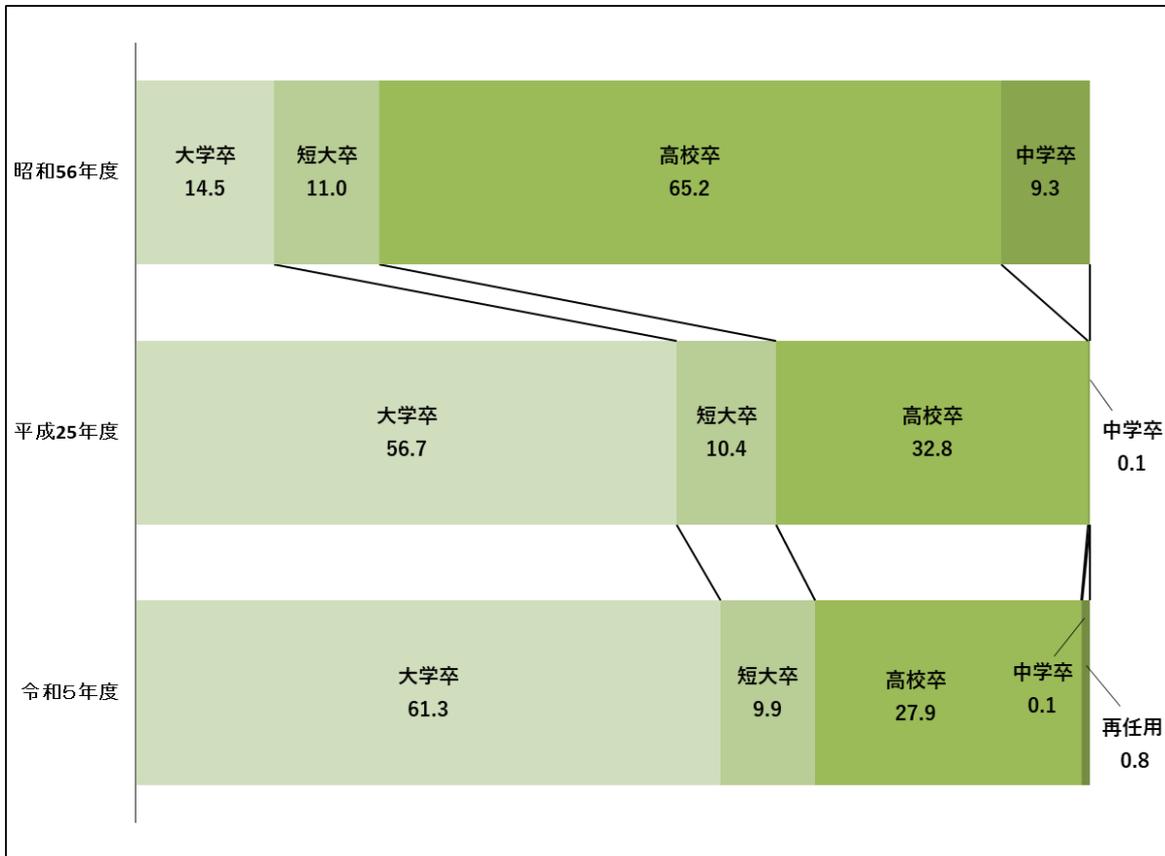
(単位：人、%)

区分	一般行政職						技能労務職						
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	再任用	合計	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	再任用	合計	
市	職員数	3,148	453	1,263	4	34	4,902	12	22	139	15	1	189
	構成比	64.2	9.2	25.8	0.1	0.7	100.0	6.3	11.6	73.5	7.9	0.5	100.0
町	職員数	922	203	592	1	17	1,735	1	4	18	1	1	25
	構成比	53.1	11.7	34.1	0.1	1.0	100.0	4.0	16.0	72.0	4.0	4.0	100.0
村	職員数	4,070	656	1,855	5	51	6,637	13	26	157	16	2	214
	構成比	61.3	9.9	27.9	0.1	0.8	100.0	6.1	12.1	73.4	7.5	0.9	100.0

なお、昭和56年度と比較してみると、図－7のとおり一般行政職の中で大学卒の占める割合が大幅に上昇しており、この傾向は今後も続くものと思われる。

図－7 学歴別職員構成比（市町村、一般行政職）

(単位：%)



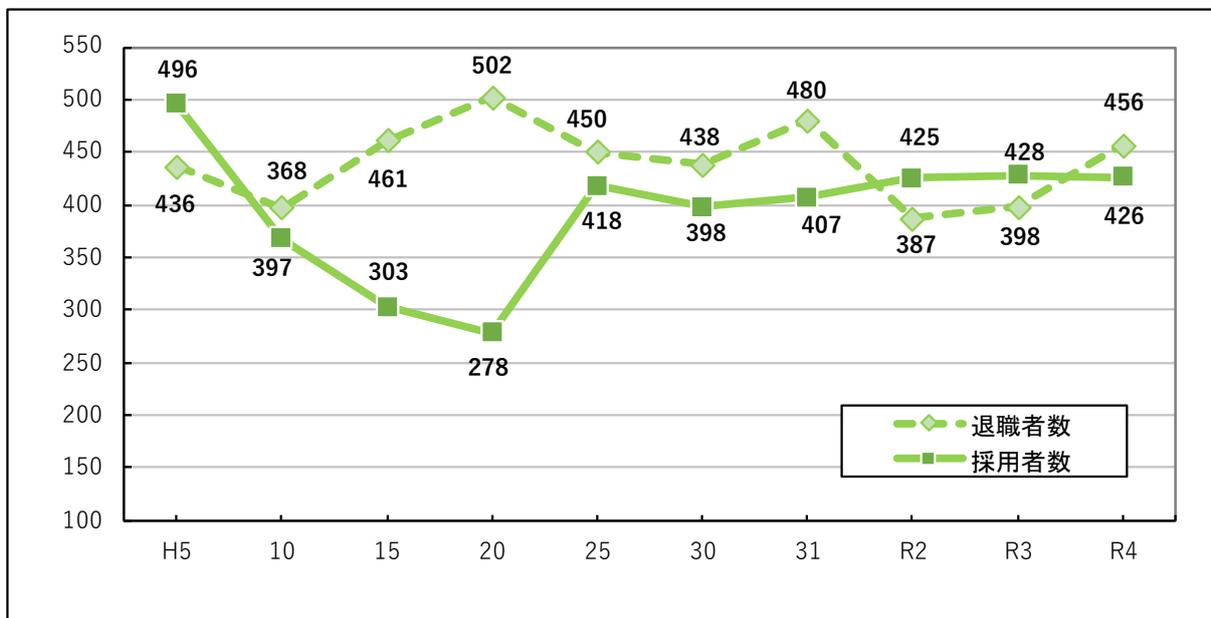
3 採用及び退職

令和4年度における全市町村の一般職員の採用者数は426人、退職者数は456人となっており、平成31年以来採用者数が退職者数を下回った。

採用者数と退職者数は、図-8のとおり推移している。

図-8 採用者・退職者数の推移

(単位：人)



(1) 採用者数

職種別の採用状況は、表-6のとおりである。

令和4年度における一般職員の採用者数(426人)は、令和3年度の採用者数(428人)と比べ2人減少した。

技能労務職については、昭和50年代には毎年度100人前後の採用実績があったが、近年では採用を控える団体が多い。

表-6 団体区分別・職種別採用者数(令和4.4.1~令和5.3.31)

(単位：人、%)

区分	合計	一般職員						教育公務員	
				うち一般行政職		うち技能労務職			
		採用数	構成比	採用数	構成比	採用数	構成比	採用数	構成比
市	311	295	94.9	184	59.2	2	0.6	16	5.1
町村	132	131	99.2	73	55.3	0	0.0	1	0.8
計	443	426	96.2	257	58.0	2	0.5	17	3.8

(2) 退職者数

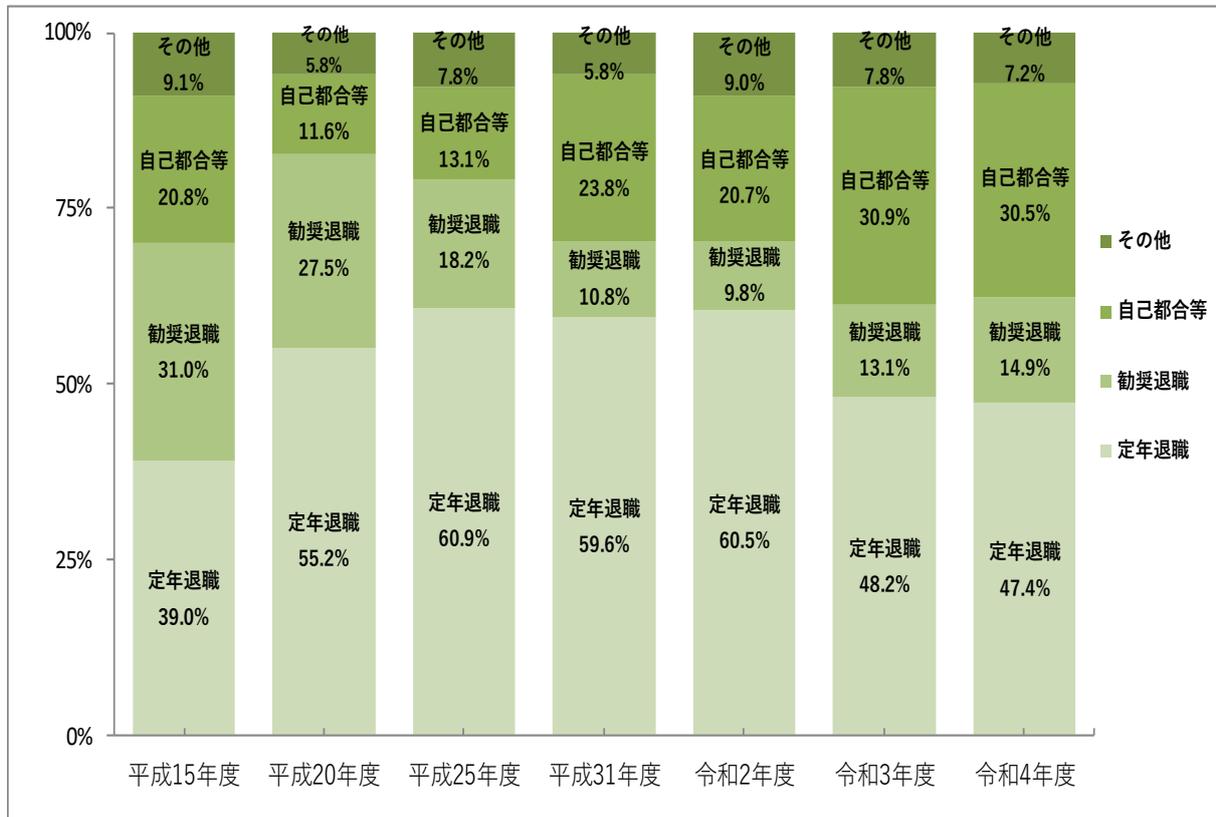
退職事由別退職者数は表－7のとおりである。また、退職事由の割合の推移は図－9のとおりである。**令和4年度は、定年による退職者の割合が47.4%となっている。**

表－7 退職事由別退職者数(令和4.4.1～令和5.3.31)

(単位：人、%)

区分	定年退職		勸奨退職		自己都合等		その他		合計
	退職者数	構成比	退職者数	構成比	退職者数	構成比	退職者数	構成比	
市	173	49.4	57	16.3	98	28.0	22	6.3	350
町村	43	40.6	11	10.4	41	38.7	11	10.4	106
計	216	47.4	68	14.9	139	30.5	33	7.2	456

図－9 退職事由の割合の推移



4 ラスパイレス指数

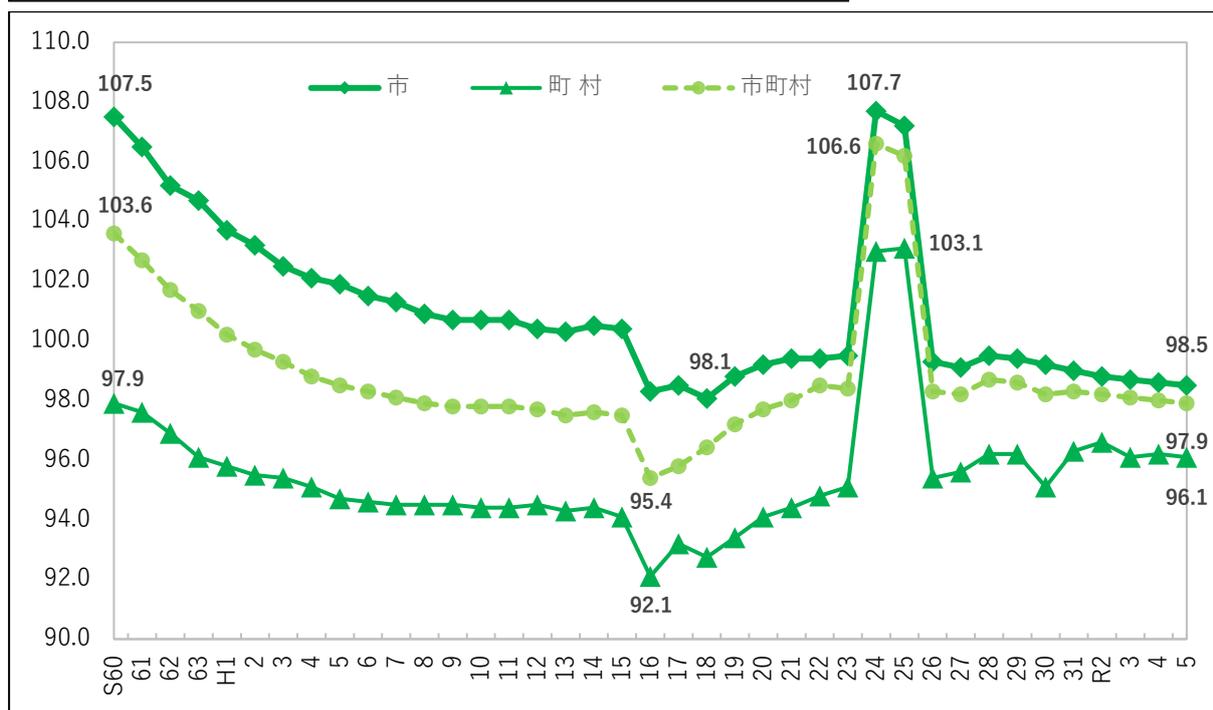
令和5年4月1日現在における県内市町村の一般行政職のラスパイレス指数は、表-8のとおりで、市町村平均では97.9となっている。

ラスパイレス指数は図-10のように推移しており、令和5年度は昨年度より0.1ポイント減少し、近年はほぼ横ばいとなっている。

表-8 ラスパイレス指数(一般行政職)

	令和4年度	令和5年度	増減 (R4→R5)
市	98.6	98.5	▲0.1
町村	96.2	96.1	▲0.1
市町村平均	98.0	97.9	▲0.1

図-10 団体区別ラスパイレス指数の推移(一般行政職)



平成24年度～25年度のラスパイレス指数は国家公務員の給与が平成24年度～25年度の間、東日本大震災による復興特例措置により、平均で7.8%削減されたことから相対的に高くなったものである。令和5年度については、県内すべての市町村でラスパイレス指数が100を下回った(表-9)。

※ラスパイレス指数(一般行政職)とは、国家公務員行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100とした場合の、地方公務員一般行政職の給料水準である。市町村においては、国に比べ給料表の級数が少ないことなどを考えると、100(国の給与水準)

を下回るのが一般的だと考えられている。

表－9 団体区別ラスパイレース指数の分布状況(一般行政職)

(単位：団体)

	90 未満	90 以上～95 未満	95 以上～100 未満	100 以上
市	0	0	9	0
町村	0	4	13	0
市町村合計	0	4	22	0

5 平均給料月額・平均年齢

(1) 職種別平均給料月額

職種別の平均給料月額は、表－10 のとおりである。全職種で見ると平均年齢は市と町村でほぼ同じだが、平均給料月額は市が町村より 8,700 円高くなっている。一般行政職における平均給料月額は、平成 14 年度の 3,375 百円をピークに低下している。これは、平成 18 年度の給与構造改革、平成 27 年度の給与制度の総合的見直しにより給与水準が引き下げられたことなどによるものと考えられる。(図－11)

平均年齢については、平成 17 年度から平成 21 年度 (42.5 歳) にかけて上昇し、平成 22 年度以降は緩やかに低下している。(図－12)

表－10 団体区別・職種別平均給料月額・平均年齢

(単位：百円、歳)

区 分	市		町村		市町村	
	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢
全職種	3,159	41.4	3,072	41.5	3,137	41.4
一般行政職	3,172	41.7	3,051	41.4	3,140	41.6
税務職	2,942	38.8	2,812	37.8	2,910	38.5
医師・歯科医師職	5,944	56.4	5,346	46.2	5,552	49.7
薬剤師・医療技術職	3,057	39.7	3,047	42.2	3,053	40.8
看護・保健職	3,063	40.4	3,059	42.5	3,061	41.5
福祉職	3,085	41.4	2,851	39.6	3,002	40.8
消防職	3,046	39.3	-	-	3,046	39.3
企業職	3,166	41.0	3,007	41.0	3,154	41.0
技能労務職	3,656	50.9	3,501	51.6	3,638	50.9
小・中学校(幼稚園)教育職	3,156	42.0	2,998	41.6	3,089	41.8
その他の教育職	3,751	47.5	3,637	46.2	3,722	47.1

図-11 平均給料月額推移（一般行政職）

（単位：百円）

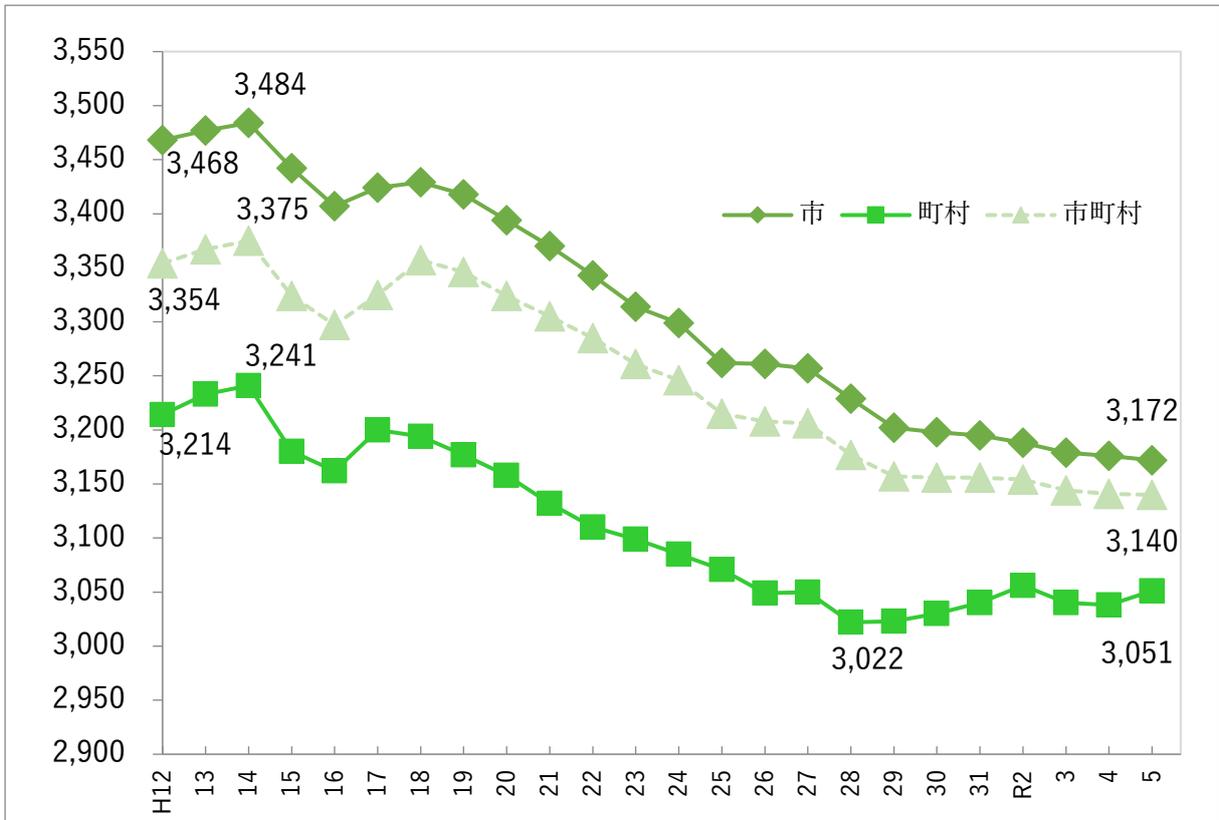
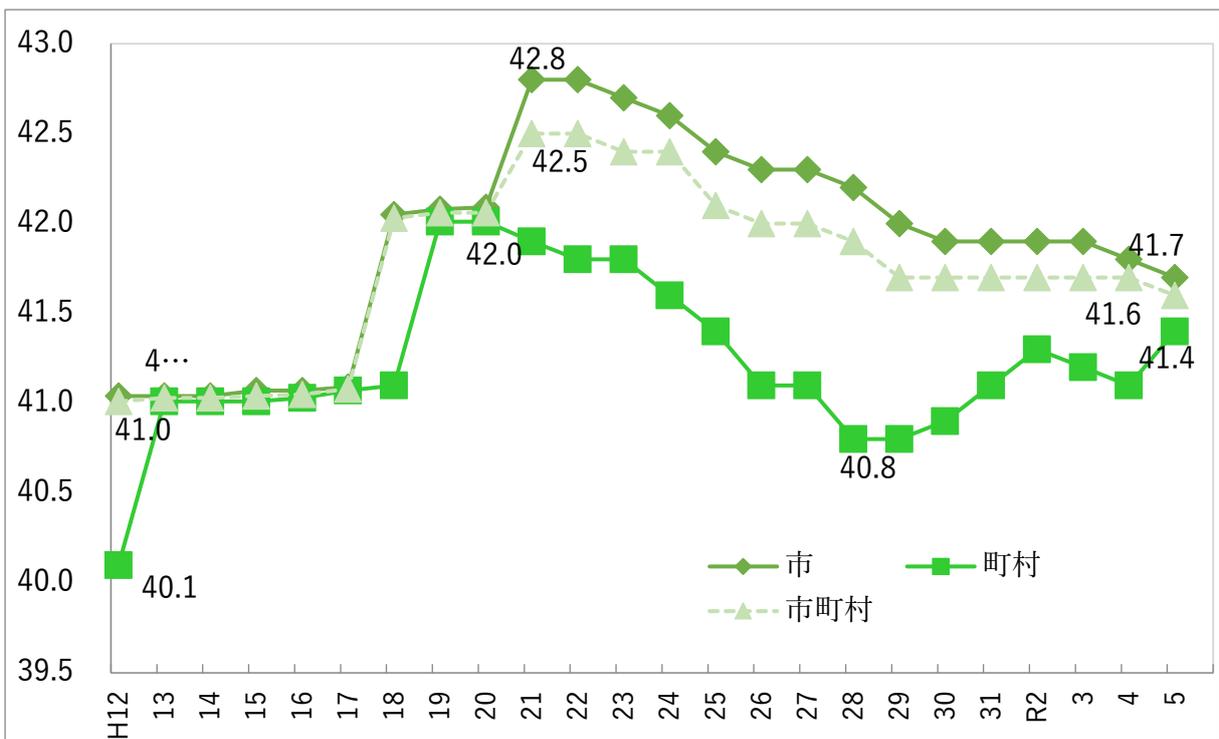


図-12 平均年齢の推移（一般行政職）

（単位：歳）

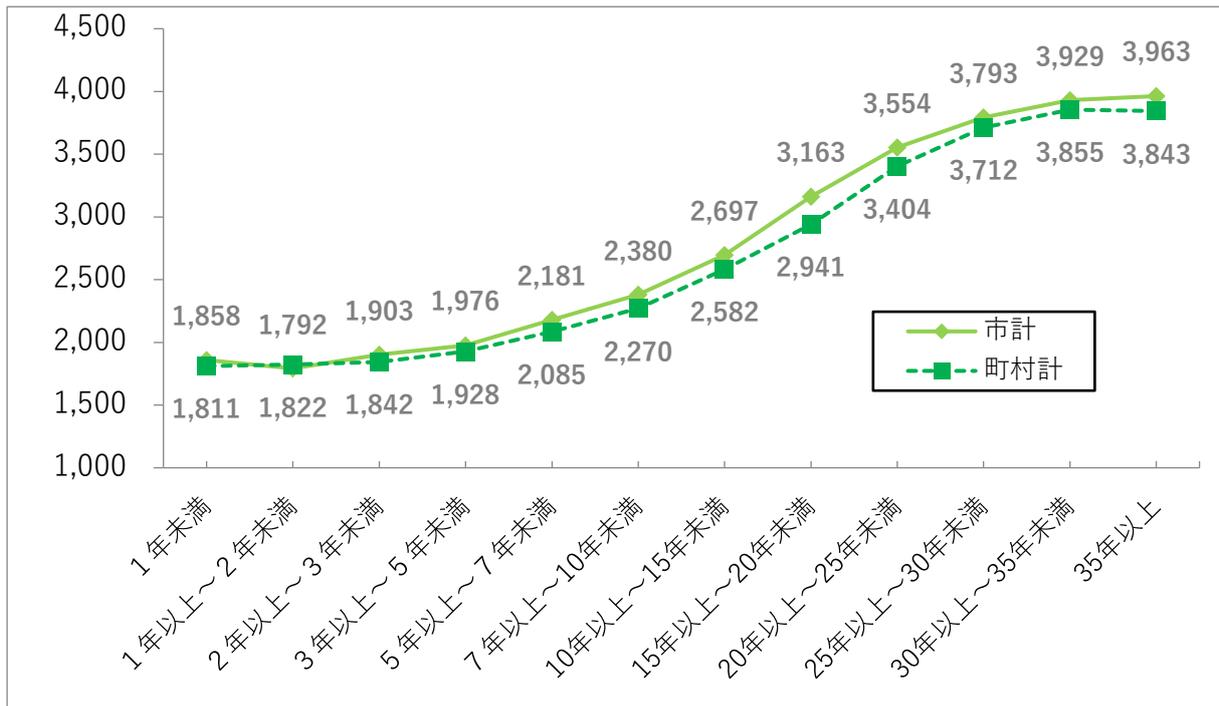


(2) 経験年数別平均給料月額

経験年数別平均給料月額は、図-13 のとおりである。1年以上～2年未満を除くすべての区分で市が町村を上回っている。これは、全ての市において職員採用に当たり上級試験（大卒程度）を実施しているためで、上級試験を実施していない町村と比べて市の方が大学卒の初任給が高いこと等による影響が、経験年数の長い区分まで及んでいるからである。

図-13 団体区分別・経験年数別平均給料月額（一般行政職）

（単位：百円）



(3) 年齢別平均給料月額

市と町村の平均給料月額を比較すると、図-14 のとおりで、ほとんどの年齢区分において市が町村を上回っている。これは、市の方が町村に比べて給料表の級数が多いことから、一般的に昇格年齢が町村より若くなること等による影響が表れている。

また、国においては、平成 18 年度から給与構造の改革に伴って 55 歳超職員の昇給抑制が導入され、市町村においても、同じように平成 18 年度の給与構造改革に伴い 55 歳超職員の昇給抑制が導入されている。

この給与構造改革と平成 27 年度の給与制度の総合的見直しにより、特に中高年齢層について給料表の水準が引き下げられたことから、図-15 のように中高年齢者の給料水準が低下していることが分かる。国は、平成 25 年度から 55 歳超職員は原則として昇給停止とする抑制措置を行っているため、今後同様の抑制措置を行う市町村が増えてくることが予想される。

図-14 団体区分別・年齢別平均給料月額（一般行政職）

（単位：百円）

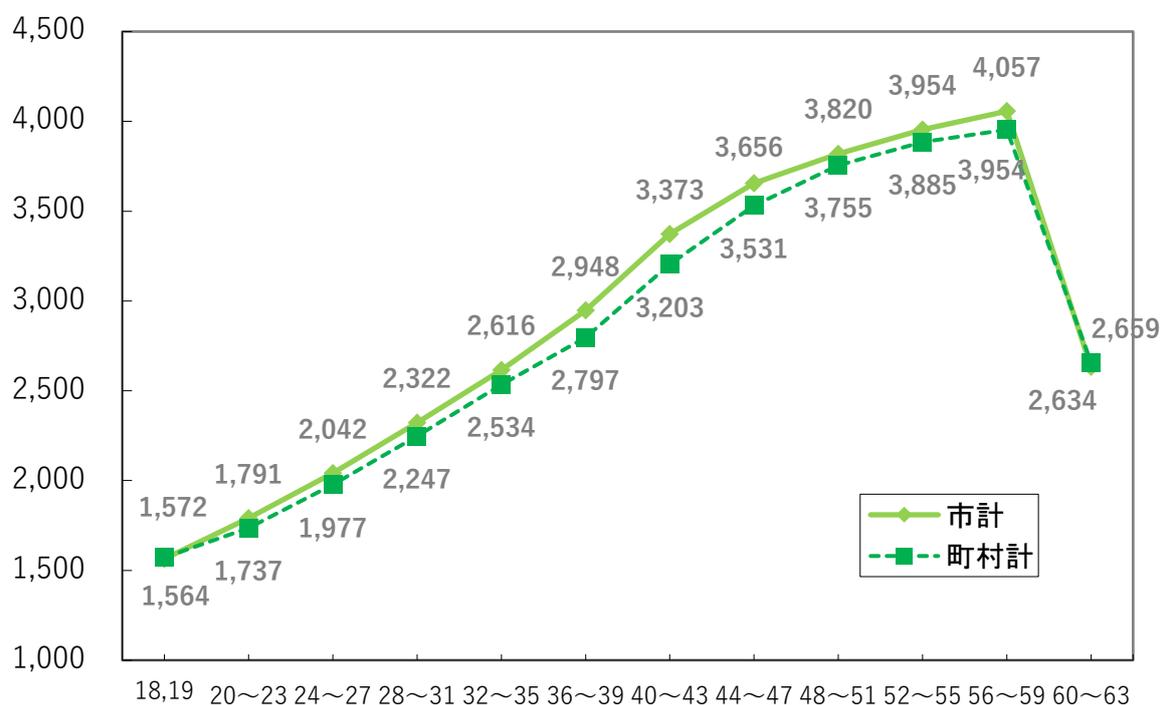
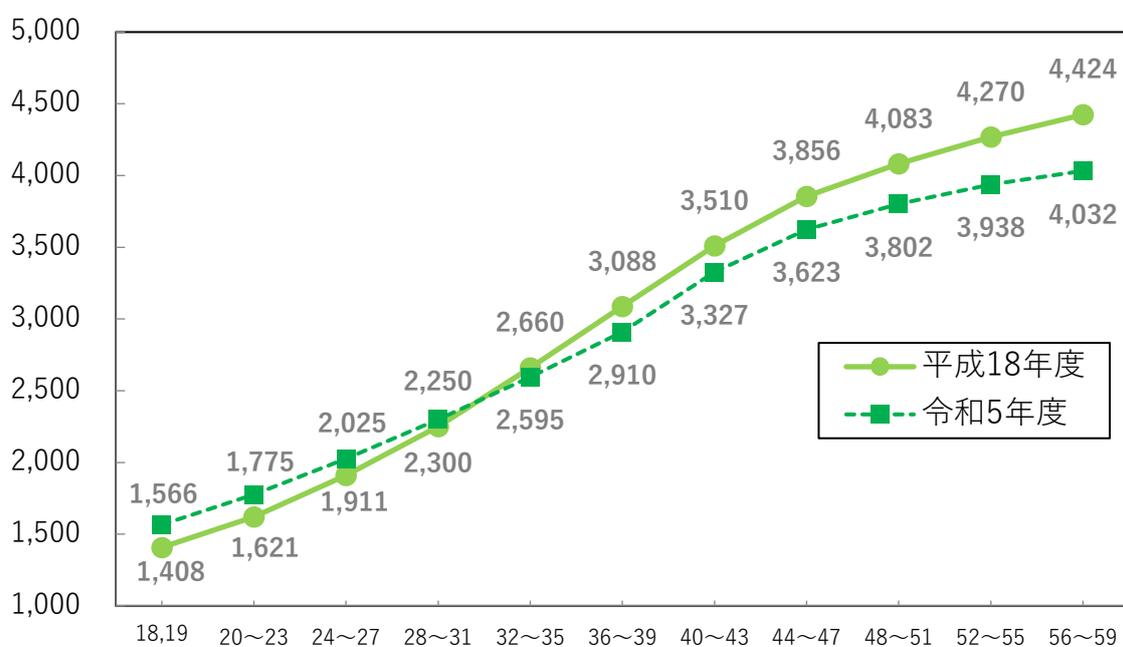


図-15 年齢別平均給料月額・給与構造改革比較（一般行政職）

（単位：百円）



6 諸手当

(1) 職種別諸手当月額

職種別の諸手当の平均支給月額、表-11のとおりである。

表-11 団体区分別・職種別平均給料月額及び諸手当月額

(単位：百円)

区 分		平均給与 月 額 (A+B)	平均給料 月 額 (A)	平均手当 月 額 (B)	主要な手当の平均月額				
					住 手 当	居 手 当	特殊勤務 手 当	管 理 職 手 当	時 間 外 勤 務 手 当
全 職 種	市	3,990	3,159	831	241	215	552	676	
	町 村	3,664	3,072	592	209	682	384	357	
	市町村平均	3,909	3,137	772	234	317	505	610	
主 な 職 種	一般行政職	市	4,048	3,172	876	241	24	544	806
		町 村	3,537	3,051	486	210	87	365	395
		市町村平均	3,914	3,140	774	233	44	493	718
技 能 労 務 職	市	4,002	3,656	346	239	43	0	312	
	町 村	3,733	3,501	232	199	55	0	94	
	市町村平均	3,970	3,638	332	236	46	0	304	
消 防 職	市	3,825	3,046	779	249	104	536	263	
企 業 職	市	3,948	3,166	782	238	468	637	441	
	町 村	3,497	3,007	490	209	35	414	394	
	市町村平均	3,913	3,154	759	236	453	599	437	

(注1) 平均給料月額及び諸手当の平均月額は、令和5年4月分として支給されたものである。

(注2) 平均給料月額は、各職種における全職員を平均した職員一人当たりの額である。

(注3) 平均手当月額は、期末手当及び勤勉手当を除く手当について、各職種における全職員を平均した職員一人当たりの額である。

(注4) 主要な手当の平均月額は、それぞれの手当について、各職種における支給を受けた全職員を平均した職員一人当たりの額である。

(2) 諸手当支給職員

主な手当ごとの支給職員数及び総職員数に占める割合は、表－12のとおりである。

なお、通勤手当については、一部の団体（市：3団体、町村：3団体）で国家公務員とは異なる通勤距離区分や額の設定をしているが、設定の根拠を十分説明できるようにする必要がある。

表－12 主要手当支給職員数及び割合（全職種）

（単位：人、％）

区 分		扶 養 手 当	住 居 手 当	通 勤 手 当	特殊勤務 手 当	管 理 職 手 当	時 間 外 手 当
市	職 員 数	3,751	2,285	5,987	1,340	704	5,585
	割 合	47.5	28.9	75.8	17.0	8.9	70.7
町 村	職 員 数	1,120	661	1,612	377	274	1,470
	割 合	43.3	25.6	62.4	14.6	10.6	56.9
市 町 村	職 員 数	4,871	2,946	7,599	1,717	978	7,055
	割 合	46.5	28.1	72.5	16.4	9.3	67.3

（注）割合は、団体の総職員数に占める当該手当支給職員数の割合である。

7 初任給

一般行政職の初任給の国との比較は、表－13のとおりであり、令和5年4月1日時点で国を上回る団体はない。なお、初任給基準が国を上回ることは、退職時までその影響を及ぼすことになり、給与水準を押し上げる大きな要因となる。

表－13 試験採用者初任給の国との比較（一般行政職）

区 分		国を上回る		国と同じ又は国を下回る	
		令和4年度	令和5年度	令和4年度	令和5年度
大 学 卒	市	－	－	9	9
	町 村	－	－	17	17
短 大 卒	市	－	－	9	9
	町 村	－	－	17	17
高 校 卒	市	－	－	9	9
	町 村	－	－	17	17

8 給料表

市町村の一般行政職の給料表は、全て国に準じており、給料表は、横軸の級及び縦軸の号給で構成されている。給料は職務内容に応じて支給されるため、職務内容ごとに級が定められ、職務内容が変わらない限り同一級が適用されるが、経験年数が増えれば同一の職務であっても、その能力等が向上することを考慮し、同一級内で適用号給が上がり、その経験に応じて給料月額が増加する仕組みとなっている。

給料表の構成別市町村数は、表-14のとおりである。

表-14 給料表の構成（一般行政職）別市町村数（令和5年4月1日現在）

区分	給料表の構成			
	5級制	6級制	7級制	8級制
市	—	2	5	2
町村	—	17	—	—
市町村計	—	19	5	2

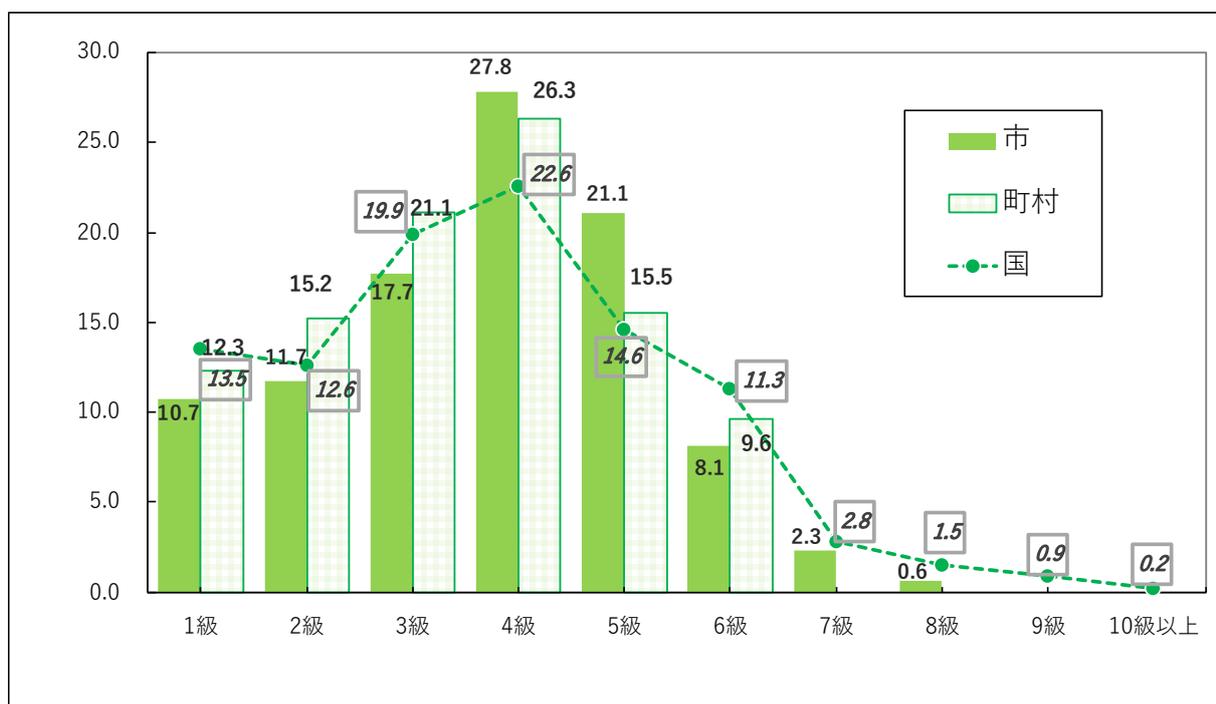
一般行政職の国の俸給表の対応級別職員数の構成割合は、図-16のとおりである。

1級及び2級に属する職員の割合は、国が24.0%であるのに対し、市が22.4%と同程度となっているが、5級に属する職員の割合は、国が14.6%であるのに対し、市においては21.1%となっている。

これらは、年齢構成や昇格管理の違いによるものである。

図-16 級別職員構成比（一般行政職）

（単位：％）



宮崎県内各市町村の職員数・ラスパイレス指数等の一覧

(令和5年4月1日現在)

区分 市町村	職員数 (R5定員管理調査) (人)			ラスパイレス指数 (国=100)			平均年齢 (歳)	平均給料 月額 (百円)
	令和4年度	令和5年度	増減 (R4→R5)	令和4年度	令和5年度	増減 (R4→R5)		
宮崎市	2,469	2,473	4	98.7	98.3	▲0.4	40.3	3,107
都城市	1,397	1,401	4	98.3	98.3	0.0	42.4	3,215
延岡市	1,135	1,138	3	99.3	99.0	▲0.3	41.9	3,205
日南市	641	651	10	99.7	99.5	▲0.2	44.8	3,391
小林市	599	600	1	97.5	97.6	0.1	40.7	3,035
日向市	600	601	1	98.5	99.2	0.7	41.5	3,166
串間市	374	365	▲9	98.7	97.9	▲0.8	41.5	3,148
西都市	374	370	▲4	96.9	97.2	0.3	43.8	3,178
えびの市	302	301	▲1	98.5	97.9	▲0.6	42.3	3,205
市計	7,891	7,900	9	98.6	98.5	▲0.1	41.7	3,172
三股町	179	186	7	95.9	95.5	▲0.4	43.8	3,093
高原町	181	176	▲5	96.6	97.0	0.4	41.6	3,053
国富町	150	148	▲2	96.7	97.2	0.5	40.8	3,095
綾町	95	98	3	95.3	95.3	0.0	40.3	2,984
高鍋町	170	174	4	97.7	96.4	▲1.3	40.3	3,032
新富町	174	176	2	97.0	97.1	0.1	39.8	2,975
西米良村	83	85	2	91.4	92.8	1.4	37.8	2,675
木城町	88	91	3	96.3	96.5	0.2	42.4	3,189
川南町	161	163	2	94.7	94.7	0.0	42.9	3,074
都農町	194	200	6	95.3	95.4	0.1	42.8	3,089
門川町	151	155	4	97.9	97.2	▲0.7	39.2	2,978
諸塚村	83	79	▲4	92.7	93.1	0.4	42.3	2,999
椎葉村	133	133	0	94.5	94.5	0.0	41.5	3,026
美郷町	167	167	0	95.8	95.7	▲0.1	42.9	3,159
高千穂町	288	291	3	98.0	98.3	0.3	41.2	3,113
日之影町	132	130	▲2	96.2	96.9	0.7	41.1	3,031
五ヶ瀬町	134	132	▲2	98.3	97.9	▲0.4	42.4	3,211
町村計	2,563	2,584	21	96.2	96.1	▲0.1	41.4	3,051
市町村計	10,454	10,484	30	98.0	97.9	▲0.1	41.6	3,140

(注1) 職員数は一般職に属する職員であり、再任用常勤職員や任期付常勤職員を含む。

(注2) ラスパイレス指数、平均年齢、平均給料月額は、一般行政職についてのものである。

試験採用者初任給基準【一般行政職】

(令和5年4月1日現在 単位：百円/月)

職務の級 団体名	大学卒		高校卒	
	基準	初任給基準額	基準	初任給基準額
宮崎市	1-25	1,852	1-5	1,546
京都府	1-25	1,852	1-5	1,546
岡山府	1-25	1,852	1-5	1,546
日南市	1-25	1,852	1-5	1,546
小林市	1-25	1,852	1-5	1,546
日向市	1-25	1,852	1-5	1,546
串間市	1-25	1,852	1-5	1,546
西都市	1-25	1,852	1-5	1,546
えびの市	1-25	1,852	1-5	1,546
三股町	1-25	1,852	1-5	1,546
高岡町	1-21	1,753	1-5	1,546
国富町	1-21	1,753	1-5	1,546
綾町	1-21	1,753	1-5	1,546
高鍋町	1-25	1,852	1-5	1,546
新富町	1-25	1,852	1-5	1,546
西米良村	1-25	1,852	1-5	1,546
木城町	1-21	1,753	1-5	1,546
川南町	1-25	1,852	1-5	1,546
都農町	1-25	1,852	1-5	1,546
門川町	1-25	1,852	1-5	1,546
諸塚村	1-25	1,852	1-5	1,546
椎葉村	1-21	1,753	1-5	1,546
美郷町	1-25	1,852	1-5	1,546
高千穂町	1-25	1,852	1-5	1,546
日之影町	1-25	1,852	1-5	1,546
五ヶ瀬町	1-25	1,852	1-5	1,546
国家公務員	一般職(大卒) 1,852		一般職(高卒) 1,546	

(参考) 国の俸給表 行政職俸給表(一)

(令和5年4月1日現在 単位：百円/月)

号俸	職務の級	
	1級	俸給月額
1		1,501
2		1,512
3		1,524
4		1,535
5	高校卒	1,546
6		1,557
7		1,568
8		1,579
9		1,589
10		1,603
11		1,616
12		1,629
13		1,641
14		1,656
15		1,671
16		1,687
17		1,698
18		1,712
19		1,726
20		1,740
21		1,753
22		1,778
23		1,803
24		1,828
25	大学卒	1,852
26		1,869
27		1,885
28		1,902
29		1,917
30		1,934

(注) は、国の初任給を示す。

9 処分

(1) 分限処分者数

令和4年度中の市町村における分限処分者数は435人で、前年度に比べて73人増加している。

処分事由の全てが心身の故障によるものである（表-15）。また、心身の故障による休職者数の推移は、図-17のとおりで、近年、増加傾向にある。

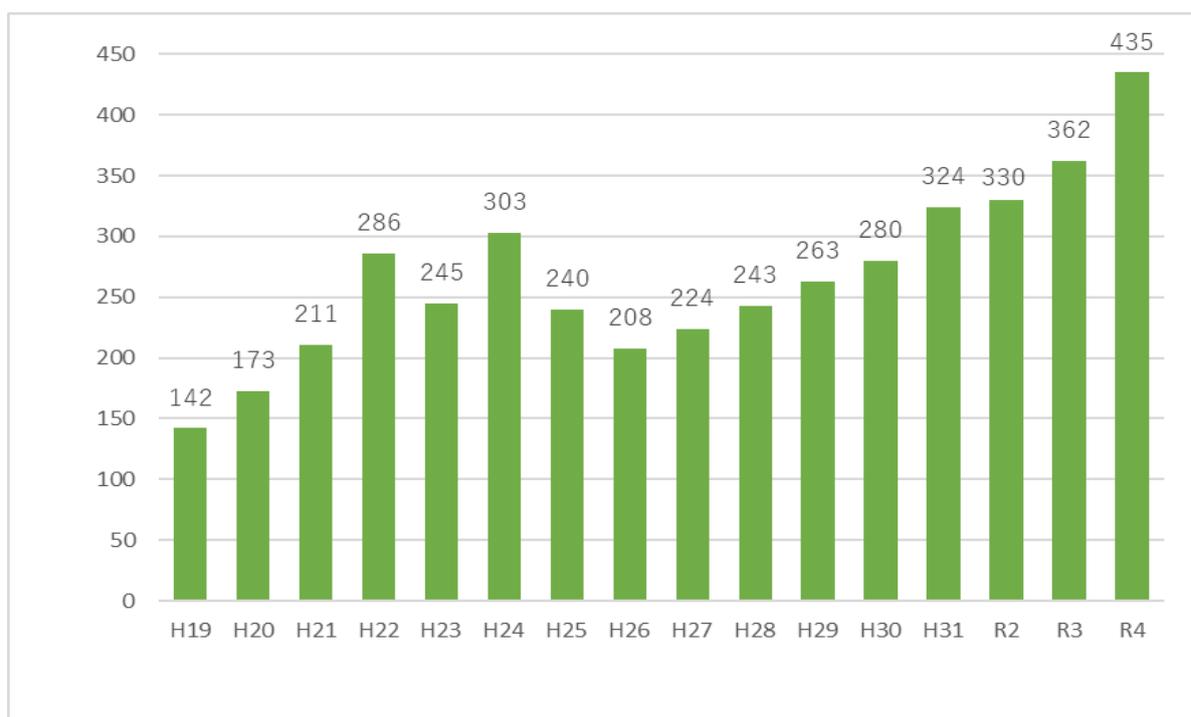
表-15 分限処分者(等)の状況

(単位：人)

種類 \ 事由	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務成績がよくない場合					0	
心身の故障の場合			435		435	
職に必要な適格性を欠く場合					0	
職制・定数の改廃・予算の減少により廃職・過員が生じた場合					0	
刑事事件に関し起訴された場合					0	
条例で定める事由による場合					0	
市町村計	0	0	435	0	435	0
欠格条項に該当する場合					0	

図-17 心身の故障による休職者数の推移

(単位：人)



(2) 懲戒処分者数

令和4年度中の市町村における懲戒処分者数は33人で、前年度に比べ16人減少している。また、一般服務関係で懲戒処分を受けた職員数は22人で、前年度に比べ8人減少している(表-16)。

表-16 懲戒処分者数

(単位：人)

処分の事由		処分の種類	懲戒処分					訓告等
			戒告	減給	停職	免職	計	
本人の行為	給与・任用に関する不正							
	一般服務関係	守秘義務違反						
		営利企業等従事制限違反	1				1	
		欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	1	1			2	
		休暇の不正利用・虚偽申請						
		セクシュアル・ハラスメント		1			1	
		パワー・ハラスメント	1	2	1		4	3
		通常業務処理不適正	5	6			11	24
		公金官物処理不適正						5
		その他		3			3	6
		小計	8	13	1		22	38
	公務外非行関係		1		3		4	
	収賄等関係							
	道路交通法違反	職務遂行中		1			1	5
		職務遂行中以外	3	1	2		6	3
小計		3	2	2		7	8	
計		12	15	6		33	46	
監督責任							65	
市町村計		12	15	6	0	33	111	

(3) 刑事処分者数

令和4年度中の市町村における刑事処分者数は2人で、前年度から皆増した。(表-17)。

表-17 刑事処分者数

(単位：人)

区分	懲役	禁錮	罰金	科料	計
収賄による場合					
横領による場合					
傷害・暴行による場合			1		1
公職選挙法違反による場合					
交通事案による場合	職務遂行中				
	その他		1		1
その他の他					

II 特別職関係

1 平均給料月額

令和5年4月1日現在における特別職等の平均報酬（給料）月額は表-18のとおりである。

表-18 特別職等の平均報酬（給料）月額

（単位：百円、％）

区 分	市町村長	副市町村長	議長	副議長	議員	教育長
市	8,353	7,068	4,508	3,956	4,087	6,084
町村	6,978	5,667	3,028	2,322	2,174	5,379
市町村計	7,454	6,247	3,540	2,888	3,209	5,623
令和4年度	7,468	6,257	3,540	2,888	3,226	5,634
増減（R4-R5）	▲ 14	▲ 10	0	0	▲ 17	▲ 11
対前年増減率	▲ 0.19	▲ 0.16	0.00	0.00	▲ 0.53	▲ 0.20

二 今回の調査結果を踏まえた課題

今回の調査結果を踏まえた県内各市町村等における課題は、以下のとおりである。

1 職員数について（P2、P19 参照）

県内市町村の総職員数は、平成 17 年～21 年度までの「集中改革プラン」に基づく取組により大幅に削減され、プラン終了後も微減傾向が続いていたが、令和 3 年から微増で推移している。

職員数については、必ずしも削減が必要なわけではなく、社会情勢の変化に応じた的確な行政サービスが提供できるよう、地域の実情に応じて自主的・計画的に定員管理を推進する必要がある。しかし、現在も定員管理に係る計画が未策定である市町村が複数存在している現状である。また、令和 5 年度から実施されている定年引上げを踏まえ、職員数の管理という観点からも定員管理計画の策定を進めていくことが必要である。

行政改革等に関する情報公開は住民からの要請も多いことから、住民への説明責任を果たすためにも定員管理の方針を明確にし、地域の実情に応じて適正な定員管理を推進していく必要がある。

2 給与制度について

給与制度やその運用について問題がある場合には、本来住民サービスに充てることのできる財源が人件費として消費されることとなり得るほか、財政構造の硬直化を引き起こすことも考えられる。

このような団体においては、不適正な給与制度及び運用を早急に是正する必要がある。

(1) ラスパイレス指数について（P11、P19 参照）

ラスパイレス指数は昭和 49 年度をピークとして、着実に適正化が図られてきたところである。

現在 100 を超える団体はないものの、55 歳を超える職員の昇給抑制措置を行っていない場合や給料表の継ぎ足しを行っている場合、職員の上位級への偏りがある場合など、ラスパイレス指数を上昇させる要因となるため、適正化を図る必要がある。

(2) 諸手当について（P16、P17 参照）

諸手当については、各団体において不適正な手当の見直しが進んでいるが、不適正な手当は、地方交付税減額措置の対象にもなりかねず、支給要件の見直しや廃止など、早急に是正する必要がある。

特に、特殊勤務手当については、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で給与上特別の考慮を必要とするものに従事する職員に支給するという手当の趣旨を踏まえ、その手当ごとに、支給対象、支給基準等を検証し、制度の趣旨に合致しないものについては、廃止を含め早急に見直しを図る必要がある。

(3) 職務の級の格付けについて（P18 参照）

地方公務員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならないという給与決定の原則（「職務給の原則」）がある（地方公務員法第 24 条第 1 項）。

給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級への格付けや実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定める（いわゆる「わたり」）など、「職務給の原則」の観点から問題があり、職責の困難な者の士気を低下させ、組織の活力を失わせる結果を招く恐れがあると同時に、義務的経費である人件費の増加要因にもなるので、経過措置も含め早急に是正する必要がある。

3 処分について（P21、P22 参照）

近年の調査では、心身の故障による分限退職者数が増加傾向にある。今後とも、心身の故障の未然防止策として、心の健康に関する相談体制の整備や研修の実施、職場環境の見直し等に積極的に取り組む必要がある。

公務員の不祥事は、住民の信用を失墜させ、ひいては地方行政全体への信頼をも損ないかねないものであるため、職員一人ひとりが法令等の遵守の徹底を図り、「全体の奉仕者」としての自覚をしっかりと認識することが必要である。

三 まとめ

各市町村の定員や給与等について適正な水準を維持することは、人材の確保を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤になるとともに、住民の理解と納得を得ることにもつながる。

このため、定員管理については、定員の削減に限らず地域の実情や今後の定年引上げを踏まえ、的確な行政サービスを提供できる体制を推進していくために定員管理計画の策定及び住民への周知に努めていく必要がある。

また、給与制度の適切な運用が求められているところであり、各団体は、抱えている課題の分析とともに、その解消に向けた取組を続けていくことが重要である。

市町村においては、このことを十分に自覚し、給与・勤務時間等の職員の勤務条件を含めた行政全般にわたって適正な運営を行うとともに、住民福祉の向上と個性的で活力ある地域社会の構築を図るなど、住民の負託にしっかりと応えていくことが望まれる。

