

北海道教育委員会会議審議概要（令和6年第19回）

1 公開案件の審議

(1) 報告1 給与改定に関する人事委員会の給与勧告等について

- ア 説明員 杉島教職員事務課長
- イ 結論 報告を了承
- ウ 審議内容

【杉島教職員事務課長】

3ページを御覧ください。本年の給与勧告の令和6年度（2024年度）改定分に係るポイントは、月例給、ボーナスともに3年連続の引上げ、寒冷地手当の支給額引上げと支給地域の改定です。

始めに、月例給については、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に特に重点を置きつつ、全職員に改善の効果が及ぶよう、国の勧告に準じて給料表を改定し、これにより大卒初任給は2万3,800円引き上げられ22万円に、高卒初任給は2万1,400円引き上げられ18万8,000円に改定されます。ボーナスについては、0.10月分引き上げて年間支給月数を4.60月分とし、寒冷地手当については、民間における支給状況を踏まえて支給月額を引き上げ、新たな気象データを踏まえて支給地域を見直すこととされています。

次に4ページを御覧ください。令和7年度（2025年度）改定分に係るポイントは、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に係る改正です。これは、国の人事院勧告の措置内容を踏まえ、給与制度を包括的に見直すものであり、給料表については、先程申し上げた令和6年度（2024年度）から実施する初任給や若年層の給与水準の大幅引上げに加え、本庁局長級以上について、役割に見合う処遇に見直すものです。ボーナスについては、勤勉手当の成績優秀者に係る支給上限を引き上げるとともに、特定任期付職員のボーナスの拡充を行うものです。扶養手当については、配偶者に係る手当の段階的な廃止及び子に係る手当の段階的な増額を行い、地域手当については国の見直しに準じて段階的に改定することとし、札幌市内に在勤する職員の場合、令和8年度（2026年度）以降、現行の

3パーセントから4パーセントに改定するものです。また、人事異動の円滑化を図るため、地域手当の異動保障を措置することとしています。通勤手当については、支給限度額を月15万円に引き上げるとともに、採用時などの特急料金などに係る支給要件を緩和し、管理職員特別勤務手当については、平日の深夜勤務に対する手当の対象時間帯を拡大し、定年前再任用短時間勤務職員等の手当について、寒冷地手当などを措置することとしています。

次に5ページを御覧ください。公務運営関係ですが、様々な知識・経験や専門性を持つ多様な人材を採用、育成するとともに、全ての職員がその能力を発揮し働き続けることができる環境の実現に向け、採用から退職までの視点に立った人事管理では、人材の確保・育成として道の仕事の魅力発信など積極的・効果的な広報活動による受験者の確保、第二新卒など幅広い年代の職務経験者が受験可能な試験制度への見直し、職員が愛着を持てる職場づくりや組織・仕事への貢献意欲を高める取組の推進、将来の組織像を念頭においた人材育成の推進、全ての職員の活躍推進として、女性職員に管理職員として働く魅力を伝えるなど昇任意欲の向上に資する取組の推進、障害のある職員が働きやすい職場環境の構築やその能力を発揮し活躍できる取組の推進、高年齢職員の増加が見込まれる中、年齢構成を踏まえた組織運営を進めるなど、安心して働ける環境の創出について、取り組んでいく必要があるとされています。

勤務環境に関する課題としては、働き方改革の推進として、時間外勤務全体の抑制に向けた取組の徹底、管理職員による業務マネジメントの適切な実施、教員の働き方改革に向けた取組の着実な実行、生成AIなど業務の効率化ツールの有効活用、テレワークの浸透やフレックスタイム制の検討など柔軟な働き方を選択できる環境づくり、勤務環境の整備として、仕事と家庭・介護の両立支援に向け、安心して仕事を任せ又は任せられる職場環境づくり、メンタルヘルス対策の更なる充実と着実な実施、ライフスタイルの多様化に配慮した職員公宅の確保、ハラスメントに対する意識啓発などあらゆるハラスメントから職員を守る取組の推進が必要であるとされています。

服務規律の確保としては、公務員としての使命と責任を職員に深く自覚させ、自らの行動を律するよう指導を継続していくことが重要であるとされています。

以上が勧告等の概要ですが、今後は、任命権者として、今回の公務運営の報告に盛り込まれた内容について、適切に方策を講じていく考えです。

説明は以上です。

【中島教育長】

御質問や御意見はありませんか。

【青山委員】

民間企業では、生活をするには残業代を当てにしなければならず実際に長時間労働をしている人が多い中、働き方改革を推進し時間外勤務の抑制に向けた取組を徹底されるということで、非常に有意義な内容だと思います。

皆さん方の給料が上がることで、民間の給料も上がりやすくなると思いますので、よかったと思いながら聞いていました。

【渡辺委員】

5 ページの 1 の「(1) 人材の確保・育成」のところに、「職員が愛着を持てる職場づくりや組織・仕事への貢献意欲を高める取組の推進」と記載があります。一人一人の職員が、自らが行っている仕事が教育の役に立っていると感じられることが、職場への愛着や仕事への貢献意欲を持つことにつながると思います。そのためには、各部署において、縦横の密なコミュニケーションが大事になると思いますので、そういったことを意識的に取り組んでいただきたいと思います。

【清水委員】

民間も含めて人材不足が問題となっている中、どうやって人材を確保するかということが、どのセクションでも重要な課題となっていると思います。

給料のベースアップ、特に若手の給料のベースアップをすることは重要だと思います。それと同時に、今は簡単に人材が流出する時代で

すので、優秀な人材が来てくれるよう、そして、定着して勤務してもらえるように、給料だけではなく、いろいろな面で魅力があって気持ち良く働くことができる職場環境を整備することが極めて重要だと思います。その1つの取組として良い評価ができると思いますし、その効果についても期待しています。

【川端委員】

世界的に物価高の状況にありながら、日本では給料が上がらないと言われて中、全体的なベースアップが行われるということは、良いことだと思います。

質問ですが、通勤手当の支給限度額が15万円に引上げと記載されています。北海道では新幹線通勤は考えられませんが、何を想定してこの限度額となったのか教えてください。

【谷垣教職員局長】

国の人事院勧告に準じて勧告があったもので、道外においては、新幹線通勤の方など、その恩恵にあずかることができる方がいると思いますが、北海道では、この限度額の引上げで影響が出る方はあまりいないかと思っています。

【川端委員】

北海道では、札幌から旭川まで毎日通っているなどという例はほぼないと思っていますが、支給限度額が上がったことについては理解しました。

【中島教育長】

ほかに御質問や御意見はありませんか。

《委員から質問・意見なし》

【中島教育長】

それでは、以上で本件の審議を終わり、報告を了承します。

(2) 報告 2 文部科学大臣表彰（地方教育行政功労者）の被表彰者の決定について

○ 報告を了承

(3) 報告 3 文部科学大臣表彰（学校保健・学校安全関係）の被表彰者の決定
について

- 報告を了承