

写

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年10月

愛媛県人事委員会

6人委第194号  
令和6年10月9日

愛媛県議会議長 三宅浩正様

愛媛県知事 中村時広様

愛媛県人事委員会委員長  
安藤 潔

## 職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

## 1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は16,255人、平均年齢は42.3歳、平均給与月額は380,592円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等8種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表	区 分	職 員 数	適 用 率	平 均 年 齢	平均給与月額
行政職給料表		4,230人	26.02%	41.4歳	352,062円
公安職給料表		2,418	14.88	38.3	362,708
研究職給料表		143	0.88	38.0	331,720
医療職給料表(一)		20	0.12	44.0	813,788
医療職給料表(二)		179	1.10	44.0	375,415
医療職給料表(三)		143	0.88	42.1	347,015
中学校・小学校教育職員給料表		6,322	38.89	43.4	392,598
高等学校等教育職員給料表		2,800	17.23	44.6	413,480
合 計		16,255	100.00	42.3	380,592

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料321,373円、扶養手当8,309円、地域手当520円、その他21,860円で、計352,062円である。また、その平均年齢は41.4歳、平均扶養親族数は0.8人、男女別構成比は男68.1%、女31.9%、学歴別構成比は大学卒83.8%、短大卒3.0%、高校卒13.2%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料352,120円（教職調整額を含む。）、扶養手当8,560円、地域手当273円、その他19,639円で、計380,592円である。

（資料第1表、第2表及び第5表参照）

## 2 民間給与

### (1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから、130事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,483人について、本年4月分として支払われた給与月額等の実態把握を行った。その際併せて、研究員、医師等の54職種852人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため、民間事業所における給与改定の状況、諸手当の状況及び高齢者雇用施策の状況について、期末手当及び勤勉手当の検討のため、特別給の支給状況について、それぞれ調査を行った。

### (2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

#### ア 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は63.9%（昨年51.4%）と昨年を上回り、ベースアップを中止した事業所の割合は0.0%（昨年6.4%）と昨年を下回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は93.6%（昨年91.6%）と昨年を上回り、昇給額については、昨年と比べ増額となっている事業所の割合は45.5%（昨年40.5%）、減額となっている事業所の割合は6.7%（昨年0.0%）といずれも昨年を上回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は0.5%（昨年0.7%）である。

（資料第21表及び第22表参照）

#### イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒216,384円、高校卒177,150円となっている。

（資料第16表参照）

#### ウ 扶養（家族）手当の状況

民間における家族手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の74.8%の事業所において家族手当を支給しており、62.8%の事業所においては配偶者を家族手当の支給対象としている。また、家族手当の平均支給額は、扶養家族の構成が配偶者のみの場合8,191円、配偶者と子1人の場合13,110円、配偶者と子2人の場合17,330円となっている。

（資料第23表参照）

## エ 期末手当及び勤勉手当（特別給）の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.59月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員の場合49.6%、課長級従業員の場合54.6%、部長級従業員の場合56.6%となっている。

（資料第25表及び第26表参照）

## 3 県職員の給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

前記の県職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、県職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の職務に従事する者のうち、責任の度合い、学歴、年齢等が同等と認められるもの（資料第20表参照）の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均10,314円（2.93%）下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	362,376円
県職員給与(B)	352,062円
較差(A－B)	10,314円(2.93%)

### (2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合（月数）は4.59月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.50月分）が民間の特別給の年間支給割合を0.09月分下回っている。

## 4 物価及び生計費

### (1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では2.5%、松山市では3.4%の上昇となっている。

### (2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では112,120円、3人世帯では138,520円、4人世帯では164,940円となっている。

（資料第27表参照）

## 5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

### (1) 給料

昨年4月現在において、行政職俸給表(-)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を学歴別・経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を100とした場合、県職員のそれは98.5であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全都道府県職員の給料の水準の平均は、99.6である。

### (2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む44道府県においておおむね国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

### (3) 住居手当

全都道府県のうち、本県を含む32都道府県は、国の住居手当制度と一部異なる制度を設けているが、その中であって、本県の住居手当の水準は、他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

### (4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中であって、本県の通勤手当の水準は、他の都道府県の水準をやや上回っている。

### (5) 期末手当及び勤勉手当

令和5年度においては、全都道府県のうち、本県を含む39道府県が国と同じ支給割合となっている。

## 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告を行った。併せて、一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行うとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。その概要は、別記のとおりである。

(資料人事院の報告及び勧告等の概要参照)

## 7 むすび

### 【給与関係】

#### (1) 給与の改定について

##### ア 本年の給与改定の基本方針

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を10,314円（2.93%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

県職員の平均給与月額、昨年、若手職員を中心とした給与月額の引上げを行ったことから、昨年に比べて増加している。また、民間従業員においても、本年の春季賃金改定時にベースアップを実施した事業所や定期昇給額を増額させた事業所の割合が昨年より増加しており、県職員の構成に対応させた給与月額は、昨年に比べて増加している。

そして、これら双方の給与を精密に比較したところ、県職員の給与が民間給与を下回る結果となった。

また、特別給についても、県職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.09月分下回っているため、支給月数を引き上げる必要がある。

以上のとおり本年の較差の状況や人事院による本年の国家公務員の給与改定勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

##### イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、人事院勧告の内容を基礎とした引上げ改定を行うこと。

なお、公民較差解消に当たっては、従来から、人事院勧告に準じた給料表の改定を行うことにより職務・職責に応じた給料体系を確保することを基本としつつ、地域における民間給与水準を適切に県職員の給与に反映させるとの観点から、他の都道府県における対応状況や地域の国家公務員給与との均衡等を考慮した上で、国の俸給表の各号俸の額に較差是正に必要な一定の率を乗じて水準調整を行っており、本年生じた公民較差についても、同様の方法により解消することが適当である。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

(イ) 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、人事院勧告の内容に準じて改定すること。

また、獣医師に対する初任給調整手当については、医師及び歯科医

師に対する初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

- (ウ) 特別給については、民間における年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.1月分引き上げ、4.60月分とすること。その引上げ分は、国家公務員や民間の特別給の支給状況を考慮して期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、令和7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それぞれの支給月数が均等になるよう定めること。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並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るとともに、会計年度任用職員の期末手当及び勤勉手当については、その他の職員との均衡を踏まえ適切に対応すること。

## (2) 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） について

### ア 基本的考え方

- (ア) 人事院は、今年の報告において、国家公務員の人材確保の現状は依然として危機的な状況にあるとの認識を示したうえで、国家公務員の人材確保の状況を改善させるため、多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上及びWell-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組む一環として、給与面においても以下のような対応が求められるとした。

- ① 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- ② 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

そして、こうした認識の下、「若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定」、「地域における民間給与水準の反映」、「採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応」、「その他環境の変化への対応」の6点を主眼として給与制度を整備することとしている。

- (イ) 地方公務員については、令和5年10月に総務省において「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」が設置され、その給与分科会において、本年9月に「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」の中で、近年、地方公務員を取り巻く環境、とりわけ人材確保に係る状況は、地方公務員の給与決定の原則のひとつである「均衡の原則」の要請において、国民、住民の納得を前提としつつも、労働力確保のための給与処遇上の要請が大きくなっていると考えられるとの見解を示し、具体的には、給料については、①人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、若手・中堅職員の早期に昇格した場合のメリットを拡大すること及び民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることが適当であること、②管理職員に係る給料表のあり方について、職務や職責を重視した給料体系に見直すことは、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から適当であるとの見解を示した。また、諸手当の種類や内容等については、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とすることになると考えられるとし、国家公務員の給与制度のアップデートで示された措置内容は、地方公務員においても、関係する職員の給与処遇が向上するとともに、仕事に対するモチベーションの向上や、働き方、ライフスタイルの変化への対応に資するものであり、ひいては人材確保につながるものであることから、適切に対応する必要がある、との見解を示したところである。
- (ウ) 人事院が提示した、給与面における対応の必要性について、本県における状況を確認すると、官民を問わず人材確保が年々厳しくなっている中、県民の目線に立った質の高い行政サービスを提供していくためには、公務に対する強い意欲と高い能力を持った有為な人材の確保が極めて重要であり、給与処遇を向上させることが、現在本県が行っている人材確保に向けた他の施策と相乗的な効果を挙げ、人材確保につながっていくという点においては、本県も国家公務員と同様の状況にあると考えられる。
- (エ) これらの事情を総合的に勘案した結果、本委員会は、本県においても本年の人事院による報告・勧告の内容に準じて給与制度の整備を実施する必要があり、次のとおり措置することが適当であると判断した。

## イ 措置すべき事項

- (ア) 全ての給料表について、人事院勧告において令和7年4月1日から実施することとされている俸給表に準じ改定すること。なお、改定に当たっては、次の措置を講じる必要がある。

- a 行政職給料表3級から7級については、各級の初号近辺の号給をカットし、これらの級の初号の給料月額を引き上げる。新たな給料表に移行する際にカットされる号給に在職する職員は、当該級の新しい初号に切り替える。
- b 行政職8級及び9級については、現行の号給を大きくくり化することによって、各級を給料月額の刻みの大きい簡素な号給構成とする。新たな給料表に移行する際、既に8級及び9級の職務の級に在職している職員は、直前に受けていた給料月額と同額又は直近上位の額の新たな号給に切り替えることを基本としつつ、拡大後の昇格メリットと同様の効果を受けられるよう所要の調整を行う。
- c 行政職給料表以外の給料表については、既に職務に応じた簡素な号給体系となっている任期付研究員給料表及び特定任期付職員給料表を除き、行政職給料表との均衡を基本に前記a及びbに相当する見直しを行う。この場合において、前記bの措置の導入対象となる給料表及び職務の級は次表に示すとおりとする。

給料表	職務の級
公安職給料表	9級
研究職給料表	5級
医療職給料表(-)	4級

- (イ) 昇給制度については、人事院勧告に準じた措置を実施した際に、職務や職責をより重視した新たな体系を導入することとなる給料表の職務の級に在級する職員について、人事院勧告の内容に準じた見直しを行うとともに、その他の職員のうち、現在、良好な成績で勤務した場合の昇給号給数を3号給とされている職員については、国における措置の内容や本県の人事運用の実情等を踏まえ、適切に措置を講じること。
- (ロ) 地域手当については、人事院勧告の内容に準じて改定すること。
- (ハ) 扶養手当については、人事院における見直しの趣旨を勘案し、人事院勧告の内容に準じて改定すること。
- (ニ) 通勤手当については、交通機関等利用者及び交通機関等と交通用具の併用者に係る1箇月当たりの支給限度額を人事院勧告の内容に準じて改定するとともに、特別急行列車等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件を廃止すること。
- (ホ) 管理職員特別勤務手当については、人事院勧告の内容に準じて改定すること。
- (ヘ) 勤勉手当の成績率の上限については、人事院報告の内容に準じて改定すること。
- (ニ) 特定任期付職員のボーナスについては、人事院勧告の内容に準じて

構成を改め、特定任期付職員業績手当を廃止すること。

- (ケ) 在宅勤務等手当については、職員の多様な働き方の推進に資することから、国の内容を踏まえ新設すること。
- (コ) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与については、人事院勧告等の内容に準じて、現在支給されていない手当の中で異動の円滑化に資するものを新たに支給すること。

## ウ 実施時期等

- (ア) 給料表の見直しについては、令和7年4月1日から実施することとし、人事院勧告の内容等に準じて、同日に新たな給料表に切り替えること。
- (イ) 扶養手当の改定については、令和7年4月1日から段階的に実施することとし、同日から令和8年3月31日までの間の扶養手当の支給額は、国家公務員に対する支給状況に準じて、暫定的な額とすること。
- (ウ) 地域手当の改定については、令和7年4月1日から実施することとし、同日から令和10年3月31日までの間の地域手当の級地区分及び支給割合については、国家公務員に対する支給状況に準じて、暫定的な級地区分及び支給割合とすること。
- (エ) 前記(ア)から(ウ)までのほか、上記イに掲げる事項は、令和7年4月1日から実施すること。
- (オ) 前記(ア)から(エ)までのほか、本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる。

## 【公務運営に関する課題】

### (1) 人材の確保・育成について

防災・減災対策、人口減少対策、地域活性化をはじめとする様々な課題にも柔軟に対応しつつ、県民の目線に立った質の高い行政サービスを効率的かつ継続的に提供していくためには、複雑化・高度化する行政課題を的確に捉え、将来の目指すべき姿に向けて果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様で有為な人材を確保することが、極めて重要となっている。さらに、年齢階層別在職状況の偏り解消による組織の持続可能性確保のため、民間人材等の採用促進が有効である。

本委員会では、民間企業との人材獲得競争が激しさを増す中、県職員（上級）試験区分に教養・専門試験対策を必要としない民間方式の試験区分〔アピール型〕を設け、さらに受験対象年齢を拡大したほか、上級技術職区分における教養試験の廃止や採用候補者名簿の有効期間延伸、民間企業等経験者試験へのオンラインによる口述試験の導入等により、有為な人材の確保に向けた採用手法等の見直しを適宜行っているところである。

あわせて、進路選択の早期化や就業意識の多様化、執務環境への関心の高まりなど昨今の就職を取り巻く環境の変化を的確に捉え、インターンシップ等の機会を通じて県職員の仕事の魅力ややりがい、働きやすい職場環境に関して情報発信を行うとともに、本県職員採用試験の認知度を高めるためデジタル広告を活用した広報活動を展開したほか、若手職員による個別面談や職場見学を実施するなどきめ細かな対応を行ってきたところである。

こうした取組により、若年労働人口が年々減少する中、本県職員採用試験の申込みは、上級（行政事務）区分で増加傾向が見られたものの、依然として厳しい状況が続いているところであるが、引き続き各任命権者と連携・協力し、個別のニーズに対応した丁寧なアプローチによる効果的なプロモーション活動に取り組むほか、優秀な新規学卒者や民間人材等を獲得するため、より効果的な情報発信に努めるとともに、試験制度についても、実施時期や内容について、人事院や他の地方公共団体の状況も注視しながら、時代に即したものとなるよう検討し、受験者確保により積極的に取り組むこととしている。

一方、県が地域の実情に即した施策を自ら立案し、積極的に推進していくためには、職員一人ひとりが職務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。このためには、職員の意識改革の徹底を図ることはもとより、研修や各職場での業務を通じた実践型の人材育成に引き続き注力するとともに、管理職員が部下職員の業務遂行状況等を適切に把握し、十分にコミュニケーションを取りながら、職員のキャリア形成・成長を支援するほか、意欲や能力・実績を適切に評価するなど、各任命権者における人材育成に資する人事管理を一層進めていく必要がある。

また、女性職員の活躍を進めるためには、女性職員が能力や個性に応じた幅広い業務経験を積むことができるような職場環境づくりに取り組むことも重要である。

さらに、障がいのある職員が安定的に働くことができる職場の実現に向けては、障がいの特性や合理的配慮に関する職員の理解を深めるとともに、その能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境の整備等に引き続き取り組んでいく必要がある。

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少に伴って行政需要の拡大が見込まれる中で、行政サービスの水準を維持していくためには、公務運営の中核を担うことが期待される人材を確保・育成できるよう、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方に対応し、かつ、その能力を十分に発揮できる勤務環境の整備に取り組み、県職員として働くことの魅力を一層高めることで、より多くの人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことが重要である。

## **(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進について**

育児や家族の介護等を行う職員に対して仕事と家庭生活の両立を支援し、多様で柔軟な働き方やキャリア形成ができる職場環境を整備することは、職員が安心して職務を遂行する上で極めて重要である。

本県においても、妊娠、出産、育児、介護等に係る休暇・休業等の両立支援制度の新設・拡充や周知・啓発等に取り組んできたところであるが、今後とも、これらの制度の積極的な周知等を図り、両立支援の重要性について職員全体の理解を深め、制度を利用しやすい職場環境の整備を着実に進める必要がある。

特に、男性職員の育児参加は、女性活躍の推進等の観点からも重要であり、特定事業主行動計画等に基づく様々な取組が進められた結果、知事部局等の一般行政部門においては、令和5年度の男性職員の育児休業取得率が目標の100%を達成するなど、一定の成果が見られるものの、任命権者間で取得率に大きな開きが生じている。本年5月には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立したところであり、同法の内容も踏まえ、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大や、子の看護休暇の取得要件の緩和など、両立支援の一層の充実に向けた制度等の拡充が必要である。

なお、今般、国家公務員においても、民間と同様に、育児休業制度の改正を行うことについて人事院の意見の申出が行われたところである。今後、地方公務員に関して同様に法整備が進められた場合には、本県においても、育児休業制度の改正について適切な対応が必要である。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現や職場の魅力向上につながる多様で柔軟な働き方に資する勤務制度として、テレワーク、フレックスタイム制などが挙げられるが、各任命権者においては、これらの各種制度について、職員への周知・啓発はもとより、働き方のニーズの多様化等を踏まえた利用環境の整備・拡充等に一層努め、全ての職員が個々の事情に応じた働き方を選択でき、最大限にその能力を発揮しうる職場づくりに積極的に取り組む必要がある。

## **(3) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等について**

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、多様で有為な人材の確保においても重要な課題である。

これまで、各任命権者において超過勤務の縮減に向けた不断の取組が進められているものの、近年、職員一人当たりの超過勤務時間は、特定事業主行動計画の目標を上回る状態が続くほか、人事委員会規則で定める上限

を超え、災害対応等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務として長時間勤務を命じられた職員の数も高止まりしている。長時間勤務や過重な業務負担が常態化すれば、職員の健康管理上重大なリスクをもたらすだけでなく、公務能率の低下により行政組織運営にも支障を来す恐れがある。

各任命権者においては、他律的な業務の比重が高い他律的部署の指定や特例業務の適用に際しては、業務内容を十分精査して必要最小限のものとするなど、制度の適切な運用に留意するとともに、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析・検証結果等を踏まえ、超過勤務縮減につながるより実効性ある対策を速やかに講じる必要がある。

また、学校現場においても、近年、教員の長時間勤務や多忙化が大きな課題となっており、教育委員会においては、勤務状況管理システムの活用等により、教員の勤務時間の管理徹底を図るほか、採点システムの導入をはじめとするICTの効果的な活用による業務の負担軽減、部活動指導員の配置等を通じた部活動改革の推進などを取組の柱とした働き方改革の推進により、長時間勤務の教員の割合は減少傾向にある。しかしながら、大幅な改善には至っていない。教員の長時間勤務の是正は、教員の心身の健康の保持、誇りとやりがいを持って能力を発揮できる環境の実現につながり、学校教育の質の維持向上にも資することから、極めて重要な課題であり、学校における働き方改革の着実な推進に向け、強い姿勢で諸対策に取り組む必要がある。

そして、各所属においては、超過勤務の事前命令及び端末機のログ記録等による事後確認の徹底を図るとともに、教員の在校等時間の確認を適切に行うなど、管理職員を含む職員の勤務状況を適時に把握する必要がある。その上で、管理職員が組織内の業務量の把握や進捗状況の管理を的確に実施し、業務の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた適切なマネジメントを行うことにより、長時間勤務の是正に継続的に取り組むことが必要である。他方で、職員一人ひとりにおいても、タイムマネジメント等を意識して計画的・効率的な事務処理を進めていくことが重要である。

各任命権者においては、ICTの活用等による業務効率化の積極的な推進や緊急業務発生時には職員の臨機応変な配置等に努めるなど、組織全体として、効果的・効率的な業務の推進に向けた様々な取組を進めているところであり、これらの取組を着実に推進しながら、業務の見直し・削減・合理化を一層進めるとともに、業務量に応じた適正な人員配置や柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備にも引き続き努めていただきたい。

本年4月、国家公務員において、勤務と勤務の間に適切な休養時間を設定する勤務間のインターバル確保のための具体的な取組が各庁各省の長の努力義務とされたところである。職員が睡眠時間を含む生活時間を十分に

確保することは、健康維持や仕事と生活の調和のとれた働き方の実現にとって重要であることから、本県においても、職員が勤務間の生活時間を十分に確保できるよう、超過勤務の縮減に向けた各種対策の推進と併せて勤務間のインターバルの確保に積極的に取り組む必要がある。

また、年次有給休暇については、任命権者において休暇計画表の作成や休暇取得推進期間の設定等を通じて年5日以上を取得を職員に対して個別に働き掛けるなどの取組も行われているところである。年次有給休暇の取得により、心身の疲労回復や家庭生活の充実、自己研さんの機会の増加などが図られ、勤労意欲の増進はもとより公務能率の維持向上にも寄与することが期待できることから、引き続き、管理職員の率先した取得、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的取得・連続取得の促進への配慮など、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、特定事業主行動計画で設定した年次有給休暇の年間取得日数の目標の達成に向け、なお一層取得促進に取り組む必要がある。

#### **(4) 職員の健康管理について**

心身の健康の維持は、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上で重要である。

各任命権者においては、各種健康診断や生活習慣病等の予防、過重労働者に対する保健指導等に取り組んでおり、特に、メンタルヘルスについては、精神疾患の未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した総合的な取組を推進しているところである。

しかしながら、近年、職員の長期の病気休暇取得者等のうち、精神疾患を原因とする者の割合が半数を超える状況が続いており、メンタルヘルス対策の強化が求められている。

このため、各任命権者においては、引き続きストレスチェック制度の効果的な活用や、管理監督者を含む全ての職員の労働時間の適切な把握により、過重労働等による健康障害の発生の未然防止を図るとともに、必要に応じて産業医の指導を仰ぎながら、メンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある職員の早期発見や対応、病気休暇取得者等の円滑な職場復帰や再発防止に向けたきめ細かなフォローアップ等に一層努めていきたい。管理職員においては、機会を捉えて職員とのコミュニケーションを図り、勤務状況や心身の健康状態を適切に把握し、職場環境の改善に取り組む必要がある。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの職場におけるハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ、勤労意欲や心身の健康を損なわせ、職場環境の悪化につながりかねない重大な問題である。さらに、近年、顧客等からの著しい迷惑行為（いわ

ゆるカスタマーハラスメント)が、公務においても対応が求められる課題となっているところである。

各任命権者においては、ハラスメントの防止に係る要綱や相談体制の整備等により、対策に取り組んでいるところであるが、引き続き管理職員に対する研修や職場研修を通じて職員の理解を深め、未然防止を図るとともに、相談体制の一層の充実・周知等により、相談しやすい職場環境づくりに努めるなど、ハラスメントの防止及び発生した場合の対策について、継続的な取組が必要である。

## (5) 高齢層職員の活躍推進について

昨年4月から、定年の段階的な引上げが実施されたところであるが、行政課題が複雑化・高度化する中、高齢層職員の豊富な知識や経験の積極的な活用が、これまで以上に重要となっている。

各任命権者においては、高齢層職員個人の適性或能力に応じた適材適所の人事配置を行うとともに、安全衛生管理にも十分配慮し、職員がこれまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら意欲的かつ安心して業務に専念できる環境整備に努め、組織力の強化につなげていただきたい。

また、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等の導入により、勤務形態等が多様化したことから、職員が個々のニーズに合った勤務形態を自ら選択できるよう、引き続き適時・適切な情報提供等が必要である。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇を確保することを目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与しているものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

また、公務を取り巻く環境がめまぐるしく変化する中、職員には、困難な業務にも真摯に取り組み、日々、職務に精励されていることに対し、深く敬意を表するものである。その一方で、一部の職員による非違行為が発生していることは、非常に残念なことである。職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての責任を改めて強く自覚し、高い倫理観と使命感を持って、誠実かつ公正に職責を果たされ、県民の信頼と期待に応えることを切に望むものである。