

## 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるため、職員の給与等の実態を把握するとともに、民間事業所の従事者並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与その他の勤務条件や生計費などの諸事情について調査・検討を行ってきたが、その概要は次のとおりである。

## 第 1 職員の給与

令和 6 年 4 月における職員給与の支給状況等について、行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、海事職、教育職（一）、教育職（二）、教育職（三）及び公安職の 10 の給料表の適用を受けている全職員を対象とした「職員給与実態調査」を行った。

調査結果の概要を、全職員と行政職給料表適用職員別に示すと、次表のとおりである。

区 分		全 職 員	行政職給料表 適 用 職 員
人 員		22,066 人	5,277 人
平 均 年 齢		42.9 歳	41.6 歳
平 均 経 験 年 数		20.8 年	20.0 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	74.8 %	66.1 %
	短 大 卒	11.8 %	9.0 %
	高 校 卒	13.3 %	24.7 %
	中 学 卒	0.1 %	0.2 %
性 別 構 成 比	男	60.6 %	67.1 %
	女	39.4 %	32.9 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.0 人	0.9 人
平 均 給 与	給 料	356,243 円	316,457 円
	扶 養 手 当	10,583 円	9,206 円
	住 居 手 当	8,260 円	7,243 円
	そ の 他	20,231 円	16,764 円
	合 計	395,317 円	349,670 円

(注) 1 この表において、本年度の新規学卒の採用者を含むが、暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員及び鹿児島県職員の給与に関する条例附則第13項等により給料月額が決定される職員は含まない。  
2 詳細は、参考資料第 1 表から第 12 表のとおりである。

## 第2 民間の給与

### 1 調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間事業所の従事者の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間の609事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された121事業所を対象に、人事院と共同で「職種別民間給与実態調査」を実施した。

これらの事業所において、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種の3,113人について、本年4月分として個々の従事者に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、医療関係、教育関係等54職種の820人についても同様の調査を実施した。

また、給与改定の状況についても調査した。

### 2 調査の実施結果

(本年の給与改定の状況)

本年の民間事業所における給与改定の状況をみると、次表のとおり、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は47.0% (昨年38.0%)、ベースアップを中止した事業所の割合は0.0% (同3.6%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0% (同0.0%) となっている。

また、係員について、定期昇給を実施した事業所の割合は82.5% (同93.4%) となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は21.4% (同18.9%)、減額となっている事業所の割合は1.2% (同7.7%) となっている。

その1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係 員	47.0	0.0	0.0	53.0
課 長 級	44.9	0.0	0.0	55.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

その2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	82.5	82.5	21.4	1.2	59.9	0.0	17.5
課 長 級	81.5	81.5	18.2	0.0	63.3	0.0	18.5

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

### 第3 職員の給与と民間の給与との比較

#### 1 月例給

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、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、次表のとおり、職員の給与が民間の給与を11,172円（3.15%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与②	較 差 ①-② $\left( \frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
365,419円	354,247円	11,172円（3.15%）

（注） 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### 2 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、次表のとおり、所定内給与月額額の4.58月分（昨年4.48月分）となっており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月分下回っていた。

項 目	区 分	民間事業所の従業員
	平均所定内給与月額	下半期（A1） 上半期（A2）
特別給の支給額	下半期（B1） 上半期（B2）	697,588円 757,338円
特別給の支給割合	下半期 $\left( \frac{B1}{A1} \right)$ 上半期 $\left( \frac{B2}{A2} \right)$	2.20月分 2.38月分
年間の支給割合		4.58月分

（注） 下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは令和6年2月から令和6年7月までの期間をいう。

## 第4 生計費及び物価

### 1 標準生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎に算定した本年4月における鹿児島市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ117,000円、144,500円及び172,030円となっている。(参考資料第21表)

### 2 物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年4月に比べ全国では2.5%、鹿児島市では2.3%の増となっている。

## 第5 職員と国家公務員との給与比較

令和5年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、令和5年4月1日現在の本県行政職給料表適用職員のラスパイレス指数\*は、国家公務員を100とした場合、96.2となっており、全国の都道府県の中では低い指数となっている。

### 都道府県のラスパイレス指数の分布状況 (令和5年4月1日現在)

指数分布区分	都道府県数
102以上	1
100以上102未満	16
98以上100未満	24
98未満	6

鹿児島県	96.2
------	------

都道府県平均指数	99.6
----------	------

※ 全地方公共団体を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国家公務員の俸給月額を100として計算した指数

## 第6 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、一般職の国家公務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、参考資料54ページから59ページのとおりである。

## 第7 職員の給与の改定

### 1 本年の給与改定

#### (1) 改定の基本方針

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の従事者の給与水準を踏まえるとともに、本年の人事院勧告の内容、国家公務員の給与水準、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、職員の本年の給与を(2)のように取り扱う必要があると判断した。

#### (2) 改定すべき事項等

##### ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定するだけでは民間給与との較差が解消されないことから、昨年と同様、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率（100分の100.51）を乗じた給料表に改定する必要がある。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。

##### イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、職員の年間支給月数（4.50月）が民間の年間の支給割合（4.58月分）を下回っていることから、支給月数を0.05月ごとの区切りにより定める従来からの考え方に基づき、職員の年間支給月数を0.10月引き上げ、4.60月に改定する必要がある。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、来年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう配分する必要がある。

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特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に改定する必要がある。

##### ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

##### エ その他の課題

職員の給与制度のあり方については、今後とも制度本来の趣旨や社会情勢の変化、国や他の都道府県の動向等を踏まえ、適宜、適切に見直しを行う必要がある。

## 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）

### (1) 本委員会の考え方

人事院は、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や、能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、その他環境の変化への対応など6点を主眼として給与制度を整備するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（以下、「給与制度のアップデート」という。）として、令和7年4月から実施（初任給や若年層の俸給月額の上昇については、令和6年4月に遡及して先行実施）する措置内容等について、報告及び勧告を行った。

具体的には、俸給表及び俸給制度について、地域手当が支給されない地域における民間並みの初任給の水準を確保した上での、今後の民間水準の上昇を考慮した初任給水準の設定、上位の昇給区分に決定できる職員割合の引上げや、扶養手当における配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当の増額などを、主な内容としている。

職員の給与制度は、これまで地方公務員法に定める給与決定の諸原則に基づき、国家公務員の給与制度に準拠してきている。今回の国における給与制度のアップデートは、社会と公務の変化に応じ、包括的に給与制度を整備するものであり、本県においても、国家公務員の給与制度の見直しに準じて職員の給与制度の見直しを行うことが必要である。

よって、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、本年の人事院勧告の内容、他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、職員の給与を(2)のように取り扱う必要があると判断した。なお、職員の給与水準については、引き続き、民間事業所の従業員の給与水準を精確に把握し、その結果を踏まえた取扱いについて、報告・勧告を行い、民間給与との均衡を図っていくこととする。

### (2) 改定すべき事項等

#### ア 給料表の見直し

給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に1の(2)のアと同様の率（100分の100.51）を乗じた給料表に改定する必要がある。

#### イ 昇給制度及び昇給区分の職員割合等

初任給、昇格、昇給等に関する規則（昭和60年鹿児島県規則第67号）第13条第1項に規定する特定職員及び職員の区分ごとの昇給号給数については、人事院勧告の内容に準じて見直す必要がある。

昇給区分の職員割合及び特別給の勤勉手当の成績率等については、人事院報告の内容も踏まえつつ、本県の実情を勘案するとともに、国や他の都道府県の動向にも留意しながら所要の検討を行う必要がある。

## ウ 諸手当の見直し

扶養手当，地域手当，通勤手当，単身赴任手当及び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，見直す必要がある。

なお，扶養手当の見直しにおける配偶者に係る手当の廃止については，本県の実情や他の都道府県の動き等を考慮し，段階的に実施する必要がある。

また，特定任期付職員の勤勉手当及び業績手当，定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の地域手当（鹿児島県職員の給与に関する条例（昭和26年鹿児島県条例第13号）第10条の3に規定するものに限る），住居手当，特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当については，人事院勧告の内容に準じて，見直す必要がある。

## エ 改定等の実施時期

給料表の改定，昇給制度及び諸手当の見直しについては，令和7年4月1日から実施する必要がある。

# 第8 人事管理・公務運営の改善

## 1 人材の確保及び育成

### (1) 優秀かつ多様な人材の確保

国においては，公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには処遇面での取組が不可欠であり，人材確保を支える給与処遇を実現するために，潜在的志望者層にも訴求し得る給与制度とする必要があるとしている。このため，給与制度のアップデートにおいて，採用市場における競争力を向上させるための若年層の給与水準の引上げ等の措置を講じるとした。

また，採用手法の更なる見直しとして，専門試験を課さない試験区分の新設のほか，オンライン試験の活用などによる試験制度の見直しをできるだけ早期に実現していくこととしている。

本県においては，令和4年3月に策定した「行財政運営指針」に基づき，これまでも職員の人材育成等に重点的に取り組むとともに，これを補完する形で，令和6年3月に策定した「鹿児島県職員人財育成ビジョン」（以下，「人財育成ビジョン」という。）において，職員の学びの機会の提供や働きやすい職場環境づくり等を通じて公務職場の魅力をもっと高めつつ，柔軟な採用試験の実施や，公務の魅力をもっと積極的に発信すること等を通じて，高度化・多様化・複雑化する行政需要に対して柔軟に対応できる優秀で多様な人材を安定的に確保することとしている。

具体的には、SPI試験等の柔軟な採用試験の実施や、採用説明会や若手職員と学生の交流イベント等における公務職場の魅力等に係る情報発信などに取り組んでいる。

また、令和4年4月に、「鹿児島県庁働き方改革ワーキンググループ」を設置し、多様で柔軟な働き方の推進や人材育成の強化等をテーマに具体的な取組を検討・実施している。令和6年度からは人財育成ビジョンに沿って各種取組を推進しつつ、特に喫緊の課題である人材確保に向けた取組を重点的に進めるため、検討体制を「鹿児島県庁人材確保・働き方改革ワーキンググループ」に改組し、新たに設けた「人材確保推進チーム」において、議論を進めている。

このような取組を積極的に進めながら、採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験や多様な採用制度について、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、検討する必要がある。

## (2) 人材の育成

国においては、自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも重要であり、その実現のためには、キャリア研修やキャリア面談、人事運用における様々な工夫、職員の成長機会の付与や支援など、総合的・体系的な取組が求められるとしている。

さらに、官民人事交流等を通じた多様な経験等が仕事にいかされ、キャリア形成につながり、またそれが次の学びの意欲につながっていく好循環を形成するといった育成の環境があることをキャリアパスとして示していくことが必要であるとしている。

本県においては、人財育成ビジョンで、目指すべき職員像として、「挑戦」する職員、「共感」できる職員、「誠実」な職員を掲げている。今後の取組の方向性として、職階や職務に必要な職務経験等を示したキャリアパスを示すことなどにより、職員のキャリアプランの形成を支援することや、業績評価や能力評価の結果等について適切にフィードバックし、職員の更なる成長につなげること、職階等に応じた研修の機会を積極的に提供することなどが示されているところである。

今後とも、職員の意欲と資質の更なる向上を図る観点から、人財育成ビジョンに基づき、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に、計画的かつ積極的に取り組む必要がある。

また、職員の知識の習得や能力の向上は、上司等とコミュニケーションを行う中でも培われることから、特に若手職員の育成においては、所属の管理職等のみならず、上位の職位にある管理職等と接する機会を設けるなど、コミュニ

ケーションの機会を充実させながら、人材育成に取り組む必要がある。

### (3) 多様な人材の活躍推進

個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、その能力を最大限発揮できるようにすることが、イノベーションを生み出し、価値創造につながることから、公務におけるダイバーシティ・マネジメント<sup>※</sup>の推進が必要である。

女性の採用・登用状況を見ると、国においては、採用段階では女性が4割であるものの、各役職段階における女性割合は、「第5次男女共同参画基本計画」に定める成果目標に達していない。

本県においては、令和6年4月1日現在、令和6年度の採用者に占める女性割合は46.2パーセントであり、課長級以上の女性職員の割合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「特定事業主行動計画」における令和7年度の目標値である16.0パーセントに対し、過去最高の14.0パーセントとなっている。これまで女性職員のキャリア形成支援や登用の拡大等に努めてきており、引き続き、「特定事業主行動計画」等を踏まえ、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいく必要がある。

障害者雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の理念等を踏まえ、「障害者活躍推進計画」を策定し、障害者雇用の推進に取り組んでおり、職員採用選考試験における受験資格要件の緩和のほか、会計年度任用職員への積極的な任用など着実に取組が進んでいる。

各任命権者においては、引き続き、障害者雇用に対する職員の理解を深めながら、障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進についても、引き続き、取り組んでいくことが必要である。

※ 多様性を尊重し、異なる属性や価値観を持つ人材を積極的に取り入れ、組織の成長を促す取組。

## 2 能力及び実績に基づく人事管理

人事院は、昨年9月から、人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うため、人事行政諮問会議を開催しており、本年5月に中間報告を公表した。

中間報告では、若年層の職員を中心に、自身のキャリア形成に対する関心や、きめ細かな人事上の対応へのニーズが高まっているとして、公務においても、管理職員による納得性のある人事評価と適切なフィードバックを通じた育成を充実させる必要があるとの提言がなされており、人事院は、人事評価の精度や納得性

の向上のための取組を試行し、試行結果を分析・検証することとしている。

本県においては、国の人事評価制度の見直しや人財育成ビジョンの策定等を踏まえ、人材育成における人事評価制度の更なる活用の観点から、本年3月、評価区分の細分化や評価体制の見直しなど、職員の能力・実績を的確に把握し、適切なフィードバックにつなげるための制度の見直しを行ったところである。

人事評価制度の本来の趣旨である人材育成・組織パフォーマンスの向上を推進するためには、全ての職員が、その趣旨について認識を深めることが重要である。

今後とも、評価の公正性や納得性の確保及び人材育成の観点から、評価者等に対する研修の充実や適切な評価結果のフィードバックなど実行性のある取組を推進する必要がある。

### 3 良好な勤務環境の整備

質の高い行政サービスを提供し続けるためには、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進、仕事と生活の両立支援など、職員一人ひとりがやりがいを持って職務を遂行し、その能力を最大限に発揮できる良好な職場環境を整備することが重要である。このことは、公務職場の魅力向上や優秀で多様な人材の確保にも資するものであり、早急に取り組む必要がある。

#### (1) 長時間労働の是正

##### ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

超過勤務の縮減については、職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点に加え、公務が職場として選ばれるための魅力の向上にもつながることから、積極的に取り組むべき喫緊の課題であり、各任命権者においてこれまでも様々な取組が進められてきたところである。

超過勤務については、原則として月45時間の範囲内（限度時間）、また、臨時的に限度時間を超える場合であっても月100時間未満等（上限時間等）とされているが、公務の運営上真にやむを得ない場合は、限度時間又は上限時間等を適用しないこととされているところである。

知事部局において、令和5年度に限度時間を超えて超過勤務を行った職員及び上限時間等を超えて超過勤務を行った職員は、前年度より減少しているものの、上限時間等を超えた超過勤務実態があった。主な要因は、昨年10月に開催された「かごしま国体・かごしま大会」への対応など公務の運営上真にやむを得ない業務であり、部局を超えた業務分担や応援体制等により対応したところである。

各任命権者においては、超過勤務の限度時間は月45時間の範囲内が原則であることを再認識した上で、任命権者自らが強い取組姿勢を持ち、そのリー

ダーシップの下で、業務執行体制の適宜、適切な見直しや業務の徹底した効率化・合理化による業務量の実質的な削減など、超過勤務の縮減のための取組を一層推進することが必要である。特に、例年、同一要因により限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務が発生している業務については、その要因が解消できない事由の確認やこれまでの縮減に向けた取組の検証を行い、新たな対策を検討するなど、一層重点的に縮減方策を講じる必要がある。

管理監督職員等においては、人事評価制度の見直しにより、新たにマネジメントに関する具体的な目標を設定するとなったことから、これまで以上に勤務時間管理におけるその役割と責務を十分認識し、パソコンの使用時間の確認等を確実にを行い、事前命令・事後確認の徹底を図ることにより、より一層適正な勤務時間管理に取り組む必要がある。

係・班を総括する職員においては、業務の効率化・合理化による業務量の実質的な削減などに積極的に取り組むことが求められる。

超過勤務を命じる必要がある場合は、必要最小限のものとし、職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、職務遂行能力や勤務実態と併せて、面談や日頃のコミュニケーション等を通じた個々の職員の置かれている事情の把握に努め、必要な業務指導や業務支援、業務配分の見直しなどの業務管理を適切に行うことが求められる。

職員一人ひとりにおいても、時間やコストに関する意識を高め、職務遂行能力等の向上を図りながら、常に計画的・効率的な業務の遂行に努めることが重要である。

本委員会においては、本年、職員のログ情報など客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について実態調査を行ったところであり、今後、大きなかい離が確認された所属を直接訪問し、その理由を確認するなど、勤務時間の適正な管理等に必要な調査・指導等を行うこととしている。

## イ 学校等における働き方改革

### ① 学校

本年8月、中央教育審議会が「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」の答申を行った。この答申においては、学校における働き方改革の更なる加速化や学校の指導・運営体制の充実などが提言され、働き方改革の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や勤務間のインターバル確保の必要性、学校における業務分担の見直しや適正化などについて言及されている。

この答申も踏まえ、学校現場においては、各教育委員会による学校の業務の適正化を図る取組の推進等、労働安全衛生管理の一層の充実が求めら

れる。

本県においては、令和5年度上半期の学校職員の勤務実態等調査において、1か月あたりの時間外在校等時間が月45時間の範囲内であった教育職員の割合は、高等学校・特別支援学校については令和4年度に引き続き改善が見られたものの、小学校・中学校においては、令和4年度よりも低くなっている。

任命権者においては、教育職員の処遇改善等に関する国や他の都道府県の動向等を注視し、質の高い教師の確保のための環境や指導体制の強化等についても検討を進める必要がある。

また、各学校や市町村教育委員会とより連携を深めながら、「業務改善アクションプラン」の最終フォローアップ調査で特に効果があるとされた部活動休養日の設定等の取組や、条例等に基づく、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック及び産業医等による面接指導の実施、年次有給休暇等の取得促進など実効性のある取組を通じて、働き方改革の実現に向けた各種施策を、引き続き、着実に推進する必要がある。

また、管理監督職員においては、各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに、各学校の実情に応じた業務改善の取組をより一層進めていく必要がある。

## ② 教育行政

昨年度、本委員会が教育庁及び教育機関（学校を除く）の一部の所属を訪問して行った実地調査において、職員のログ情報など客観的な記録と勤務時間に大きなかい離があったことから、勤務時間の適正な管理等について指導を行ったところである。

任命権者においては、昨年の本委員会による報告と当該指導を踏まえ、管理監督職員を対象とした会議等において超過勤務の縮減について強い取組姿勢を示すとともに、所属に対し指導・助言等の取組を行ったところである。本年度の実態調査においては、一定の改善が見られているものの、依然として、ログ情報と勤務時間のかい離が発生している所属が散見されたところである。

働き方改革は、教育庁や教育事務所など教育行政の場でも推進されなければならない。

任命権者においては、勤務実態を正確に把握し、その実態に基づき、超過勤務の要因の整理、分析、対策、検証の着実な実施を推進するなど、徹底した働き方改革とともに、管理監督職員をはじめ、全ての職員に対する

意識改革に取り組むことが必要である。

## (2) 柔軟な働き方の推進

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方を推進し、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備が求められている。

国においては、これまで、フレックスタイム制の見直しや勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定の導入など、柔軟な働き方を実装するための制度改革等を行ってきており、本年度は勤務間のインターバル確保に係る職員アンケート調査の実施など、時代に即した働き方を推進するための更なる取組を行うこととしている。

本県においては、フレックスタイム制や在宅勤務等手当は導入されていないところであり、引き続き、国及び他の都道府県の動向や本県の実情等を踏まえながら、その導入等について検討を進める必要がある。

また、本年度、働きやすい職場環境の整備の一環として、勤務間のインターバルの確保に資する取組の推進や、時差出勤の取得形態の拡大、兼業・副業の許可基準の明確化などに取り組んでいるところである。

今後、これらの制度等が積極的に活用されるようにするためには、まずは職場でマネジメントを行う管理監督職員が制度等の活用方法を含めて十分に理解する必要がある。また、管理監督職員のみならず、職員一人ひとりが制度等について理解を深めていくことも重要であり、職員の意識や職場の慣習を変えていくことが必要である。

各任命権者においては、現在の取組を引き続き実施するとともに、国や他の都道府県の取組も参考にしながら、制度が活用しやすく、職員が働きやすい環境の整備に向けた取組をより積極的に推進していくことが重要である。

## (3) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く社会において、育児や介護など職員の希望や事情に応じた勤務を可能とし、あらゆる職員が個性や能力を存分に発揮できる公務職場を実現することは一層重要な課題となっている。

人事院は、本年5月の民間育児・介護休業法等の一部改正法の内容も踏まえ、育児時間の取得パターンの多様化や超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇等の見直しや制度の利用に関する職員の意向聴取の義務付けなどにより、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充することとしている。

また、介護離職防止のため、家族の介護の必要性が生じた職員への両立支援

制度の周知・意向確認や職員への制度に関する早期の情報提供及び研修等の開催など、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備を行うこととしている。

各任命権者においては、国のこのような民間育児・介護休業法等の改正に伴う動きや、他の都道府県の動向等を踏まえ、育児・介護と仕事の両立を図る勤務環境の整備に適切に対応する必要がある。

また、育児と仕事の両立ができ、男性の育児休業が当たり前になる社会を実現させることは、組織にとっても、多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解のある職場風土の形成等の観点から大変重要である。

各任命権者においては、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」等を踏まえ、男性の育児休業の取得促進等に関する取組を推進しており、知事部局においては、令和5年度の取得率が64.4パーセントとなり、令和5年4月に見直した目標値50パーセントを達成したことから、本年4月に目標値を1週間以上の取得率75パーセントとしたところである。同計画等に掲げる数値目標の達成に向けて、引き続き、より一層の取組の充実が求められる。

また、年次有給休暇の取得についても同計画等に掲げた目標達成に向けて、引き続き積極的に取り組む必要がある。

今後とも、仕事と育児・介護など生活の両立支援制度について、より一層活用できるよう、更なる周知や業務執行体制等の適宜、適切な見直しにより制度を有効に利用しやすい職場環境づくり等に積極的に取り組む必要がある。

#### (4) 健康管理

職員の心身両面における健康の保持・増進は、健康管理という面はもとより、公務能率の向上という観点からも重要な課題であり、各任命権者においては、健康相談や産業医による面接指導など、長時間労働による健康障害の防止を含め健康管理の取組を充実させるとともに、心の健康づくりにおいても、各種研修等の実施や相談体制の充実などに取り組んできたところである。

しかしながら、依然として、休職者数は漸増傾向にあり、うち精神疾患を原因とする職員の割合は高い水準で推移しており、近年、精神疾患を原因とする職員のうち、若手職員の占める割合が増加傾向にある。

また、令和5年度は、令和4年度と比較し、精神疾患を原因とする職員のうち、20歳代以下の割合は減少しているものの、30歳代・50歳代以上においては高止まりし、40歳代は急増している。

各任命権者においては、ストレスチェック制度を活用し、高ストレスと判定された職員への受診勧奨や集団分析結果を踏まえた各所属への職場環境改善に向けた働きかけ等に取り組んでいる。

また、知事部局においては、若手職員に対しては、新規採用職員全員との面談や入庁後6年目までの職員を対象としたメンタルヘルスセミナーを実施している。

さらに、管理監督職員に対しては、本年6月にハンドブック「職員がメンタルヘルス不調等になった場合の管理監督者の対応について」を作成し、安全配慮義務を果たせるよう理解を深める研修会等を実施している。

職員の心身の負担が過度となることがないように配慮しながら、引き続き、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努めるとともに、長時間労働による健康障害防止のための医師による面接指導について、職員への周知を徹底し、制度の適正な運用を図る必要がある。

その際、管理監督職員においては、それぞれの過程における取組が円滑に推進されるために、安全配慮義務があることを自覚した上で、メンタルヘルス対策において果たすべき役割の重要性を理解し、日頃のコミュニケーション等を通して、メンタルヘルス不調者への気付きや、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果を職場環境の改善に積極的に活用するなどの取組を進めていく必要がある。

また、このような取組の効果を高めるためには、職員一人ひとりにおいても、身体のセルフケアと同様に、心のセルフケアについても正しい知識と理解を深め、心身のセルフケアに取り組むことが重要である。

#### (5) ハラスメントの防止

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントといった職員の人格や尊厳を侵害する行為は、組織の正常な業務運営の障害となり得るだけでなく、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては職員の心身に支障を及ぼす要因にもなり得るものであり、その防止は重要な課題である。

各任命権者においては、関係法令等を踏まえ、職場におけるパワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために、規程等に基づく相談窓口の設置・周知、職位に応じた研修等を通じた意識啓発や理解の促進などに取り組んでいるところである。

すべての職員がハラスメントに対する正しい認識を持ち、あらゆるハラスメントは絶対に許されないものであることを強く自覚するよう、引き続き、意識啓発を徹底することが求められる。

併せて、ハラスメントを受けた本人以外の職員からの相談も可能であることの周知や、他の都道府県の取組状況等も踏まえ、外部人材の活用等を含めた相

話しやすい体制づくりなどにより、職員一人ひとりがハラスメントを見過ごさずに向き合うことができ、職員が安心して相談しやすい職場環境の確保に一層努める必要がある。

なお、管理監督職員においては、安全配慮義務の責務を果たせるよう、職員からのハラスメントに関する相談等に迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくりに取り組むことが求められる。

国においては、近年、社会全体で、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）への対応についても関心が高まっていることを踏まえ、行政サービスの利用者等からの言動もパワー・ハラスメントになり得るものとし、各省庁に組織としての対応を求めている。今後は、幹部・管理職員等を対象とした研修等を通じて、カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等について認識を広げていくこととしている。

各任命権者においては、国や他の都道府県の取組を参考にしながら、カスタマー・ハラスメントの防止に向けた県民への啓発や職員の認識を深めるための研修、職員の救済を図るための相談体制等の整備に早急に取り組む必要がある。

#### (6) 会計年度任用職員制度の運用

国においては、非常勤職員の公務における育児時間や子の看護休暇について、民間労働法制との均衡を図る措置等について実施するとした。

また、本年6月には、非常勤職員に関する通知を見直し、公募によらない再採用の回数の上限を撤廃している。

各任命権者においては、会計年度任用職員制度について、地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県やこのような国の非常勤職員の動向、本県の実情等を踏まえながら、引き続き、適切に対応する必要がある。

#### (7) 段階的な定年引上げへの対応

段階的な定年引上げについては、本年度から、定年引上げに伴ういわゆる役職定年制や給料月額7割措置などの運用が始まったところであり、高齢層職員がさらにその能力を発揮し経験を活かすために、これらの制度を円滑かつ適切に運用する必要がある。

### 4 公務員倫理の保持

県民本位の県政を推進していくためには、職員一人ひとりが、公務の内外を問わず、全体の奉仕者としての高い倫理観と誇りを持って行動し、県民の期待と信頼に応えていく必要があるが、依然として職員による不祥事が複数発生し、

県民の公務全体に対する信頼を著しく失墜させる事態が生じていることは、極めて遺憾である。

各任命権者においては、原因究明を行うとともに、徹底した再発防止に取り組む必要がある。

また、これまでも、通知や研修を通じて、服務規律の厳正確保、法令等の遵守及び綱紀の保持に努めるよう周知徹底を図ってきたところであるが、改めて、不祥事の根絶に向けて、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に向けた取組をより一層徹底していく必要がある。

## 5 若手職員を主体としたWell-being<sup>※</sup>な職場づくり

国においては、省庁の枠を超えた若手チームが、未来の公務について検討を行ったほか、本県の知事部局においても、「鹿児島県庁働き方改革推進チーム」や「人材確保推進チーム」に若手職員を積極的に参加させており、若手職員の視点等を生かし職場環境の整備等に係る取組を進めている。

各任命権者においては、職員が高い意欲とやりがいを持って、生き生きと働くことができるよう、喫緊の課題である長時間労働の是正や健康管理、ハラスメントの防止などWell-beingの土台となる職場環境の整備について、公務の魅力を上させ、人材の確保につなげるためにも引き続き、若手職員の価値観や自由な意見を生かした取組を加速することが必要である。

※ 身体的、精神的、社会的に良好な状態を意味する概念

## 第9 む す び

行政需要が今後ますます高度化・多様化・複雑化することが予想される中、職員には、引き続き、全体の奉仕者として高い使命感と倫理観を持ち、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

各任命権者においては、公務組織を支える優秀かつ多様な人材を安定的に確保するためには、長時間労働の是正やハラスメントの防止などの課題の解決に向け重点的に取り組み、公務が魅力ある職場として選ばれるようになることが重要である。

また、給与制度のアップデートは、時代の要請に即した給与制度への転換を図るため、様々な側面から包括的な見直しを行うものであり、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備として取り組むことが求められる。

本委員会は、地方公務員法に定める情勢適応の原則を踏まえ、民間並びに国及び他の都道府県との均衡を図ることを基本として、毎年、報告及び勧告を行っているところである。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられているものであり、職員に対し適正な処遇を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、報告・勧告制度が果たしている意義や役割に深い理解を示され、この報告に十分留意されるとともに、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請するものである。