

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 7 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		21,940 人	5,323 人
平 均 年 齢		42.8 歳	41.2 歳
平 均 経 験 年 数		20.7 年	19.6 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	75.0 %	66.2 %
	短 大 卒	11.4 %	8.9 %
	高 校 卒	13.5 %	24.7 %
	中 学 卒	0.1 %	0.2 %
性 別 構 成 比	男	60.1 %	65.8 %
	女	39.9 %	34.2 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.0 人	0.8 人
平 均 給 与	給 料	366,074 円	325,116 円
	扶 養 手 当	10,821 円	8,937 円
	住 居 手 当	8,196 円	6,972 円
	そ の 他	20,554 円	16,662 円
	合 計	405,645 円	357,687 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613事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された123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3,675人及び医療関係、教育関係等54職種の952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、給与改定の状況等を調査した。

なお、後記第3の1のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、本年の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものを用いている。

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見ると、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40.9%、ベースアップを中止した事業所の割合は16.5%、ベースダウンを実施した事業所の割合は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77.8%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16.5%、減額となっている事業所の割合は4.2%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	40.9	16.5	0.0	42.5
課 長 級	38.0	15.0	0.0	47.0

(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	86.4	77.8	16.5	4.2	57.1	8.6	13.6
課 長 級	84.3	75.7	14.5	4.2	57.1	8.6	15.7

(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 公民給与の比較方法の見直し

人事院は、本年の給与改定の勧告に当たり、官民給与の比較方法について、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直しを行ったところである。

本委員会においても、行政需要が高度化・多様化・複雑化し、職員の業務の重要性・困難性が高まっていること、人材確保は喫緊の課題であること等を踏まえ、公民給与の比較方法について、人事院と同様の見直しを行うこととした。

なお、見直し後の民間と公務の各役職段階の対応関係は、次表のとおりである。

行政職給料表

級	民間	企業
	企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所
9級	支店長，工場長，部長，部次長	
8級	課長	支店長，工場長，部長，部次長
7級		
6級	課長代理	課長
5級		
4級	係長	課長代理
3級		係長
2級	主任	主任
1級	係員	係員

2 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13,169円（3.62%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
376,719円	363,550円	13,169円 (3.62%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まない。

3 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 \times 4.63月分(昨年4.58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(4.60月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.03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)		328,319円
	上半期 (A2)		330,499円
特別給の支給額	下半期 (B1)		728,365円
	上半期 (B2)		798,004円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$		2.22月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$		2.41月分
年間の支給割合			4.63月分

(注) 下半期とは令和6年8月から令和7年1月まで、上半期とは令和7年2月から令和7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183,880円、214,800円及び245,720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3.6%、鹿児島市では4.0%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6年地方公務員給与実態調査（総務省）によると、令和6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、96.3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6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	17
98以上100未満	24
98未満	5

鹿児島県	96.3
------	------

都道府県平均指数	99.7
----------	------

※ 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の概要

人事院は、本年8月7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った。その概要は、参考資料55ページから58ページのとおりである。

第7 職員の給与の改定

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

(1) 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101.08）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。

(2) 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（4.60月）が民間の年間の支給割合（4.63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0.05月引き上げ、4.65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及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに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。

(3) 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。

(4) 地域手当

令和8年度の地域手当の支給割合については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(5) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当の額については、他の都道府県の支給状況及び本県の実情等を考慮して検討を行う必要がある。なお、人事院が勧告した駐車場等の利用に対する通勤手当の新設については、国の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

また、月の途中に採用された職員等に対する通勤手当の支給の始期については、人事院報告の内容に準じて見直す必要がある。

(6) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じて改定する必要がある。

(7) 初任給基準

初任給基準については、職員採用試験の競争率が低下傾向にある現状を踏まえ、人材確保を図る観点から、来年度以降の採用活動に資するため、他県の初任給の状況等を勘案し、見直しについて検討を行う必要がある。

なお、初任給基準を見直す場合は、在職者についても所要の調整を行う必要がある。

(8) 教育職員の給与

教職調整額については、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和7年法律第68号。以下「給特法等一部改正法」という。）による改正後の基準に基づき改定する必要がある。また、教職調整額の支給を受けない教育職員に措置される給料月額に加算額についても、同法の趣旨を踏まえ、所要の改定を行う必要がある。

この他、給特法等一部改正法を踏まえた措置については、国や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

(9) その他の課題

職員の給与制度のあり方については、人事院が勧告した、職員の月例給与水準を適切に確保するための手当を含め、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。

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、労働市場や人材確保を取り巻く環境は急速に変化しており、各府省がそれぞれの行政課題に応じた「あるべき人材ポートフォリオ^{*1}」を形成し、実現していくことが、重要な課題であるとしている。このため、人事院は、各府省の望ましい人材ポートフォリオの実現に向け、採用制度全体の在り方を見直し、各府省における人材戦略を支える基盤として再構築するとしている。

具体的には、経験者採用試験におけるオンライン試験の導入、インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備、アルムナイ人材^{*2}の柔軟な採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化などに取り組むこととしている。

また、国家公務員として働くやりがいや仕事を通じた成長、働く環境の現状や今後の改善の方向性などが、公務外に十分に伝わっているとは言えないことから、競合する企業等と差別化できる公務職場の魅力を整理し、公務内への浸透と公務外への発信を一体的・整合的に展開していくとしている。

本県においては、令和4年3月に「行財政運営指針」を、令和6年3月に「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。）を策定し、職員を大切な「財産」として捉え、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更に高めつつ、柔軟な採用試験の実施や積極的な情報発信、多様な採用制度の活用等を通じて、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試験におけるオンライン試験の導入や技術職種の記述式専門試験の廃止等、受験しやすい採用試験への見直しのほか、就職活動前の大学1、2年生も対象とした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、結婚、出産、育児又は介護を理由に退職した職員の再採用（カムバック）試験の実施などに取り組んでいる。

また、昨年度、若手職員を中心に構成する「鹿児島県庁人材確保・働き方改革ワーキンググループ」の議論の成果として、「鹿児島県庁人材確保アクションプログラム」（以下、「人材確保アクションプログラム」という。）を策定し、学生等に対するリクルーティング活動の強化、インターンシップ・キャリア実習の拡充、県庁における働き方改革の積極的な発信等、人材

確保に向けた具体的な取組を実施している。

このような取組を進めながら、積極的な人材確保活動の展開、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、引き続き検討する必要がある。

※1 今後の事業戦略の実現に必要な人材の質的・量的な構成を明らかにしたもの。

※2 公務を一度離職した者で、民間経験や新たな視点を有しつつ、業務内容や公務組織への理解も備えており、専門性を有する即戦力としてのみならず、組織を安定的に支える存在として非常に重要な人材。

(2) 人材の育成

国においては、若手職員を中心とする自身のキャリア形成への関心の高まりや一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の観点からも、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことができる環境を整備していく必要があるとしている。このため、人事院は、職員の主体的な学びと成長を促進するとともに、キャリア形成支援を進める上での指標とできるよう、国家公務員に求められる能力、すなわち公務で獲得できる能力を明確化し、各府省に提供するほか、職位や職種に応じて求められる能力の詳細を整理したスキルマップの作成を支援し、幅広い人事管理への活用を図っていくこととしている。

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おり、各般の取組を実施しているところである。

また、人材確保アクションプログラムでは、職員が自らキャリアビジョンを描き、意欲を持って、主体的に仕事や能力開発等に取り組むことができるよう、職種別のキャリアパスを提示するとともに、その実現に向けた人事のあり方や支援策の検討を行うこととしている。

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、人財育成ビジョン等に基づき、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。

(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*の推進が必要である。

女性の採用・登用状況を見ると、知事部局においては、令和7年4月1日

現在、令和7年度の採用者に占める女性割合は48.9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15.3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ものの、任命権者によっては法定雇用率が達成されていない状況である。

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とともに、今後も法定雇用率の引上げが予定されていることから、新たな法定雇用率の達成を目指す必要がある。

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、公務員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、令和5年9月から各界有識者による人事行政諮問会議を開催し、本年3月に最終提言を公表した。

最終提言では、職員が能力・実績に基づき適切な処遇を受けるには、メリハリと納得性のある人事評価の運用の実現などに向けて、給与、人事評価、任用の在り方を一体的に見直していく必要があるとされ、人事院においては、職務・職責をより重視した給与体系とすることと併せて、業務の効率化の視点も踏まえた新たな人事制度について検討を進めることとしている。

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、昨年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、より実効性のある取組を推進する必要がある。

3 良好な職場環境の整備

質の高い行政サービスを提供することのできる強靱な公務組織を実現するためには、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、職員が主体的な貢献意欲を持って、意欲と能力を最大限発揮できる環境の整備を推進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、迅速かつ着実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重要な課題であり、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。

知事部局においては、令和6年度の月1人当たり平均超過勤務時間は前年度より減少しているものの、依然として上限時間等を超えて超過勤務を行った職員がおり、所属によっては長時間の超過勤務が発生している実態がある。

本委員会が本年1月から2月にかけて実施した「超過勤務時間の縮減に係るアンケート」（回答者数：4,408人）によれば、回答者の4割が超過勤務時間が長いと感じており、また同じ超過勤務時間でもその理由により負担感を強く感じるとの結果が出ている。このため、管理監督職員は、部下職員の勤務時間や業務量を勘案した上で、納得性を持って超過勤務を行えるようにすることが必要であると考えている。

管理監督職員にあっては、超過勤務に対する部下職員の納得性に繋げる意味でも、「超過勤務等の縮減のための指針」等に基づき、所掌業務につ

いて、その必要性の検討を踏まえた不断の見直しや、デジタル技術の活用等による業務改革（BPR）の推進を図るとともに、自所属内のみならず他所属・他部局等への影響にも配慮しながら、資料作成や会議、レクの効率化・簡素化・ペーパーレス化などについてより一層の推進を図る必要がある。

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について、全庁的により一層推進することが必要である。

管理監督職員等においては、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。

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、また特定の職員や係のみが過重な業務負担を負うことのないよう、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、適切な勤務時間管理に係る職員の意識改革を促し、良好な職場環境づくりが推進されるよう、昨年度から、知事部局において時間外の職場巡回を実施しているところである。今後も、引き続き、職員のログ情報など客観的な記録を基礎とした勤務時間の適正な管理等について調査・指導を行っていく。

イ 学校等における働き方改革

① 学校

本年6月、給特法等一部改正法が成立し、その附則において、政府の措置として令和11年度までに公立の義務教育諸学校等の教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することが目標として掲げられた。

この法改正を契機として、学校現場においては、働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教師の処遇改善を一体的・総合的に進めることが求められる。

本県においては、令和6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、すべての校種において令和5年度同時期よりも改善が見られている。

任命権者においては、学校の働き方改革等に関する国や他の都道府県の動向等を注視しながら、教育職員の業務量の適切な管理や健康及び福祉の確保等について取り組んでいく必要がある。

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、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進や、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（教育委員会事務局及び学校以外の教育機関）

任命権者においては、令和6年の本委員会による報告を踏まえ、昨年12月に教育長通知を発出し、超過勤務の縮減について強い取組姿勢を示すとともに、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や業務の改善について指導・助言等を行い、更なる取組を推進しているところである。

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、学校だけでなく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引き続き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、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方を推進し、持続可能な形で、その能力やスキルを最大限に発揮して活躍できるような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、本年度はフレックスタイム制や年次休暇取得単位の更なる柔軟化など、既存の制度の見直しについて検討していくほか、より実効性のある勤務間のインターバルの確保に向けた取組を推進していくこととしている。

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、現在、働きやすい職場環境の整備の一環として取り組んでいる、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、兼業・副業の更なる促進などについて、今後積極的に活用されるよう、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

生産年齢人口の減少に伴う構造的な人手不足の中、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。

国においては、育児時間の取得パターンの多様化などを内容とする国家公務員の育児休業等に関する法律が改正され、地方公務員についても、国家公務員の改正内容に準じた地方公務員の育児休業等に関する法律の改正が行われたところである。

本県においては、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充及び仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図るため、所要の条例等の改正を行い、本年4月から、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大や、看護休暇等の見直しが、10月から、部分休業の取得パ

ターンの多様化などの見直しが行われたところである。

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」等で数値目標を掲げ、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、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。

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、休職者等の数は漸増傾向にあり、うち精神疾患等を原因とする職員の割合は高い水準で推移している。

知事部局においては、令和6年度は、令和5年度と比較し、精神疾患等を原因とする職員のうち、30歳代・40歳代の人数はやや減少しているものの、20歳代以下の割合は増加しており、同世代の職員数に占める割合も他の年代に比べて高く、50歳代以上は同年代の職員数に占める割合は低いが、人数は増加している。

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ところである。引き続き、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、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積極的に努める必要がある。

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。

社会全体としてハラスメントに対し厳しい目が向けられるようになってきている中、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、根絶する強い意志を持って、引き続き、意識啓発を徹底することが求められる。特に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。

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談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。

各任命権者においても、ハラスメント事案が発生した場合には、その被害が継続、拡大しないよう、できる限り迅速な対応をとることが求められる。

他方で、若手職員等の割合が増加し、仕事や働き方に対する価値観が多様化してきている中で、ハラスメントなど不適切な指導との受け止めがなされることを懸念し、管理職員が部下職員に対する業務上必要な指導等を躊躇するといった事象も想定される。

管理職員による業務上の適切な指導等は職員の成長を促し、組織を円滑に運営していく上で不可欠であることから、管理職員、部下職員がそれぞれ求められる役割を果たせるよう、業務上の指導等のあり方について研修等において周知を図る必要がある。

また、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）について、国においては、必要となる取組を人事院規則に明記し、組織として毅然とした対応を取りやすくするなど、各府省におけるカスタマー・ハラスメント対策を支援するとしている。

各任命権者においては、カスタマー・ハラスメントによる職員の負担を軽減し、本来の職務に注力できるよう、国や他の都道府県の取組を参考にしながら、引き続き、マニュアルの作成や研修など組織で対応するための体制整備などに取り組む必要がある。

(6) 会計年度任用職員制度の運用

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、昨年度から、定年引上げに伴ういわゆる役職定年制や給料月額の7割措置などの運用が始まったところである。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 Well-being※な職場づくり

本県の知事部局においては、「鹿児島県庁人材確保・働き方改革ワーキンググループ」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、また、職員採用試験の受験者層にもアピールできるよう、こうした若手職員や、民間企業経験者など多様な経験や知識・技能、専門性を持った職員の意見を生かし、重要な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努め、公務の魅力向上させ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。

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。