

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 5 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		22,298 人	5,375 人
平 均 年 齢		43.0 歳	41.8 歳
平 均 経 験 年 数		20.9 年	20.2 年
学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	74.4 %	65.8 %
	短 大 卒	12.0 %	9.0 %
	高 校 卒	13.5 %	25.0 %
	中 学 卒	0.1 %	0.2 %
性 別 構 成 比	男	61.3 %	68.2 %
	女	38.7 %	31.8 %
平 均 扶 養 親 族 数		1.0 人	0.9 人
平 均 給 与	給 料	354,064 円	314,501 円
	扶 養 手 当	10,821 円	9,733 円
	住 居 手 当	8,199 円	7,190 円
	そ の 他	19,990 円	16,526 円
	合 計	393,074 円	347,950 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、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員）は含まない。

2 詳細は、参考資料第 1 表から第 13 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617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3,356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704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38.0% (昨年32.5%)、ベースアップを中止した事業所の割合は3.6% (同13.2%)、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93.4% (同84.1%) 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18.9% (同17.5%)、減額となっている事業所の割合は7.7% (同2.3%) 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	38.0	3.6	0.0	58.4
課 長 級	30.8	9.5	0.0	59.7

(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	94.9	93.4	18.9	7.7	66.8	1.5	5.1
課 長 級	91.9	90.2	17.2	8.6	64.4	1.7	8.1

(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3,621円（1.02%）下回っていた。

県内民間給与①	職員給与 ②	較 差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right)$
357,635円	354,014円	3,621円 (1.02%)

(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、所定内給与月額との4.48月分（昨年4.39月分）となっており、職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数を上回っていた。

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)	674,753円 733,185円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$ 上半期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.17月分 2.31月分
年間の支給割合		4.48月分

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは令和5年2月から令和5年7月までの期間をいう。

備 考 職員の期末手当・勤勉手当の現行の年間支給月数は、4.40月である。

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108,400円、145,690円及び182,980円となっている。(参考資料第22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3.5%、鹿児島市では3.0%の増となっている。(参考資料第23表)

第5 職員と国家公務員との給与比較

令和4年地方公務員給与実態調査(総務省)によると、令和4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水準となっている。

都道府県のラスパイレス指数の分布状況 (令和4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	19
98以上100未満	23
98未満	4

鹿児島県	96.3
------	------

都道府県平均指数	99.8
----------	------

※ 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が、その概要は参考資料59ページ～63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

(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(4.40月)が民間の年間の支給割合(4.48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、4.50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。

(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) 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。

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、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致することが不可欠であるとし、これを実現するためには、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要があるとしている。

採用手法の具体的取組では、実務の中核を担う人材の積極的誘致として、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を新たに創設するなど、経験者採用試験の間口の拡大に向けた検討を進めることとしている。さらに、採用試験の実施方法の見直しとしては、受験しやすい試験実施方法を実現するという観点から、オンライン方式を活用した採用試験について、実施に向けた課題等を整理しつつ検討を行うこととしている。

本県においては、職員の採用を取り巻く諸情勢の変化を踏まえて、これまでも民間企業等の職務経験者を対象とした採用試験を実施しているほか、民間志向の新規学卒者等を対象とした採用試験については、より多様な人材を確保するため、今年度から受験可能年齢を引き上げるとともに、技術職の試験区分「土木」を新設したところである。

また、これまでも高度の専門性を備えた民間人材の活用等の観点から専門的知識・経験等を有する者を任期付職員として採用しているところである。

なお、国から県に対し、引き続き要請があった就職氷河期世代を対象とした中途採用試験についても実施しているところである。

受験者確保に向けては、これまでも職場見学や若手職員との意見交換を行うガイダンス、キャリア実習（旧称：インターンシップ）などを実施してきており、特に、受験者確保が難しくなっている技術職については、オンラインによる現場説明会や個別相談「鹿技ナビ」を実施し、学生等との双方向によるコミュニケーションを深め、仕事内容や県職員としての成長と活躍をイメージしてもらうなど志望意欲の喚起に取り組んでいる。このほか、若手職員が技術系公務員の魅力をPRする動画やパンフレットを制作し、情報発信に努めているところである。

さらに、今年度からは、学生等が県職員を志望するに当たっての様々な疑問や不安などを若手職員と自由に話ができるグループトークスタイルの説明会「フリートークカフェ」を実施するとともに、就職活動中の学生等に限らず、

就職活動前の大学1～2年生や保護者など幅広い層を対象とした新たな説明会も実施することとしている。

採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験についても、引き続き、国や他の都道府県の動向等も踏まえながら検討する必要がある。

このような取組とともに、今後、若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力の向上に資する取組を充実するなど、職員一人ひとりの成長を支援する環境をつくることにより、公務職場の魅力を高める必要がある。

併せて、職員が働きやすい環境の整備に向けた取組を積極的に進めながら、これらの取組や求める人材像、公務の魅力、勤務環境等について広く具体的に発信することなどにより、人材確保活動に積極的に取り組む必要がある。

(2) 人材の育成

国においては、職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要であるとし、そのためには、職員個々のキャリアの明確化や幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠であり、更には、職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要であるとしている。

その実現のために、20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力の向上に資する取組の充実、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化するなどの具体的な取組を行っていくこととしている。また、民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修を拡充することとしている。

本県においては、これまでも、職場の日常業務を通じた研修や職員の階層等に応じた研修、職員の選択による職務能力開発研修、民間企業等への派遣や市町村等との人事交流を通じ人材の育成に取り組んでいるところである。

令和4年度からは、従来の職員研修に加え、管理職員のマネジメント能力や若手職員の政策形成能力の向上に資する研修、自己啓発意欲の向上のためのセミナーなどを実施してきているほか、本年度からは、職員がより一層やりがいと意欲を持って、その力を最大限発揮できるよう、自己認識力や自己管理能力のスキル向上を目指すマインドフルネスの実践研修を実施し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、職員の採用ルートやニーズに応じた研修の充実や人事交流等の推進により、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。

さらに、このような取組は、効率的な組織運営にもつながることが期待される。

(3) 女性の登用の拡大

国においては、係長級、課長補佐級といった各役職段階における女性職員の割合は、いずれの役職段階においても着実に増加しているものの、令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」に定める成果目標を下回っている。

本県においては、課長級以上の女性職員の割合は年々高まっているが、「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」において令和7年度までの目標値16パーセントを掲げ、取組を進めており、令和5年4月1日現在で過去最高の12.3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いるが、「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・バランスの推進に引き続き積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) 障害者雇用に関する取組

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、受験資格要件の緩和等の見直しを行い、障害者を対象とする職員採用選考試験を実施しているほか、会計年度任用職員に積極的に任用するなど着実に取組が進んでいるものの、一部の機関において法定雇用率が達成されていない状況である。

各機関においては、引き続き、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段階的な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。

2 能力及び実績に基づく人事管理

国においては、個々の職員の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映することが重要であるとし、令和3年9月に人事評価制度の見直しが行われ、昨年10月からは、職員の能力・実績をよりきめ細かく的確に把握するための評語の細分化などが施行され、その評価結果に基づく給与への反映が実施されている。また、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映することを通じて、高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある給与処遇が行われることが肝要であるとし、給与制度においても組織パフォ

パフォーマンスを向上させるために役割や活躍に応じた処遇を一層推進することとしている。

本県においては、能力及び実績に基づく新たな人事評価制度が平成28年度から各任命権者において実施され、評価者と職員との面談が行われており、全ての職員について、評価結果の成績上位区分の給与への反映が、勤勉手当については令和元年12月期から、昇給については令和3年1月期から実施されているところである。

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、国の人事評価制度の見直しを踏まえた必要な見直しを検討するとともに、評価者研修の充実や適切な評価結果のフィードバックの実施等に努める必要がある。

併せて、評価結果の人事管理への更なる活用については、国における組織パフォーマンス向上のための見直しの状況や、本県における人事評価制度の運用状況及び評価結果の昇給など給与への反映状況等を踏まえ、検討を進める必要がある。

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の整備がより一層重要であり、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・バランスの実現等の観点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はこれまでも様々な取組を進め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）、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。

昨年度においては、新型コロナウイルス感染症への対応や立て続けに発生した高病原性鳥インフルエンザの防疫業務などを主な要因として、上限時間等を超えた職員が更に増加した。特に高病原性鳥インフルエンザの防疫業務に当たっては、部局を超えて全庁体制で対応したところであるが、中には相当回数の防疫作業に従事した職員も生じた。

知事部局においては、このような一定期間に複数の臨時的業務が発生した

場合については、機動的な職員配置に加え業務委託等により対応したところである。

各任命権者においては、引き続き、業務執行態勢等の適時・適切な見直しや業務の効率化・合理化による業務量の実質的な削減など、超過勤務等の縮減のための取組を一層推進するとともに、特に、限度時間又は上限時間等を超えて超過勤務を命じた場合には、その超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を確実にを行い、重点的に縮減方策を講じる必要がある。

また、管理監督職員においては、勤務時間管理におけるその役割を十分認識し、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。

本委員会においては、一部の所属を直接訪問して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指導を行っているが、今後更に、勤務時間の管理等に関する調査・指導を充実することとしている。

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あわせて、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。

さらに、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。

イ 学校における働き方改革

本年4月に文部科学省が公表した令和4年度教員勤務実態調査の速報値によると、教育職員の時間外在校等時間の状況は、一定程度改善したことが明らかとなった一方で、依然として、長時間勤務の教育職員が多いという勤務実態も明らかとなった。

本県においても、令和4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時間以内であった教育職員の割合は、令和2年度及び令和3年度の同時期と比較すると改善が見られたところであるが、中には月80時間以上の職員もいることから、更なる業務改善を進める必要があるとしている。

また、令和3年度までの3年間にわたる「業務改善アクションプラン」において、部活動休養日の設定、統合型校務支援システムの導入、定時退校日やリフレッシュウィークの設定等の取組を行った結果、これらは、同プラン

の最終フォローアップ調査で特に効果があるとされたところであり、引き続き効果的な取組を実施する必要がある。

教育職員の業務量の管理については、令和2年4月から、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が、原則として、月45時間の範囲内、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合であっても月100時間未満等とするよう条例及びサービスを監督する教育委員会の規則等により定められている。

任命権者においては、引き続き、教育職員の処遇改善等に関する中央教育審議会の検討状況など国の動向等を注視するとともに、市町村教育委員会と連携しながら、条例等に基づき、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) 柔軟な働き方の推進等

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、各任命権者においては、時差出勤や在宅勤務など、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、多様で柔軟な働き方の推進に取り組まれているところであり、今後とも、職員の仕事と生活の両立を図るため、制度を活用しやすい職場環境の醸成に努める必要がある。

国においては、本年3月に取りまとめられた「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」における最終報告の提言内容を基本とし、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置を一般の職員にも拡大するため、職員の勤務時間の改定に関する勧告が行われたところである。

また、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員の光熱・水道費等の費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設などに関する勧告が行われたほか、夏季休暇の使用可能期間の拡大など休暇制度の見直しに係る人事院規則の改正も行うこととされたところである。

本県においては、フレックスタイム制は導入されていないが、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、在宅勤務等手当の新設や休暇制度の見直し等については、

国における検討状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情等も踏まえ、適切に対応する必要がある。

また、知事部局においては、本年度、働きやすい職場環境づくりの一環として、本庁執務室の一部に個人の固定席を設けないフリーアドレス等の検証オフィスを試験的に導入し、組織内のコミュニケーション活性化や業務効率化などの効果を検証する取組を実施しているところである。このような取組により、課題解決に向けた議論や新たな発想による施策の検討などが一層活発になることが期待される。

これらの柔軟な働き方の推進等は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、長時間労働の是正や休暇の取得促進とあわせて、働き方改革における重要な取組の一つとされていることから、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、職員が働きやすい環境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等

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く我が国において、育児や介護など時間等の制約の有無にかかわらず、あらゆる職員が個性や能力を存分に発揮できる社会を実現することは一層重要な課題となっている。

本県においても、「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、年次有給休暇や男性の育児休業の取得促進等に関する取組を推進している。

特に、男性の育児休業取得については、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、先行的に前倒しを進め、令和7年までに1週間以上の取得率を85パーセント、令和12年までに2週間以上の取得率を85パーセントに引き上げることとされたところである。男性の家事・育児関連時間を増やすことにより、男性育休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。

本県においては、各任命権者とも、前述の計画等で数値目標を掲げており、知事部局においては、令和4年度の取得率が44.2パーセントとなり令和6年度までの目標値30パーセントを達成したことから、本年4月に目標値を50パーセントに引き上げたところである。各任命権者においては、引き続き、目標の達成に向けて、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。

なお、職員住宅については、鹿児島県公共施設等総合管理計画に基づき、離島など地域の特殊性を踏まえた上で、真に必要な場合の取組として、民間住宅一括借上方式による整備が行われているところであり、引き続き、同計画に沿った取組に努める必要がある。

各任命権者においては、今後とも、両立支援制度について、より一層活用できるように、更なる周知や利用しやすい雰囲気の醸成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、直近10年をみると、休職者数は漸増傾向にあり、うち精神疾患を原因とする者の割合は高い水準で推移している。さらに、近年、精神疾患を原因とする者のうち、若手職員の占める割合が増加傾向にある。

各任命権者においては、ストレスチェック制度の周知等に取り組むとともに、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必要がある。その際、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は、管理監督職員においては、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。

職員一人ひとりにおいても、正しい知識と理解を深め、セルフケアに取り組むことが重要である。

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は、引き続き、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。

特に、若手職員や危機事象への対応をする職員の心身の負担が過度となることがないように、相談体制や職員向け研修の充実・強化、医師による面接指導等を通じて、職員の更なる健康管理の充実に努める必要がある。

国においては、勤務間のインターバル確保の取組を早期に推進するため、人事院規則に新たな努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指すことと

している。

勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康維持とともに、仕事と生活の調和のためにも重要である。

各任命権者においては、国や他の都道府県の状況も踏まえ、時差出勤など現行制度の積極的な活用やフレックスタイム制の導入を含めた様々な手法による勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行う必要がある。

(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等の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などに取り組まれているところである。

また、本年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）」が公布・施行されたところであり、同法の趣旨等を踏まえながら、公務職場においても、性的指向及び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取り組んでいくことが求められている。

あらゆるハラスメントは絶対に許されないものであり、引き続き、各任命権者においては、他の都道府県の取組状況等も踏まえ、外部人材の活用などを含め相談しやすい体制づくり、管理監督職員をはじめ職員に対するハラスメント発生防止等の取組についての周知・啓発など、関係法令等に基づき、事業主として雇用管理上必要な措置を講じることにより、職員一人ひとりがこうした行為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できる職場環境の確保に努める必要がある。

(6) 会計年度任用職員制度の運用

会計年度任用職員については、本年5月に地方自治法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が公布され、これに伴う国の通知において、令和6年度から、パートタイムの会計年度任用職員及びフルタイムの会計年度任用職員について、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものとされたところである。

本県においても、改正法の趣旨や同通知の内容、他の都道府県の動向等を踏

まえ、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に向けた検討を進める必要がある。

会計年度任用職員制度については、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等を踏まえながら、引き続き、適切に対応する必要がある。

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、誠に遺憾である。

各任命権者においては、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 段階的な定年引上げへの対応

定年の段階的な引上げについては、昨年度、関係条例等が整備され、今年度から施行された。また、定年引上げ等を契機として、高齢層職員に多様な働き方の選択肢を提供する観点から、高齢者部分休業制度が今年度から導入されたところである。

定年引上げに伴う、いわゆる役職定年制や給料月額7割措置などについては、来年度から運用が始まることとされており、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。

また、人事院においては、定年前再任用短時間勤務職員等の給与や65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について、引き続き検討を行っていくとしており、その検討状況を注視する必要がある。

6 給与制度のアップデート

人事院においては、給与制度のアップデートについて、「①人材の確保への対応」として採用時給与水準の改善や役割・活躍に応じた給与上昇の拡大、「②組織パフォーマンスの向上」として役割や活躍に応じた処遇及び円滑な人事配置等への対応、「③働き方やライフスタイルの多様化への対応」として手当の見直しなどの事項を骨格案として示し、令和6年に向けて措置を講じられるよう、関係者と意見交換を行いつつ、一体的に検討作業を進めることとしている。

これらの取組は、地方公務員の給与制度にも影響を及ぼすことから、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視する必要がある。

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、県においては、令和4年3月に行財政運営指針を策定し、社会経済情勢の変化等に対応できる持続可能な組織体制づくりや持続可能な財政構造の構築を図るための歳入・歳出の両面における取組が進められている。

特に、持続可能な組織体制づくりに向けては、職員一人ひとりが自らの資質向上を図りながら、意欲を持って働ける環境整備が極めて重要であるとの認識の下、人材の確保や育成、働きやすい環境の整備などを重点的に推進することとしており、今年度、「鹿児島県人財育成ビジョン」の策定に向けた検討が進められているところである。

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。

このような中、職員は、県民の期待と信頼に応えるべく、行政サービスを安定的に提供し、県民の安心・安全を確保するため、日々業務に精励している。

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。