

## 別紙第 1

# 報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

## 第 1 給与に関する報告

### 1 職員の給与の状況

本委員会が実施した令和 6 年の人事・給与統計調査によると、本年 4 月 1 日現在の職員の総数は 23,509 人で、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の 7 種 13 給料表があり、本年 4 月における平均給与月額 は 385,621 円となっている。また、その平均年齢は 40.9 歳、平均経験年数は 18.5 年となっている。

このうち、行政職給料表適用職員 5,464 人の本年 4 月における平均給与月額は 364,262 円となっており、その平均年齢は 42.3 歳、平均経験年数は 20.2 年となっている。

### 2 民間給与の状況

#### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、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 889(母集団事業所)のうちから、

層化無作為抽出法によって抽出した 173 の事業所を対象に、「令和 6 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、県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 5,400 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 520 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び役職段階、学歴、年齢等を調査した。

また、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特別給について調査したほか、各民間事業所における給与改定の状況等についても調査した。

## **(2) 調査の実施結果**

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

### **ア 給与改定の状況**

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した民間事業所の割合は 68.1%（昨年 58.1%）となっており、昨年に比べて増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 0.6%（同 0.7%）であった。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は 95.4%（昨年 92.2%）となっており、昨年に比べて増加している。

### **イ 初任給の状況**

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 27.7%（昨年 35.1%）、高校卒で 32.7%（同 34.9%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で 65.1%（同 66.3%）、高校卒で 75.3%（同 67.4%）であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で 34.9%（同 33.7%）、高校卒で 24.7%（同 30.4%）となっている。

### 3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

#### (1) 月例給

本委員会は、月例給の比較において、令和6年の人事・給与統計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給料表適用職員、民間従業員にあってはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、役職段階、学歴、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年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。

その結果は、別表第3に示すとおりであり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均10,247円（2.76%）上回っていた。

#### (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特別給の調査結果は、別表第4に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）を上回っている。

### 4 物価及び生計費等

本年4月の岐阜市の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ2.6%上昇した。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における岐阜市の勤労者世帯の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141,430円（対前年同月比プラス20,430円）、176,770円（同プラス10,310円）及び212,160円（同プラス120円）となっている。

本年4月の本県の有効求人倍率（岐阜労働局）は1.58倍（季節調整値）と、32か月連続で1.50倍を超えた。

## 5 人事院勧告・報告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与の改定等について勧告した。また、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について意見の申出を行った。その概要は、次のとおりである。

令和6年 人事院勧告・報告の概要

### ■ 人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

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向上

Well-beingの実現  
に向けた環境整備

給与制度のアップデート - 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 -

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討

+

人事行政諮問会議  
中間報告を  
踏まえた取組

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討

(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

令和6年 人事院勧告・報告の概要

### ■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給

[ 本年4月分の民間給与を調査して官民比較 ]
【令和6年4月実施】

- 官民較差: 11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
  - 【総合職(大卒)】 230,000円(+14.6%[+29,300円])
  - 【一般職(大卒)】 220,000円(+12.1%[+23,800円])
  - 【一般職(高卒)】 188,000円(+12.8%[+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
  - ※ おおむね30歳後半までの職員に重点を置いて改定
  - 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
  - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス

[ 直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較 ]
【令和6年4月実施】

- 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当

[ 手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施 ]

- 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

■ 給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

|              |  |
|--------------|--|
| <b>俸給</b>    | 初任給・若年層の水準を大幅引上げ<br>係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し    |
| <b>地域手当</b>  | 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)<br>異動保障を3年間に延長 |
| <b>通勤手当等</b> | 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和                        |
| <b>扶養手当</b>  | 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額  |
| <b>ボーナス</b>  | 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充                  |
| <b>その他手当</b> | 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大<br>再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)        |

■ 国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、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
  - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
  - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

## 6 職員給与の改定等

### (1) 本年の職員給与の改定

#### ア 改定の必要性

前記3のとおり、本年は月例給及び特別給のいずれにおいても、民間従業員の給与が職員の給与を一定程度上回る状況が認められたところである。

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要であり、本県では、これまで給料表改定等を通して、地域の民間賃金水準との較差の解消を図ってきた。

まず、月例給については、民間給与が職員の月例給与を上回ることとなったことから、本年の人事院勧告による俸給表改定の考え方を参考に、公民較差を踏まえた所要の引上げ改定を行うことが適切であると判断した。

また、特別給についても、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き上げることが適当であると判断した。

#### イ 改定すべき事項

##### (7) 給料表

(行政職給料表)

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、大学卒程度試験採用職員は23,200円、短大卒程度試験採用職員は26,000円、高校卒程度試験採用職員は23,600円、それぞれ初任給を引き上げることとし、初任給を始め若年層に重点を置きながら、全級全号給について一定の改善が及ぶよう、国家公務員に対してとられる措置に準じて引上げ改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与を均衡させるためのものであることから、同年

同月に遡及して実施する。

(行政職給料表以外の給料表)

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考慮し、本年4月に遡及して改定を行うこととする。

なお、教育職給料表の改定に当たっては、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関するモデル給料表の改定を参考にして行うこととする。

#### (イ) 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、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案して国家公務員に対してとられる措置に準拠して所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

#### (ウ) 寒冷地手当

寒冷地手当の額について、本県はこれまで国家公務員に対してとられる措置に準拠して改定を行っていることから、支給月額を改定する必要がある。

また、支給地域についても、新たな気象データ(1991年から2020年までの30年平均値を用いた「メッシュ平年値2020」)に基づいて改定を行う。

なお、支給地域の改定に伴い、支給地域に該当しないこととなる地域に改定前から引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずる。

さらに、人事委員会が定める公署に勤務する職員の寒冷地手当の支給には、職員の居住地に関する要件が設けられているが、国が同種の要件を廃止することに併せ、本県においても当該要件を廃止する。

支給月額の改定は本年度から、その他の改定は令和7年4月

1日から実施する。

#### (イ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.60月分とする。支給月数の引き上げ分は、民間の特別給の支給状況及び国家公務員に対してとられる措置に準拠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、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定めることとする。

また、教育職給料表（一）の適用を受ける職員のうち学長の職を占める職員及び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こととする。

#### (オ) その他

会計年度任用職員の給与については、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするよう総務省から通知がなされており、今回の勧告を踏まえた対応が望ましい。

### (2) その他の課題

#### ア 在宅勤務等手当

国においては令和5年4月1日より、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を在宅で勤務することを命ぜられた職員に対して、在宅勤務等手当が支給されているところであるが、本県においては、在宅勤務制度は職員の多様な働き方の一つとして環境整備され、広く職員に利

用されているものの、在宅勤務等を中心とした働き方をする職員は非常に少ないことから、本委員会としては在宅勤務実施状況、他の地方公共団体の動向も注視しながら、引き続き手当の新設について検討していくこととする。

## イ 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）

人事院は本年の職員の給与に関する報告の中で、給与制度のアップデートの内容を示した。その内容は、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、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を主眼として給与制度を整備することである。

本県においても、優秀な人材を計画的に確保していくため、若年層の採用における競争力のある給与水準の設定や、職務や職責をより重視した給料体系等の整備など人事院が示した報告内容を踏まえ、社会と公務の変化に適応した適切な給与制度の整備が求められる。

一方、地域手当における区分設定の広域化や扶養手当及び通勤手当の規定等は、本県における地域の実情や勤務の状況等を踏まえる必要があり、本委員会としては、これらの事情を総合的に勘案するとともに、本県の状況を十分に検証し、本県の事情に最も適合する形で、給与制度のアップデートに係る報告及び勧告を本年末を目途に別途行うこととする。

## 第2 公務運営の改善等に関する報告

### 1 人材の確保と活用

#### (1) 多彩で有為な人材の確保

社会情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応できる多彩で有為な人材を確保することは本県にとって重要な課題である。

本県においては、過去に行財政改革で職員の採用抑制を行ったことなどにより30歳台から40歳台半ばにかけて他の年代に比べて少ない職員構成となっており、特に一部の技術職では、20歳台の職員も著しく少ない職種がある。このため、将来にわたり安定的な組織運営を図るため、あるべき職員規模や職員構成を見据えながら、優秀な人材を計画的に確保していくことが非常に重要である。

しかしながら、少子化に伴う新規学卒者等の減少、民間企業における採用活動の活発化、国や他の地方公共団体との競合により、職員採用を取り巻く環境は一層厳しさを増しており、採用試験の受験者確保及び採用辞退の防止に向けた一層の取組が求められている。

本委員会としては、受験者確保のため、全職種を一堂に集めた県職員ガイダンス、技術系職員が働く現場の見学会、若手職員が出身高校を訪問して高校生に仕事の内容や魅力を紹介する取組等を実施するほか、大学等での就職セミナーや合同企業展への積極的な参加に加え、SNSで試験広告や職種ごとの仕事内容を紹介する動画を配信するなど、本県職員の様々な仕事内容や職場等についての具体的なイメージの浸透を図っている。特に、土木職などの技術職及び獣医師、薬剤師、保健師などの資格免許職については人材確保が困難な状況にあることから、本年度から、短時間で実際の職務を体験できる「1day仕事体験」を年間通じて開催し、より積極的な情報発信に取り組んでいる。

また、令和6年度春の大学卒程度採用試験では、行政職・技術職

に加え、資格免許職の試験にも、従来の教養試験に代えて、民間企業で広く活用され、様々な学部が受験しやすい総合適性検査SPIを導入した。この結果、大学卒程度の資格免許職試験の全体の受験者数は、昨年度に比べ薬剤師7.5倍、保健師2.1倍に増加となり、受験者確保に一定の効果が見られた。

一方、採用辞退の防止に向けては、任命権者において、採用予定者への継続的な個別相談の実施や県庁内の職場案内等が行われているが、引き続き、採用までの期間、任命権者におけるきめ細やかなサポートが望まれる。

本委員会では、引き続き、任命権者と連携して職種ごとの現状と課題を踏まえながら、本県職員に関するきめ細かい情報発信を行う。

採用試験については、国や他の地方公共団体においても受験者の負担を軽減するような試験方式となるよう多様な工夫が進められているところであり、これらの動きを十分注視し、一層の受験者確保につなげる手法として、本県における採用試験の受験可能年齢の引き下げなどの検討を進めていく。

## (2) 人材の育成

行政を取り巻く環境や行政ニーズが激しく変化する中、行政課題、組織・職員構成、職員の就業意識の変化やテレワーク等の柔軟な働き方に対応した体系的、長期的な人材育成が求められる。

職員の育成に当たっては、職員としての使命感・倫理観の涵養や政策立案・実行能力の向上、将来のキャリア形成を支援する研修を充実させるとともに、職員が計画的に受講できる仕組みが重要である。加えて、各々の職場においても職員を育成する風土を醸成するなど、組織全体で職員の育成に取り組む必要がある。そのため、管理職員には、日常業務や職員面談等の機会を活用した職員の今後のキャリアに資するような指導・助言など、職員のキャリア形成を支援する働きかけを行うことが求められることから、管理職員がその

役割を十分に認識し、職員の人材育成に積極的に関わっていくことが必要である。

特に、新規採用職員が配属された職場では、担当係長やOJTトレーナーを始め、職場全体でOJTを適切に実施し、新規採用職員がOff-JTの履修により得られた知識も活かしながら、早期に環境や仕事に適応し能力を発揮できるよう努める必要があるほか、若手職員の人材育成には、採用1年目以降も継続して、管理職員が定期的な面談などを通じて、積極的にキャリア形成の支援をしていくことが重要である。

また、女性職員の活躍推進に向けては、管理職員を対象とした研修等を通じて、性別や家庭の事情等に係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれない意識改革を進め、女性職員の幅広い分野への配置や登用に、より一層努める必要がある。

### **(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進**

組織全体のパフォーマンスを最大限に発揮するためには、職員一人ひとりの能力を引き出し、個々人の知識、専門性にも留意した人事配置を行うなどの能力・実績に基づく人事管理を実践していくことが必要である。そのためには、職員の能力と勤務実績について客観的かつ公正・公平な人事評価を行うとともに、評価結果を人事管理の基礎として、速やかに任用、給与等へ適切に活用していくことが必要である。

人事評価の運用に当たっては、任命権者において、評価者に対する研修等の充実に努めるなど、人事評価の客観性、公平性、公正性の一層の向上を図ることが重要である。

また、評価結果の開示に当たっては、職員が納得感と成長実感を得られ、意欲向上や能力伸長につなげられるよう適切なフィードバックを行うなど、人材育成や組織マネジメント向上の観点から、より効果的な運用が求められる。

その一方で、人事管理においては、定年引上げの影響を見極めつつ、職種ごとの年齢・職位別の人員構成にも留意し、中長期的な視点で持続的な行政運営のための取組を進める必要がある。

また、令和2年度からは、人事評価の結果に基づき、職務の遂行に支障をきたす職員を対象とした支援措置として「職務能力向上支援プログラム」が実施されている。当プログラムの実施に当たっては、対象職員にその趣旨等を丁寧に説明するとともに、職務遂行能力の向上が図られるよう効果的な実施に努める必要がある。

## 2 勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、公務能率を低下させ、ワーク・ライフ・バランスを妨げる要因となるものであり、その是正は極めて重要な課題である。

本県では、平成31年4月から、人事委員会規則により時間外勤務を命ずることができる上限時間を設定し、時間外勤務の縮減に取り組んでいるところである。

知事部局では、令和5年度に時間外勤務が上限時間（月45時間）を超過した職員は延べ2,965人であり、令和4年度から40.8%減少した。また、月100時間以上となった職員は延べ192人であり、令和4年度から53.7%減少した。

任命権者においては、特例業務により時間外勤務の上限時間を超える場合でも月100時間未満とすることや月45時間超は連続2か月までとするなどの目標を設定し、長時間労働の是正に努めているところである。引き続き着実な取組を推進するとともに、職員一人ひとりの勤務時間を客観的な記録等により正確に把握した上で、業務の合理化、事務事業の抜本的な見直し、業務量の削減、職員間の業務負担の平準化、業務量に応じた適正な人員配置等、職員の負担

軽減につながる実効性のある方策を迅速に講じる必要がある。さらに、長時間の時間外勤務を行った職員に対しては、管理職員が面談等により速やかに健康状態を確認するとともに、医師による面接指導を迅速に実施し、その結果に基づく就業上の措置を適切に講じることが求められる。

また、長時間労働の是正には管理職員の役割が極めて重要であるため、管理職員のマネジメント能力向上や意識改革のための取組の充実を図るとともに、その役割を十分に果たせるよう管理職員自身の負担軽減にも配慮する必要がある。

さらに、上記の対策を進めてもなお、職員が恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた人員が確保される必要がある。

本委員会としても、引き続き、長時間労働や健康確保措置等の状況把握に努め、労働基準監督機関として必要な指導等を行っていく。

また、学校現場においても、教職員の多忙化、長時間勤務の常態化が大きな課題となっている。本年8月の国の中央教育審議会の答申では、依然として時間外在校等時間が長い教師が多いとされ、本県においても学校における働き方改革の取組を加速する必要がある。

教育委員会では「教職員の働き方改革プラン」に基づき様々な取組を進めているところであるが、まずは学校や教職員が本来行うべき業務を見極める必要がある。その上で、引き続き、現場の実態を十分に踏まえ、勤務時間管理の徹底、業務の適正化・効率化、校長を始めとする管理職員のマネジメント能力向上、部活動改革等について、実効性のある取組を迅速に進めていくことが必要である。

併せて、市町村立学校も含めた学校現場全体で状況が改善されるよう、県教育委員会は市町村教育委員会に対し必要な指導、助言等を行い、その取組を支援していくことが求められる。

## (2) 職員の健康管理

職員がその能力を十分に発揮して職務を遂行し、質の高い県民サービスを提供するためには、心身ともに健康であることを第一に考える必要がある。

しかしながら、職務内容の複雑化、社会の急激な変化により職員が限られた人数で様々な行政課題への対応を迫られている状況や緊急に対応しなければならない業務の発生等の要因により、ストレスを抱える職員は今後ますます増加することが懸念される。

本県では、令和5年度の休職者のうち約83%が精神系疾患を原因としており、その割合は年々増加傾向にあることから、職員のメンタルヘルス対策は特に重要な課題である。

メンタルヘルス対策においては、まず、職員自身がストレスや不調に早期に気づき、適切に対処できるよう、メンタルヘルスに対する意識向上や自発的に相談できる体制の整備など、職員の「セルフケア」を促すことが大切である。また、職場内の円滑なコミュニケーションによりメンタルヘルスの向上を図ることも大切である。

管理職員や係長の役割も重要であり、日常業務や日頃のコミュニケーションを通じて職員の状況を把握し、ストレスの状況や心の健康状態の変化を早期に察知し、相談窓口の紹介や医療機関への受診勧奨等、早期発見・早期対応に努めるとともに、業務量や業務内容、人間関係等にも目配りし、ストレス要因の発生防止に努めるなど、管理職員等は適切な「ラインケア」を行う必要がある。

また、管理職員等が心の健康に関する知識を深め、相談対応のスキルアップや状況に応じた適切な「ラインケア」を行うことができるよう、任命権者は研修の充実等に努める必要がある。

任命権者においては、毎年度ストレスチェックを実施し、職員自身にストレスへの気づきを促しているところであり、集団分析結果等を職場環境の改善や健康管理体制の充実適切に活用していく必

要がある。令和5年度の職員の受検率は約95%となっているが、特に教育委員会において受検率が低いことから、さらに受検率の向上を図り、教職員のメンタルヘルス向上のために活用していくことが求められる。

また、休職者等の職場復帰については、任命権者において健康管理部門と管理職員等との連携を図りながら、管理職員への相談支援、管理職員向けの対応マニュアルの充実、治療と仕事の両立のための個別的サポートなどが検討されており、引き続き支援の充実が求められる。

なお、近年、高病原性鳥インフルエンザ、新型コロナウイルス感染症、自然災害など、緊急に対応しなければならない業務が連続して発生している状況にある。時間外勤務の増加や慣れない業務への従事によりストレスや疲労が蓄積し、心身に不調をきたす職員の増加が懸念されることから、任命権者は職員の健康管理に十分に配慮することが求められる。併せて、緊急に対応しなければならない業務に備え、予め必要な装備の調達等を進めることや対応マニュアルの整備など、職員の健康と安全を確保することを基本に取り組む必要がある。

また、労働安全衛生管理に関して、毎年度、各所属において業務上のリスクや対策を確認する職場点検が行われているところであるが、職種を問わず不注意、不安全行動を原因とする転倒、転落等の行動災害が多発している状況もあることから、業務上の事故や健康被害を未然に防止するため、任命権者は、安全衛生管理について全職員への周知徹底を図り、職場の安全意識をさらに高めていくことが求められる。

### **(3) 誰もが働きやすい職場環境づくり**

多彩な人材の活躍を促進するためには、年齢や性別、障がいの有無などにかかわらず、職員一人ひとりの個性や多様性を尊重し、そ

の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めていくことが重要であり、組織全体の活力向上につながるものである。

定年が段階的に引き上げられる中、60歳超の高齢層職員は、豊かな経験、知識や専門性を十分発揮し、知見や技術、ノウハウの継承を通じた人材育成への貢献などの活躍が望まれる。

女性職員の活躍推進については、職員の能力や経験にあわせて女性の職域の拡大が進められる中で、女性が少ない職場においても働きやすくなるよう職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

障がい者雇用では、任命権者において「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員が安心して働くことができる職場環境づくり等の取組を進めているところであるが、さらなる推進のためには、障がいのある職員一人ひとりの障がい特性や希望に応じた合理的配慮の円滑かつ適切な提供が必要である。任命権者においては、障がいのある職員及び配属先の管理職員、関係職員に対する相談支援や研修等の充実を図り、周囲の職員との相互理解のもとで障がいのある職員が職場に定着できるよう取り組み、全ての職員が働きやすく継続して勤務できる職場環境の整備に繋げていくことが求められる。

また、令和5年6月施行の「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」（LGBT理解増進法）により、事業主は性的指向とジェンダーアイデンティティの多様性に関する労働者の理解増進に努めることとされている。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、誰もが働きやすい職場環境の整備を図っていくことが求められる。

#### **(4) ハラスメント防止対策**

「パワー・ハラスメント」、「セクシュアル・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」など、職場環境を

悪化させるハラスメントを防止していくことは、職員が働きやすい勤務環境を実現する上で重要な課題である。

任命権者においては、研修等を通じた意識啓発、相談窓口の設置、職員からの情報提供等により、ハラスメントの防止と早期発見、早期対応に努めているところであるが、昨年度においてもパワー・ハラスメントによる懲戒処分事案が発生しており、その根絶には至っていない。

ハラスメント防止には、管理職員の意識や役割が極めて重要であることから、任命権者は、研修内容をより実効性のあるものとするなど、管理職員のハラスメント防止に関する意識や対応能力を一層高めていくことが必要である。また、全職員のハラスメント防止に関する意識を高めるため、研修等の充実に努めるとともに、事案の早期発見、早期対応のため、職員が利用しやすい相談体制を構築し、その周知を徹底していくことが求められる。

さらに、任命権者は、ハラスメント事案を把握した場合には、迅速に事実調査、被害者・加害者への適切な処置を行うとともに、有効な再発防止策を講じる必要がある。

また、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）への対応について社会的関心が高まっているが、公務においても行政サービスの利用者等が業務の範囲や程度を明らかに超える要求をする言動について、任命権者は職員を守る責務があることを認識し、対応マニュアルの作成やハラスメント対策のための環境整備など具体的な対応策を定め、組織として対応ができるよう職員へ周知する必要がある。

### **3 ワーク・ライフ・バランスの推進**

#### **(1) 多様な働き方の推進**

本県では、令和2年2月に、新型コロナウイルス感染症の感染拡

大を契機として在宅勤務が開始され、同感染症の5類移行後は、業務継続性の確保及び職員の多様な働き方の実現を目的として在宅勤務が推進されているところである。

在宅勤務は、子育て、介護等のために時間の制約を受ける職員が、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るうえで有効であるほか、その他の職員においても、公務能率の向上や時間の有効活用に資するものである。

国が本年3月に策定した「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の内容も参考に、多様なライフスタイルに配慮した新しい働き方として、各々の職場の特性に応じ在宅勤務を効果的に活用していくことが求められる。

現在、本県では、「デジタル・トランスフォーメーション推進計画」に基づき、テレワーク環境の拡充等、新たな働き方への対応が進められている。また、令和5年1月開庁の新県庁舎では、業務の効率化、行政サービスの向上を目的にデジタル技術を活用した新しい執務環境が整備されたほか、庁舎内に保育施設が開設され、職員の仕事と子育ての両立を支援する環境が整えられた。

任命権者においては、こうした執務環境の変化や職員のニーズも踏まえ、職員のライフスタイルに応じた多様な働き方を可能とする勤務制度や職場環境の充実を図っていくことが求められる。

また、職員が心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を送るためには、年次休暇等の取得促進を図っていく必要がある。

知事部局における令和5年の年次休暇の1人当たり平均取得日数は13.2日と前年(11.6日)より大幅に増加した。また、夏季休暇について令和5年度の取得状況は、平均3.9日であり付与日数4日をほぼ取得している。本年度は、8月1日現在で平均1.2日、9月1日現在で平均2.9日となっており、主に8月に取得していることがうかがえる。本年度から取得可能期間を1月拡大し、6月から

10月までとしたところであるので、付与日数については取得状況も踏まえ、見直しを検討していく。

任命権者においては、引き続き、年次休暇取得計画表の活用や、2(1)で述べた長時間労働の是正へ向けた取組により、休暇を取得しやすい環境づくりを着実に進めることにより、公務能率を向上させ、質の高い県民サービスの提供につなげることが求められる。

## (2) 子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立支援

人事院は、本年5月の育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正も踏まえ、国家公務員の育児休業等に関する法律について、育児時間を現行の形態に加え1年につき10日相当の範囲内で勤務しない形態を設け、職員がいずれかを選択可能とするなどの改正をするよう意見の申出を行った。本県においても、子育てをする職員が能力を十分発揮できるよう、引き続き子育てと仕事の両立支援に取り組む必要がある。

子育てに関しては、任命権者において、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(以下「計画」という。)が策定され、子育てと仕事との両立支援の取組が進められている。この計画では、男性職員の育児休業取得率が指標の一つとして掲げられており、令和5年度の男性職員の育児休業取得率は、知事部局は88.1%と高い水準にある一方で、教育委員会は21.9%(市町村立学校の教職員を含む。)と低い水準にとどまっている。

また、計画では子育て支援制度周知のための職場内研修の実施率100%が目標として掲げられており、任命権者においては、引き続き、制度を確実に周知するとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備等、計画に基づく取組を着実に推進していくことが求められる。

特に、教育委員会においては、教職員が安心して制度を利用できるよう、制度の周知、代替等職員の配置、教職員の意識改革等に取り組むとともに、市町村立学校の教職員についても同様に取組が進

められるよう、市町村教育委員会に働きかけていくことが求められる。

また、定年の引上げ等に伴い、親等の介護に直面する職員は今後とも増加すると見込まれる。

現在、介護休暇、介護時間（時短勤務）、早出遅出勤務等の両立支援制度が設けられているが、任命権者においては、制度の周知や、制度を利用しやすい職場環境の整備に努めることが求められる。

なお、子育て、介護等に関する両立支援制度については、国や他の都道府県の状況等も参考に、引き続き制度の拡充に向けた検討を進める必要がある。

#### **4 公務員倫理の確立等**

本県では、平成 18 年に発覚した不正資金問題に対する深い反省の上に立って策定した「県政再生プログラム」及び「岐阜県職員倫理憲章」に基づき、透明性が高く信頼される県政に向けた改革に取り組んでいるところである。

職員一人ひとりが、自らの言動が公務全体の信用に影響を与えることを十分に認識し、法令を遵守した適切な職務遂行はもとより、公務員倫理と服務規律の保持に努めるとともに、多様化・複雑化する行政課題に果敢に取り組んでいくことで、行政サービスの一層の向上に努め、県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる。

しかしながら、近年においても、公務上又は私生活上の非違行為に係る懲戒処分事案や、業務委託先等も含めてダブルチェック等を徹底していれば防げた可能性が高い個人情報漏えい等の情報セキュリティ事故が増加傾向にある。また、教員による児童、生徒に対する不適切な行為も絶えない状況である。

任命権者においては、職員に対し、適正な職務執行や服務規律の厳

正な保持について絶えずその徹底を図り、公務員倫理を確立していくことが求められる。

また、不適切な事務処理事案に関しては、類似の事案が複数の職場で見受けられる場合には、そこに構造的問題がある可能性もあることから、事案の背景を検証し、適切な再発防止策を講じることが求められる。

### **第3 給与勧告実施の要請**

本委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員の適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にもつながり、ひいては県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。初任給を始め若年層を中心に民間水準が大きく上回っていること、人事院も初任給を始め大幅な引上げ勧告を行ったこと、また、優秀な人材確保を図る必要があることから、本県においても人事院勧告を踏まえた適正な給与を支給することが必要であると考えられる。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。