

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。その結果は次のとおりである。

1 職員給与と民間給与の実態

(1) 職員給与の状況

本委員会が、本年 4 月現在で実施した「職員給与実態調査」の結果は、次のとおりである。

ア 職員構成

職員は、第 1 表に示すとおり総数 14,127 人、平均年齢 39.8 歳で、年齢階層別構成は 30 歳以上 35 歳未満が最も多く 17.9%、男女別構成は男性 57.7%、女性 42.3%、学歴別構成は大学卒 83.6%、短大卒 4.3%、高校卒 12.1%、中学卒 0.1%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職及び福祉職並びに任期付研究員の 7 種 10 給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は 3,478 人、平均年齢は 40.7 歳、年齢階層別構成は 35 歳以上 40 歳未満が最も多く 14.6%、男女別構成は男性 61.1%、女性 38.9%、学歴別構成は大学卒 76.5%、短大卒 6.0%、高校卒 17.2%、中学卒 0.3%となっている。（職員給与関係資料第 1 表、第 2 表及び第 3 表参照）

イ 平均給与

職員の平均給与月額、第 1 表に示すとおり、給料 337,639 円、扶養手当 8,945 円、管理職手当 5,680 円、地域手当 22,430 円、住居手当 5,704 円、その他手当 3,608 円、計 384,006 円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料 314,842 円、扶養手当 7,902 円、管理職手当 10,067 円、地域手当 22,423 円、住居手当 6,437 円、その他手当 727 円、計 362,398 円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
	人	歳	年	円	円	円	円	円	円	円
全職種	14,127	39.8	16.8	384,006	337,639	8,945	5,680	22,430	5,704	3,608
行政職	3,478	40.7	17.8	362,398	314,842	7,902	10,067	22,423	6,437	727
公安職	2,462	38.1	16.9	368,995	324,415	13,928	2,787	22,172	4,686	1,007
教育職(二)	1,978	41.3	17.9	411,018	364,760	7,788	3,166	23,244	6,692	5,368
教育職(三)	5,769	39.3	15.9	394,505	348,376	8,019	4,911	22,234	5,256	5,709
研究職	202	41.5	16.9	382,283	333,851	7,941	10,751	20,604	8,289	847
医療職(一)	16	38.1	8.5	612,754	392,963	5,906	18,618	66,798	8,438	120,031
医療職(二)	92	43.6	18.0	376,790	331,605	6,266	8,364	21,980	5,053	3,522
医療職(三)	72	35.9	12.7	332,629	299,397	3,250	6,835	19,578	3,569	0
福祉職	57	38.7	16.1	368,503	326,658	7,219	841	23,764	10,021	0
第一号任期 付 研究員	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- (注) 1 暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員は含まれていない。
 2 一般職の職員の給与に関する条例附則第29項の規定により給料月額が決定される職員は含まれていない。
 3 全職種欄の平均経験年数には、第一号任期付研究員は含まれていない。
 4 給料には、給料の調整額、教職調整額を含む。
 5 その他は、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。
 6 第一号任期付研究員給料表とは、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例第5条第1項に定める給料表をいう。
 7 第一号任期付研究員は、適用人員が1名であるため記載していない。

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 349 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 98 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、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 3,063 人及び研究員、医師等 54 職種 1,154 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当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定状況等を調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の支給実績についても調査を実施した。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(7) 初任給の状況

民間事業所において、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で 26.0% (昨年 30.7%)、高校卒で 14.3% (同 20.3%) 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 66.5% (昨年 59.8%)、高校卒で 88.4% (同 72.5%)、据え置いた事業所の割合は大学卒で 33.5% (同 40.2%)、高校卒で 11.6% (同 27.5%) となっている。(民間給与関係資料第 4 表参照)

(4) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、第 2 表に示すとおり、一般の従業員(係員)について、ベースアップを実施した事業所の割合は 47.0% (昨年 48.4%)、ベースアップを中止した事業所の割合は 1.2% (同 3.7%)、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、第 3 表に示すとおり、一般の従業員(係員)について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 92.7% (昨年 86.6%) となっている。昇給額については、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は 48.7% (昨年 35.9%)、減額となっている事業所の割合は 8.4% (同 6.8%) となっている。

第2表 民間における給与改定の状況

(令和6年職種別民間給与実態調査)
(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	1.2	0.0	51.8
課長級	41.5	2.5	0.0	56.0

(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。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(令和6年職種別民間給与実態調査)
(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	
		増額	減額	変化なし			
係員	92.7	92.7	48.7	8.4	35.6	0.0	7.3
課長級	82.9	82.9	38.4	8.4	36.1	0.0	17.1

(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。

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「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、公務においては行政職、民間においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式による比較を行ってきている。

本年4月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、第4表に示すとおり、職員給与は民間給与を一人当たり平均11,032円(3.04%)下回っていた。

第4表 職員給与と民間給与との較差

職 種	民間給与(A)	職員給与(B)	公 民 較 差	
			(A)－(B)	$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	373,430円	362,398円	11,032円	3.04%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。
 2 職員給与には、給料（給料の調整額を含む。）の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当及び単身赴任手当（基礎額）を含む。

(2) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、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は、第5表に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.60月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていた。

第5表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A1)	378,563 円
	上 半 期 (A2)	380,196 円
特別給の支給額	下 半 期 (B1)	842,648 円
	上 半 期 (B2)	900,177 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B1}{A1} \right)$	2.23 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B2}{A2} \right)$	2.37 月分
年 間 の 平 均		4.60 月分

(注) 下半期とは令和5年8月から令和6年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

3 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の「令和5年地方公務員給与実態調査」の結果に基づき、本県の行政職給料表の適用者と国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したラスパイレス指数は、令和5年4月1日現在で国家公務員を100としたときに本県職員は99.4で、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数は97.9となっており、両指数ともに国家公務員の水準を下回っている。

4 生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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141,810円、172,350円及び202,900円となっている。（生計費関係資料参照）

5 人事院の報告及び勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告を行い、併せて公務員人事管理に関する報告及び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。

本年の公務と民間との給与比較において、月例給、特別給（ボーナス）のいずれも公務が民間を下回っていることが明らかとなった。このことから、月例給については、官民較差（2.76%、11,183円）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、特別給についても、0.10月分引き上げることとしている。実施時期について、月例給及び特別給の改定は令和6年4月1日からとしている。

また、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、給与制度のアップデートにより処遇面を包括的に見直すこととした。

公務員人事管理については、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を目指すべく、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンス向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備の3本の柱に基づく施策とともに、各界の有識者で構成する「人事行政諮問会議」の中間報告を踏まえ、その実現に向けて先んじて着手できる施策を示した。

人事院の報告及び勧告等の概要

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

I 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

〈月例給〉 民間と公務の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差 11,183円 (2.76%)

[行政職(一)…現行給与 405,378円 平均年齢 42.1歳]

〈ボーナス〉 直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給実績と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.60月(公務の支給月数 4.50月)

〈寒冷地手当〉 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

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

・採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

◇総合職試験(大卒程度) 230,000円 (+14.6%[29,300円])

◇一般職試験(大卒程度) 220,000円 (+12.1%[23,800円])

◇一般職試験(高卒者) 188,000円 (+12.8%[21,400円])

・若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

(平均改定率:全体3.0%[1級11.1%、2級7.6%])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和6年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
令和7年度 以降 期末手当	1.25月	1.25月
勤勉手当	1.05月	1.05月

[実施時期]

- ・ 月例給及びボーナス: 令和6年4月1日
- ・ 寒冷地手当: 手当額改定は令和6年4月1日、支給地域改定は令和7年4月1日

II 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、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

【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）】

俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 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
地域手当	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） 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	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
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	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
その他手当	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 再任用職員の手当拡大（住居手当、特勤手当、寒冷地手当等）

(2) 公務員人事管理に関する報告

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

1 多様で有為な人材の確保

- ・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】

2 職員の成長支援と組織パフォーマンス向上

- ・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

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

- ・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）

(3) 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

【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

6 民間給与との比較に基づく給与の改定

職員給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、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を踏まえながら、職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員給与の改定について、次のとおり報告する。

(1) 月例給

前記2(1)のとおり、本年4月時点の公民較差は11,032円(3.04%)であり、職員給与が民間給与を下回る結果となった。職員給与と民間給与を均衡させるため、次の要素を考慮して、職員の月例給の改定については、給料表を本年4月に遡及して引き上げる必要がある。

- a 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引上げ改定を行うことが適切であると考えられること。
- b 国家公務員の月例給については2.76%の官民較差を解消するため、人事院においても引上げの勧告がなされたこと。その際月例給の改定においては、若年層に重点を置いて俸給が引き上げられたこと。
- c 公立学校教員の給与に関して、都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

<行政職給料表>

民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給については、後記7の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)に係る措置も前倒しで講じることにより、一般職試験(高卒者)に係る初任給を21,400円、一般職試験(大卒程度)に係る初任給を23,800円それぞれ引き上げるなど、若年層が在職する号俸に特に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置き、その他の職員が在職する号俸については、改定率を逡減させつつ給与改定を行うこととした国家公務員の俸給表に準じて改定する必要がある。

<行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表(教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。)についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表に準じて改定する必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

前記2(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が県内民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていた。

このため、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月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、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月期の期末手当を0.05月分及び勤勉手当を0.05月分引き上げ、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配分することとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む。以下同じ。）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

人事院は、初任給調整手当について、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定についての勧告を行った。本県においても、初任給調整手当について、所要の改定を行う必要がある。

7 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、社会と公務の変化に応じた内容に見直すため、給与制度のアップデートを行い、俸給体系については、採用市場における競争力を向上させるため、初任給・若年層の給与を大幅に引き上げ、管理職は職責や役割に見合った体系に刷新するとともに、諸手当についても、人事配置や異動を円滑に行うため、地域手当の広域化、新幹線を含む通勤手当の支給拡大や、共働き世帯が増加している実態を踏まえた配偶者手当の廃止・子に係る手当への充当など、処遇面の包括的な見直しの実施を勧告した。

本県では、均衡の原則が適用される給与制度については、公務としての近似性・類似性を重視して国に準拠することを基本にしているところであり、給与制度の整備内容やその趣旨を十分に検討し、本県における実情や他の都道府県との均衡も考慮しつつ適切に対応していく必要がある。本委員会において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の必要性、人事院勧告の内容等を総合的に勘案した結果、給料表の改定及び諸手当の見直し等について、次のとおり報告する。

(1) 給料表

<行政職給料表>

公務における人材確保の困難性を踏まえ、初任給を含む1級及び2級の引上げは、本年の公民

較差に基づく給与改定において、先行して措置する必要がある。

3級から7級までについては、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とともに、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必要がある。

8級及び9級については、各級の初号の給料月額を引き上げつつ上下の隣接する職務の級間での給料月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することによって、上位の級に昇格することに伴い現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする必要がある。また、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し、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必要がある。また、上述の刻みの大きい号給構成の下で昇給することにより、成績優秀者に一層大きな給与上昇を確保する必要がある。

なお、国は、役職段階に応じた各職員層において、個々の職員の能力・実績をより適切に反映できるよう、昇給制度を見直すとしていることから、本県においても、国の取扱いを踏まえ、見直しを検討する必要がある。

<行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表（教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。）についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給料表に準じて改定する必要がある。

(2) 初任給調整手当

本県では、獣医師の採用が困難な状況に鑑み、人材確保の観点から、平成28年度から、獣医師の初任給調整手当の支給を行っている。しかし、全国的に公務に従事する獣医師確保の難しさが継続する中、他の都道府県において、同様の手当創設又は支給額及び支給期間の見直しが行われている。本県においても、近年、獣医師の採用者数は募集人数を恒常的に下回り、必要な人材を確保することが困難となっていることを踏まえ、初任給調整手当の引上げ等により、継続的、安定的な人材確保につなげる必要がある。

(3) 地域手当

現在、本県の地域手当は、支給地域については人事管理上の事情等を考慮し県内3区分及び東京都の特別区とし、支給割合については国の支給割合を当てはめた場合の支給総額を超えない範囲内としている。

本年、人事院は、地域手当について、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとするため、支給地域を市町村単位から都道府県単位を基本とすることにより広域化するとともに、級地区分・支給割合を7級地区分（3%～20%）から5級地区分（4%～20%）に再編する等の勧告を行

った。

地方公務員の地域手当については、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給与分科会」が昨年11月から開催され、本年9月には、今後の同分科会の取りまとめに向け基本的方向性が整理されたところである。

本県の地域手当については、本年の人事院勧告において示された級地区分及び支給割合を踏まえて見直すことが必要であるが、見直しに当たっては、国及び他の都道府県の動向を踏まえる必要があることから、国及び他の都道府県の動向を注視し、本県の人事管理上の事情等を考慮の上、引き続き検討していく必要がある。

なお、令和7年度の地域手当については、本年度の県の支給割合に当てはめた場合の支給総額が、令和7年度の国の支給割合（国の支給割合見直しの段階実施に伴う令和7年度の支給割合をいう。）に当てはめた場合の支給総額を超えない範囲内であることに鑑み、現行の支給割合を維持することが適当であると考え。

(4) 扶養手当

近年、本県においては、配偶者に手当を支給する民間事業所の割合や、配偶者に係る手当を受給する本県職員の割合は減少傾向にあることから、人事院が指摘する配偶者に係る手当をめぐる状況の変化は、本県にも当てはまる場所である。

よって、本県においても、配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当額の増額を内容とする人事院勧告に準じて、扶養手当の見直しを行う必要がある。この際、配偶者に係る手当の廃止については、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて実施し、これによる原資を踏まえて行う子に係る手当額の引上げも、同様に2年をかけて実施することが必要である。

(5) 通勤手当

新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減していくことは、ライフスタイルが多様化する中で、職員が個々の事情に応じ、経済的負担にとらわれずに柔軟に通勤手段を選択できることにつながることから、交通機関等を利用する場合の通勤手当の支給限度額を、新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引き上げる必要がある。

また、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、全額を支給する必要がある。

あわせて、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直す必要がある。

(6) 単身赴任手当

民間人材等の採用促進等の取組が進んでいることから、人材確保に資するよう、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給する必要がある。

(7) 管理職員特別勤務手当

管理職員の勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、現行では午前0時から午前5時までとなっている平日深夜に係る支給対象時間帯を、午後10時から午前5時までとする必要がある。

(8) 定年前再任用短時間勤務職員の給与

近年、複雑・高度化する行政課題に的確に対応するため、60歳以上の職員の能力及び経験の活用が進められている中、定年前再任用短時間勤務職員が、勤務地を異にする異動を含め様々な勤務先で活躍できるよう、給与面でも更に支援する必要がある。

(9) 特定任期付職員のボーナス制度

現行の特定任期付職員のボーナスは、期末手当のみで勤勉手当は支給されていない。このため、勤務成績を反映することができるのは、特に顕著な業績を挙げた場合に年に1回支給可能な特定任期付職員業績手当（給料月額のみ）のみとなっている。特定任期付職員も、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であるため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止する必要がある。

8 人事管理

複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、公務への意欲、使命感、高い能力を併せ持ち、それらを公務遂行に生かすことのできる職員が求められる。

このような職員を確保するためには、多様で優秀な人材の採用と採用後の人材育成や適正な人事評価を一体的に進める必要がある。

例えば、職員に期待する能力、意識等の人材要件を明確にした上で採用の基準を定め、採用後の人材育成や人事評価につなげるといったことがあげられる。

併せて、業務の見直し・改善、デジタル化、勤務時間管理、健康管理などの取組を積極的に行い、働き方改革を推進することにより、個々の職員がその能力を十分に引き出し、意欲を持って働くことができる環境を実現させていくことが求められる。

昨年4月には、「地域において良い人材を集め育成することを目指した良い職場づくりの推進に関する条例」が施行され、当該条例に基づく「奈良県行政運営の基本計画」のもと、県庁改革に取り組まれている。また同年5月には、取組の実施状況をフォローアップしながら改革を推進するため、「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」が設置された。7月には、若手・中堅職員

を含む様々な部局の職員により構成されるワーキング・グループで改革に特に重要なテーマについて議論を行い、その内容を踏まえて9月に同基本計画を改定した。

本委員会は、これらの改革の更なる取組に期待するところであるが、県庁改革を実効あるものとするためには、その目標を明確にし、達成状況の検証を行い、検証に基づく取組の見直しを不断に行っていく必要がある。さらにこうした取組を県内外にオープンにし、県民等の県政に対する信頼を高めるとともに、市町村など他団体への波及に努めることも必要である。

以上のことを踏まえ、人事管理について、現状認識・課題及び意見を次のとおり報告する。

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

人材の確保は喫緊の課題であり、これまでにない困難な局面を迎えていることから、職員採用のあり方を根本から見直さなければならない。そのための最も重要な視点は、採用後の職員一人一人のキャリア形成も含めた「奈良県庁で働くことの魅力」を高めることである。

採用においては、一般に、働き手側が「自分のキャリア・ビジョンを達成しうる場か否か」という観点を重視して選択するようになってきていると言われており、本年の人事院勧告においても、人材確保が危機的な状況に至った要因のひとつとして、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化が挙げられている。

就職志望者を惹きつけるには、奈良県庁で働くことで働き手側に何を提供できるかを示すこと、奈良県庁で働くこと自体の魅力を向上させることが不可欠である。その上で、本委員会と任命権者が連携しながら「奈良県庁で働くことの魅力」発信の取組を進めていく必要がある。

(7) 採用試験に関する状況

(現状認識・課題)

○ 少子化の進展

20～29歳の人口は中長期的に減少を続け、官民間問わず人材確保の厳しさは増していくことが予想される。特に奈良県は2050年には2020年に比べ41%減少する推計があり、これは全国の30%に比べ早いスピードである。

○ 採用活動における官民の動向

地方公共団体においては、採用予定人員が増えている中、応募者数が減少しているのが全国的な傾向である。総務省の調査によると、都道府県全体の採用試験の競争倍率は、10年以上前から低下傾向にあり、奈良県においても同様の傾向が見られる。

このような状況の中、近年、国、地方公共団体においては、採用試験について、実施時期の前倒し、採用候補者名簿登載期間の延長や、教養・専門試験の廃止などの改革が行われている。

奈良県庁においても、令和4年度にSPI3と面接のみで受験できるI種試験（技術系チャレンジ型試験）を、実施時期を前倒しして、総合土木、建築について実施し、昨年度からは設備（現総合電機）を追加した。行政分野についても、I種試験（行政アピール型試験）を昨年度に新たに実施した。本年度は、試験実施時期のさらなる前倒し、I種試験における教養試験からSPI3への段階的な移行、採用候補者名簿登載期間の延長（1年から5年）など、間口の広い試験制度に向け、大きく見直しを行った。

しかしながら、実施時期を前倒ししたSPI3による試験は、応募者の増加は期待できるものの、合格後の辞退者にも増加傾向が見られ、必ずしも必要な採用者の確保にはつながらない現状がある。

一方、民間企業でも、いわゆる「売り手市場」と言われる状況の中、初任給の引上げ等様々な方策が講じられ、新卒対象の採用活動も年々早期化しており、採用試験を実施する時期には、既に多くの就職志望者に内定が出されている。

このように、行政機関同士だけでなく、民間企業とも競合を余儀なくされるという状況の中で優秀な人材を確保しなければならないという極めて困難な事態に直面している。

(意見)

○ 必要な人材の再定義に基づく試験制度の設計

先に述べたとおり、少子高齢社会にある我が国においては、生産年齢人口が年々減少を続けており、公務部門に限らず、民間部門においてもさらなる人材不足が加速すると予想される。そのような厳しい状況の中で、奈良県だけが豊富な人材を確保できるようなことは、もはや望むことはできない。

したがって、採用予定数についても、中長期的な視点から行政需要や組織の規模を考慮し、重要課題に対応していくためメリハリの効いた人員配置ができるよう、真に必要な採用人員を算出することが必要である。

その上で、奈良県にとって有為な人材を誘致するためには、公務の最大の特長である社会的貢献や地域貢献の重要性、行政サービスを通じて奈良県に貢献できるという公務ならではの魅力を就職志望者に積極的に伝えることが重要である。

また、就職志望者を惹きつけるにはそれだけでは十分ではなく、現在、奈良県庁が働き方改革やオフィス改革を推し進めていること、入庁後の人材育成にも力を入れており、奈良県庁が働きやすい職場づくりに取り組んでいることについても積極的にアピールする必要がある。

採用試験についても、引き続き、受験者の負担を考慮して試験の内容や形式を柔軟に見直し、より適切に能力を評価できる試験となるよう研究していく必要がある。その中で、単に応募者数を増やすための試験だけでなく、複雑化・高度化する行政課題に対応できる人材をどのように確保していくのか、奈良県に必要な人材とはどのようなものかについて再定義する必要がある。

○ 辞退防止

SPI3を活用した試験や実施時期を前倒しした試験など志望者が受験しやすい試験においては、特に、合格決定後の辞退についても留意しなければならない。就職先として「選ばれる」ためには、合格者の奈良県庁への志望度を上げる必要がある。

奈良県庁が働きやすい職場づくりに取り組んでいることも含め「奈良県庁で働くことの魅力」発信に努めることで受験前から志望度を上げていくとともに、合格発表後においても、任命権者による合格者に対する採用前のフォローに工夫を凝らすなど、合格者の奈良県庁への志望度を上げる対策が重要である。

(イ) 人材確保のための取組

(現状認識・課題)

○ 人材確保の取組の課題

これまでの応募者増加のための様々な取組は、すでに公務員志向のある人が主な対象であった。今後志望者を増やすために求められるのは、公務に携わることに関心を持っていない人へ

のアプローチを強化することである。

国においては、多様で有為な人材の確保等に対応するため、若年層の給与水準の引上げ、民間等からの採用者の処遇改善、採用における多様なニーズに適応した手当支給の拡大などの措置を講じることが本年の人事院勧告で盛り込まれた。

○ 人材確保の推進体制

庁内関係各課がそれぞれ行っている人材確保の取組について効果的な連携が図られていないという課題を解消し、戦略的かつ効果的なリクルート活動を展開するため、これまで複数の部署で行われてきた採用活動を総括する部署として、本年4月、行政・人材マネジメント課に採用係が設置された。

(意見)

○ 働きかけを行うターゲットに応じたアプローチの実施

アプローチの方法については、インターンシップ、県庁ナビ(OB・OG訪問)、説明会等のイベント、HPやSNSでの情報発信、大学のゼミ等を通じての接触など様々な方法がある。新たな応募者層を獲得するためには、公務への就業を志向している人・今は関心のない人、転職を考えている人など求職者の属性に応じ、ターゲットを明確に意識したコンテンツを設計していくことが必要である。一度接点のあった対象者に対して、SNS等を活用し、応募まで惹きつけ続ける工夫も求められる。

特に、転職者へのアプローチはこれまで効果的な手が打てていない。更に社会人採用を推進していくためには、社会人経験者が持つキャリアに何を期待するのかを明確にしなければならない。その上で、試験手法の検討とともに、ターゲットに対して県が求めていることについて広報する有効な手段を選択していく必要がある。

また、大学3年生や大学進路指導の一環として高校生へアプローチするなど、早い段階で公務員の魅力を伝えることも公務員への関心を高める効果が期待される。

○ 全庁での取組、意識醸成

人材確保が大変厳しい状況にあることから、採用活動の取組を強化していかなければならない。そして、その取組を効果あるものとしていくためには、全庁的な意識醸成が欠かせない。本年8月には、「奈良県リクルーター制度」を創設するなどの取組が進められているところであり、引き続き全職員が人材確保の厳しい現状について危機意識を共有するとともに、職員一人一人がリクルーターの意識を持ち、協力体制を構築していくことが望ましい。そうした意識は、職場内での人材育成能力の向上に資することも期待される。

今後もこの動きを失速させることなく、「採用活動」「人材育成」を、一体のものとして捉え、よりよい奈良県づくりのために活躍できる人材を確保し育てる体制を整えていくことが求められる。

イ 人材の育成

(現状認識・課題)

○ 研修改革の実施

「奈良県行政運営の基本計画」では、県民全体への奉仕者として、楽しく、失敗を恐れず果敢に挑戦できる人材の育成を目指し、職員に必要な知識、能力、資質、経験の組み合わせと連動した研修の実施など実践的かつ効果的な研修改革を実施するとしている。特に管理職については、職に求められるスキルレベルと自身のスキルレベルのギャップを可視化し、管理職の主

体的かつ計画的な研修受講を促進する取組を実施予定である。

○ 民間派遣や海外留学等を通じた多様な経験の付与

昨年度、国際化する行政需要に対応するために必要な視野と教養を有する高度な専門人材を育成することを目的として職員の海外留学派遣制度を創設するなど、多様化する行政課題に的確に対応するため、民間派遣や海外留学等による職員の育成を推進している。

(意見)

○ 職員の成長支援

DX（デジタルトランスフォーメーション）やGX（グリーントランスフォーメーション）などにより、職員に求められる知識・技能が大幅に変化する中、限られた人的資源である職員の能力を最大限に活用し、組織全体としての力を高めるためには、職員が職務分野や職位に応じて求められる新たな知識・技能の習得（リスキリング）の機会を提供し、自己成長を実感できる環境を整備することが重要である。そのためには、職場における業務を通じた人材育成、様々な研修機会の提供及び民間派遣や海外留学等により、職員の意欲と能力を向上させていくことが必要であり、研修改革等の成果に期待したい。

○ 人材育成における管理職の役割

職員が成長目標と貢献感覚を持ち、自らのキャリアプランに応じて自発的に研修に参加するためには、職員の目標を管理職が把握し、やりがいをもって働けるよう丁寧にサポートすることが求められる。

特に若手・中堅職員の離職が増加傾向にあることから、単なる知識やスキルを提供するだけでなく、仕事にやりがいや楽しさを感じることができる情報や場を提供することにより、個々の能力を高め、キャリア形成につなげる必要がある。

ウ 人事評価

(現状認識・課題)

○ 人事評価制度の見直しと課長級の昇任基準の明確化

県政諸課題への対応、働きやすく風通しの良い職場の実現、コンプライアンスの遵守に資する人材による組織運営ができるよう、管理職の人事評価制度を見直すとともに、課長級への昇任基準として客観的指標に基づく要件を設定し、人事配置の検討過程では、当該要件に基づき、昇任の可否を検討するとした。

○ 国家公務員の人事評価制度の見直し

国は、本年の人事院勧告において、勤勉手当の成績率の上限を引き上げ、能力・実績をより処遇に反映することができる制度への見直しを行うとした。

(意見)

○ 人事評価制度の活用及び見直し

人事評価は、評価の公平性、透明性及び納得性の高い制度とし、職員のモチベーションを高め、人材育成に有効に活用することが必要である。

職務分野や職位に応じて求められる職員像と連動した評価を行うほか、管理職の人事評価については、県政諸課題への対応、働きやすく風通しの良い職場の実現、コンプライアンスの遵守に資する人材かどうかについて適正な評価がなされるよう、制度を適切に運用することが求

められる。また、国の取組を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえながら、人事評価制度を検証する必要がある。

エ 多様な人材の活躍促進

(現状認識・課題)

○ 女性の活躍促進

「特定事業主行動計画」において、女性管理職比率の目標を令和8年4月時点で本庁課長級以上は17%、本庁課長補佐級以上は22%に設定し、本年4月時点で本庁課長級以上は13.8%（平成30年8.5%）、本庁課長補佐級以上は20.1%（平成30年12.4%）と着実に増加している。

また、性別を問わず、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整えるため、県庁におけるジェンダーギャップ解消の取組を推進するワーキング・グループが、本年6月に「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」の下に設置された。

○ 男性の育児休業取得

仕事と家庭生活の両立は、男女問わず全ての職員に必要である。育児休業が原則2回まで取得可能となるなど、制度が拡充されてきた。昨年度の男性職員の育児休業の取得率について、知事部局等は57.6%（令和7年度目標値50.0%）、県教育委員会は36.0%（取得期間2週間超に限る。令和7年度目標値30.0%）、県警察は47.2%（令和6年度末目標値50.0%）であった。

本年5月に実施した育児休業取得に関するアンケートによると、職場の上司・同僚・部下の約90%が、「男性に育児休業を取得してほしい」と回答するなど、男性の育児休業取得に前向きである。一方で、男性の育児休業の取得が伸び悩む理由は、「職場に迷惑をかけるという不安」、「周囲の理解が得られるかどうかの不安」及び「職場の雰囲気」が上位となっており、希望する対策は、「雰囲気づくり」のほか、「代替職員の確保」、「多めの人員配置」及び「柔軟な人事異動」が上位であった。

○ 仕事と生活の両立支援の拡充

本年5月、民間労働法制において、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や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等を行うため、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が改正された。国は、本年の人事院勧告において、法改正の内容を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援のための措置の実現を図るとしている。

○ 障害者（障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する障害者をいう。以下同じ。）の採用

本委員会では、身体障害者に加え、令和元年度から、知的障害者や精神障害者の採用選考を実施している。任命権者においても、令和2年度から、会計年度任用職員の採用において、障害者採用枠を設け、積極的に採用している。法定雇用率が段階的に引き上げられ、本年4月には2.8%となっており、同年6月現在の知事部局等の実雇用率は2.83%であった。

○ 定年引上げ制度の導入

昨年4月から職員の定年が段階的に引き上げられ、令和13年4月には全職員の定年は65歳となる。

(意見)

○ 女性職員の活躍促進と男性職員の育児促進

多様化する県民ニーズに対応した事業推進を図るためには、女性職員の活躍を推進していくことが必要である。性別を問わず、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整えるためには、男女にはそれぞれ向き不向きの仕事があるなどの無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消することが必要である。また、管理職に登用された女性職員の中には、家庭事情による時間的制約により負担を感じる者もいることから、仕事と家庭生活の両立支援の推進や長時間勤務の縮減に向けた取組が必要不可欠である。

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に図るため、任命権者は、育児休業の取得期間に応じて柔軟に人事配置できるよう、組織・体制や人事配置の方法等を見直すこと等により、職員が希望する期間の育児休業を安心して取得できる環境の整備を行う必要がある。

また、子の年齢に応じた柔軟な働き方を選択できるようにするため、国が拡充するとしている措置のうち、正規の勤務時間以外の時間における勤務の制限対象となる職員が養育する子の年齢の拡大、子の看護休暇の取得事由の拡大、非常勤職員の子育て関連の休暇に係る取得要件緩和などについて、本県の実情等を勘案しながら実効性のある支援のあり方について検討する必要がある。

○ 障害のある人の積極採用及び働きやすい職場環境づくり

県は率先して障害者を採用するように努める責務があり、障害者の法定雇用率を今後も継続的に満たすことはもとより、本委員会と任命権者が連携し、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫しながら、積極的な採用に努めることが重要である。また、障害者の採用を促進するためには、職場環境の改善や指示の明確化などの仕事のやり方の改革を行うとともに、障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援を行うことができるジョブコーチの職場への導入などの取組が望まれる。こうした取組は、県庁全体の生産性向上、マネジメント力の強化にも結びつき、誰もが働きやすい職場環境づくりにつながるものである。

○ 豊富な経験・知識を持つ60歳以上の職員の活用

豊富な経験及び知識を持つ職員は貴重な人的資源である。60歳以上の職員を活用していくにあたり、その職務内容を十分に検討し、役割を明確化した上で、その能力と経験を最大限に生かすとともに、知識・技術・経験等の継承により組織力の強化につながる環境を整備する必要がある。

一方で、介護等の家庭の事情やデジタル技術の進歩などにより勤務継続に不安をおぼえる職員も一定程度いることから、多様な働き方の選択に対するニーズや希望を考慮するとともに、デジタルリテラシーを高めるための研修の実施などを行うべきである。

(2) 働き方改革

ア 総労働時間の短縮

本委員会は、労働基準監督機関として、毎年、労働基準に関する調査を実施しているが、職員の勤務時間、休暇等に関する規則に規定する上限時間を超えて超過勤務が発生している。また、前述したように、人材確保が難しい状況から、定員が充足できなかった場合には、職員の負担が重くなっている職場もあることから、任命権者に対し業務の合理化や臨機応変な人材配置による超過勤務の縮減を求めてきた。

本委員会は、昨年5月に設置された「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」による働き方・

職場環境の改革の推進に期待するとともに、「奈良県行政運営の基本計画」、「特定事業主行動計画」及び「学校における働き方改革推進プラン」に基づく総労働時間の短縮に向けた取組の進捗状況を確認し、必要に応じて、任命権者に対し意見をしていく。

(7) 超過勤務の縮減

(現状認識・課題)

○ 長時間の超過勤務が常態化

本委員会では、職員の健康に重大な影響を与える超過勤務については、従来から縮減するよう求めてきたが、昨年度の超過勤務時間が月 30 時間を超えた知事部局等の職員の割合は 15.2% (令和 4 年度 17.9%、令和 3 年度 18.5%) と減少しているものの、長時間の超過勤務が常態化している。

○ 超過勤務縮減に向けた取組

昨年 5 月に勤務時間適正管理システムを導入し、共通端末の使用時間をベースとした出退勤時間管理、勤務時間外における共通端末の使用制限の仕組みを構築するとともに、月 100 時間以上などの上限時間を超える超過勤務を厳格化した。

(意見)

○ 業務量に応じた人員確保と柔軟で機動的な職員配置

超過勤務縮減に向けた取組の効果に期待するとともに、任命権者においては、長時間労働をやむを得ないとする職場の風土になっていないか点検し、恒常的に長時間労働を行うことが避けられない業務領域については、業務量に応じた人員を確保するとともに、業務量や緊急性の高さに応じて、柔軟で機動的な職員配置を行う必要がある。

○ 超過勤務縮減に向けた管理職、部局責任者及び任命権者の責務

職員の健康を確保し、良好な勤務環境を維持するためには、各所属の管理職の役割が極めて重要であり、管理職は、勤務時間適正管理システムを適切かつ有効に運用し、より一層適正な勤務時間管理の徹底を図るとともに、職員の業務量や進捗状況を把握し、超過勤務が必要最小限となるよう常に意識をしなければならない。

超過勤務の縮減には、業務の削減や合理化が求められるため、各部局の責任者が先導して事業効果の低い業務や慣行等の廃止・合理化を推進した上で、各所属の管理職は率先して業務の優先順位を付けて不要不急の業務を廃止するなど、業務の合理化に取り組むことが求められる。

任命権者においては、業務効率化のこれまでの取組を踏まえた上、今後も、「業務を減らす」及び「仕事の生産性を上げる」の観点から、こうした取組の実行性を高めるための支援も必要である。

(4) 教職員の長時間労働の解消

(現状認識・課題)

○ 「学校における働き方改革推進プラン」に基づく取組等

長時間労働が常態化している教職員が見受けられるが、その改善は、教育活動の維持向上に不可欠である。昨年 3 月に改定した「学校における働き方改革推進プラン」に基づき、教職員の在校等時間データの活用や外部人材の活用、校務支援システムの導入等の ICT 環境整備など、教職員の負担軽減に取り組んでいる。特に、本年度は、「教師にゆとりを！こどもに笑顔を！プロジェクト」として、教員業務支援員、学習支援員、部活動指導員の配置を拡大するとともに

に、中学校における休日の学校部活動の地域クラブ活動への移行を推進している。

本年8月、中央教育審議会は、全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて、「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取りまとめた。

○ 市町村立学校における教職員の働き方改革の状況

文部科学省の「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査（令和5年12月）」によると、部活動支援員等の活用の実施状況については、全国の市区町村の平均72.2%に対し県内市町村教育委員会の割合が74.4%であり取組が進んでいる。一方、学校行事の精選・重点化、または準備の簡素化、省力化を図る指導・助言の実施状況については、全国の市区町村の平均79.6%に対し76.9%であるなど、取組の推進が必要な項目もある。

（意見）

○ 子どもと向き合う時間確保のための教員の負担軽減

教員が子どもと向き合う時間を十分に確保し、教育の質の向上を図るため、教員が真に担うべき業務かどうかの検証を継続的に行うとともに、国の動向を注視した上で、授業時間数の点検や学校行事の精選・重点化、教員の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実など、学校における働き方改革を一層推進することが重要である。また、在校等時間が長時間となる教職員については、業務量や休憩時間等の適切な管理をはじめ、教職員の心身の健康を確保するための取組の実施とともに、適切な人員配置について引き続き着実に推進することが必要である。

イ 心身両面の健康管理

（現状認識・課題）

○ メンタルヘルス不調者の状況

30日以上病気休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者の割合は依然として高い。また、ストレスチェック受検者のうち、高ストレス者の割合も高くなっている。

このことから、メンタルヘルス不調の予防及び早期対応に向け、昨年度より、所属長を対象とし、グループワークを用いたラインケア研修を実施している。

さらに、本年度より定期的に保健師が各所属を訪問する「移動保健室」の運営や若手職員（1年目）への保健師面談の実施など、職員のメンタルヘルス対策を強化している。

○ 職場復帰の課題

令和元年度から令和3年度までに職場復帰支援を行った職員のうち、約4割が再休職となるなど困難な事例が多く存在している。

任命権者は、昨年度より、従来の職場復帰支援制度に加え、職員が病休中の間から、外部の専門事業者による個別支援を重視したりワークプログラムの提供や職場復帰後のフォローを強化するなど、制度を拡充している。

○ Well-being なオフィス環境（フリーアドレス、ペーパーレス等）の導入

職員が、やりがいを持って、健康でいきいきと働くことができる「良い職場」を実現するため、Well-being なオフィス環境を昨年度より本・分庁舎の一部エリアに先行導入しており、来年度までに本・分庁舎の残るエリアについても導入予定である。

○ 労働安全衛生に関する調査

職員の危険を防ぎ、健康を守るためには、労働安全衛生の推進体制の整備が重要である。

本委員会は、毎年、労働安全衛生に関する調査を実施し、不備がある場合は労働基準監督機関として指導している。一定の改善が見られてきているが、昨年度においても、衛生委員会について、法に定める回数が開催されていない所属もあった。

(意見)

○ **きめ細やかな職場復帰支援とメンタルヘルス不調者を出さないための職場環境改善**

職員の円滑な職場復帰や復帰後のメンタルヘルス不調の再発防止のため、職場の人間関係が不調の要因である場合については、柔軟な配置換えを行うことが期待される。

高ストレス者が多い職場は、職員が安全で健康に働き続けられるよう、職場環境の改善に取り組む必要があるが、特に、要因にハラスメントが疑われる場合には、厳格な対応が求められる。

なお、メンタルヘルス対策においては、職員一人一人が心の健康について知識と理解を深め、自ら積極的に心の健康づくりを実践することが大切であることから、個人で取り組む「セルフケア」を促すことが必要である。

○ **健康的で生産性の高いオフィス環境の整備**

オフィス環境の整備が既に行われた職場における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の上、導入に伴う課題を把握することにより、職員が働きやすい、健康的で生産性の高いオフィス環境の整備を進めることが望まれる。

○ **安全衛生管理体制の確立・充実**

定期的な衛生委員会の開催及び産業医の職場巡視による月次ごとのチェックの実施など、労働安全衛生法等を遵守し、産業医をはじめ各種管理者等の配置等、安全衛生管理体制を確立・充実するとともに、労働安全衛生上の課題を把握し、適切に対処していく必要がある。

ウ ハラスメントの防止の徹底

(現状認識・課題)

○ **ハラスメント事案の把握と相談窓口の設置**

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、カスタマー・ハラスメント等は、勤務する意欲と能力の低下を引き起こし、職員の心身に支障を及ぼすとともに、職場環境が悪化することで、職場の生産性の低下につながる。

職場環境等を把握し、適時の対策を行うため、ハラスメント等の悩みがないか職場環境等に関し申告できる制度を設けるとともに、本年4月にはハラスメントをはじめとした働く環境に関する相談窓口を新たに設置するなど、取組を推進している。

○ **勤務条件等に関する苦情相談窓口（人事委員会実施）**

勤務条件等に関する苦情相談窓口ではハラスメント等に関する相談が依然として寄せられており、昨年度は全相談件数の40.5%であった。

(意見)

○ **ハラスメントの防止対策**

ハラスメントの発生は職場環境や職員にとって深刻な問題であり、職場におけるハラスメントの解決を図ることはもちろんのこと、その防止の徹底が極めて重要である。

パワー・ハラスメントは、どの職場でも起こり得る問題であり、管理職は、自らの言動が職場に与える影響の大きさを認識した上で、業務の範囲内における適正な指導であるか否か等を確認するとともに、職場内のコミュニケーションが十分に図られた風通しのよい職場づくりに努めなければならない。

パワー・ハラスメントは断じて許されないという意思の下、実態把握に努めるとともに、他の都道府県の取組状況を踏まえ、外部人材の活用などを含めた体制の強化及びパワー・ハラスメント防止の重要性について職員の理解を深めるための研修を積極的に実施することが必要である。

また、職場でパワー・ハラスメントが生じた場合には、初期の段階で速やかに当事者双方に公平となるような事実関係の調査を行い、再発防止のため、加害者に対する指導や意識改善を図ることが重要である。加えて、調査の結果に基づき、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるなど、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組を進める必要がある。本委員会においても、パワー・ハラスメント事案の対応は重要かつ緊急の課題であることを再認識の上、苦情相談窓口の更なる利用促進に向けて、その周知を図るとともに、相談事案の丁寧な解決に努めていく。

エ 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

(現状認識・課題)

○ フレックス制の柔軟化及び勤務間インターバル制度の導入

来年1月から、職員がライフステージやライフイベント等の個々の事情に応じて勤務時間をより柔軟に設定できるよう、フレックス制を柔軟化するとともに、職員の健康維持・増進等のため、勤務間インターバル制度の導入が予定されている。

○ DXの推進

業務プロセスの見直しや反復作業的な事務のデジタル化などにより徹底的な業務効率化に取り組んでおり、本年4月より、行政サービスを組織や業務ごとにバラバラに提供するのではなく、住民一人一人に寄り添って提供するため、奈良スーパーアプリの本格運用を開始した。

(意見)

○ 柔軟かつ多様な働き方の実現

フレックス制や在宅勤務の活用による柔軟な働き方の推進及び勤務間インターバル制度の導入は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保等に資するものであり、職員のエンゲージメントを高め、公務能率の向上や多様で有為な人材確保につながるものである。希望する全ての職員が柔軟かつ多様な働き方を実現できるよう、フレックス制等が利用しやすい職場環境づくりを図ることが求められる。

○ 多様で柔軟な働き方に資する行政業務のDX化

行政手続のオンライン化やデジタルサービスの充実を図ることは、県民サービスの向上に寄与するものである。また公務運営においても、大規模災害などの非常時における業務継続にとっても重要である。DXを推進していくためには、全ての職員が円滑にAI技術やICTを活用できるように体系的に取り組むことが求められる。職員が導入されたデジタルツールを活用できる能力を習得させることはもとより、職員の意識改革を行い、業務のあり方や職員の働き方を根本的に見直すことが必要である。

9 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。本委員会では、報告及び勧告を行うにあたり、職員団体の意見を聴取するなど様々な方法により、職員が置かれている現場の状況を把握するとともに、民間給与と職員給与の比較を行うため精緻な職種別民間給与実態調査の実施に尽力している。

職員においては、より良い奈良県をつくり、県民の安全・安心を確保するために、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。公務の役割の重要性が増す中で、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件を整備することは、組織力の向上、有為な人材の確保及び安定した行政運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義やこれまで本委員会がしてきた報告及び勧告に深い理解を示され、特例条例による給与減額措置の廃止、フレックス制の柔軟化など職員の適正な勤務条件の確保に努められてきたことから、本年の報告及び勧告の内容についても尊重されたい。