

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 7 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 23,278 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 394,411 円となっている。また、その平均年齢は 40.8 歳、平均経験年数は 18.4 年となっている。

このうち、行政職給料表適用職員 5,481 人の本年 4 月における平均給与月額は 370,383 円となっており、その平均年齢は 42.2 歳、平均経験年数は 20.1 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 888(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 178 の事業所を対象に、「令和 7 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 7,473 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 674 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

ア 公民給与の比較方法の見直し

本年、人事院は、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踏まえ、公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、官民給与の比較に当たってはより規模の大きな企業と比較する必要があるとして、本年の比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」とする見直しを行った。

また、これを受けて、総務省から地方公共団体に対して発出された通知において、人事委員会における公民比較の較差算定において国と同様の見直しを行うよう、留意点が示されたところである。

本県においても、これらのことを踏まえ、比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に見直すこととする。

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。上記のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、令和 7 年の職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模 100 人以上の事業所におけるものとする。

なお、見直し後の民間と公務の各役職段階の対応関係は、別表

第1のとおりである。

イ 給与改定の状況

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67.5%となっている。

また、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96.3%となっている。（参考資料第12表）

ウ 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42.1%、高校卒で40.1%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85.0%、高校卒で79.6%であり、据え置いた事業所の割合は大学卒で13.1%、高校卒で15.8%となっている。（参考資料第13表）

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7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2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10,988円（2.91%）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3に示すとおり、年間で所定内給与月額に4.66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（4.60 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 3.6% 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 155,910 円（対前年同月比プラス 14,480 円）、186,360 円（同プラス 9,590 円）及び 216,760 円（同プラス 4,600 円）となっている。（参考資料第 17 表）

本年 4 月の本県の有効求人倍率（岐阜労働局）は、1.43 倍（季節調整値、対前年同月比マイナス 0.14 ポイント）となっている。

5 人事院勧告・報告の概要

人事院は、本年 8 月 7 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。その概要は、次のとおりである。

令和7年 人事院勧告・報告の概要

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 国家公務員行動規範の周知・啓発
- 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し

【R8年度から施行】

- 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入

【R8年度に措置内容を報告】

- 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- 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

【R8年度から実施】

- 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

令和7年 人事院勧告・報告の概要

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差:15,014円(3.62%)

【令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較】【令和7年4月実施】

俸給

- 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(大卒)】242,000円(+5.2%[+12,000円]) 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%[+12,000円])
 - 【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%[+12,300円])

- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年に大幅に上回る引上げ改定

※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%

※ 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5.1%の給与改善

本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

特勤勤務手当等

- 著しく不便な地に所在する官署(特勤官署等)に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

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

✓ 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

■ 職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特勤勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、

④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

■ その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

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事となったことから、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切であると判断した。

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、民間の給与との間に差があることを踏まえ、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員については昨年の改定率を上回るよう、国家公務員に対してとられる措置に準じて、全級全号給について引上げ改定を行う。初任給については、大学卒程度試験採用職員は12,000円、短大卒程度試験採用職員は12,000円、高校卒程度試験採用職員は12,200円、それぞれ引上げを行うこととする。

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) 地域手当

本委員会は、令和６年、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）の一環として、地域手当の見直しに関する勧告等を行い、支給割合の見直しは段階的に実施することとした。

令和８年度の級地別支給割合は別表第４に示すとおりとする。

(エ) 住居手当

本県では、県内の民間企業の住宅手当の状況等を踏まえ、現在、住居手当の上限額を２７,０００円としている。本年実施した職種別民間給与実態調査の結果において、本県の設定額と差がないことから、改定を行わないことが適切である。（参考資料第１５表）

(オ) 通勤手当

人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、「１０km

以上 15km 未満」から「60km 以上」までの距離区分について、民間の支給状況等を踏まえ引上げ改定を行い、本年 4 月に遡及して実施することとした。

併せて、100km を上限とする新たな距離区分の創設や駐車場等の利用に対する通勤手当の新設、月の途中に採用された職員等の通勤手当の支給等の措置を講じることとした。

本県においても、民間における通勤手当の支給状況等を踏まえ、別表第 5 のとおり中長距離の手当額を 200 円から 7,300 円までの幅で引上げを行い、本年 4 月から遡及して実施することが適切である。

併せて、100km を上限とする新たな距離区分についても、遠距離通勤職員の費用負担を考慮して別表第 5 その 4 のとおり創設し、令和 8 年 4 月から実施することが適切である。

一方、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設については、本県では職員が自らの負担により外部の駐車場を利用しなければならない状況がほとんど見られず、国家公務員とは、通勤に係る事情が異なる。民間においても従業員の自己負担が生じないよう駐車場を確保している県内事業所が、約 8 割となっている。このことから、手当の新設は行わないことが適切である。

また、月の途中に採用された職員等に対する採用日等からの通勤手当の支給については、本県でも月の途中で採用される職員等は最初の月の通勤に要する費用を自ら負担することとなっており、国や他の都道府県の状況等を踏まえて検討する必要がある。

(カ) 宿日直手当

宿日直手当については、国家公務員に対してとられる措置等を考慮して、所要の改定を行う。

(4) 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０.０５月分引き上げ、４.６５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８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、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、同様に支給月数を引き上げることとする。

(5) 教員の給与

令和７年６月に成立した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により、小学校、中学校、高等学校等に主務教諭の職を置くことができることとされた。

新たな職を設置するか否かについては、任命権者の判断するところとなるので、本委員会としては、これに伴う教育職給料表（二）及び同（三）の改定は、任命権者からの申出により別途判断し、新たに設置される職を適切に処遇する上で必要と判断される範囲で給料表の改定案を示すこととする。

そのほか、国においては、教員に係る諸手当等の見直しを検討しているが、当該見直しが実施された場合に必要となる措置についても、任命権者からの申出により対応することとする。

(ケ) その他

人事院は、職員の月例給与水準を適切に確保するため、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置することとした。本県においても、職員の状況や地方自治法の改正の動向、国の制度設計等を注視していく必要がある。

また、在宅勤務等手当については、国では令和6年4月1日より、一定期間以上継続して一箇月当たり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、手当が支給されているところである。一方、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、職員に利用されているものの、月に10日を超えて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、本委員会としては引き続き、取得状況を注視していくこととする。

なお、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) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、本年の国家公務員の給与に関する報告の中で、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めると表明した。

本県においても、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、本県にふさわしい給与制度を検討していくことが重要である。

ア 特地勤務手当等

人事院は、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって

必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、著しく不便な地に所在する特地官署等に勤務する職員に支給される特地勤務手当等について先行した見直しを行うこととした。本県においても、これまで給与制度については国家公務員の制度を基本として構築していることから、国に準じて見直すこととする。

また、交通条件等に恵まれない山間地その他の地域の学校に勤務する職員に支給されるへき地手当等についても、特地勤務手当等と同様、所定の改定を行う必要があると考える。

イ 在級期間表の廃止

人事院は、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与制度・運用は重要であり、これに見合った給与処遇の確保を引き続き推進していくため、在級期間に係る制度を廃止し、これに関連する初任給制度等の諸制度についても見直しを行うこととした。

本県においても、国の動向を注視して検討していくこととする。

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代後半から40代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代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大規模な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、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、春の大学卒程度採用試験では、昨年度から行政職・技術職

に加え、資格免許職の試験にも、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を導入したところであるが、今年度は、このSPIを自宅などでもオンラインで受験できるように見直した。また、技術職・資格免許職については、就職活動の早期化に対応するため、今年度の夏の試験から、大学・短大・高校卒業程度の試験日程を従来よりも前倒して実施し、近隣県よりも約3週間以上早く合格発表を行うこととしている。さらに、受験の機会を拡大するため、技術職・資格免許職の一部職種において、春、夏に加えて秋の大学卒程度試験を新設し、大学3年生でも受験可能とする取組を進めている。

その他、30代から40代の年代が主な受験者となっている社会人経験者の採用選考は、職員の年齢構成の是正につながるものであり、今年度から受験者の利便性を高めるため、事務一般の第1次試験を受験会場及び受験日の選択が可能となるCBT（Computer Based Testing）方式に切り替えた。その結果、昨年度の約2.5倍の305名の申込みがあった。今後も、即戦力としても期待できる社会人経験者枠の受験者確保を進めていく必要がある。

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、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（かん）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O J Tトレーナーを始め、職場全体でO J Tを適切に実施し、新規採用職員がO f f – J Tの履修により得られた知識も生かしながら、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、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継続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。これは、今後増加していく 60 歳超の高齢層職員においても同様である。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、所属長等から丁寧に説明することなどにより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、知事部局においては、人事評価の結果に基づき、職務の遂行に支障を来している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等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 6 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 2,812 人であり、令和 5 年度から 5.2%減少した一方、月 100 時間以上となった職員は延べ 233 人であり、令和 5 年度から 21.4%増加した。

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6月に成立した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においても、国は、令和11年度までに、一箇月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標とし、教育職員一人当たりの授業時数の削減や教育課程の編成の在り方についての検討などの措置を講ずるものとした。また、学校における働き方改革の一層の推進を図るため、教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して教員の業務量の適切な管理と健康及び福祉を確保するための措置を実施するための計画の策定、公表等が義務付けられた。本県においても法改正の趣旨を踏まえ適切に対応する必要がある。

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、上記法改正との整合を図るとともに、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、質の高い行政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に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6年度の休職者のうちの約8割が精神系疾患を原因としており、その割合が高止まりしていることから、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。

加えて、管理職員や係長は、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、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に適切に活用していく必要がある。令和6年度の職員の受検率は約93%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、更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、知事部局において、今年度から、健康管理部門が、病気休暇を取得する初期の段階から職員に関わるとともに、職場におけるラインケアを支援し、職場復帰に

向けた所属及び職員のサポートを開始したところであり、引き続き支援の充実が求められる。

なお、近年、自然災害や高病原性鳥インフルエンザなど、緊急に対応しなければならない業務がいつ発生してもおかしくない状況にある。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、心身に不調を来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、あらかじ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、引き続き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、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、転落等の行動災害も発生している状況にあることから、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、引き続き安全衛生管理について全職員への周知徹底を図り、職場の安全意識を更に高めていくことが求められる。

加えて、熱中症対策については労働安全衛生規則が改正され、本年6月1日から、事業者に対し早期発見のための体制整備、重篤化を防止するための措置の実施手順の作成等が義務付けられたことから、引き続き、各公署や各学校等において適切に対応することが必要である。

(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、これまで培ってきた知識、経験や専門性を基に活躍するとともに、若手職員への知見や技術、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、法定雇用率が現在の2.8%から令和8年7月以降は3.0%（教育委員会においては2.7%から2.9%）となる。任命権者においては「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。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つなげていくことが求められる。

また、「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。

ハラスメントを根絶するためには、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への対応について社会的関心が高まっており、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正により、民間においては、カスタマー・ハラスメントにより労働者の就業環境が害されることを防ぐため、事業主に雇用管理上必要な措置が義務付けられることとなっている。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対して、一層の取組を進めなければならない。任命権者は、職員を守る責務があることを認識し、カスタマー・ハラスメントに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするなどの対策を取る必要がある。

3 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 多様な働き方の推進

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、職員がそれぞれの事情に応じた働き方を選択でき、誰もが意欲をもって能力を発揮できる勤務環境の実現に向け、一層の働き方改革の推進が必要である。

本県では、業務継続性の確保や事務能率の向上、仕事と家庭生活の両立を図る等のため、時差出勤制度や在宅勤務制度及びデジタル技術の活用などにより、職員の多様な働き方を推進している。

時差出勤は、知事部局及び教育委員会の一部において令和7年7月から、公務に支障のない範囲で、事由を問わず誰もが利用可能となった。

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、公務能率の向上や職員個々の事情に応じた時間の有効活用に資するものとして、本県では令和5年5月から職員の多様な働き方のひとつとして環境整備された。

また、デジタル技術で職員の働き方を変えるため、知事部局及び教育委員会の一部において、職員間での情報共有の効率化やコミュニケーションを円滑化できるソフトウェアの活用を進めるとともに、今年度から令和9年度にかけてタブレット型パソコンを導入するとしている。これらの取組により、出張先等どこでも業務が可能となる環境を整備することとしている。

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、引き続き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6年の年次休暇の1人当たり平均取得日数は13.7日と前年(13.2日)より増加した。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、公務能率を向上させ、質の高い行政サービスの提供につなげることが求められる。

また、本県の夏季休暇は、業務の状況に応じ取得しやすいよう、令和6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。令和6年度の各任命権者における取得日数は一人当たり平均3.95日～3.98日となっており、付与日数4日をほぼ取得している状況である。一方、夏季休暇は人事委員会規則で「休日及び代休日を除いて原則として連続する4日」としているが、令和6年度における4日連続取得者は知事部局では約5%に留まっている。夏季休暇の付与日数を現行の4日から5日へ拡大した場合、前後の週休日と合わせて9日間の連続した休暇の取得も可能となるため、職員の健康促進、自己研鑽(さん)又は疲労回復による公務能率の向上といった効果が期待できる。については、夏季休暇の付与日数を5日に拡大し、原則を踏まえた連続取得がなされるよう職員への働きかけを強化することが必要と考える。

なお、人事院は本年の公務員人事管理に関する報告の中で、無給の休暇について、様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍していくための措置となるよう、具体的な検討を進めるとしている。今後、人事院における検討を注視しつつ、他の都道府県の動向についても調査研究を行う必要がある。

(2) 子育て、介護等の家庭生活と仕事の両立支援

少子高齢化が進む中、男女を問わず、職員が子育て、介護等の家庭生活と仕事を両立し、その能力を発揮できる勤務環境を整備して

いくことは重要な課題である。

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6年度の男性職員の育児休業取得率は、知事部局は92.6%と高い水準にある一方で、教育委員会が24.7%（市町村立学校の教職員を含む。）と前年度より増加したものの低い水準にとどまっている。

また、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の一部改正を踏まえた人事院規則の改正に準じ、本県においても、本年6月に関係条例を改正し、妊娠又は出産等を申し出た職員に対し、育児休業制度の情報提供等に併せて仕事と育児の両立支援制度等に関する情報提供や利用に係る意向確認等の措置を講じることが各任命権者に義務付けられた。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、個人情報漏えい等の情報セキュリティ事故が依然として発生している。

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、職員の努力や実績に報いるとともに、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。そのため、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る。

本委員会の勧告による給与を始めとした諸制度の見直しにより、一人ひとりの職員が、これまで以上に高いパフォーマンスを発揮されるとともに、組織力の向上、更には本県全体の行政サービス向上につながることを期待する。

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。