

写

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和8年10月

愛媛県人事委員会

8人委第188号
令和8年10月6日

愛媛県議会議長 松 尾 和 久 様

愛 媛 県 知 事 中 村 時 広 様

愛媛県人事委員会委員長
安 藤 潔

職員の給与等に関する報告及び勧告

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて別紙第2のとおり勧告します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、県職員の給与、民間事業従事者の給与、生計費その他県職員の給与等の決定に関連のある種々の事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

1 県職員の給与

本委員会が本年4月1日現在をもって県職員の給与の実態を調査したところ、県職員（公営企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の総数は16,236人、平均年齢は41.8歳、平均給与月額は400,057円である。これらの職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職等8種類の給料表が適用されており、給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額は、次表に示すとおりである。

給料表別の職員数、平均年齢及び平均給与月額

給料表 \ 区 分	職 員 数	適 用 率	平 均 年 齢	平 均 給 与 月 額
行 政 職 給 料 表	4,360人	26.85%	40.6歳	366,961円
公 安 職 給 料 表	2,425	14.94	38.6	388,894
研 究 職 給 料 表	161	0.99	37.8	345,914
医 療 職 給 料 表 (一)	26	0.16	42.9	824,625
医 療 職 給 料 表 (二)	171	1.05	43.8	387,540
医 療 職 給 料 表 (三)	149	0.92	40.3	363,755
中学校・小学校教育職員給料表	6,190	38.13	42.9	413,321
高等学校等教育職員給料表	2,754	16.96	44.5	434,371
合 計	16,236	100.00	41.8	400,057

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者の平均給与月額の内訳は、給料336,180円、扶養手当7,870円、地域手当557円、その他22,354円で、計366,961円である。また、その平均年齢は40.6歳、平均扶養親族数は0.5人（扶養手当の支給対象となる扶養親族に限る。）、男女別構成比は男66.3%、女33.7%、学歴別構成比は大学卒84.4%、短大卒2.6%、高校卒13.0%となっている。

なお、教員、警察官、医師等を含めた県職員全体の平均給与月額の内訳は、給料371,178円（教職調整額を含む。）、扶養手当8,805円、地域手当307円、その他19,767円で、計400,057円である。

(資料第1表、第2表及び第5表参照)

2 民間給与

(1) 調査方法

本委員会は、県職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年も人事院と共同して、企業規模100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のうちから、105事業所を層化無作為抽出法によって抽出の上、「令和8年職種別民間給与実態調査」を実施し、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3,399人について、本年4月分として支払われた給与月額等の実態把握を行った。その際併せて、研究員、医師等の54職種719人についても同様の調査を行った。

また、公務における給与の配分等の参考とするため民間事業所における給与改定、諸手当及び高齢者雇用施策の状況について、期末手当及び勤勉手当の検討のため特別給の支給状況について、それぞれ調査を行った。

(2) 調査結果

主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は62.4%（昨年66.6%）と昨年を下回り、ベースアップを中止した事業所の割合も0.9%（昨年1.7%）と昨年を下回っている。なお、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（昨年0.0%）である。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は91.2%（昨年85.2%）と昨年を上回り、昇給額については、昨年に比べ増額となっている事業所の割合は37.2%（昨年35.8%）、減額となっている事業所の割合は2.1%（昨年1.0%）といずれも昨年を上回っている。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は0.9%（昨年0.0%）である。

(資料第21表及び第22表参照)

イ 初任給の状況

民間における新卒事務員・技術者の本年4月の初任給は、大学卒242,235円、高校卒200,814円となっている。

(資料第16表参照)

ウ 住居（住宅）手当の状況

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果をみると、全体の67.0%の事業所において住宅手当を支給しており、借家・借間居住者に対する住宅手当月額の最高支給額の中位階層は、27,000円以上28,000円未満となっている。

(資料第23表参照)

エ 国内異動に係る手当等の状況

民間における国内異動に係る手当等（転勤を契機として支給される単身赴任手当、赴任手当、転勤支度金その他の手当等をいい、赴任時に生じる引っ越し費用、交通費及び宿泊費を除く。）の支給状況を調査した結果をみると、全体の92.4%の事業所において当該手当等を支給しており、その支給方法は、当該手当等を支給している事業所のうち68.5%の事業所は一時金の支給により、56.6%の事業所はそれ以外の方法によっている。

また、転勤をした者に対する帰宅費用については、全体の75.5%の事業所において支給しており、その平均年間支給回数は13.3回分であった。

（資料第24表参照）

オ 期末手当及び勤勉手当（特別給）の状況

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で技能・労務等従業員を除く従業員に支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.68月分相当となっている。

また、昨年冬季における特別給の配分状況を調査した結果をみると、考課査定分の割合は、一般の従業員にあつては43.7%、課長級従業員にあつては48.6%、部長級従業員にあつては46.0%となっている。

（資料第25表及び第26表参照）

3 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の県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、県職員にあつては行政職、民間にあつてはこれに相当する職種（事務・技術関係職種）の職務に従事する者のうち、責任の度合い、学歴、年齢等が同等と認められるもの（資料第20表参照）の相互の諸手当を含む給与額を対比させ、国に準じた方法により精密に比較した。その結果、次表に示すとおり、県職員の給与が民間給与を1人当たり平均10,936円（2.98%）下回っていることが明らかとなった。

県職員と民間との給与の比較

民間給与(A)	377,897円
県職員給与(B)	366,961円
較差(A－B)	10,936円(2.98%)

(2) 特別給

民間における賞与等の特別給については、その年間支給割合（月数）は4.68月分であり、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.65月分）が民間の特別給の年間支給割合を0.03月分下回っている。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では1.4%、松山市では1.2%の上昇となっている。

(2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した松山市における標準生計費は、本年4月において、2人世帯では185,730円、3人世帯では208,150円、4人世帯では230,560円となっている。

(資料第27表参照)

5 県職員の給与と国家公務員及び他の都道府県職員の給与との比較

(1) 給料

令和7年4月現在において、行政職俸給表(一)の適用を受けている国家公務員とこれに相当する県職員との給料の水準を学歴別・経験年数別のラスパイレース方式により比較した結果、国家公務員の給料の水準を100とした場合、県職員のそれは98.6であり、国家公務員を下回っている。なお、同時期における全都道府県職員の給料の水準の平均は、99.7である。

(2) 扶養手当

全都道府県のうち、本県を含む44道府県においておおむね国に準じた扶養手当の制度を採用しており、本県の扶養手当の水準は、国及び他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(3) 住居手当

全都道府県のうち、本県を含む32都道府県は、国の住居手当制度と一部異なる制度を設けているが、その中において、本県の住居手当の水準は、他の都道府県の水準とほぼ均衡している。

(4) 通勤手当

全都道府県が国の通勤手当制度と異なる制度を設けているが、その中において、本県の通勤手当の水準は、交通用具使用者について、近距離及び中距離の区分においては他の都道府県の水準とほぼ均衡し、遠距離の区分においては他の都道府県の水準より少し高いものとなっている。

(5) 期末手当及び勤勉手当

令和7年度においては、全都道府県のうち、本県を含む43道府県が国と同じ支給割合となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告、一般職の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告並びに国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出を行うとともに、一般職の職員の給与に関する報告及びその改定に関する勧告（以下これらを「人事院勧告」という。）を行った。その概要は、別記のとおりである。

（資料人事院の報告及び勧告の概要参照）

7 給与に関する課題について

(1) 給与の改定について

ア 本年の給与改定の基本方針

県職員の給与決定のための諸条件は、以上報告したとおりであって、本年4月時点で、県職員の給与が県内民間給与を10,936円（2.98%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

県職員の平均給与月額、昨年、若年層に特に重点を置いた給与月額の引上げを行ったことから、昨年に比べて増加している。また、民間従業員においても、本年の春季賃金改定時にベースアップを実施した事業所の割合は昨年より僅かに減少しているものの、定期昇給額を増額させた事業所の割合は僅かながら増加しており、県職員の構成に対応させた給与月額は、昨年に比べて増加している。

そして、これら双方の給与を精密に比較したところ、県職員の給与が民間給与を下回る結果となった。

また、特別給についても、県職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.03月分下回っているため、支給月数を引き上げる必要がある。

以上のとおり本年の較差の状況、本年の人事院勧告、他の都道府県の状況等を踏まえ、本委員会は、本年の県職員の給与について、次のとおり措置することが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(ア) 給料表については、本県における公民給与の較差を考慮して、本年の人事院勧告の内容を基礎とした引上げ改定を行うこと。

なお、公民較差解消に当たっては、従来から、人事院勧告に準じた給料表の改定を行うことにより職務・職責に応じた給料体系を確保することを基本としつつ、地域における民間給与水準を適切に県職員の給与に反映させるとの観点から、他の都道府県における対応状況や地域の国家公務員給与との均衡等を考慮した上で、国の俸給表の各号俸

の額に較差是正に必要な一定の率を乗じて水準調整を行っており、本年生じた公民較差についても、同様の方法により解消することが適当である。

また、人事院勧告の対象となっていない中学校・小学校教育職員給料表及び高等学校等教育職員給料表については、行政職給料表との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

- (イ) 医師及び歯科医師に対する第1種初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、本年の人事院勧告の内容に準じて改定すること。

また、獣医師に対する第1種初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する第1種初任給調整手当との均衡を基本に所要の改定を行うこと。

- (ウ) 地域手当の令和9年度の級地別支給割合については、本年の人事院勧告の内容に準じて改定すること。

- (エ) 宿直手当及び日直手当については、本年の人事院勧告の内容に準じて改定すること。

- (オ) 特別給については、民間における年間支給割合を踏まえ、支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月分とすること。その引上げ分は、国家公務員や民間の特別給の支給状況を考慮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9年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が均等になるよう定めること。

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、同様に支給月数を引き上げるとともに、会計年度任用職員の期末手当及び勤勉手当については、その他の職員との均衡を踏まえ適切に対応すること。

- (カ) 特定任期付職員の勤勉手当については、本年の人事院勧告の内容に準じて、人事委員会の承認を得た場合に、特定任期付職員の区分の支給総額の範囲を超えて支給することができることとすること。
- (キ) 教職調整額の支給対象とならない校長及び教頭の処遇改善を図るための本給加算の額については、令和9年1月1日からの教職調整額の引上げを踏まえて改定すること。

ウ その他

- (ア) 転居に関する手当

本年の人事院勧告において、転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、令和9年4月1日

から、単身赴任者に限らず転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設するとともに、単身赴任手当の加算額を廃止することとされた。

本県においても、地方自治法の改正状況を踏まえながら導入について検討するとともに、新設する手当の内容及びその支給に関し講ずべき措置については、国や他の都道府県における取扱い等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(イ) 会計年度任用職員の給与

本年４月に同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年12月厚生労働省告示第430号））が改正され、事業主が、通常の労働者と同一の条件下にある短時間・有期雇用労働者に対して、新たに家族手当及び住宅手当を支給しなければならないこととされた。

人事院はこれを踏まえ、本年７月に非常勤職員の給与に関する指針の改正を行い、任期が相当長期にわたる非常勤職員に対し、各府省が扶養手当及び住居手当に相当する給与を支給するよう努めることを明記し、本年の人事院勧告においても改めて言及したところである。

本県においても、同ガイドラインの改正の趣旨、会計年度任用職員制度の運用に関する国の取扱い等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 異動に伴う経済的な負担の軽減等について

人事院が令和７年度年次報告書（公務員白書）において言及したように、働き方やライフスタイルの多様化に伴い、転居を伴う転勤を避けたいと考える人が増加傾向にあると指摘されている。こうした状況を踏まえ、人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告においては国家公務員が転勤を行う目的や必要性について改めて検討する必要があると言及し、人事院勧告においては主に帰宅費用に係る経済的な負担の軽減のための転居に関する手当の新設を勧告するとともに、国家公務員の転勤に対する給与上のインセンティブを更に向上させるための措置として、転勤に関する手当を再編・統合し、新たに転勤に関する総合的な手当を設ける方針を示した。

本県においても、人事運用上の要請や職員のキャリア形成の観点から人事異動が行われている。中でも、公署を異にする職員の異動には転居又は通勤時間の増加を伴う場合があり、そのような異動により、職員に経済的又は精神的な負担が生じることがある。このため、異動によって生じ得る様々な負担を軽減することは、円滑な人事運用だけでなく、人材の確保及び定着の観点からも重要である。

このことから、(1)のウの(ア)の転居に関する手当の導入に係る検討に加

え、異動をする職員のための更なる措置についても、国の今後の動向を注視しつつ、他の都道府県における状況や本県における実情も踏まえて検討する必要がある。

(3) 国家公務員における「職務・職責をより重視した給与体系」への移行について

人事院は本年の人事院勧告において、国の政策決定等において中核的な役割を担っている本府省の事務次官級から課長級までの国家公務員について、任用及び勤務時間に係る制度の見直しの方向性ととも、「職務・職責をより重視した給与体系」に移行するための措置の骨格を示した。

当該措置の具体的な内容は令和9年夏に報告することとされた一方、その他の国家公務員についても、能力・実績がより処遇に反映されるよう、民間の動向等も踏まえながら必要な制度の見直しを行っていくこととされた。

本県においても、有為な人材を確保するための有効な制度の見直しを適時適切に行うことができるよう、引き続き国の今後の動向を注視していく必要がある。

8 公務運営に関する課題について

(1) 人材の確保・育成・定着と「選ばれる」職場の実現について

防災・減災対策、人口減少対策、地域活性化をはじめとする様々な課題にも柔軟に対応しつつ、県民の目線に立った質の高い行政サービスを効率的かつ継続的に提供していくためには、複雑化・高度化する行政課題を的確に捉え、将来の目指すべき姿に向けて果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様で有為な人材を確保し、その人材がやりがいを持って働き続けられる環境を整えることで、「選ばれる」職場を実現していくことが極めて重要となっている。

ア 人材の確保

行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争に対応しながら、望ましい人材ポートフォリオを実現するため、新規学卒者だけでなく民間人材や公務員経験者を含め幅広く採用活動を行うとともに、特に技術職においては、近年、合格者数が採用予定者数を下回る職種が発生するなど、厳しい状況が続いていることから、行政サービスの水準を維持していくためにも、組織全体で積極的に採用活動を行っていく必要がある。

本委員会では、民間企業等との人材獲得競争が激しさを増す中、優秀な人材を確保するため、上級試験や民間企業等経験者試験における年間の試験実施回数の増加など受験機会の確保に取り組むとともに、作文試

験の廃止や適性検査のWEB化、CBT方式の導入等により受験者の負担軽減を図るなど、適宜、採用試験の見直しを行っている。

さらに、技術職については、従来型の上級試験において教養試験を廃止したほか、上級区分の採用候補者名簿の有効期間を3年間に延伸し、秋期試験は大学3年生の受験も可能とするなど、有為な人材の確保に向けた様々な取組を行っている。

あわせて、進路選択の早期化や就業意識の多様化、執務環境への関心の高まりなど、昨今の就職を取り巻く環境の変化を的確に捉え、『『公務員』を、超えてゆけ。』をキャッチコピーとして、競合する民間企業等との差別化を図りながら、デジタル広告を活用し、県職員の仕事の魅力ややりがい、働きやすい職場環境などについて積極的な情報発信に取り組んでいる。また、任命権者と連携した若手職員による「県職員の採用・魅力PRチーム」の枠組みの下、県職員の仕事の魅力ややりがいを直接伝え、将来の受験者の確保に向け、チーム員が主体となって学生等との面談や職場見学を実施するなど、きめ細かな採用活動を行ってきた。

こうした取組により、若年労働人口が年々減少する状況下にあっても、本県職員採用試験においては、早期・秋期試験で申込みが増加傾向にあるなど、上級区分において一定の申込者数を確保してきた。しかしながら、依然として厳しい状況が続いていることから、任命権者と連携・協力し、就職活動を本格的に始める前の大学2年生以下の学生等を対象としたプロモーションの機会の充実、インターンシップの実施内容の改善や参加者へのフォローアップの拡充、県外学生や技術職志望者等の個別のニーズに対応したアプローチの強化を図るほか、優秀な民間人材や新規学卒者を獲得するため、人事院や他の地方公共団体の状況も注視しながら、試験の実施時期や内容を時代に即したものとなるよう検討し、より積極的に受験者の確保に取り組むこととしている。

イ 人材の育成

県が地域の実情に即した施策を自ら立案し、積極的に推進していくためには、職員一人ひとりが時代に応じた知識・技能を身に付けるとともに、職務に対する意欲と能力を高め、公務の質を高く保つことが重要である。このためには、職員の意識改革の徹底を図ることはもとより、職員に求められるスキルを踏まえながら研修や各職場での業務を通じた実践型の人材育成に引き続き注力するとともに、管理職員が部下職員の業務遂行状況等を適切に把握し、十分にコミュニケーションを取りながら、職員のキャリア形成・成長を支援するほか、組織と職員の目的や方向性を一致させ、意欲や能力・実績を適切に評価するなど、各任命権者において職員の働き甲斐や組織・県民への貢献意欲の向上、人材育成に資す

る人事管理を一層進めていく必要がある。

ウ 人材の定着と「選ばれる」職場の実現

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少に伴って行政需要の拡大が見込まれる中で、行政サービスの水準を維持していくためには、公務運営の中核を担うことが期待される人材を確保・育成し、さらには定着させられるよう、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方に対応し、かつ、その能力を十分に発揮でき、やりがいを持って働き続けられる勤務環境の整備に取り組むことで、県職員として働くことの魅力を一層高め、「選ばれる」職場を実現し、より多くの人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことが重要である。

令和7年3月に改定した「愛媛県人材育成・確保方針」においても、職場環境の整備等について取り組むこととされており、「働き甲斐」と「働きやすさ」を両立する職場づくりに向けた取組を今後一層進めていく必要がある。

特に、将来的な転職も視野に成長を重視する若い世代の意識の変化に対応するため、超過勤務の縮減や柔軟な働き方をはじめとする勤務環境の整備のほか、業務の見直しや職場内コミュニケーションの活性化等も進めながら、働くことのやりがいや意義、仕事を通じた成長が実感できる職場づくりを進めることが重要である。

また、女性職員の活躍を進めるためには、女性職員が能力や個性に応じて幅広い業務経験を積むことができるような職場環境づくりに取り組むことも重要である。

さらに、障がいのある職員が安定的に働くことができる職場の実現に向けては、障がいの特性や合理的配慮に関する職員の理解を深めるとともに、その能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境の整備等に引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進及び年次休暇の取得促進等について

育児や介護等を行う職員に対して仕事と家庭生活の両立を支援し、多様で柔軟な働き方やキャリア形成ができる職場環境を整備することは、職員が安心して職務を遂行する上で極めて重要である。

本県においても、妊娠、出産、育児、介護等に係る休暇・休業等の両立支援制度の新設・拡充や周知・啓発等に取り組んできたところである。とりわけ、男性職員の育児参加は、女性活躍の推進等の観点からも重要であり、特定事業主行動計画等に基づく様々な取組が進められた結果、知事部局においては、男性職員の育児休業取得率100%の目標を継続して達成している。さらに、昨年度は、男性職員の育児休業取得者に占める取得期間2

週間以上の職員の割合についても、85%の目標も達成するなど、一定の成果が見られている。引き続き、育児休業の取得期間の長期化に向けた取組を進めるとともに、育児や介護等を行う職員が仕事と家庭生活の両立を容易にできるよう、働き方のニーズの多様化等を踏まえた勤務環境の整備に一層取り組む必要がある。

また、年次有給休暇については、各任命権者において年間15日の年次有給休暇の取得を目標に掲げ、ゴールデンウィークや年末年始等に休暇取得推進期間を設定するなどして、取得促進に向けた取組が行われているところである。年次有給休暇の取得は、心身の疲労回復や家庭生活の充実、自己研さんの機会の増加をはじめ、勤労意欲の増進や公務能率の維持向上に寄与することが期待できることから、引き続き、管理職員の率先した取得、業務の繁閑や職員の意向を踏まえた計画的取得・連続取得の促進への配慮など、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

人事院は、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットや、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員の短時間勤務の実現手段として、公務の運営に支障がない場合において、休暇の取得事由を問わず、全ての職員が時間単位で年間7日まで取得することができる無給休暇の新設について言及した。本県においても、他の都道府県の動向を注視しながら導入に向けた検討を進めていく必要がある。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現や職場の魅力向上には、職員の長時間労働を是正するとともに、テレワークやフレックスタイム制といった、多様で柔軟な働き方が選択可能な勤務制度の整備・充実が重要である。令和7年4月から、フレックスタイム制による「選択的週休3日制」の対象が一般職員に拡大されるなど、その取組の強化が図られているが、これに加えて、人事院が言及した代休日の指定等の見直しやフレックスタイム制における1日の最短勤務時間及びコアタイム設定の見直しなど、更なる柔軟な働き方の実現に取り組む必要がある。

また、近年、キャリア形成のニーズの高まりや少子高齢化などの社会情勢の変化を背景に、組織の枠を越えて地域社会で活躍する意欲を持つ人材が求められている。本県においても、兼業制度等を活用し、職員が主体的なキャリア形成や自己実現の追求等が可能となるよう、職務の公正の確保や職員の職務専念義務等に留意しつつ、公務外での自発的な活動を後押しする環境整備が必要である。

各任命権者においては、こうした様々な制度が各所属で適切に運用され、職員が積極的に活用できるよう、周知・啓発に努めるとともに、各所属においては、管理職員が働き方の多様性を踏まえた職場マネジメントを的確に行い、全ての職員が個々の事情に応じた働き方を選択でき、最大限にそ

の能力を発揮しうる職場づくりに一層取り組む必要がある。

(3) 超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立だけでなく、「選ばれる」職場を実現し、多様で有為な人材を確保するためにも極めて重要かつ喫緊の課題である。

これまで、各任命権者において超過勤務の縮減に向けた不断の取組が進められているものの、近年、職員一人当たりの超過勤務時間は、特定事業主行動計画の目標を上回る状態が続いている。また、人事委員会規則で定める上限を超え、災害対応等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する特例業務に係る超過勤務を命じた時間数も高い水準にある。長時間勤務や過重な業務負担が常態化すれば、職員の健康管理上重大なリスクをもたらすだけでなく、公務能率の低下により行政組織運営にも支障を来すおそれがある。

各任命権者においては、他律的な業務の比重が高い他律的部署の指定や特例業務の適用に際して、業務内容を十分に精査して必要最小限のものとするなど、制度の適切な運用に留意されたい。あわせて、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析・検証結果等を踏まえ、超過勤務の縮減につながる、より実効性のある対策を早急に講じる必要がある。

また、近年、学校現場において教員の長時間勤務が深刻な問題となっており、令和7年6月に改正教員給与特別措置法が成立した。県教育委員会では、特定事業主行動計画及び愛媛県学校における働き方改革推進方針において時間外在校等時間数を月平均30時間以下に抑える目標を掲げ、勤務状況管理システムの活用等により、教員の勤務時間の管理徹底を図るほか、県独自のC B TシステムをはじめとするI C Tの効果的な活用による業務の負担軽減、部活動指導員の配置等を通じた部活動改革などを取組の柱とした働き方改革を推進している。これにより、長時間勤務の教員の割合は減少傾向にあるものの、大幅な改善には至っていない状況である。

教員の長時間勤務の是正は、教員の心身の健康の保持、誇りとやりがいを持って能力を発揮できる環境の実現につながり、学校教育の質の維持向上にも資することから、極めて重要な課題であり、改正教員給与特別措置法の趣旨等も十分に踏まえ、学校における働き方改革をより強力に推し進めていく必要がある。

そして、各任命権者においては、超過勤務の事前命令及び端末機のログ記録等による事後確認の徹底を図るほか、教員の在校等時間の確認を適切に行うなど、管理職員を含む職員の勤務状況を適時に把握する必要がある。その上で、管理職員が組織内の業務量の把握や進捗状況の管理を的確に実施し、業務の進め方の見直しや業務量の平準化に向けた適切なマネジメン

トを行うことにより、長時間勤務の是正に継続的に取り組むことが重要である。

さらに、超過勤務もやむなしとする職場風土や職員の意識を抜本的に変えることはもとより、非効率・不合理な業務の徹底的な見直しに向け、AIをはじめとするデジタル技術の積極的な活用等によるDXの推進に注力するとともに、業務量に応じた適正な人員配置や、柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備にもなお一層努められたい。

令和7年4月からは、職員の睡眠時間を含む生活時間を十分に確保し、健康維持や仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するため、本県においても勤務間のインターバル確保に向けた取組が開始された。各任命権者においては、制度の浸透を図るとともに、管理職員が所属職員の勤務状況を把握し、必要に応じて職員の健康維持に向けた適切な働き掛けを行うなど、引き続き制度の実効性の確保に努められたい。

(4) 職員の健康管理について

心身の健康の維持は、職員が高い意欲を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に遂行する上で重要である。

各任命権者においては、各種健康診断や生活習慣病等の予防、過重労働者に対する保健指導等に取り組んでおり、特に、メンタルヘルスについては、精神疾患の未然防止から復職支援、再発防止まで一貫した総合的な取組を推進しているところである。

しかしながら、職員の長期の病気休暇取得者等のうち、精神疾患を原因とする者の割合が半数を超える状況が依然として続いており、メンタルヘルス対策の更なる強化が求められている。

このため、各任命権者においては、引き続きストレスチェック制度の効果的な活用や、管理監督者を含む全ての職員の労働時間の適切な把握により、過重労働等による健康障害の発生の未然防止を図られたい。また、必要に応じて産業医の指導を仰ぎながら、メンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある職員の早期発見や対応、病気休暇取得者等の円滑な職場復帰や再発防止に向けたきめ細かなフォローアップ等に一層努められたい。管理職員においては、職員の健康管理の重要性を十分に理解し、機会を捉えて職員とのコミュニケーションを図り、勤務状況や心身の健康状態を適切に把握し、職場環境の改善に取り組む必要がある。

また、ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、カスタマー・ハラスメントなどが挙げられるが、職場におけるこうしたハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つけ、勤務意欲や心身の健康を損なわせ、職場環境の悪化、さらには貴重な人材の流出につながりかねない重大な問題である。

職員が安心して働くことができるよう、具体的かつ実効性のあるハラスメント対策が求められている中、各任命権者においては、ハラスメントの防止に係る要綱や相談体制の整備、研修の実施等により、対策に取り組んでいるところである。引き続き管理職員に対する研修や職場研修を通じて職員の理解を深め、未然防止を徹底するとともに、相談体制の一層の充実・周知等により、相談しやすい職場環境づくりに取り組むなど、ハラスメントの防止及び発生した場合の対策について、継続的な取組の実施に努められたい。

そのほか、職員の健康保持の観点からは、職員にとってより一層働きやすいオフィス環境の整備も重要である。

(5) 高齢層職員の活躍推進について

少子化の進行に伴い、生産年齢人口が減少する中、限られたマンパワーで複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するためには、高齢層職員の豊富な知識や経験の積極的な活用が、これまで以上に重要となっている。

各任命権者においては、高齢層職員が職務に対するモチベーションを維持できるよう、職員個人の適性或能力に応じた人事配置を行うとともに、安全衛生管理にも十分配慮する必要がある。

そして、高齢層職員がこれまで培ってきた知識や経験、専門性を生かして職務に専念しながら、後進にそれらの知見やノウハウを継承できる環境整備を図り、持続可能な組織の構築に努められたい。

また、高齢層職員が役職定年制や定年前再任用短時間勤務制といった定年引上げに伴う各種制度等を十分理解し、個々のニーズに合った働き方を自ら選択できるよう、引き続き適時適切な情報提供等が必要である。

最後に、人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている県職員の適正な処遇の確保を目的としており、県職員の給与を民間準拠により勧告する仕組みは、県民から支持され得る納得性のある給与水準を確保するものであって、人材の確保や労使関係の安定化を通じて、行政運営の円滑化に寄与しているものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。

また、行政の果たすべき役割と責任がますます増大する中、職員が、その責務を全うすべく、日々、職務に精励されていることに対して、深く敬意を表する。その一方で、一部の職員による非違行為が発生していることは、非常に残念なことである。職員一人ひとりが、全体の奉仕者として強い自覚と責任感を持って、誠実かつ公正に職責を果たし、県民の公務に寄せる期待と信頼に応えることを切に望むものである。