

別紙第 1 職員の給与等に関する報告

はじめに

人事委員会の勧告制度は、地方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、給与、勤務時間その他の適正な勤務条件を確保するという機能を担っており、人事委員会は、中立・公正な専門機関として、情勢適応の原則、均衡の原則等、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）の趣旨を踏まえ、職員の勤務条件に関し講ずべき措置について、議会及び知事に報告及び勧告することとされている。

このうち、職員の給与水準については、毎年実施している「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を精密に比較した上で、国、他の都道府県の状況、地域の生計費その他の事情を勘案して、報告及び勧告等を行った。

国においては、本年 8 月、人事院が、公務員人事管理についての報告を行い、あわせて、国家公務員の給与についての報告及び勧告並びに勤務時間及び休暇についての勧告等を行った。

当該報告等において、人事院は、複雑で困難な課題に直面する時代において、課題を解決し、未来を切り開くために、公務に優秀な人材を確保し、職員一人一人が能力を十分に発揮できる環境を実現することが急務であるとし、そのための人事制度改革を加速していくとしている。

人事院では、実現すべき「これから」の公務のあり方として、実力本位の職務・職責を重視した人事制度の骨格、また、働きやすさと成長の両立のため、転勤の経済的負担の軽減のための手当の見直しや、柔軟な働き方の推進に資する無給休暇の新設など、各種の新たな制度等を示したところである。

本県においても、民間企業等との激しい人材獲得競争が続く中、複雑化・高度化する行政課題や多様化する行政ニーズを的確に捉え、質の高い行政サービスを提供するため、「競争力のある給与の実現」や「多様で有為な人材の確保」、「人材の育成・活用」や「勤務環境の整備」、さらには「公務員倫理等の徹底」などの重要な課題に的確に対応していく必要がある。

こうした中、本委員会は、適正な給与水準の確保を始め、職員の勤務条件等について、調査・検討を重ねてきたところである。

本委員会としては、日々職務に精励している職員の士気や意欲が高まり、公務運営の更なる活性化が図られるよう、今後とも、勧告制度を通じて職員の適正な勤務条件の確保に努めていく所存である。

1 職員給与の現状

本委員会は、職員（企業職員及び技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与を検討するため、本年４月現在で職員給与実態調査を実施したが、その結果は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員構成の状況は、表－１のとおりであり、職員数は 30,310 人となっている。

職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の 7 種 11 給料表並びに任期付職員及び任期付研究員の給料表の適用を受け、その平均年齢は、40.7 歳である。

また、学歴別人員構成は、大学卒 83.0％、短大卒 4.9％、高校卒 12.2％、性別人員構成は、男性 55.4％、女性 44.6％となっている。

表－１ 職員構成の状況

職 員 数	平 均 年 齢	平均経験年数
30,310 人	40.7 歳	17.9 年

学歴別人員構成比				性別人員構成比	
大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
83.0％	4.9％	12.2％	0.0％	55.4％	44.6％

（注） 育児休業中及び公益的法人等派遣の職員等を除く（次表について同じ）。

なお、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100％とならない場合がある。

(2) 平均給与月額

平均給与月額は、表－２のとおりであり、職員全体では 419,151 円となっており、うち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（新規学卒の採用者等を除く。）では 399,702 円となっている。

表－２ 職員の平均給与月額

	給料	地域手当	管理職手当	扶養手当	住居手当	その他	計
全職員	373,576 円	25,621 円	5,019 円	8,440 円	6,108 円	387 円	419,151 円
うち 行政職員	349,389 円	26,293 円	8,993 円	8,433 円	6,455 円	139 円	399,702 円

（注） 1 給料には、給料の調整額及び教職調整額等を含む。

2 その他には、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）等を含む。

3 行政職員とは、行政職給料表の適用を受ける職員のうち、新規学卒の採用者等を除いた職員をいう。

2 民間給与の現状

本委員会は、職員の給与と民間の給与との精確な比較を行うため、企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 1,124 のうち 225 事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

調査では、公務に類似すると認められる職種の職務に従事する者 9,438 人について、給与改定の有無にかかわらず、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等を調査した。同時に、各企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。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調査した。

調査完了率は、各民間事業所の御協力を得て、85.7%となっている。

調査結果については、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

民間事業所における初任給の改定状況は、表－3 のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 29.7%、高校卒で 28.9%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 84.2%、高校卒で 80.2%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 15.8%、高校卒で 19.8%となっている。

表－3 民間における初任給の改定状況

項目		新規学卒者の採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし
学歴	企業規模		増額	据置き	減額	
大 学 卒	規 模 計	29.7%	(84.2)%	(15.8)%	—%	70.3%
	500 人 以 上	35.0	(84.6)	(15.4)	—	65.0
	100 人 以 上 500 人 未 満	23.8	(83.4)	(16.6)	—	76.2
高 校 卒	規 模 計	28.9	(80.2)	(19.8)	—	71.1
	500 人 以 上	32.2	(83.4)	(16.6)	—	67.8
	100 人 以 上 500 人 未 満	25.2	(75.6)	(24.4)	—	74.8

(注) () 内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

(2) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、表－4 のとおりであり、民間事業所においては、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 77.1%となっている。

また、民間における定期昇給の状況は、表－5 のとおりであり、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 93.5% となっている。そのうち昇給額について、昨年に比べて増額した事業所の割合は 40.1%、減額した事業所の割合は 7.0%、変化なしとした事業所の割合は 46.4%となっている。

表－４ 民間における給与改定の状況

役職 段階	企業規模	項目			
		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	規 模 計	%	%	%	%
	500 人以上	77.1	2.1	0.6	20.2
	100 人以上	85.1	1.9	—	13.0
	500 人未満	68.2	2.4	1.2	28.2
課 長 級	規 模 計	66.0	3.0	0.6	30.5
	500 人以上	71.4	3.4	—	25.2
	100 人以上	60.0	2.5	1.2	36.3
	500 人未満				

(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。

なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%とならない場合がある。

表－５ 民間における定期昇給の実施状況

役職 段階	企業規模	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施			定期昇給 中	定期昇給 制度なし
				増額	減額	変化なし		
係 員	規 模 計	%	%	%	%	%	%	%
	500 人以上	94.2	93.5	40.1	7.0	46.4	0.7	5.8
	100 人以上	97.7	97.7	36.0	3.3	58.4	—	2.3
	500 人未満	90.1	88.6	45.2	11.6	31.8	1.5	9.9
課 長 級	規 模 計	81.9	81.2	38.4	9.8	33.0	0.7	18.1
	500 人以上	80.6	80.6	34.6	5.7	40.3	—	19.4
	100 人以上	83.7	82.1	43.3	15.0	23.8	1.6	16.3
	500 人未満							

(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。

なお、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない場合がある。

3 職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

前記の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、民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種の者について、個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させるラスパイレース方式により、本年4月分の給与額を比較した。

較差の状況については、表－6のとおりであり、民間給与が職員の給与を1人当たり12,216円（3.06%）上回っていることが明らかになった。

また、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）のうちフルタイム勤務職員の月例給については、職種別民間給与実態調査における民間のフルタイム勤務再雇用者の月例給と比較すると、表－7のとおりであり、民間が公務を上回る状況にある。

表－6 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
411,918 円	399,702 円	12,216 円 (3.06%)

（注） 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

表－7 公務における再任用職員及び民間における再雇用者の役職段階別平均給与月額

役 職 段 階	公 務	民 間
課長補佐級	32.8 万円	42.0 万円
係長・主任級	30.8 万円	34.2 万円
主事級以下	—	28.7 万円

（注）1 「公務」は、再任用職員のうち行政職給料表が適用されるフルタイム勤務職員の令和7年度の平均給与月額である。「課長補佐級」は5級、「係長・主任級」は3・4級、「主事級以下」は1・2級が適用される職員である。

（注）2 「民間」は、職種別民間給与実態調査における60歳から64歳までのフルタイム勤務再雇用者の平均給与月額（令和6年から令和8年までの各年4月時点の3年平均）である。「課長補佐級」は同調査における「課長代理級」である。

(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
 において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、表－８のとおり、平均
 所定内給与月額の 4.72 月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の
 現行の年間平均支給月数である 4.65 月を 0.07 月分上回っている。

表－８ 民間における特別給の支給状況

項目 \ 区分		事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A ₁)	402,801 円
	上半期 (A ₂)	416,203 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	921,560 円
	上半期 (B ₂)	1,009,663 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.29 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.43 月分
特別給の支給割合年間計		4.72 月分

(注) 下半期とは令和 7 年 8 月から令和 8 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。

4 物価及び生計費の動向

本年 4 月の小売物価統計調査（総務省）に基づく消費者物価指数は、昨年
 4 月に比べ、全国及び水戸市でいずれも 1 % 台で上昇している。

また、本委員会が家計調査（総務省）を基礎に算定した本年 4 月の水戸市
 （調査対象世帯数 88 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 147,792 円、169,019 円及び 190,250 円となっている。

（資料編 3 生計費関係資料 参照）

5 給与制度等をめぐる動向

(1) 国の動向

人事院は、本年 8 月 7 日、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する
 報告及び勧告、職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告、公務員人事
 管理に関する報告を行い、あわせて、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った（巻末掲載）。

主な報告及び勧告は、次のとおりである。

ア 民間給与との較差：15,056 円（3.51%）を解消するため、初任給を総
 合職（大卒）：3.9%（9,500 円）、一般職（大卒）：4.1%（9,500 円）、

- 一般職（高卒）：4.7%（9,500円）引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- イ ボーナスを0.05月分引き上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分
- ウ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善
- エ 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転居に関する手当を新設
- オ 広域的な異動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、広域異動手当の支給割合を引上げ

(2) 都道府県の動向

国家公務員の行政職の職員の俸給と本県のこれに相当する行政職の職員の給料について、国家公務員の俸給を100とし、ラスパイレス方式により比較したところ、令和7年4月1日現在、本県のラスパイレス指数は100.3（地域手当補正後は100.2）である。

都道府県のラスパイレス指数の状況は、表－9のとおりとなっている。

表－9 都道府県の給与比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団 体 数	団体 6	団体 4	団体 20	団体 15	団体 2
団体数（地域手当補正後）	7	11	18	10	1

むすび

職員の給与決定等の基礎となる諸条件は、以上のとおりである。これらを総合的に検討した結果、本委員会の見解は、次のとおりである。

1 職員の給与

(1) 公民較差等に基づく給与改定

職員の給与については、民間の給与を始め、国及び他の都道府県の給与並びに物価及び生計費の動向を総合的に勘案した結果、次のとおり改定する必要がある。

ア 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に準ずることを基本として、本県の給料表の構造を踏まえて改定すること。

具体的には、大学卒業程度試験に係る初任給を 4.0% (9,500 円)、高校卒業程度試験に係る初任給を 4.6% (9,500 円) 引き上げるとともに、中堅層以上の職員について昨年を上回る引上げとし、全級全号給について引上げ改定を行うこと。

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こと。

この改定は、本年 4 月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施すること。

また、再任用職員に適用される基準給料月額についても、人事院勧告に準ずることを基本として、改定すること。

この改定は、再任用職員以外の月例給の改定と同様に、令和 8 年 4 月に遡及して実施すること。

イ 初任給調整手当

初任給調整手当については、国に準じて、所要の改定を行うこと。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、民間の特別給の支給割合（月数）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.70 月分とすること。

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。

本年度は、12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和 9 年度以降は、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。

また、医療大学の学長、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。

(2) 教育職員給与の見直し

教育職給料表（二）及び（三）における管理職に対する本給加算額の段階的引上げについては、全国人事委員会連合会が作成した給料表に準じて、改定すること。

(3) 転居に関する手当の新設等

人事院は、転居を伴う転勤を行った職員に対する経済的負担の軽減のため、現行の単身赴任手当の加算額を分離・再編し、支給額の改善及び距離区分の追加を行った上で、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こととした。

こうした状況及び関係法令の改正状況等を踏まえ、国家公務員に対する措置の状況等を考慮し、手当の新設等について検討を進める必要がある。

(4) 寒冷地手当の見直し

人事院は、令和6年度の人事院勧告において、寒冷地手当の支給にあたって、職員の居住地に関する要件を廃止することとした。

寒冷地手当については、人事院勧告に準じて、所要の改正を行う必要がある。

(5) 宿日直手当の見直し

宿日直手当については、人事院勧告に準じて、所要の改定を行う必要がある。

(6) 勤勉手当の見直し

人事院は、特定任期付職員の勤勉手当について、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保するため、現行の支給総額を超えて支給できることとした。

特定任期付職員の勤勉手当については、国に準ずることを基本として、所要の改正を行う必要がある。

(7) 給与制度の整備に係る諸課題

従来から公務をめぐる環境の変化に適切に対応し、所要の制度改正を行ってきたところであるが、次に掲げる課題など、給与制度の整備に係る諸課題について、引き続き、国及び他の都道府県の動向等に留意し、検討を進める必要がある。

ア 会計年度任用職員等の給与

人事院は、非常勤職員の給与について、厚生労働省において、同一労働同一賃金ガイドラインの改正が行われ、民間では本年10月から適用されることを踏まえ、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ついて、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることを明記した。

任命権者においては、これらの状況等を踏まえて、対応を検討する必要がある。

イ 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

人事院は、転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっており、公務上必要な転勤を行う職員に対する経済的負担等に対する給与上の措置を講じることで、異動の円滑化を図る必要があるとし、広域異動手当について、広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させる観点から、支給割合を引き上げることとした。

また、へき地等の生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象となる官署を拡大し、指定基準を見直すこととした。

さらに、人事院は、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤をしたすべての職員を対象とする総合的な手当を設け、給与上のインセンティブを向上させることを目指し、更に検討を進めることとした。

転勤に伴う経済的負担等に対する給与上の措置については、本県においても、国の動向等を注視し、検討を進める必要がある。

ウ 60歳前後の給与水準（給与カーブ）

人事院は、60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況の実態を把握し、公務における定年の段階的な引上げ期間の人事管理の在り方の変化を注視するとともに、関係部局とも連携して60歳前後の給与水準等の検討を加速していくこととしており、本県においても、その検討状況を注視していく必要がある。

エ 職務・職責を重視した給与体系等

人事院は、本府省の事務次官級から課長級までの職員において、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現し、あわせて、任用及び勤務時間制度も見直し、人材の確保・定着に資する実力本位の人事制度を構築することとした。

本年は措置の骨格を示し、令和9年夏には具体的な内容を報告できるよう、検討を加速させるとしていることから、本県においても、引き続き、国の検討状況を注視していく必要がある。

なお、本県では、本年4月に能力・実績や職責を的確に反映し得る、本県独自の給料表や昇給制度の見直し等を行ったところであるが、職務・職責を重視した給与体系について更なる検討を進める必要がある。

2 公務の運営

複雑化・高度化する行政課題や多様化する行政ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくためには、県政を支える多様で有為な人材を継続的に確保することが重要である。

一方、若年人口の減少に加え、民間企業等との人材獲得競争が激しくなる中、本県採用試験の受験者数は減少傾向にあり、人材確保を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。

このような状況を踏まえ、職員のキャリア形成を支援しつつ、能力を十分に発揮できる勤務環境や、能力・実績に応じた適切な評価制度の整備など、公務を担う人材のニーズにも即した総合的な人材活用に取り組んでいく必要がある。

あわせて、これらの取組を通じて、職員一人一人が公務に対する使命感とやりがいを持って働くことができる組織風土を醸成し、組織としての魅力を高め、多様で有為な人材を更に呼び込む好循環へとつなげていくことが重要である。

(1) 多様で有為な人材の確保

ア 採用試験制度の見直し等

採用試験制度については、公平性と競争性を確保しつつ、受験者の能力を的確に測る仕組みを維持しながら、受験機会の拡大や受験者の利便性向上を図るため、これまで、試験科目の変更や試験日程の前倒し、試験会場の複数設置など様々な改革を進めてきた。

引き続き、人材確保を取り巻く環境や若い世代の意識の変化などを踏まえ、大学卒業程度試験を始めとする各試験・選考について、受験資格の見直しや実施時期の工夫など、あらゆる方策を検討し、試験制度改革に取り組んでいくことが必要である。

なお、現在、令和14年度までの間において、職員の定年を段階的に65歳に引き上げているところであり、当分の間の新規採用については、退職者の動向を見据え、中長期的な観点から計画的に確保していくことが必要である。

イ 公務の魅力発信

公務の魅力発信については、本委員会では、業務ガイダンスや採用説明会の開催のほか、出前授業や就職応援ナビなどを通じた相談対応を実施している。また、職員採用PR動画等の配信、職員採用パンフレット等の配付及び横断幕の県庁舎等への設置など、多様な手法により広報活動の強化を図っている。

さらに、任命権者においても、県庁インターンシップ・キャリア実習における大規模な学生の受入れや技術系職種対象の説明会及び現場見学会を始め、様々な取組を行っている。

今後も、受験者の更なる増加を図るため、任命権者と連携しながら、あら

ゆる機会を活用して公務の魅力を発信するとともに、高校生、大学生、社会人などそれぞれのニーズに応じた効果的な情報提供に努めていく必要がある。

ウ 社会人経験者等の採用

社会人経験者等の採用については、人材確保が一層厳しさを増す中、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材の確保も重要であることから、社会人経験者や任期付職員の選考採用、行政実務研修員の受入れを進めてきた。特に、社会人経験者については、令和8年度から年2回選考を実施することに加え、採用時期を前倒しすることにより有為な人材の確保に積極的に取り組んでいるところである。

また、転職を理由として県を退職した職員を再度採用できる制度（茨城県職員チャレンジ応援制度）を実施しているところであるが、国のアルムナイ採用（理由を問わず一度公務を離れた職員を採用できる取組）も参考にするなど、引き続き、多様な採用手法を積極的に活用していくことが重要である。

エ 障害者雇用の推進

障害者の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）」の趣旨を踏まえ、各任命権者において積極的な採用が進められており、本年7月に法定雇用率が引き上げられたが、いずれの任命権者も法定雇用率を満たしている。

引き続き、障害者がその能力を十分に発揮できるよう、障害者に適した業務の掘り起こしや従事する業務の配慮など、障害者が働きやすい環境整備に取り組んでいく必要がある。

(2) 人材の育成・活用

ア 人材の育成

限られた人員で組織全体のパフォーマンスを向上させるためには、組織主導で職員の能力開発を適切に行っていくことに加えて、職員個人が主体的な学びを通じて成長できるよう支援することが重要である。

各任命権者においては、職層やキャリアステージごとに必要な能力を開発する研修を行うとともに、データ利活用・EBPM（合理的根拠に基づく政策立案）・生成AI活用研修の実施やeラーニングによる職員の自主的な学習の支援を強化するなど、多面的な人材育成の施策を推進している。さらに、民間企業等への派遣研修及び国との人事交流など、県内部では得難い業務経験を通じて施策立案のための新たな視点や効率的な業務手法等を身に付けさせる取組も行っている。

また、人事院においては、国家公務員に求められるスキルを整理した「ス

キル一覧」を令和8年6月に作成し、職員のキャリアステージに応じて必要な研修が提供されるよう研修体系の見直しを進めている。本県においても、第3次茨城県総合計画において、求められる職員像を示して人材育成に取り組んでいるところであり、引き続き、国の取組も参考にしながら、複雑化・高度化する行政課題に対応できる組織づくりに向け、各任命権者において、時代の要請に応えた人材育成を進めていく必要がある。

なお、人事院は、自己啓発等休業の事由の更なる拡大について検討を進めることとしており、引き続きその動向を注視していく。

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

優秀な人材を確保し、定着させていくためには、職員の能力・実績を適切に評価し、その結果を任用や給与に的確に反映させるとともに、評価結果のフィードバックを通じて職員の勤務意欲の向上や成長促進を図ることが重要である。

各任命権者においては、これまでも評価区分の細分化や業績評価を年2回とするなど、人事評価の精度向上のための改正を行い、勤務成績をより直接的に給与に反映させる制度への改革を行ってきたところであり、今後も、人事評価が客観的で公正かつ納得性の高いものとなるよう引き続き努めていく必要がある。

また、人事異動の通年化や年度途中の採用は、年度当初の組織力の低下を防ぐとともに、新たな行政課題や業務動向の変化に応じた適切な人事配置に有効である。一方で、人事異動に関する業務量の増大や、正確かつ迅速な作業が求められることなどによる関係職員への負荷も懸念される。このため、デジタル技術の活用などを含め、更なる業務の効率化を図る必要がある。

ウ 女性の受験及び登用の促進

女性の活躍推進に向けては、各任命権者において特定事業主行動計画である「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」等を定め、女性職員の割合拡大及び登用の促進に継続的に取り組んでいくことが重要である。

女性職員の割合拡大のためには、その入口となる採用の拡大が重要であることから、大学や就職支援企業が主催する説明会や業務ガイダンス、ホームページ等を活用し、活躍している女性職員のキャリア紹介を始め、柔軟な勤務制度や充実した子育て支援制度などを積極的に広報し、女性受験者の更なる増加に努めていく必要がある。

また、女性職員の登用について、知事部局においては、管理職（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合を令和13年4月1日には28%にする高い目標を掲げ、積極的に進めているところである。

さらに、令和7年度からは、女性幹部職員による女性職員へのヒアリングを実施し、相談・サポート体制の充実を図るとともに、女性特有の健康課題への支援など、女性が働きやすい職場環境づくりにも努めている。

女性職員の登用拡大は、女性の活躍の進捗状況を示す指標であるとともに、組織の能力を十分に引き出すためにも不可欠であることから、引き続き、意欲と能力のある女性職員の登用に取り組んでいくことが重要である。

(3) 勤務環境の整備

ア 時代に即した柔軟な働き方の推進等

本県ではこれまで、フレックスタイム制、テレワーク、時差出勤、休憩時間の選択等の柔軟な働き方が可能となる制度を整備してきた。

これらの制度は、育児、介護等のために時間の制約がある職員等の能力発揮やワーク・ライフ・バランスにも資するものである。人事院は、テレワークの活用などによる柔軟な働き方が広がる中で、フレックスタイム制の柔軟化を進めることとしており、本県においても、既存制度の利用状況の検証等を行いつつ、更なる制度の整備・検討と一層の利用促進を図る必要がある。

また、人事院は、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進するため、休暇の取得事由を問わず、給与上の取扱いを無給とし、年間7日の休暇日数を付与する「無給休暇」を新設することについて勧告したところである。様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるよう、本県においても所要の措置を講じる必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

これまで本県では、仕事と生活の両立支援を一層充実させるため、特別休暇等の各種支援制度の拡充等を行ってきた。家族看護等休暇については、これまでも、看護等の対象者の拡大や取得事由の拡充を進めており、本年4月からは取得可能な日数を5日から7日に拡充したところである。

育児休業については、従来から、特定事業主行動計画における数値目標の設定やガイドブックによる周知、対象職員への意向確認等を行っており、各任命権者において、職員に対し、積極的な利用を進めてきたところである。

しかし、男性職員の育児休業については、依然として任命権者間で取得率が大きく異なる状況であることから、引き続き職員に対する周知及び啓発に加え、希望者が取得しやすい環境整備等に取り組む必要がある。

ウ 長時間労働の是正等

長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から

重要な課題であり、ワーク・ライフ・バランスの推進、魅力ある職場づくりや多様で有為な人材確保にも資するものである。

時間外勤務については、職員の勤務時間に関する規則（昭和 26 年茨城県人事委員会規則第 8 号）において、原則の上限時間及び通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時又は緊急に原則の上限時間を超えて時間外勤務を命ずる必要がある場合における特例の上限時間を規定している。なお、災害その他避けることのできない事由がある場合は、当該原則及び特例の上限時間を超えて時間外勤務を命じることができることとしているが、特例の上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合は、任命権者に事後的な検証を義務付けている。

任命権者においては、「働き方見える化システム」上の一人一台端末の操作時間記録やタイムカードなどの客観的記録に基づく勤務時間管理により、時間外勤務時間が一定時間を超えた職員が発生した場合は、所属長等が事務分担の見直しや応援体制を検討するなどの業務の平準化を行い、過重労働の早期是正に取り組んでいるところである。

職員の心身の健康保持や公務能率の向上のため、引き続き、業務の平準化を進め、業務量に応じた適切な体制を維持し、各職場におけるマネジメント強化や緊急性・重要性の高い業務への機動的な人員配置等を行う必要がある。また、特例の上限を超えて時間外勤務を命じた事例に対しては、丁寧な事後検証を行うなど、職員の時間外勤務の縮減を推進していく必要がある。

なお、知事部局等においては、本年 4 月より、11 時間の勤務間インターバル確保が努力義務とされたところである。勤務間インターバルの確保は、職員の健康維持や時間外勤務の縮減に資するものであることから、引き続き取組を進めていく必要がある。

教育職員の長時間労働の是正については、勤怠管理支援システムにより各教育職員の時間外在校等時間を把握し、校種ごとの状況を毎月公表するとともに、時間外在校等時間の縮減に向けて、業務の平準化や校務のデジタル化等による負担軽減及び効率化の推進、柔軟な勤務環境の整備等による働き方の見直しを進めている。

また、部活動指導員や地域ボランティア等の外部人材の積極的な活用等により、教育職員の負担を減らす体制の構築が進められているところである。

去年の、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（昭和 46 年法律第 77 号）の改正により、教育委員会に対し、教育職員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画（業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「実施計画」という。）の策定、公表及び計画の実施状況の公表が義務付けられた。本県においては、これまでの取組の実績を踏まえ、「茨城県県立学校の働き方改革のためのガイドラ

イン」が改訂され、実施計画と位置づけられたところである。

実施計画では、1年間における1か月の時間外在校等時間の平均時間を月30時間以内とすること、また、1か月の時間外在校等時間が月45時間以内の割合を100%とすることが、令和11年度までに達成すべき目標として新たに定められている。

県教育委員会の調査によると、教育職員の時間外在校等時間については近年減少傾向となっているところであるが、月80時間を超える例が引き続き見受けられる。

実施計画における目標達成に向け、(1)在校等時間の適切な管理と、教育職員の意識改革、(2)部活動指導の負担軽減、(3)学校運営体制と業務の改善が重点項目に掲げられていることから、学校を取り巻く関係者が相互に連携し、教育職員の長時間労働の是正に向け、これらの取組を着実に実施していくことが重要である。

なお、人事院は、各職場の事情に応じて休日や週休日に勤務を命ずる必要がある場合における代休日の指定及び週休日の振替等について、勤務した時間と同じ時間だけ休むことができるよう、1日又は4時間単位に限らず行うことを可能とする見直しを行うこととしている。職員の総実勤務時間の減少及び健康福祉の増進にも資するものであることから、本県の実情に応じた所要の措置を講じる必要がある。

エ 健康管理の推進

職員が心身ともに健康で、その能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、職員自身やその家族のみならず、公務の運営にとっても極めて重要である。今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していく状況や、様々な事情を有する職員がいる状況も踏まえつつ、引き続き健康診断の着実な実施など健康管理体制を充実していく必要がある。

知事部局においては、健康診断実施後の措置に係る取扱い要領に基づき、健康診断実施後の産業医等による保健指導などを実施しているところである。各任命権者においては、職員の健康を保持するため、引き続き、健康診断実施後の措置の徹底に努める必要がある。

また、各任命権者においては、メンタルヘルス対策として、研修会の開催やカウンセリング専門機関などによる各種相談制度、ストレスチェックの分析結果の活用、職場復帰支援制度の実施などに取り組んでいるほか、特に、過重労働に係る健康障害防止のために、過重労働報告の徹底を図っているところである。

しかしながら、メンタル疾患による長期病休者数が増加していることから、その要因を分析するとともに、長時間勤務を行った職員に対する産業医によ

る面接指導の徹底や、ストレスチェックにより高ストレスと判定された職員に対する産業医指導の受診勧奨など、職員の心の健康づくりをより一層進めていく必要がある。

また、心の不調を早期に発見し適切に対処できるよう、職場のコミュニケーションの活性化を図るなど、相談しやすい職場環境づくりに引き続き取り組むとともに、職員の円滑な職場復帰支援や再発防止に向けたフォローアップの充実に努めていく必要がある。

なお、職員一人一人が能力を十分に発揮し、安心安全に職務に専念できる勤務環境を確保することは、職員の働く意欲向上のためにも重要であるため、産業医及び衛生管理者による定期的な職場巡視を通じて、より一層働きやすくなるオフィス環境の整備を進めていく必要がある。

職員の中には、一部で長距離通勤の実態が見受けられ、特に自動車を使用した長距離通勤は心身への負担が懸念される。このため、職員の健康管理、効率的な公務運営及びワーク・ライフ・バランス等の観点から改善すべきであり、長距離通勤者の個々の事情に配慮しながら、人員配置等を含めて計画的に取り組む必要がある。

オ ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるとともに、組織運営にも支障をもたらすものである。

人事院、全国の人事委員会等が設置する苦情相談窓口への相談において、ハラスメントに係る相談は高い割合を占め、全国的な課題となっており、本委員会の相談窓口においても同様の傾向にある。

本県では、各任命権者において、職員への研修の実施や相談窓口の設置など、ハラスメントの防止等に向けた様々な取組が進められてきている。

引き続き、職員の勤務意欲の向上、心身の健康及び良好な勤務環境を実現するために、国等の動向を踏まえながら、ハラスメントの防止等に係る取組を進める必要がある。

また、本年10月から、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」）について、新たに雇用管理上必要な措置を講ずることが任命権者に義務付けられた。

各任命権者においては、カスタマーハラスメント対応マニュアル等に基づき、既存のハラスメントの防止等に係る取組とともに、カスタマーハラスメントの防止等に係る取組を進めていく必要がある。

また、人事院は、公平審査制度や苦情相談について、近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析を進め、迅速性や実効性を高める方策について検討することとしていることから、その動向を注視しつつ、本県における公平審査制度等について検討を進めていく。

(4) 公務員倫理等の徹底

職員は、県民全体の奉仕者としての高い倫理観を持つことが常に求められており、本委員会でも、この旨をかねてから報告し、公務員倫理の徹底を促してきたところである。

しかしながら、一部の職員による法令遵守意識に欠ける事案が依然として見受けられ、県民からの県全体に対する信頼の低下が懸念される。

また、業務の電子化を推進しつつ個人情報保護に 대응できるよう、電子メールの誤送信防止機能導入など様々な対策や見直しが日々講じられているが、今なお、保有個人情報の漏えい等の事案が発生している状況にある。

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、公務員倫理等の更なる徹底を図る必要がある。

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通して、公務運営の安定に寄与しているところである。

このような本制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実現されるよう要請する。

職員にあつては、県民の視点に立った、質が高く、効率的な県民サービスの提供に努め、高い倫理観と使命感をもって全力で職務に専念することを望むものである。