

写

職員の給与等に関する  
報告及び勧告

令和6年10月

熊本県人事委員会



人委第182号

令和6年(2024年)10月11日

熊本県議会議長 山口 裕 様

熊本県知事 木村 敬 様

熊本県人事委員会委員長 出田 孝一

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、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。



# 目 次

## 別紙第1

報告（職員の給与等に関する報告）	1
<b>職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え</b>	1
<b>職員の給与</b>	3
1 職員の給与の状況	3
2 民間の給与の状況等	4
3 職員給与と民間給与との比較	6
4 生計費及び物価	8
5 国家公務員の給与	9
6 本年の給与の改定	12
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）	13
<b>職員の人事管理に関する今後の課題</b>	18
1 人材の確保及び育成等	18
2 働き方改革と勤務環境の整備	21
3 会計年度任用職員等の勤務条件	29
4 県民の信頼確保	29
<b>給与に関する勧告実施の要請</b>	30

## 別紙第2

勧告（職員の給与に関する勧告）	31
-----------------	----

## 別記

人事院の給与勧告等の概要	113
--------------	-----

参考資料	123
------	-----



# 職員の給与等に関する報告



# 報 告

## 職員の給与等に関する報告及び勧告についての基本的な考え

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法において、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置が講じられなければならないとされています(情勢適應の原則)。また、給与については、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を、給与以外の勤務条件については、国及び他の地方公共団体の職員との権衡を考慮して定めなければならないとされています(均衡の原則)。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、情勢適應の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するために設けられているものであり、本委員会は、毎年、県内の民間企業の給与等の状況を精確に調査、分析し、人事院が行う報告及び勧告、他の地方公共団体の職員の給与等の状況等を総合的に勘案して、報告及び勧告を行っています。

本委員会は、従来から給与制度については国に準じた見直しを行いながら、給与水準については、地域の国家公務員との均衡も考慮しつつ、毎年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査に基づき、地域の民間企業の給与水準との均衡を図ることを基本としています。

本年、人事院は、国家公務員の人事管理上の重点課題に対応するため、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)を勧告しました。本県の給与制度は従来から国に準じており、今回の給与制度の整備は、人材確保への対応、組織パフォーマンスの向上、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった、本県が直面する課題にも合致したものとなっています。

そこで、本県においても、原則として令和7年4月から、国に準じて給与制度の整備を実施する必要があると判断しました。

本委員会は、これまで、情勢適應の原則及び均衡の原則に基づき、必要な措置について報告及び勧告を行ってきたところです。今後とも、民間給与の実態、社会情勢の動き等を的確

に捉え、人事行政の中立かつ専門の機関として期待される役割を十分に果たせるよう努めていきます。

## 職員の給与

### 1 職員の給与の状況

本委員会が本年4月現在で実施した「令和6年職員給与実態調査」の結果は、次のとおりです。

なお、職員とは、熊本県一般職の職員等の給与に関する条例、熊本県立学校職員の給与に関する条例、熊本県市町村立学校職員の給与に関する条例、熊本県一般職の任期付職員の採用等に関する条例及び熊本県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける者をいいます。

#### (1) 職員の数、平均年齢、学歴別構成等

職員の総数は、本年4月1日現在 16,728 人で、適用給料表別の職員の内訳は、次のとおりです。

給料表	人 数	構成比
行政職	4,468 人	26.7%
公安職	3,060 人	18.3%
研究職	155 人	0.9%
医療職(1)	30 人	0.2%
医療職(2)	187 人	1.1%
医療職(3)	128 人	0.8%
教育職(2)	3,067 人	18.3%
教育職(3)	5,633 人	33.7%
総 数	16,728 人	100.0%

(注) 定年引上げに伴い給料月額が7割に決定される職員、定年前再任用短時間勤務職員、任期付職員及び任期付研究員は含まれていません(以下(2)まで同じ。)

職員の平均年齢は 42 歳 6 月、平均経験年数は 19 年 9 月(行政職給料表適用職員にあつては、それぞれ 42 歳 5 月、20 年 4 月)です。

職員の性別の内訳は、次のとおりです。

	男 性	女 性
職 員	60.9%	39.1%
うち行政職給料表適用職員	63.0%	37.0%

また、職員の学歴別構成は、次のとおりです。

	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
職 員	78.9%	4.8%	16.2%	0.1%
うち行政職給料表適用職員	70.2%	4.2%	25.5%	0.1%

(参考資料 第1表: 126 頁 ~ 127 頁)

## (2) 平均給与月額

職員の平均給与月額は、380,542 円(行政職給料表適用職員にあっては、355,778 円)であり、その内訳は、給料の月額 355,441 円(同 330,066 円)、扶養手当 10,421 円(同 9,040 円)、管理職手当 5,662 円(同 8,140 円)、住居手当 6,686 円(同 7,504 円)、その他の手当 2,332 円(同 1,028 円)です。

(参考資料 第2表:128 頁～129 頁)

## 2 民間の給与の状況等

### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と、公務と類似する業務に従事する県内民間企業従業員の給与との比較を行うため、企業規模が 50 人以上で、かつ、事業所規模が 50 人以上の民間事業所(712 事業所)のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 192 の事業所を対象に、人事院及び熊本市人事委員会等と共同で「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

調査では、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として支払われた給与月額等について、171 の事業所から回答が得られ、調査完了率は、89.1%であり、広く民間事業所の状況を調査することができました。

また、民間企業における給与改定の状況等についても、調査を行いました。

(参考資料 調査の概要、第13表:185 頁～186 頁)

### (2) 調査の結果

#### ア 給与額

企業規模別、職種別、学歴別の給与額等は、参考資料の第14表のとおりです。

(参考資料 第14表:187 頁～199 頁)

#### イ 初任給の改定状況

別表第1に示すとおり、企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 49.6%(令和5年 45.8%)、高校卒で 42.2%(同 35.9%)となっています。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 72.9%(同 54.1%)、高校卒で 73.9%(同 58.4%)、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 27.1%(同 45.9%)、高校卒で 26.1%(同 41.6%)となっています。

別表第1 民間における初任給の改定状況

(単位:%)

学歴	項目 企業規模	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
			増額	据置き	減額	
			大	規模計	49.6	
学卒	500人以上	83.3	(81.8)	(18.2)	(0.0)	16.7
	100人以上 500人未満	37.6	(57.3)	(42.7)	(0.0)	62.4
	50人以上 100人未満	19.6	(71.4)	(28.6)	(0.0)	80.4
高校卒	規模計	42.2	(73.9)	(26.1)	(0.0)	57.8
	500人以上	67.3	(81.9)	(18.1)	(0.0)	32.7
	100人以上 500人未満	36.4	(55.8)	(44.2)	(0.0)	63.6
	50人以上 100人未満	15.3	(81.8)	(18.2)	(0.0)	84.7

- (注) 1 事務・技術関係職種を対象としたものです。  
 2 新規学卒者の採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものです。  
 3 ( )内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合です。

## ウ 給与改定の状況

別表第2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53.1%(令和5年45.9%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%(同0.0%)となっています。

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86.9%(同82.6%)となっています。平均の昇給額については、前年に比べ増額となった事業所の割合が20.1%(同29.5%)、減額となった事業所の割合は9.7%(同1.5%)となっています。

## 別表第2 民間における給与改定の状況

### その1 ベースアップの実施状況(事業所割合)

(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	ベースアップ の慣行なし
一般の従業員 (係員)	53.1	1.7	0.0	45.2
課長級	49.6	1.7	0.0	48.7

- (注) 1 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所も含めて集計しました。  
2 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計しました。

### その2 定期昇給の実施状況(事業所割合)

(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			
一般の従業員 (係員)	86.9	86.9	20.1	9.7	57.1	0.0	13.1
課長級	81.7	80.8	19.4	7.4	54.0	0.9	18.3

- (注) 1 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アップ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ました。  
2 定期昇給実施の「増額」、「減額」、「変化なし」の欄は、定期昇給を実施した事業所のうち、従業員の平均昇給額が、前年と比べて、増額となった事業所、減額となった事業所、変化がなかった事業所の割合を示しています。

## 3 職員給与と民間給与との比較

本年の職員給与と民間給与の比較を行った結果は、次のとおりです。

### (1) 月例給

本委員会は、本年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、公務においては一般の行政事務を行っている行政職給料表適用職員について、民間においては公務の行政職給料表適用職員と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、学歴、年齢)を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額(公務にあつては比較対象とする給与、民間にあつてはきまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの)を対比させ、精密に比較(ラスパイレス比較)を行いました。

その結果、別表第3に示すとおり、職員給与 360,131 円は民間給与 369,698 円を 9,567 円(2.66%)下回っています。

別表第3 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100$
369,698 円	360,131 円	9,567 円	2.66%

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。  
 2 公民給与の比較については、県の行政職給料表適用職員と、公務と類似する民間職種(事務・技術関係職種)の従業員について、主な給与決定要素(役職段階、学歴、年齢)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、比較しています(参考1~3を参照)。  
 3 公民比較対象職員(新規学卒者及び定年引上げに伴い給料月額が7割に決定される職員を除く行政職給料表適用職員)の平均年齢は、42歳11月です。

(参考1) 公民給与の比較における行政職給料表適用職員の平均給与月額

	給料の月額	扶養手当	管理職手当	住居手当	その他	合計
令和6年4月 (令和5年4月)	333,791円 (332,524円)	9,288円 (9,570円)	8,365円 (8,444円)	7,630円 (7,548円)	1,057円 (990円)	360,131円 (359,076円)

- (注) 1 給料の月額には、給料の調整額を含みます。  
 2 その他は、地域手当(県外勤務者に支給されるものを除く。)、初任給調整手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当の合計額です。

(参考2) 公民給与の比較における役職段階の対応関係

行政職給料表の職務の級	本県行政職の職員(本庁)	民間企業		
		企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模50人以上100人未満の事業所
9級	部長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長	支店長、工場長、部長、部次長
8級	局長	課長		
7級	課長	課長代理	課長	課長
6級	課長補佐			
5級	係長	係長	係長	係長
4級				
3級	係員	主任	主任	主任
2級				
1級	係員	係員	係員	係員

- (注) 係制を採っていない事業所において、課長代理以上に直属し、直属の部下を有する主任は、係長に含めています。

(参考3) 公民給与の比較における給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与(注1)から時間外手当(注2)及び通勤手当を除いたもの	給料の月額(給料の調整額を含む。)、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

- (注) 1 きまって支給する給与とは、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当等名称の如何を問わず毎月支給される全ての給与をいいます。  
 2 時間外手当とは、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいいます。

## (2) 特別給

本委員会は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

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、別表第4のとおり、特別給が支払われた月の所定内給与月額(きまって支給する給与から時間外手当を除いたもの)の4.60月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数 4.50 月は民間事業所の特別給の支給割合を0.10月下回っています。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項	目	金額等
平均所定内給与月額	下半期(A1)	356,413円
	上半期(A2)	358,623円
特別給の支給額	下半期(B1)	739,973円
	上半期(B2)	902,078円
特別給の支給割合	下半期(B1)/(A1)	2.08月分
	上半期(B2)/(A2)	2.52月分
	年間計	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月までの期間をいいます。

(備考) 職員の現行の年間支給月数は、4.50月です。

## 4 生計費及び物価

総務省の家計調査等を基礎として算定した本年4月の熊本市における1人世帯、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 135,264 円、171,762 円、214,157 円及び 256,617 円となっています。

(参考資料 第19表: 203頁)

また、総務省の調査による本年4月の熊本市における消費者物価指数は、昨年4月に比べて2.6%増加しています。

## 5 国家公務員の給与

### (1) 国家公務員給与と職員給与との比較

職員の給与制度は、国家公務員に準じており、近年、給料の月額(国は俸給の月額)に諸手当を加えた平均給与月額は、国家公務員と同様、職員の平均年齢の低下等により年々減少傾向にありました。しかし、令和4年度に行われた初任給及び若年層の給料月額の引上げ改定を受け、令和5年度以降は、増加に転じています。

行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員と、これに相当する行政職給料表適用職員を比較すると、別表第5のとおり、諸手当を加えた本年4月の平均給与月額では、職員が国家公務員を45,247円下回っています。

一方、手当を含まない給料の月額(俸給の月額)のみの平均では、職員が国家公務員を9,968円上回っています。

なお、昨年4月現在における国家公務員の俸給の水準を100とした場合の職員の給料の水準を示すラスパイレス指数は99.4となっています。

### 別表第5 国家公務員給与と職員給与との比較(行政職)

#### その1 民間との比較に用いる平均給与月額の比較(令和6年4月)

職員区分	平均給与月額	うち俸給の月額 ・給料の月額	うち諸手当月額
行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員	405,378円	323,823円	81,555円
行政職給料表の適用を受ける職員	360,131	333,791	26,340
-	45,247	9,968	55,215

(注) 平均給与月額は、「令和6年国家公務員給与等実態調査」及び「令和6年職員給与実態調査」によるものです(新規学卒者、定年引上げに伴い給料月額が7割に決定される職員及び定年前再任用短時間勤務職員等を除く。)

#### その2 ラスパイレス指数

年月日	ラスパイレス指数
令和4年4月1日	99.4
令和5年4月1日	99.4

(注) ラスパイレス指数は、行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員の俸給水準を100とした場合の本県行政職給料表適用職員の給料の水準を示すものです(諸手当を除く比較)。

## (2) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与について報告及び勧告を行いました。

なお、人事院の給与勧告等の概要は、別記に掲載しています。

### ア 本年の給与の改定

#### (ア) 月例給

本年4月分の国家公務員給与が民間給与を11,183円(2.76%)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こととし、月例給の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置いて、俸給月額を引き上げることとしています。

#### (イ) 特別給

民間の支給割合4.60月に見合うよう、支給月数を0.10月分引き上げることとし、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしています。

#### (ウ) その他

給与に関する事項としては、上記のほかに、以下の3点に言及しています。

##### a 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、医師の処遇を確保する観点から、  
所要の改定

##### b 委員、顧問、参与等の手当について

指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定

##### c 寒冷地手当について

民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を引上げ(令和6年4月1日実施)

新たな気象データに基づき、支給地域を改定(令和7年4月1日実施)

### イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、令和4年の職員の給与に関する報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に取り組み、令和6年に必要な措置を講ずる方針を表明していました。

これにより、本年、「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の向上」及び「Well-beingの実現に向けた環境整備」という国家公務員の人事管理を

めぐる三つの重点課題に対応するため、以下のとおり給与制度を整備し、令和7年4月\*から実施する旨の勧告を行いました。

(ア) 月例給

初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ(上記ア(ア))\*

\*初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施

係長級以上本府省課長補佐級以下について、俸給月額の最低水準を引上げ  
本府省課室長級について、俸給月額の最低水準を引き上げ、隣接する級間の俸給月額の重なりを解消する等、職責を重視した俸給体系となるよう大幅に見直し

(イ) 特別給

本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引上げ等

特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給する形に再編

(ウ) その他

a 地域手当について

支給地域を市町村単位から都道府県単位(中核的な市は個別指定)へ広域化し、級地区分を7段階から5段階に削減(激変緩和措置を設定)

異動保障を2年間から3年間に延長

b 通勤手当等について

支給限度額を月15万円に引き上げ、新幹線通勤等の要件を緩和する等

c 扶養手当について

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

d その他の手当

管理職員特別勤務手当について、平日深夜に係る支給対象時間帯を拡大等

再任用職員への手当支給の拡大(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当(準ずる手当含む。)、寒冷地手当等)

(人事院の給与勧告等の概要については、別記を参照：113頁～122頁)

## 6 本年の給与の改定

### (1) 給与改定の必要性

本県においては、3で述べたとおり、本年4月分の職員給与が民間給与を9,567円(2.66%)下回っており、また、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、民間の昨年8月から本年7月までの1年間の特別給の支給割合を0.10月分下回っています。

人事院は、5(2)アに記載したとおり、本年4月分の月例給の官民較差や人材確保の観点等を踏まえ、初任給をはじめ若年層に重点を置いて、俸給月額を引き上げることとしました。また、期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数について、民間の支給割合との均衡を図るため支給月数を引き上げ、その引上げ分は、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ました。

本委員会においても、情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職種別民間給与実態調査や人事院報告及び勧告の内容等を総合的に勘案して検討した結果、本年は、月例給並びに期末手当及び勤勉手当について改定を行う必要があると判断しました。

ただし、月例給の改定に当たっては、本県では、国家公務員における俸給表引上げに伴うはね返し分(地域手当等の諸手当の額の増)がほとんど生じないため、人事院勧告に準じた給料表の引上げ改定を行ったとしても、なお民間給与との較差が残ることとなります。

このため、この較差を解消するとともに、後述する扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、令和7年度以降に予定される扶養手当の子に係る手当額の引上げについて、その一部を本年4月に遡及して実施することにより、民間給与との較差を解消することとしました。

### (2) 改定すべき事項

#### ア 給料表

本年の行政職給料表については、国家公務員の俸給表改定に関する人事院勧告に準じ、大学卒業程度の初任給について23,200円、高校卒業程度の初任給について23,600円、それぞれ引き上げることをはじめ、若年層の職員が在職する号給に重点を置き、所要の改定を行うこととします。

併せて、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た改定を行うこととします。

なお、給料表の改定は、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とします。

#### イ 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、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月分とすることとします。支給月数の引上げ分は、国に準じ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配分することとします。

また、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、同様に支給月数を引き上げることとします。

#### ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じ、改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

また、本県では獣医師に対する初任給調整手当を支給していますが、医療職給料表(2)の改定状況を勘案して所要の改定を行うこととし、同様に本年4月に遡及して実施します。

#### エ 扶養手当

子に係る手当の月額について、所要の改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施します。

### 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)

#### (1) 基本的な考え方

5(2)イで述べたとおり、本年、人事院は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(以下「給与制度のアップデート」という。)を勧告しました。

地方公務員の給与は、地方公務員法に定める均衡の原則を踏まえ、民間との均衡だけでなく、国家公務員の給与との均衡を図る必要があることから、本県の給与制度は従来か

ら国に準じた見直しを行ってきたところです。

今回、人事院が勧告した給与制度のアップデートについて、本県においても同様の見直しを行う必要性について検討を行います。

#### **ア 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**

人事院は、民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、これまで若年層を中心とした給与の引上げ改定を行ってきましたが、給与面での競争力を更に高めることができるよう、初任給をはじめとする若年層の給与水準を大幅に引き上げることを勧告しました。

近年、受験年齢人口の減少や民間企業、国、他自治体等との人材獲得競争が激化しており、有為な人材の確保が厳しい状況にあることから、本県においても、初任給をはじめとする若年層の給与水準を引き上げる必要があると考えます。

#### **イ 職務や職責をより重視した給料体系等の整備**

人事院は、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、職務や職責をより重視した俸給体系とすることとし、特に、管理職員については、重い職責を反映した俸給水準とすることや、緊急対応時の深夜勤務に対する手当支給を拡大する等、処遇を改善することを勧告しました。

本県においても、人材確保や組織パフォーマンスの向上の観点から、職務や職責に応じた給料体系とする必要があります。また、自然災害への迅速な対応や、世界的半導体メーカー(TSMC)の県内進出に伴う新たな行政需要への対応など、特に、管理職員の果たすべき役割は年々大きくなっています。

このため、本県においても、管理職員について、重い職責を反映した給料水準とするなど、処遇を改善する必要があると考えます。

#### **ウ 能力・実績をより適切に反映した昇給・特別給(ボーナス)の決定**

人事院は、職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、各期の勤務成績を適切に給与に反映し、モチベーションを高めることが重要であることから、勤務成績を反映する昇給やボーナスについて、職員層や各府省の実情に応じてより柔軟かつ適切に決定できるよう措置することを勧告しました。

本県においては、従来から、若手職員にも上位の昇給区分を国よりも多く適用できることとしています。また、勤勉手当の成績率についても、各任命権者が、勤務成績など職

員の個々の実情を踏まえて柔軟に決定できることとしていますが、引き続き、能力・実績をより適切に給与に反映させることは人材確保の観点からも重要です。

このため、本県においても、新たな給料体系に対応した職員層の設定や、より高い水準の処遇を可能とするための勤勉手当の成績率上限の見直しなどが必要と考えます。

## エ 地域における民間給与水準の反映

人事院は、地域の民間給与を踏まえて公務員給与の地域間調整を図る地域手当について、最新の民間賃金データを反映するとともに、調整方法についても、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、地域をまたぐ異動の円滑化に資するものとなるよう見直すことを勧告しました。

県内には、地域手当の支給対象となる地域はありませんが、東京事務所や大阪事務所などに勤務する職員に対しては、地域手当を支給していることから、本県においても、各地域における国家公務員との給与の均衡を図る観点から、地域手当の見直しが必要と考えます。

## オ 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、国においては、民間人材等の採用や、異動に当たって転居困難な事情を有する職員、再任用職員の転居を伴う異動の増加など、様々な変化が生じています。交通網の発達により通勤可能範囲が拡大し、職員が転居以外の選択を行うことも可能となっていることから、人事院は、採用や人事配置の円滑化に資するよう、通勤手当や単身赴任手当、再任用職員に支給される諸手当を見直すことを勧告しました。

本県においても、民間企業等を経験した職員が増加しており、ライフスタイルが多様化しています。また、定年の引上げに伴い、定年前再任用短時間勤務制が導入され、今後、再任用職員の増加が見込まれます。

このため、本県においても、採用や人事配置の円滑化に資するよう、諸手当の見直しが必要と考えます。

## カ その他環境の変化への対応

人事院は、家族の在り方やライフスタイルが多様化する中で、生活補助的な給与についても官民の状況の変化を踏まえたものとする必要があるとの観点から、配偶者や子

の扶養手当を見直すことを勧告しました。

本県においても、配偶者に対する扶養手当を受給している職員は、年々減少していること、「こどもまんなか社会」の実現に向け、子に係る扶養手当を充実させる観点から、扶養手当の見直しが必要と考えます。

## (2) 給与制度のアップデートへの対応について

(1)で検討した給与制度のアップデートのうち、まず、アの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については、優秀な人材を確保する観点から、人事院勧告に準じた給料表への見直しを実施することとします。

次に、イの職務や職責をより重視した給料体系等の整備については、係長級以上の職員を対象とする各職務の級(行政職給料表3級以上)では、給料水準や昇格メリットを見直し、特に、本庁の困難な業務を行う局長や本庁の部長など(行政職給料表8級以上)は、その重い職責に見合った給料水準とするため、人事院勧告に準じた給料表への見直しを実施することとします。また、管理職員は、自然災害への対応などにより、深夜まで勤務を行うことがあります。時間外勤務手当が支給されない管理職員の適切な処遇を確保する観点から、管理職員特別勤務手当について、人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。

次に、ウの能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定については、現在、行政職給料表1級から6級までを一つの職員層として昇給区分の決定を行う仕組みとしていますが、8級以上に職務や職責をより重視した新たな給料体系を導入することに伴い、1級から7級までを一つの職員層とします。また、8級以上の昇給制度については、人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。さらに、ボーナスについては、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能となるよう、勤勉手当の成績率について人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。また、特定任期付職員のボーナスについては、勤務成績をより適切に給与へ反映できるよう、人事院勧告に準じた見直しを実施することとします。

次に、エの地域における民間給与水準の反映については、人事院勧告に準じて、地域手当の級地区分及び支給割合を見直すこととします。なお、本県は地域手当の異動保障を実施していないため、異動保障に係る見直しについては、実施しないこととしま

す。

次に、才の採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応については、人事院勧告に準じて、通勤手当の支給限度額の引上げや特別急行列車等に係る通勤手当の支給要件の緩和及び単身赴任手当の支給要件の緩和を実施することとします。また、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対する諸手当についても、人事院勧告に準じて支給することとします。

最後に、力のその他環境の変化への対応については、人事院勧告に準じて、配偶者や子の扶養手当の見直しを実施することとします。

## 職員の人事管理に関する今後の課題

### 1 人材の確保及び育成等

#### (1) 多様で有為な人材の確保及び育成

本県では、平成 28 年熊本地震や令和2年7月豪雨に伴う災害関連業務等については、復旧・復興の進展により徐々に減少しています。一方で、半導体関連産業の集積に関する取組強化や子ども関連施策の推進など、新たな行政需要への対応が必要となっており、任命権者から本委員会に対して、多様で有為な人材の確保を要請されているところです。しかし、近年、受験年齢人口の減少や民間企業、国、他自治体等との人材獲得競争の激化などを背景に、本県採用試験の受験者数は減少基調で推移しており、特に、技術系職種を中心に人材の確保は厳しい状況が続いています。

これらの状況を踏まえ、本委員会においては、多くの受験者を確保するため、任命権者と協議を重ねながら、試験制度の改善に取り組むとともに、県職員の仕事のやりがいや魅力をより一層発信すべく積極的な採用広報活動を実施しています。

令和6年度採用試験においては、大学卒業程度の技術系職種の人材を早期に確保するため、春期試験(SPI方式)の募集職種を拡大し、併せて、第1次試験会場について、熊本会場、東京会場に加え、大阪会場を新設するなど、受験者の負担軽減を図りつつ、受験者の確保につなげました。さらに、本県へのUターン等を検討している民間人材等を効果的に確保するため、民間企業等経験者対象の上期試験を春期に前倒して実施し、最終合格発表の早期化を行いました。

採用広報活動においては、県内外の学生等に対して、対面の説明会やオンライン説明会により、本県職員として働く魅力を伝え、SNSによる情報発信等にも取り組んでいます。また、任命権者と連携し、本県の若手職員と意見交換できるトークイベント、出身校への職員派遣による出前講座や学内説明会の実施など、学生等が直接職場の雰囲気や仕事内容などを知ることができる機会を提供することで、本県への志望意欲の向上に努めています。

さらに、令和6年度は、職員採用に関する魅力発信ツールであるパンフレットやホームページを全面改訂し、本県職員として働く魅力をより効果的に発信することで、受験者確保につなげていきます。

今後とも、多様で有為な人材の確保を図るため、人事院等の動向も注視しながら任命権者により緊密に連携をとり、試験制度の改善と効果的な採用広報活動に取り組んでいきます。

人材の育成においては、職員一人ひとりの資質向上を図ることが不可欠です。このため、任命権者においては、人材育成に係る基本方針に基づき、業務を通じた幅広い職務遂行能力の習得や職務別・階層別の研修を実施するとともに、人事評価制度を適切に運用することで、職員の能力や意欲の向上を図るなど、長期的な視点から、人材育成により一層努めることが求められます。

加えて、近年、若手・中堅職員の離職者数が増加傾向にあります。人材確保が厳しい中、現状のまま若手・中堅職員の離職が続けば、行政サービスの維持に影響を及ぼすことも考えられます。このため、任命権者においては、その要因の把握に努めるとともに、離職防止に向けた取組並びに離職した職員を再び受け入れる仕組みなど、新たな人材確保策の検討も求められます。

## (2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進

職員の士気や能力を高め、組織の活力を向上させるためには、職員が職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を公正に評価し、任用、給与等に適切に反映させていくことが重要です。

このため、任命権者においては、人事評価により職員の能力及び実績を的確に把握した上で、その結果を人事管理の基礎とするとともに、人事評価を通じた職員の意識改革や能力開発を進めています。

人事評価を職員の士気や能力の向上に更につなげるためには、評価者を対象とする研修の充実を図り、評価能力を向上させることによって、評価者間の評価差をできる限り小さくし、人事評価の客観性や納得性を、より一層高めることが必要です。また、その評価結果について、引き続き、任用、給与等に適切に反映させていくことが求められます。

人事院は、人事行政諮問会議からの提言を受け、本年の人事院報告において、在級期間の見直し等、職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策の実装に向けた検討を進めていくこととしています。

今後とも、職員の人事評価制度の運用状況や国の人事評価制度を踏まえ、本県の状況

に応じた必要な見直しを行い、引き続き、能力及び実績に基づく適切な人事管理を進めていく必要があります。

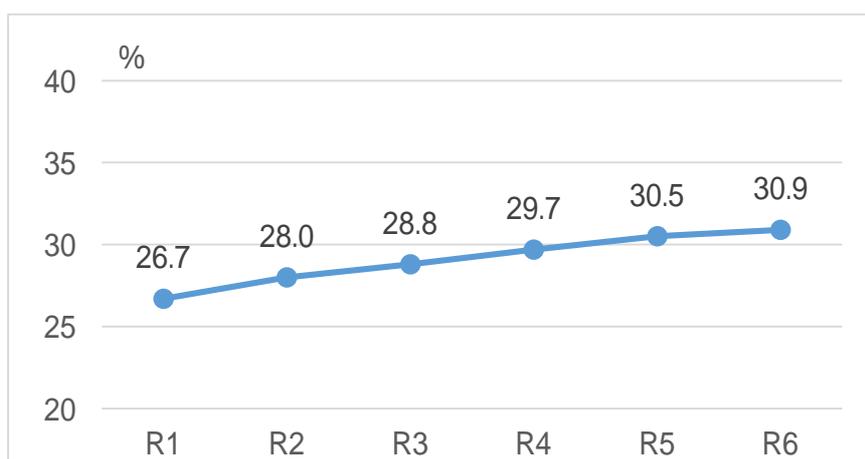
### (3) 女性職員の活躍推進

本県では、豊かで活力のある社会を実現するため、全ての職員が個性と能力を十分に発揮できることが重要であるという認識のもと、「特定事業主行動計画」や「熊本県男女共同参画計画」を策定し、性別にかかわらず全ての職員が働く意欲を持ち続けられる職場の実現を目指しています。

任命権者においては、女性職員の能力活用や育成のため、早い時期から幅広い職務経験を積むことを促進するとともに、課長・班長職等への登用を積極的に進めてきました。その結果、係長級以上の役付職員に占める女性職員の割合は着実に上昇しています(図表1)。

今後とも、前述の計画に基づき、職員それぞれの能力を最大限に活かす人員配置やキャリアアップの支援、仕事と家庭の両立ができる柔軟な勤務環境づくりの推進、職員の意識改革等に努め、意欲や能力のある職員が一層活躍できるよう、引き続き、女性職員の育成と登用を積極的に進めていくことが求められます。

図表1 女性職員の登用率(役付職員/行政職)



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

#### (4) 定年の引上げに伴う高齢期職員の能力活用

地方公務員の定年については、地方公務員法の改正により、段階的に 65 歳まで引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)及び定年前再任用短時間勤務制が導入されました。

本県においても、定年引上げに伴う関係規定の整備を行い、本年度から 60 歳超職員が勤務しています。本県では、50 歳台の職員が多く、今後、定年年齢が段階的に引き上げられることに伴い、60 歳超職員が増加することが想定されます。

60 歳超職員は、豊富な知識や経験等を有しているため、今後、その知識、経験等を各職場で十分活用し、組織力の維持を図ることが期待されます。任命権者においては、60 歳超職員一人ひとりの適性や能力に応じた、適切な人員配置が求められます。

## 2 働き方改革と勤務環境の整備

人口構造の急激な変化や社会のデジタル化が進む中、複雑かつ高度化する行政課題に対応するため、県の役割は一層大きくなっています。

加えて、本県では、TSMC 進出に伴う基幹道路整備などの渋滞対策や地下水保全対策の取組強化、子ども関連施策の推進など、新たな行政需要が生じています。また、近年の世界的な異常気象により、激甚化・大規模化する災害にも迅速かつ的確に対応することが求められています。

このような状況において、職員の意欲を引き出し、その能力を十分に発揮させるためには、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図り、職員一人ひとりが健康で豊かな生活を送る時間を確保できる勤務環境を整備することが重要です。

また、働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、総実勤務時間の縮減や柔軟で多様な働き方の推進等、働き方改革に取り組むことは、職員のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、多様で有為な人材の確保にもつながるものです。

このような観点から、次の諸課題に取り組んでいく必要があります。

### (1) 総実勤務時間の縮減

#### ア 時間外勤務

令和5年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、令和4年度と比べ、新型コロナ

ウイルス感染症への対応や、令和2年7月豪雨等の災害対応が落ち着きを取り戻しつつある一方で、TSMC進出に伴う新たな行政需要への対応や、行動制限緩和による様々な活動再開への対応等により、僅かに増加しました(図表2)。また、過労死につながる恐れのある、月80時間を超える時間外勤務を行った職員数は、令和2年度以降減少していましたが、令和4年度から令和5年度については横ばいの状況となっており、新型コロナウイルス感染症拡大以前と比較すると依然として多い状況にあります(図表3)。

本委員会では、長時間労働を是正するために、平成31年4月から、規則により時間外勤務を命ずることができる上限を設定しています。

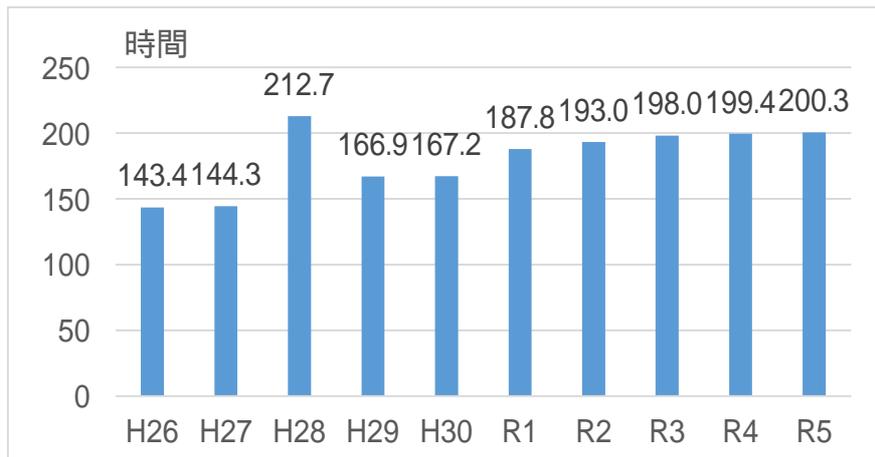
特例業務\*に従事することにより上限を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、特例業務認定の精査等により減少傾向にあります。今後も、任命権者は、特例業務の範囲は必要最小限のものとしなければならないことに留意しつつ、上限を超えて時間外勤務を命じた要因の整理、分析等を行い、その結果を踏まえて適切な対策を講じることが求められます。特に、職員全体の1.4%が年間720時間を超える時間外勤務を行っている現状については、早急な改善が必要であることを認識し、抜本的な対策を講じなければなりません。

また、任命権者においては、客観的な記録を基礎として職員の勤務時間を適正に把握することを徹底した上で、業務の削減・平準化、デジタル化の推進による業務の効率化、繁忙な部署への弾力的な人員配置等、時間外勤務縮減に向けた取組を一層進める必要があります。

本委員会としても、任命権者における時間外勤務命令の上限規制の運用や遵守状況等を把握し、指導・助言するなど、労働基準監督機関としての役割をより充実・強化させていきます。

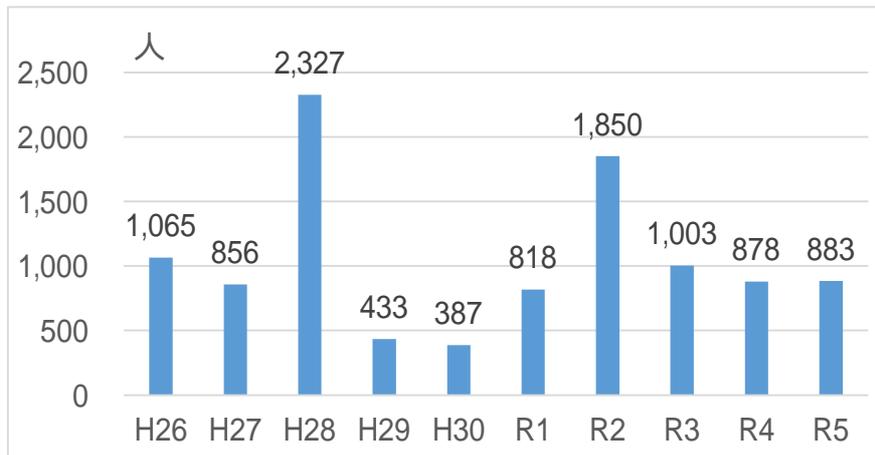
\* 特例業務とは、災害対応その他の重要な業務で特に緊急に処理することを要する業務をいう。特例業務に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外勤務を命じることができるが、その場合、任命権者は、特例業務の範囲を必要最小限のものとし、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

図表2 一人当たり年間時間外勤務時間数



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

図表3 月80時間超職員数(延人数)



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

## イ 教職員の在校等時間

教育委員会は、令和2年6月に教職員の時間外在校等時間の上限を定めた教育委員会規則を制定するとともに、教育委員会及び学校が講ずべき措置を定めた方針を策定しました。さらに、実効性のある取組を推進すべく「熊本県の公立学校における働き方改革推進プラン」(以下「プラン」という。)を同年8月に策定しました。

教育委員会においては、プランに基づき、タイムカード等による在校等時間の適正管理、在校等時間の上限方針の周知による教職員一人ひとりの自己管理意識の向上、学校閉庁日・ノー残業デー・部活動休養日の設定、部活動指導員などの専門的人材の配置及び校務のICT化などによる業務の削減・効率化に取り組んでいます。さらに、令和3年度からは、働き方改革推進プロジェクトチームを設置し、特に学校現場の負担の大き

いもの、庁内横断的に取り組み効果的に進めていくものを重点項目と位置づけ、これまでに、県立高校における早朝課外の廃止や学校徴収金のシステム化などを実施しました。

上記の取組により、月 80 時間を超えて長時間勤務を行った教職員数は減少傾向にあります。本委員会の勤務条件等に関する状況調査によると、令和3年度以降の減少幅は鈍化しています。

教職員が、子供たちと向き合う時間を確保し、やりがいをもって勤務しながら、効果的な教育活動を継続できる環境を実現するためには、管理職員をはじめ、学校現場における教職員一人ひとりの意識改革が何より重要です。

教育委員会は、本年度、プランを改定し、教職員の長時間勤務縮減に向けた業務削減や効率化、勤務時間の適正管理などの取組をより一層推進していくこととしています。

本委員会としても、時間外在校等時間の上限時間の遵守状況を把握するほか、学校を訪問して実情を把握する公署調査を引き続き実施し、指導・助言を行うなど労働基準監督機関としての役割を充実・強化させていきます。

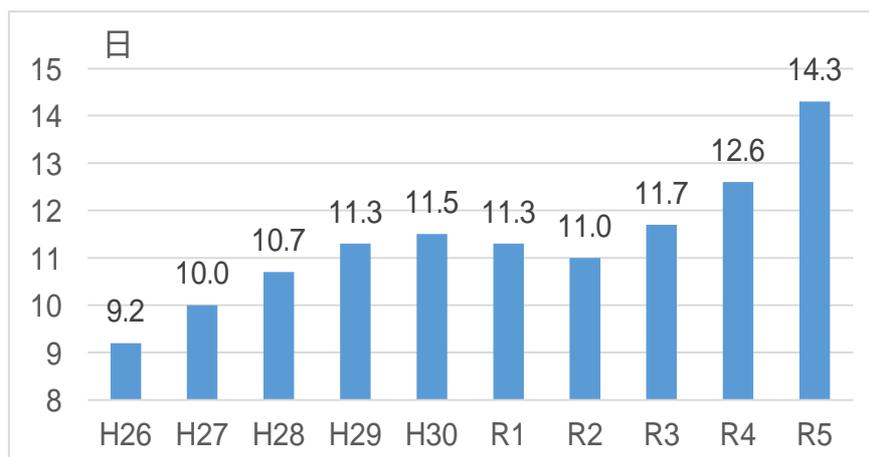
## ウ 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得は、職員の健康を維持し、豊かな生活のための時間を確保する観点から重要です。

令和5年における職員の年次有給休暇の平均取得日数は、令和4年と比べ増加しており、「特定事業主行動計画」に定める目標(年 15 日)に近づいています(図表4)。

任命権者においては、引き続き、同計画に定める目標の達成に向けて、年次有給休暇の計画的取得を推奨し、併せて職員への意識啓発を積極的に行う必要があります。管理監督者においては、職員一人ひとりに対する適切なマネジメントや年次有給休暇の率先取得等を行い、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりにより一層取り組むことが求められます。

図表4 年次有給休暇の取得状況



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

## (2) 職員の健康管理

職員がその能力を充分発揮するためには、心身ともに健康であることが不可欠です。

任命権者においては、各種健康診断や生活習慣改善のための特定保健指導、ストレスチェック・各種研修の実施、相談体制の整備等により、職員の心身両面における健康管理に積極的に取り組んでいます。

からだの健康管理の面では、定期健康診断の全員受診が徹底されてきていますが、有所見者が多く見られることから、精密検査受診の促進や運動習慣の定着等の取組を継続する必要があります。

一方、心の健康管理の面では、全休職者の約8割が心の疾病によるものであり、年々増加傾向にあることから、より一層きめ細かな対応が求められます。

特に、長時間労働は職員の心身の健康に影響を及ぼすことが懸念されることから、任命権者においては、長時間労働の縮減を推進するとともに、産業医などによる面接指導やストレスチェックの活用を積極的に行うなど、職員の健康管理を徹底し、心身の病気の予防・早期発見・早期対応に、より一層努めなければなりません。

併せて、心の疾病については、長時間労働だけが要因ではありません。管理監督者においては、良好な人間関係や円滑なコミュニケーション等の職場環境づくりを行うとともに、職員の健康状態を把握するよう努め、産業医などの専門家の助言や指導を受けながら早期に問題解決に当たることが求められます。さらに、休職者の円滑な職場復帰に向けては、職場復帰支援手引等に基づいた丁寧な支援に努める必要があります。

### (3) 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が、仕事と生活の調和を図りながら、その能力を十分に発揮するためには、制度面の整備だけでなく、周りの職員の理解と協力が得られる良好で働きやすい勤務環境の整備が不可欠です。

人事院は、本年5月の民間労働法制における「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の一部を改正する法律」(令和6年法律第42号。以下「民間育児・介護休業法等の一部改正法」という。)の成立を踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充するため、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い、併せて、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援の強化を図ることとしています。

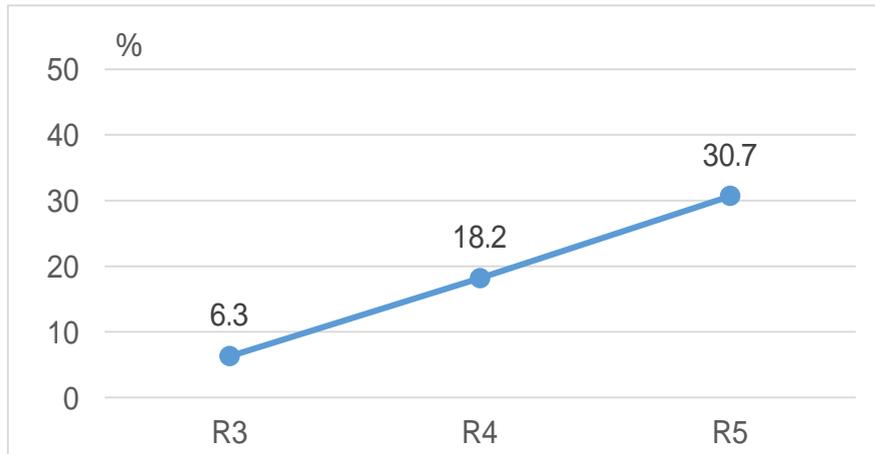
本県では、育児に関して、任命権者ごとに「特定事業主行動計画」に定める目標に向けた取組が進められています。具体的には、子どもが生まれた男性職員が、子の出生後2月以内に、休暇等を組み合わせて合計で14日以上取得する取組等により、令和5年度の男性の育児休業取得率は大きく向上しました(図表5)。部局によっては、本年度から、育児休業を取得する職員の代替として、「熊本県育児休業サポート職員」の配置や、休業中の業務をサポートした職員に対する勤勉手当の加算等の取組も開始されています。育児休業や育児関連休暇を取得することの意義の一つは、休業等を契機に子育ての大切さを認識し、仕事と子育てを両立させていくための働き方を職員自身が考えていくことにあります。そのためには、休業等の取得を希望する職員が、躊躇することなく取得できる環境の整備が、引き続き必要です。

また、介護に関して、定年の引上げに伴い、仕事をしながら介護をする職員の増加が想定されることから、仕事と介護の両立支援制度の周知を図るとともに、仕事と介護を両立できる勤務環境の整備も重要です。

任命権者においては、休業・休暇等の各種制度の利用状況や課題を把握し、職員がライフスタイルに応じて必要とする制度を確実に活用できるよう、仕事と家庭の両立支援のための制度の更なる周知・啓発を行うなど、環境整備を進めることが求められます。

国の制度改正等も注視しながら、引き続き、仕事と家庭の両立支援を推進していかなければなりません。

図表5 男性職員の育児休業取得率



勤務条件等に関する状況調査(熊本県人事委員会)

#### (4) 柔軟で多様な働き方の推進

複雑かつ高度な行政課題に直面する中で、職員の働く意欲に応え、それぞれがその能力を遺憾なく発揮するためには、職員のライフスタイルに応じた柔軟で多様な働き方を選択できる環境を実現することが重要です。

本年の人事院報告では、Well-beingの実現に向けた環境整備として、勤務間のインターバル確保に向けた課題解消に資する取組を推進するとともに、柔軟な働き方を浸透させるための効果的な手法、職員の様々な事情に応じた勤務時間の短縮(無給休暇)、兼業制度の見直しなどについて検討を進めていくこととしています。

本県では、公務能率の向上を図るための特例勤務制度や職員のライフスタイルに応じた働き方を支援するための時差出勤制度、職員の働きやすさの向上や危機事案発生時の業務継続にも有効な在宅勤務制度が実施されています。加えて、部局によっては、勤務間インターバル制度も試行されており、さらに、電子決裁、オンライン会議システムやリモートツール、フリーアドレスの導入など、DXの推進等により、勤務環境の整備が順次進められています。

上記の勤務間インターバル制度は、現在、特例勤務制度と併せて活用されています。しかし、特例勤務制度は1日の勤務時間が通常勤務日と同じであるため、1日の勤務時間を調整することができるフレックスタイム制を導入することで、より柔軟な働き方が可能となり、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスを実現できるほか、勤務間インターバ

ル制度の効果をより一層大きくすることができます。したがって、勤務間インターバル制度の本格導入を検討する際は、併せて、フレックスタイム制の導入についても検討することが望まれます。

また、県は障がい者の雇用促進を率先垂範する観点から、障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていく必要があります。任命権者においては、令和2年度に策定した障がい者活躍推進計画に沿って、障がいのある職員の能力が最大限発揮されるよう、当該職員との十分なコミュニケーションを踏まえた上での配置や合理的配慮を行い、勤務環境の充実を引き続き図ることが重要です。併せて、全職員に対し、障がいに対する理解向上を図る取組を進めるなど、ハード・ソフト両面において、真に障がい者が活躍できる職場環境を実現することが求められます。

このような柔軟で多様な働き方を進めることにより、多様な人材の能力発揮が期待できます。今後も、国等の制度を注視しながら、本県の状況に応じた柔軟で多様な働き方を推進していかなければなりません。

## (5) ハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児及び介護に関するハラスメント等は、職員の人格や尊厳を侵害することに加え、職務能率の低下や職場環境の悪化につながる重大な問題です。

任命権者においては、内部相談員、外部相談員及びメールによる相談窓口の設置や研修の実施等により、あらゆるハラスメントの防止・解決に努めているところです。

ハラスメントに関する相談員や本委員会の苦情相談窓口への相談については、毎年一定数寄せられています。ハラスメントが深刻な事態に陥ることを防ぐためにも、職員が安心して相談できる環境を整え、迅速かつ適切に対応できる体制の強化に取り組むことが重要です。

さらに、本年の人事院報告では、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)についても職員保護の観点から組織として対応していくことが必要とされています。本県においても、行政サービスの利用者等からのカスタマーハラスメントが職員の職務能率の低下や職場環境の悪化につながり得るものとして、適切に対応することが求められます。

任命権者においては、今後とも、管理監督者及び相談員を対象とした研修の充実や相談体制の周知に取り組むとともに、職員一人ひとりがハラスメントへの関心と理解を深め、ハラスメントのない良好な職場環境の確保に努めなければなりません。

### 3 会計年度任用職員等の勤務条件

本年の人事院報告では、本年5月に成立した民間育児・介護休業法等の一部改正法の内容を踏まえ、非常勤職員を含む国家公務員について、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のための措置の実現を図ることとしています。

本県においても、会計年度任用職員の仕事と家庭の両立を支援するため、今般の国の見直しを注視し、常勤職員や国の非常勤職員との均衡が保たれるよう対応していく必要があります。

臨時的任用職員についても、常勤職員との均衡及び勤務の内容を考慮し、適正な処遇が確保できるよう、引き続き検討する必要があります。

### 4 県民の信頼確保

職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するものであり、また、勤務時間の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識が求められています。任命権者においても、職員の倫理意識の向上を図るための様々な取組が実施されていますが、依然として、一部の職員による非違行為が発生しています。

非違行為は、公務に精励する職員の努力を無にするばかりか、県政に対する県民の信頼を著しく損ない、公務運営に重大な支障を及ぼすものであり、極めて遺憾です。

本県では、職員の法令遵守意識の向上等に向けて、「熊本県職員行動規範」を定めていますが、職員一人ひとりが初心に立ち返り、全体の奉仕者であることを自覚するとともに、公務員としての高い倫理意識と使命感を持つことが強く望まれます。

任命権者においては、法令遵守に係る指導の更なる徹底、一般職員及び管理監督者に対する研修の強化などを図り、綱紀の保持に万全を期し、県民の信頼確保に努めていかなければなりません。

## 給与に関する勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、職員の適正な勤務条件を確保するためのものです。

この制度が適正に運用されることが、職員の努力及び実績に的確に報いることにつながり、有為な人材の確保、労使関係の安定等をもたらし、もって行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

本年は、民間給与の状況、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を総合的に勘案した結果、月例給については、地域の民間給与との均衡を図るため、給料表の改定を行うとともに、給料表の引上げ改定を行っても民間給与との較差が残るため、扶養手当の子に係る手当額の引上げを勧告することとしました。また、給料表の改定に伴い、医師及び獣医師に対する初任給調整手当を引き上げることとし、期末手当及び勤勉手当についても、民間に見合うよう年間の支給月数を引き上げることを勧告することとしました。

さらに、本年、人事院が勧告した給与制度のアップデートに準じた見直しとして、令和7年4月から新たな給料表への切替を行うことや昇給制度の見直し、扶養手当等の諸手当の見直し等についても、併せて勧告することとしました。

議会及び知事におかれましては、勧告制度の意義及びそれが果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり速やかに実施されるよう要請いたします。