

公務運営に関する報告

1 多様で有為な人材の確保

行政を取り巻く社会経済状況が激しく変化している中、複雑・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに的確に対応し、質の高い行政サービスを安定的に提供していくためには、多様で有為な人材の確保がますます重要となっている。

本委員会においては、県庁しごと紹介セミナーや大学や高校での講義、職員採用サイトの充実やSNSを活用した情報発信を強化し、県職員の仕事の内容やキャリアイメージ、公務員として働く魅力等をPRしてきた。

また、試験制度においては、これまで受験者の負担軽減や民間企業志望者や社会人経験者などの幅広い層に公務職場を選択肢としてもらえるよう、試験時期の早期化、試験機会の複数化、試験日程の短縮、民間企業等の採用で広く活用されている基礎能力検査やオンライン受験などを導入してきた。

しかしながら、本県においては、電気職や農業農村整備職など一部の技術系職種について、採用予定数を確保できない危機的状況が継続している。

このような中、本年の人事院の報告においても、技術系人材の確保に向けた取組の一つとして、技術系職種について特定の資格を有する者を試験によらず係員級に選考採用できる範囲の拡大に向けた検討を進めるなど、「採用プロセスのアップデート」を実現していくこととしている。

本委員会においても、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、更なる試験制度の見直しに向けて調査・検討を進めていくとともに、公務の魅力をより一層わかりやすく伝える発信に注力し、多様で有為な人材の確保に向けて引き続き取り組んでいく。

人材獲得競争が激化する中、任命権者においては、今後も、民間企業等との併願が増え、最終合格後の辞退者の増加も想定されることから、就業への不安軽減など、引き続き、採用辞退への対策を講じるとともに、学生が就職先での体験を重要視していることから、インターンシップの受入を拡大し、公務の魅力が伝わるよう内容を充実する必要がある。

併せて、国や他の都道府県の取組を参考としながら、本県においても制度の充

実や処遇改善について検討する必要がある。

このほか本県では、いわゆる就職氷河期世代の就労を支援するため、令和2年度から、氷河期世代を対象とした職員採用試験を実施してきた。全国的な就職氷河期世代に特化した支援は、令和6年度で終了となったが、令和7年度からは、令和6年度に実施した就職氷河期世代以降の非正規雇用者を対象とした職員採用試験に、従来の氷河期世代を対象とした職員採用試験を統合した新たな試験を実施し、引き続き安定した就労の実現に向けた支援に取り組んでいる。

また、障害者雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、令和元年度から、身体障害に加え知的障害や精神障害の方も対象とした採用試験を、令和6年度からは、難病患者を対象とした採用試験を実施しており、引き続き障害者及び難病患者の就労支援に取り組んでいる。

任命権者においては、多様な人材の雇用を通じ、誰もが能力を発揮できる環境づくりに一層取り組むことが重要であり、本委員会においても、多様で有為な人材が確保できるよう受験しやすい試験体制の構築に努めていく。

2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

県民ニーズの多様化に伴う行政課題の複雑化など、時代の変化に迅速かつ的確に対応していくためには、職員の士気や意欲を高めるとともに、個々の能力を十分に引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮する必要がある。

そのためには、職員の能力や適性、キャリア形成等を考慮した人材育成や人事配置を行っていくことが重要である。

任命権者においては、全世代の職員が高いモチベーションを維持しつつ職務に取り組める環境の整備に向けて、職員のチャレンジを支援する取組を推進しているが、今後も職員のキャリア形成を踏まえた成長機会の付与や自己啓発、能力開発を支援するとともに、職員の成長と活躍を支援する管理職員のマネジメント能力の向上に一層取り組む必要がある。

また、組織パフォーマンスの向上を図る観点から、職員が職務を通じて発揮した能力及び実績を的確に把握して人事評価を行い、評価結果を任用や給与等の人事管理の基礎として十分活用することで、職員の意欲と能力を十分に引き出せるよう、引き続き運用実態の検証や更なる改善を図っていく必要がある。

さらに、令和5年度からは段階的な定年引き上げが実施されているが、60歳を超えて働く職員が、これまでの経験を十分に生かし能力を発揮できるよう、勤

務状況等を把握する中で、適切な処遇を図るなど必要な措置を講じることが求められる。

加えて、試験制度の大幅な見直しにより、様々な年齢や職歴、専門性等を有する多様な人材による公務運営が進展していく中で、これらの職員が活躍できるよう、それぞれに求められる役割に応じた研修を実施するなど、きめ細かな支援を行うことが必要である。

3 時代に即した働き方の推進と勤務環境の整備

現在、人々のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している。また、激しい人材獲得競争が続く中、公務に志高く優秀な人材を確保するとともに、職員の離職を防止することは、本県行政が将来にわたり質の高い行政サービスを提供していく上で重要な課題となっている。公務においても、職員の自己実現等につながる人事制度や、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方を整備する必要がある。このため、任命権者においては、以下の課題に対し積極的に取り組んでいく必要がある。

(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い、組織の活力を低下させるものである。働きやすさと成長を両立させるため、長時間労働の是正は重要な課題である。

本県では、時間外勤務の上限を原則「月45時間以下、年360時間以下」と定めており、任命権者では、この基準に基づき勤務時間の管理を行っているところであるが、本委員会の調査では、上限を超えて時間外勤務を行っている職員が一定程度見られた。

知事部局においては、生成A Iによる業務効率化、「山梨県おしごとすっきり大作戦」の実施、パソコンの使用時間による勤務時間管理などの取組を行っているが、今後もこうした取組を通じて、長時間労働やこれに起因する職員の心身の故障の防止に努めることが重要である。

時間外勤務縮減のためには、長時間の時間外勤務もやむを得ないとする職場風土や職員意識を抜本的に切り替える必要がある。そのためには、具体的な縮減のための目標を設定することが不可欠である。その上で、任命権者においては、繁忙期に対応するための柔軟な人員配置、繁忙部署への十分な要員確保、人事配置の最適化、業務削減、各職場での適切な業務マネジメント

及び業務プロセスの見直しを含めた総合的な取組を、引き続き進める必要がある。

また、学校を取り巻く環境が複雑化・多様化する中、教職員の長時間労働の是正は全国的な課題となっており、県教育委員会では、「山梨県公立学校働き方改革取組方針」に基づき、業務量の適切な管理及び健康・福祉の確保を図るとともに、勤務状況の見える化や勤務時間管理の徹底、「学校現場への文書半減プロジェクト」、部活動の地域展開や部活動指導の負担軽減などの取組を進めている。今後も、学校現場や市町村教育委員会と連携を図るとともに、地域や保護者などの理解も得ながら取組を着実に進めていく必要がある。

なお、人事院は、本年の報告及び勧告において、職員の総実勤務時間を減少させるため、代休日の指定及び週休日の振替等を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について言及した。本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切な対応を行う必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援

子育て・介護等の事情を有する者も含め、誰もが安心して能力を十分に発揮できる職場環境づくりを実現することは重要な課題である。

任命権者においては、「特定事業主行動計画」に基づき、妊娠、出産、子育て等と仕事の両立に向けた支援制度の充実を図るとともに、「働きやすい職場づくり支援室」「教育企画室」を設置し、介護、ダブルケア等に対応した柔軟な働き方の支援など、職員が仕事にやりがいを持ち、心身の健康やワーク・ライフ・バランスを保ちながら職務に従事できる環境整備に取り組んでいる。

しかしながら、仕事と生活の両立支援を一層充実させるためには、テレワーク、フレックスタイム制等をこれまで以上に柔軟かつ積極的に活用するとともに、管理職員向けの研修等を充実させ、各所属が主体となって、子育て・介護等の事情を有する職員を支援できる職場環境を整備する必要がある。

また、職員の異動に当たっては、本人の意向を把握し、子育て・介護等の個々の事情に配慮するなど、きめ細かな人事管理を行う必要がある。

(3) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得を促進することは、職員の心身の疲労を回復し、業務

能率の向上に寄与するものであり、ワーク・ライフ・バランスを図る上でも重要である。

任命権者においては、引き続き、時間単位の休暇も含めた計画的な年次有給休暇の取得促進に向けた取組を推進する必要がある。

なお、人事院は、人事院規則を改正し、令和8年4月から年次休暇の取得単位を15分単位に柔軟化した。本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切な対応を行う必要がある。

(4) メンタルヘルス対策

職員が心の健康を保持することは、職員自身やその家族だけでなく、組織運営にとっても重要であり、県民に対して質の高い行政サービスを提供する上で必要不可欠なものである。

任命権者においては、ストレスチェックやラインケアによるストレス低減の対策、健康相談窓口の設置、長期療養者支援研修などを通して、心の健康保持やメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応、円滑な職場復帰や再発予防を講じている。

本委員会は、令和6年度及び令和7年度の公務運営に関する報告において、メンタルヘルス不調により養護措置を受けた職員の数は増加傾向にあり、代替職員が確保できないことにより、他の職員の負担が大きく増加している所属が見られたことに言及したところであるが、本年の本委員会の調査においても、養護措置者全体に占めるメンタルヘルス不調による養護措置者の割合が大きく、これらの状況が依然として継続していることが確認された。

任命権者においては、メンタルヘルス不調を防止するためのより効果的な取組を進めるとともに、メンタルヘルス不調に伴い欠員が生じた所属に対して、柔軟な人員配置や必要な要員の確保に努め、公務運営に支障が生じないようにする必要がある。

職員においては、定期健康診断やストレスチェックを受検し、不調を感じた場合は医師等の相談窓口を利用するとともに、日頃からのセルフケアにより、心身の健康保持に努めることが必要である。

(5) ハラスメント防止対策

ハラスメントは、職員の尊厳や人格を傷つけ、能率の発揮を妨げるとともに、職場環境を悪化させるものであり、あってはならないものである。

任命権者においては、これまでハラスメント防止のための要綱等を定め、

相談窓口の設置、相談員の配置、全所属対象の職場研修や管理職向け研修を実施する取組を行っている。

しかしながら、本委員会が行っている職員からの苦情相談において、ハラスメントに関する相談は一定数存在しており、任命権者においては、依然としてハラスメント事案が発生し、職員が心理的ダメージを受けているケースが散見されるとして、職場におけるハラスメント対策の徹底を呼びかける通知を発出しており、引き続き対応が必要な状況であることが確認できる。

任命権者においては、発生した事案に対して迅速かつ厳正に対応するなど、ハラスメントを決して許容しない姿勢を明確に示すことにより、職員一人ひとりが安心して職務に精励できる職場環境の確保に努めるとともに、ハラスメントのない職場環境づくりの実現に向けて継続的な取組を進める必要がある。

また、任命権者においては、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）への対策について、研修等を通じて職員に周知するなどの取組を行っているが、引き続きカスタマー・ハラスメント対策に取り組む必要がある。

(6) 障害や難病を抱える職員が安心して働くことができる環境の整備

障害者雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、本県では法定雇用率を上回る雇用を達成している。また、令和6年度からは、同様に就労に困難を抱える難病患者を対象とした新たな採用枠を設けている。併せて、障害や難病を抱える職員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。

任命権者においては、障害者・難病患者の多様な就労ニーズや勤務状況等を適切に把握し、障害や難病を抱える職員が安心して働くことができるよう、職場で共に働く職員が障害や難病について理解を深めるとともに、働きやすい職場環境や勤務条件の整備に取り組んでいるが、今後も、こうした取組の着実な推進に努めていく必要がある。

(7) 離職防止対策

近年、本県において定年前に退職する職員が一定数存在しており、その影響により職員の欠員が生じている所属が確認された。また、慢性的な人員不足に直面している所属が一定数存在することも確認された。本委員会の調査によると、離職の背景としては、採用前の職務経験が十分に反映さ

れないことによる昇任・昇格の遅れへの不満、事務負担の増加に伴うメンタルヘルス不調、子育て・介護等の家庭事情、自己啓発との両立の難しさなどが確認された。

知識や経験を有する職員の離職は、本県行政にとって大きな損失であり、職員の離職防止は重要な課題である。

このことから、多様な事情を抱える職員が継続して能力を発揮できる職場環境を整備することが必要である。そのためには、適切な行政サービスの提供を確保することを前提としつつ、子育てや介護に限らず、個々の事情に応じた柔軟な働き方を推進していく必要がある。

任命権者においては、本県の特殊性を踏まえ、事務負担に応じた適正な人員配置、自己啓発等休業の事由拡大等を行い、様々な事情を抱える職員が、やむを得ず離職することなく勤務を継続できる勤務環境を整備し、職員の離職防止に取り組む必要がある。

なお、人事院は本年の勧告において、取得事由を問わない無給休暇を新設することとしており、本県においても、国や他の都道府県の動向等を注視しながら、本県の実情を踏まえ、適切な対応を行う必要がある。

4 服務規律の確保

職員は、公務の内外を問わず、県民全体の奉仕者であることを自覚し、高い倫理観を持って県民の信頼に応えられるよう行動することが求められている。

しかしながら、多くの職員は県民の信頼に応えるべく日々の職務に精励しているにもかかわらず、依然として一部の職員による信用失墜行為が発生しており、県民の公務や職員に対する信頼を損なう事態が生じている。

任命権者においては、引き続き、職員研修等を通じて職員一人ひとりの倫理意識の高揚に努め、再発防止と服務規律の確保の徹底を図ることが必要である。

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】
 - ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
 - ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
 - ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
【対象】
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- 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(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
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(距離区分に応じて手当額を設定)
例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- 全ての職員が**事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設** ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が**1日に満たない場合でも指定可能**とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、**職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃**