

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員（技能労務職員を除く。以下同じ。）の給与、勤務時間その他の勤務条件等を検討するため、その実態を把握するとともに、民間企業従業員の給与、生計費その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行った。

その結果は次のとおりである。

1 職員給与と民間給与の実態

(1) 職員給与の状況

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

ア 職員構成

職員は、第 1 表に示すとおり総数 14,208 人、平均年齢 39.8 歳で、年齢階層別構成は 35 歳以上 40 歳未満が最も多く 19.0%、男女別構成は男性 57.5%、女性 42.5%、学歴別構成は大学卒 84.4%、短大卒 3.8%、高校卒 11.7%、中学卒 0.0%となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じて、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職及び福祉職の 6 種 9 給料表が適用されている。このうち行政職給料表の適用を受ける職員についてみると、職員数は 3,555 人、平均年齢は 40.4 歳、年齢階層別構成は 35 歳以上 40 歳未満が最も多く 15.2%、男女別構成は男性 59.1%、女性 40.9%、学歴別構成は大学卒 78.2%、短大卒 5.5%、高校卒 16.1%、中学卒 0.2%となっている。（職員給与関係資料第 1 表、第 2 表及び第 3 表参照）

イ 平均給与

職員の平均給与月額、第 1 表に示すとおり、給料 363,503 円、扶養手当 10,182 円、管理職手当 5,698 円、地域手当 22,464 円、住居手当 5,869 円、その他手当 3,184 円、計 410,900 円であり、このうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均給与月額は、給料 334,397 円、扶養手当 8,323 円、管理職手当 9,938 円、地域手当 21,719 円、住居手当 6,813 円、その他手当 1,088 円、計 382,278 円である。

第1表 職員の平均給与月額等

区分 給料表別	職員数	平均 年齢	平均経験 年数	平均給与 月額	内 訳					
					給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他
全職種	人 14,208	歳 39.8	年 16.8	円 410,900	円 363,503	円 10,182	円 5,698	円 22,464	円 5,869	円 3,184
行政職	3,555	40.4	17.6	382,278	334,397	8,323	9,938	21,719	6,813	1,088
公安職	2,463	38.8	17.5	398,463	351,956	15,411	3,013	22,258	4,758	1,067
教育職(二)	1,996	40.5	17.0	434,877	388,519	9,067	3,027	23,451	6,991	3,822
教育職(三)	5,769	39.5	16.1	425,365	378,263	9,692	4,854	22,564	5,193	4,799
研究職	199	42.2	17.5	413,181	360,571	7,628	12,023	21,520	9,551	1,888
医療職(一)	18	42.0	11.2	698,772	455,267	6,778	34,899	79,511	11,250	111,067
医療職(二)	84	43.6	17.0	414,214	355,586	9,089	9,408	21,907	5,686	12,538
医療職(三)	61	37.0	13.9	363,790	331,170	4,008	4,762	19,817	4,033	0
福祉職	63	36.8	14.1	379,715	338,156	7,476	760	22,169	11,154	0

- (注) 1 暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員は含まれていない。
2 一般職の職員の給与に関する条例附則第29項の規定により給料月額が決定される職員は含まれていない。
3 給料には、給料の調整額、教職調整額を含む。
4 その他は、初任給調整手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、単身赴任手当(基礎額)及び義務教育等教員特別手当である。

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 292 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 82 事業所を対象に、「令和 8 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 2,981 人及び研究員、医師等 54 職種 1,050 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当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定状況等を調査した。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も調査を実施した。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(7) 初任給の状況

民間事業所において、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は大学卒で 32.9%、高校卒で 24.8%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 86.6%、高校卒で 91.6%、据え置いた事業所の割合は大学卒で 13.4%、高校卒で 8.4%となっている。（民間給与関係資料第 4 表参照）

(4) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況は、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 63.5%となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 88.8%となっている。（民間給与関係資料第 5 表参照）

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「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、公務においては行政職、民間においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式による比較を行ってきた。

本年4月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、第2表に示すとおり、職員給与は民間給与を一人当たり平均11,752円(3.07%)下回っていた。

第2表 職員給与と民間給与との較差

職 種	民間給与(A)	職員給与(B)	公 民 較 差	
			(A)－(B)	$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$
行政職給料表関係	394,030円	382,278円	11,752円	3.07%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。
2 職員給与には、給料（給料の調整額を含む。）の他に、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当及び単身赴任手当（基礎額）を含む。

(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年間において、民間事業所で支払われた特別給は、第3表に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.71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(4.65月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.06月分下回っていた。

第3表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	3 9 3, 8 3 8 円
	上 半 期 (A 2)	4 0 4, 1 5 6 円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	9 0 4, 3 8 6 円
	上 半 期 (B 2)	9 7 3, 6 4 8 円
特別給の支給割合	下 半 期 $\left(\frac{B 1}{A 1} \right)$	2. 3 0 月分
	上 半 期 $\left(\frac{B 2}{A 2} \right)$	2. 4 1 月分
年 間 の 平 均		4. 7 1 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。		
備 考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.65月である。		

3 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の「令和7年地方公務員給与実態調査」の結果に基づき、本県の行政職給料表の適用者と国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者の給料月額を学歴別、経験年数別に比較したラスパイレス指数は、令和7年4月1日現在で国家公務員を100としたときに本県職員は99.2で、地域手当を含めた補正後のラスパイレス指数は98.4となっており、両指数ともに国家公務員の水準を下回っている。

4 生計費

本委員会が総務省統計局の家計調査を基礎として算定した本年4月における奈良市の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160,000円、183,820円及び207,680円と

なっている。（生計費関係資料参照）

5 人事院の報告及び勧告等の概要

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、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告並びに一般職の職員の勤務時間及び休暇に関する勧告を行い、併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。

本年の公務と民間との給与比較において、月例給、特別給（ボーナス）のいずれも公務が民間を下回っていることが明らかとなった。このことから、月例給については、官民較差（3.51%、15,056 円）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、特別給についても、0.05 月分引き上げることとしている。実施時期について、月例給及び特別給の改定は令和8年4月1日からとしている。

また、転勤に伴う経済的な負担の軽減のため、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当の新設等の措置を講じることとした。

公務員人事管理については、「『これから』の公務」を実現するため、人事制度の改革をより一層加速させていくとし、この改革は、「1 実力本位で活躍できる公務」、「2 働きやすさと成長が両立する公務」、「3 誰もが挑戦できる開かれた公務」、「4 高い使命感とやりがいを持って働ける公務」の4つを柱に据え、これらをパッケージとして展開するとした。

人事院の報告及び勧告の概要

(1) 職員の給与に関する報告及び勧告

I 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

＜月例給＞ 民間と公務の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差 15,056 円 (3.51%)

〔行政職(一)…現行給与 428,451 円 平均年齢 41.7 歳〕

＜ボーナス＞ 直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.72 月（公務の支給月数 4.65 月）

2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞

○ 俸給表

① 行政職俸給表(一)

- ・ 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
◇総合職試験（大卒程度） 251,500 円（+3.9%[9,500 円]）
◇一般職試験（大卒程度） 241,500 円（+4.1%[9,500 円]）
◇一般職試験（高卒者） 209,800 円（+4.7%[9,500 円]）
- ・ 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
（平均改定率：全体 3.3% [1 級 4.0%、2 級 3.6%、3 級 3.4%、4 級 3.1%、5～10 級 3.0%]）
- ・ 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
（平均改定率：全体 8.5%）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定

＜ボーナス＞

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間 4.65 月分→4.70 月分（+0.05 月分）

引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に 0.025 月分ずつ均等に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	12 月期
令和8年度 期末手当	1.2625 月（支給済み）	1.2875 月（現行 1.2625 月）
勤勉手当	1.0625 月（支給済み）	1.0875 月（現行 1.0625 月）
令和9年度 期末手当	1.275 月	1.275 月
以降 勤勉手当	1.075 月	1.075 月

[実施時期]

- ・ 月例給及びボーナス：令和8年4月1日

Ⅱ 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

○ 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）

○ 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%）

（2）公務員人事管理に関する報告

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、勤務時間にとらわれない勤務を可能とする制度の導入

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

- ・単身赴任者か否かにかかわらず、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C B T方式（オンライン試験）の導入
- ・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

○国家公務員行動規範の更なる浸透

(3) 職員の勤務時間及び休暇に関する勧告

1 無給休暇の新設【令和9年4月実施】

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

2 代休日の指定等の見直し【令和9年4月実施】

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

(4) 国家公務員災害補償法の改正（意見の申出）

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し【令和9年4月実施】

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

6 給与の改定

職員給与の実態並びに給与を決定するための基本的な要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告の状況は、前記に報告している内容となっている。

本委員会において、地方公務員法に定める給与決定の原則に従い、かつ、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を踏まえながら、職員給与及び民間給与の実態調査の結果を基に様々な角度から慎重に審議・検討を行った結果、職員給与の改定について、次のとおり報告する。

(1) 月例給

前記2(1)のとおり、本年4月時点の公民較差は11,752円(3.07%)であり、職員給与が民間給与を下回る結果となった。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、「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、公務が民間を下回る状況にあった。このような状況を踏まえ、職員給与と民間給与を均衡させるため、次の要素を考慮して、職員の月例給の改定については、給料表を本年4月に遡及して引き上げる必要がある。

- a 給与勧告の意義は、公民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持・確保にあることから、情勢適応の原則に基づき、今回の公民較差の大きさを考慮して月例給については引上げ改定を行うことが適切であると考えられること。
- b 国家公務員の月例給については3.51%の官民較差を解消するため、人事院においても引上げの勧告がなされたこと。その際月例給の改定においては、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年を上回る引上げ改定がなされたこと。また、再任用職員の月例給について、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の水準に見合ったものとなるよう、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定が行われたこと。
- c 公立学校教員の給与に関して、都道府県等の人事委員会で構成する全国人事委員会連合会が示したモデル給料表は、人事院勧告を基本とした改定内容となっていること。

<行政職給料表>

人材確保の重要性及び民間給与の動向等を踏まえ、職員採用試験(高校卒業程度)及び職員採用試験(大学卒業程度)に係る初任給を9,500円引き上げるほか、全ての職員を対象として国家公務員の俸給表に準じて月例給を引き上げる改定を行う必要がある。

<行政職給料表以外の給料表>

行政職給料表以外の給料表(教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)を除く。)についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う必要がある。

教育職給料表(二)及び教育職給料表(三)については、全国人事委員会連合会が示したモデル給

料表に準じて改定する必要がある。

(2) 期末手当・勤勉手当

前記 2 (2) のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が県内民間事業所の特別給の支給割合を 0.06 月分下回っていた。

このため、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、4.70 月分とする必要がある。

なお、支給月数の引上げ分は、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、本年度については、12 月期の期末手当を 0.025 月分及び勤勉手当を 0.025 月分引き上げ、令和 9 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する。

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改定する必要がある。

(3) 初任給調整手当

人事院は、初任給調整手当について、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定についての勧告を行った。本県においても、初任給調整手当について、所要の改定を行う必要がある。

(4) 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて改定する必要がある。

(5) 転居に関する手当

人事院は、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、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、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の新設について勧告を行った。本県においては、国及び他の都道府県の動向を注視しつつ、検討していく必要がある。

(6) 特定任期付職員の勤勉手当

人事院は、複雑・困難化する行政課題への対応に当たり、高度の専門性を有する人材を特定任期付職員として確保する重要性が高まっている中で、これらの人材の給与水準を確保するため、特定任期付職員の勤勉手当については、人事院の承認を得た場合には、現行の支給総額を超えて支給できるよう勧告を行った。本県においては、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、特定任期付職員の勤勉手当の見直しを検討する必要がある。

(7) 教員給与の見直し

教員の処遇改善等を図るため「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」（以下「給特法等一部改正法」という。）が昨年6月に公布された。教職調整額については、給特法等一部改正法の内容を踏まえ、令和8年1月から段階的に引上げが行われているところであり、併せて、教職調整額の対象とならない校長等の処遇改善を図ることを目的とした給料月額に加算措置についても、増額する必要がある。

7 人事管理

複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、多様で優秀な人材を確保するとともに、採用、人材育成、人事評価及び働き方改革を一体的に推進し、一人一人の能力を最大限に発揮できる環境を整備していくことが必要である。

本県では、令和5年4月には、「地域において良い人材を集め育成することを目指した良い職場づくりの推進に関する条例」が施行され、当該条例に基づく「奈良県行政運営の基本計画」のもと、県庁改革に取り組んできた。また同年5月には、「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」が設置され、取組の実施状況をフォローアップしながら改革を推進してきたところである。この3年間の取組を踏まえ、令和8年3月に第2期「奈良県行政運営の基本計画」（以下「第2期計画」という。）が策定された。当該計画に基づき、職員がやりがいを持って、健康でいきいきと働くことができる良い職場環境を実現することを目指し、今後の取組が行われることとなる。

第2期計画の「奈良県職員採用取組方針」においては、「人材確保が困難さを増す中、奈良県庁が「求める人材像」を明らかにしたうえで、「職員採用」を全庁ミッションと位置付け、職員一丸となって取組を推進」とされている。そして、中長期的な組織運営を視野に入れつつ、「求める人材像」を踏まえた採用ターゲットを設定し、インターンシップの受入れや大学・県内高校等へのアウトリーチ、転職サイトの活用など、ターゲットに照準を合わせた効果的な訴求を行い、県事業実施時等における学生等と県庁との接触の機会を活用して認知度を向上させるなどの取組を行うこととされている。

また、第2期計画においては、時代の変化に対応していくためには、前例や慣例に囚われず、職員自身が主体的に考え、新たな施策等を創造（チャレンジ）することが必要であるとして、人材育成等を含め、風通しがよく、職員のチャレンジを応援する風土を醸成する取組を進めるとしている。加えて、職員一人一人が最大限のパフォーマンスを発揮し、新たな施策等にチャレンジしていくために、業務量の適正化や、働きやすい職場環境づくりの推進が掲げられた。

以上のことを踏まえ、人事管理について、次のとおり報告する。

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

人材の確保は喫緊の課題であり、これまでにない困難な局面を迎えていることから、職員採用の在り方を根本から見直さなければならない。そのための最も重要な視点は、採用後の職員一人一人のキャリア形成も含めた「奈良県庁で働くことの魅力」を高めることである。

国においては、競合する企業等と差別化できる公務職場の魅力を公務内外に戦略的に発信していくために、コンセプトブックを作成するなど、ブランドメッセージの公務内外への浸透に取り組んでいる。本年の人事院勧告においても、公務を目指す人材に「選ばれる」職場となる

ために、公務の魅力を一層向上させ、発信することの重要性が挙げられた。

就職志望者を惹きつけるには、奈良県庁で働くことで働き手側に何を提供できるかを示すこと、奈良県庁で働くこと自体の魅力を向上させることが不可欠である。その上で、本委員会と任命権者が連携しながら「奈良県庁で働くことの魅力」発信の取組を進めていく必要がある。

(7) 採用試験に関する状況

○ 少子化の進展

我が国においては、15～64歳の生産年齢人口は中長期的に減少を続け、官民間問わず人材確保の厳しさは増していくことが予想される。特に奈良県は2050年には2020年に比べ40%減少する推計があり、これは全国の26%に比べ早いスピードである。

○ 採用活動における官民の動向

近年、国、地方公共団体においては、採用試験について、実施時期の前倒し、採用候補者名簿登載期間の延長や、教養・専門試験の廃止などの改革が行われている。

本県においても、令和4年度以降、試験実施時期の前倒しや、SPI3の導入、採用候補者名簿登載期間の延長などを行い、令和8年度においては、秋に行う試験で大学3年生での受験を可能とする職種に「総合電機」を追加したほか、市町村立小・中学校事務職員の年齢要件の緩和や、会計年度任用職員等経験者試験を創設するなど、より幅広く人材を確保するための見直しを行った。

総務省の調査によると、都道府県全体の採用試験の競争倍率は、10年以上前から低下傾向にある。本県においても同様の傾向が見られていたが、令和6年度以降競争倍率が上昇し、また受験者数も増加しており、見直しによる一定の成果が出ている。一方で、合格後の辞退者にも増加傾向が見られ、必要な人材の確保にはつながっていない。

また、民間の調査によれば、国や自治体が行ってきた試験制度改革の取組についての認知度は、公務員を考えている学生で約4割～6割程度であり、もともと公務員を考えていない学生では2割に満たない状況である。もともと公務員を考えていない学生は認知度が低かった一方で、うち約2割が、「(取組を)知らなかったが、知っていたら志望度が上がった(上がったかもしれない)」と回答している。このことから、今後志望者を増やしていくためには、公務に携わることに関心を持っていない人へ、いかにしてアプローチするかが重要である。

民間企業でも、いわゆる「売り手市場」と言われる状況の中、初任給の引上げ等様々な方策が講じられ、新卒対象の採用活動も年々早期化しており、採用試験を実施する時期には、既に多くの就職志望者に内定が出されている。

このように、行政機関同士だけでなく、民間企業とも競合を余儀なくされるという状況の中で優秀な人材を確保しなければならないという極めて困難な事態に直面している。

(イ) 人材確保のための取組

○ 採用から定着までの一体的な取組

先に述べたとおり、我が国では、少子高齢化の進行により生産年齢人口の減少が続いており、国や地方公共団体に限らず、民間企業においても、人材不足は、今後さらに深刻化すると予想される。また、近年、国においては労働移動の円滑化が推進される中、転職者数は増加傾向にあり、転職は個人のキャリア形成における重要な選択肢のひとつとなっている。

このような状況の中で、必要な人材を確保するためには、就職志望者の価値観や就業意識、仕事選びの傾向などの変化を的確に把握するとともに、転職者の増加など人材の流動化を踏まえ、多様な人材の志向やニーズを分析することが重要である。あわせて、今後の社会情勢の変化を見据え、中長期的な人事・人材戦略として、将来的に必要とされる能力を見極めることが重要である。

その上で、こうした能力を適切に評価できる採用手法を検討・導入することにより、採用後のミスマッチを減らし、採用の質を一層高めていく必要がある。

また、そのためには、組織内のどこに、どのような人材がどの程度必要なのかを分析し、見える化をするなど、人事・人材戦略の基盤を整備することも必要である。あわせて、就職志望者が奈良県庁の仕事を認知し、就職先として選択に至るまでの一連の流れを意識した情報発信を行うことも重要である。

さらに、人材確保の入口である採用だけでなく、人材の育成や配置、その結果としての人材の定着までを一体的に捉えた取組を推進して、確保した人材が組織に定着し、その能力を十分に発揮できる環境を整備することで、持続可能な組織運営を実現する必要がある。

○ 辞退防止

S P I 3を活用した試験や実施時期を前倒しした試験など志望者が受験しやすい試験においては、特に、合格決定後の辞退についても留意しなければならない。

奈良県庁が働きやすい職場づくりに取り組んでいることも含め「奈良県庁で働くことの魅力」発信に努めることで受験前から志望度を上げていくとともに、合格発表後においても、任命権者による合格者に対する採用前のフォローに工夫を凝らすなどの対策が重要である。

特にⅠ種試験の場合は、採用候補者名簿登載期間が延長したため、合格者との関係性を中長期にわたって維持していくことが求められる。任命権者においては、すでにメンター制度の導入や意向聴取時の座談会、合格者交流会などの取組が行われているところではあるが、いずれも試験実施の翌年度に入庁することを前提としたものであり、今後は中長期的に関係性を維持するための対策にも力を入れていく必要がある。

○ 働きかけを行うターゲットに応じたアプローチの実施

アプローチの方法については、インターンシップ、説明会等のイベント、HPやSNSでの情報発信、大学のゼミ等を通じての接触など様々な方法がある。新たな応募者層を獲得するためには、ターゲットを明確に意識したコンテンツを設計していくことが必要である。特に、近

年の試験制度の見直しについては、十分認知されていないことを示す調査結果もあることから、もともと公務員志望ではない学生にも届くよう、情報発信の一層の強化を図る必要がある。また、一度接点のあった対象者に対して、SNSやイベント等を活用し、応募まで惹きつけ続ける工夫も求められる。

特に、若年層に対しては、入庁後のキャリア支援の体制について発信していくことが重要である。若年層における自身のキャリア形成への関心は高く、20歳代から30歳代までの離職者の半数以上が、直近の離職理由としてキャリア開発支援の不足をあげたとの民間の調査結果も見られる。奈良県庁においても、入庁後の人材育成に力を入れていること、働き方改革により、働きやすい職場づくりに取り組んでいることについて積極的にアピールする必要がある。

民間企業等における多様な経験や専門性を有する転職希望の人に対しても、競争試験以外に、民間企業等でのキャリアや公務員としての経験を有する人材を対象とした選考試験を行っていることなどをアピールすることが大切である。また、大学2年生や大学進路指導の一環として高校生へアプローチするなど、早い段階で公務員の魅力を伝えることも公務員への関心を高める効果が期待される。インターンシップや県庁ナビ、県庁業務説明会などの主催イベントを通じて実際に職員の働く姿や環境を伝えることも有用であり、質の高い採用につなげるため、引き続きこれらの取組を行っていくことが重要である。

○ 全庁での取組、意識醸成

人材確保が大変厳しい状況にあることから、採用活動の取組を強化していかなければならない。そして、その取組を効果あるものとしていくためには、全庁的な意識醸成が欠かせない。令和6年8月には、「奈良県リクルーター制度」を創設するなどの取組が進められているところであり、引き続き全職員が人材確保の厳しい現状について危機意識を共有するとともに、職員一人一人がリクルーターの意識を持ち、協力体制を構築していくことが望ましい。

しかしながら、全庁的に取組を推進しようとする、所属によって取組への関わり方に差が生じたり、役割や責任の所在が曖昧になったりするなどの問題も生じやすい。そのため、戦略的かつ効率的なリクルート活動を推進するには、役割と責任を明確にした上で、職員が主体的に関われる環境を整備することも重要である。

また、職員がリクルーターとして自身の業務内容や仕事のやりがい、組織の魅力を発信する過程は、自らの職務や組織の価値を改めて見つめ直す機会となる。その結果、組織への理解や愛着が深まるとともに、後輩育成や人材育成に対する意識の向上にも繋がり、単に人材確保の取組としてではなく、職場への愛着や定着率向上にも寄与することが期待される。

今後もこの動きを失速させることなく、「採用活動」「人材育成」を、一体のものとして捉え、よりよい奈良県づくりのために活躍できる人材を確保し育てる体制を整えていくことが求められる。

イ 人材の育成

官民を問わず人材確保の厳しさが増す中、複雑化・高度化する行政課題に対応していくためには、限られた人的資源である職員一人一人の能力を最大限に引き出し、その仕事の付加価値を高めることにより組織全体の力を一層向上させていく必要がある。

加えて、若年層を中心に自身のキャリア形成への関心が高まっていることから、職員が職務分野や職位に応じて求められる新たな知識・技能を自律的・主体的かつ継続的に習得し、自己成長を実感できる環境を整備することが重要である。そのためには、職場における業務を通じた人材育成、体系的な研修機会の提供に加え、民間派遣や海外留学等の多様な経験を通じて、職員の意欲と能力の向上を図るとともに、そのような育成機会をキャリアパスの一つとして示すことにより、職員の主体的なキャリア形成を支援していくことが必要である。

さらに、研修機会の提供に当たっては、試験制度改革により多様な人材が採用されることを踏まえ、それぞれの知識や経験に応じた、体系立てた学びの機会となるよう、引き続き研修カリキュラムの見直しを進めていく必要がある。とりわけ、公務員として適正な職務を遂行する上では、法令に基づく行政運営や法令の適正な解釈・運用を行うための法務能力は不可欠であることから、体系的かつ実践的な研修を充実させ、職員の法務能力の向上を図ることが重要である。

研修は個々の職員の能力向上のみならず、組織に必要な知識やノウハウを蓄積し、継承していくための重要な取組でもある。さらに、職員の能力向上は研修のみによって実現されるものではなく、実務経験を通じて専門知識を習得し、深化させていくことも重要である。また、職員に求められる能力の水準は職務や役割に応じて異なることから、全職員の一律的な能力向上を目指すのではなく、それぞれに必要な能力を計画的に育成していく必要がある。こうした観点から、高度な専門性が求められる分野においては、職員が実務を通じて経験を積み、その成果が組織内で共有・継承される環境を整備することにより、組織全体の対応力を持続的に高めていくことが求められる。

任命権者においては、国際化する行政需要に対応できる視野と教養を備えた高度な専門人材の育成を目的とした海外留学派遣制度など、多様な人材育成に取り組んでいるところである。今後は、こうした取組の充実に加え、専門性の計画的な育成と組織的な継承を可能とする環境整備を進めるなど、行政運営に必要な知見を継続的に蓄積し、活用していくための取組を一層推進していくことが求められる。

また、職員がキャリア形成を通じてより大きな成長実感を得るためには、管理職が職員の具体的な行動に対する適切な指導・助言やフィードバックを行うなど、その成長を支援する役割を果たすことが重要である。個々の職員のキャリア形成に寄り添う管理職のマネジメント力の向上に資する取組を充実させることにより、職員の主体的な成長を支える職場づくりを進めていく必要がある。

本年の人事院勧告においては、職員の働き方や希望するキャリアに配慮した戦略的人事管理の基盤として、人事管理のシステム化を行うことの重要性が示され、人事管理支援共通プラッ

トフォームの構築が進められるとともに、A I時代の公務員像の在り方を踏まえた人材育成方法等についても検討を進めるとされた。本県においても、こうした国の動向を注視し、本県の実情等を勘案しながら、職員のキャリア形成等に資する人事管理のデジタル化や、A I時代を見据えた人材育成方法の在り方等について検討する必要がある。

ウ 人事評価

人事評価は、評価の公平性、透明性及び納得性の高い制度とし、職員のモチベーションを高め、人材育成に有効に活用することが必要である。職務分野や職位に応じて求められる職員像と連動した評価を行い、職員の主体的な成長につなげるとともに、職員の能力・実績を的確に把握することで、組織としてのパフォーマンス力向上につなげていくことが求められ、職員が働きがいと成長実感を得られる人事評価の実現には、管理職員の評価・育成能力の向上が必要不可欠である。

本年の人事院勧告において、激しい人材獲得競争が続く中でも、公務に高い志を有する優秀な人材を確保・定着させるためには、人事評価に基づき、幅広い人材から登用・抜きを行うなど、優秀な人材にとって魅力ある人事制度を実現する必要があるとされている。

任命権者においては、通常の業務に加え、働き方改革等の推進に貢献した職員をさらに評価できるしくみを見直しを行いつつ、より職員のチャレンジを促す内容に見直しを進めるなど、より適切な評価ができる制度へ検討を進めているところであるが、今後も国の動向を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえながら、本県の人事評価制度を検証していく必要がある。

エ 多様な人材の活躍促進

(7) 女性の活躍推進

本県では「特定事業主行動計画」において、女性管理職比率の目標を令和8年4月時点で本庁課長級以上は17%、本庁課長補佐級以上は22%に設定し、本年4月時点で本庁課長級以上は18.8%（平成30年8.5%）、本庁課長補佐級以上は22.6%（平成30年12.4%）と着実に増加しており、目標値を達成している状況である。引き続き、更なる女性職員の活躍推進に資するよう、マネジメント能力の開発や今後のキャリア形成につながる機会となるような研修カリキュラムを検討するなど女性職員に対するキャリア支援を進める必要がある。

性別を問わず、職員が能力を最大限発揮できる職場環境を整えるためには、男女にはそれぞれ向き不向きの仕事があるなどのアンコンシャス・バイアスを解消することが必要である。昨年1月、管理職を対象に、アンコンシャス・バイアス等への「気づき」を促し所属内の風土や慣習を見直す機会とすることを目的とした研修が実施されたが、引き続き研修等を通じて意識改革を推進していく必要がある。

また、婚姻により姓を改める女性が多いことなどを背景に、旧姓を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているなど様々な意見がある状況において、旧姓の通称使用の運用

が拡充されつつある。職員の旧姓使用については、職員が不便を感じ、働く意欲が阻害されないように、引き続き適切に検証していく必要がある。

(イ) 仕事と生活の両立支援

男女問わず全ての職員が、育児・介護等の様々な事情を抱えながらも継続して活躍するためには、仕事と家庭生活の両立支援の一層の推進や長時間勤務の縮減に向けた取組が必要不可欠である。

昨年7月には職員の育児休業等に関する条例等が改正され、育児部分休業について年度あたり10日を限度とする新たな取得形態の追加、育児部分休業や介護休暇等を時間単位で取得する際の制約の撤廃など、働きながら育児及び介護がしやすい環境の整備が進められてきたところである。

育児については、配偶者と半分ずつ分担することを希望する男性の割合が高い調査結果等もあるなど、若い世代の男性は育児の参加に積極的であり、昨年度の男性職員の育児休業の取得率について、知事部局等は85.9%（令和7年度目標値50.0%）、県教育委員会は58.9%（取得期間2週間超に限る。令和7年度目標値30.0%）、県警察は94.2%（令和7年度末目標値100.0%）と、上昇傾向にある。一方、多くの職員が男性の育児休業取得について前向きに捉えているにもかかわらず、個々の職員が取得しにくい雰囲気などを感じるなどの課題が未だにあることには留意が必要である。子どもをもつことを希望する若年層の男性のうち5割超が1か月以上の育児休業取得を希望している調査結果等もあり、育児休業の更なる取得促進を含め、誰もが希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場環境の整備が不可欠である。また、長時間労働や固定的な性別役割分担意識等により、依然として女性に負担が偏り、結果として女性職員の職場における活躍を阻害している可能性についても考慮する必要がある、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識改革や理解を促す取組が重要である。

介護については、高齢化の進展に伴い、家族の介護をしながら就業する者（ワーキングケアラー）の増加も見込まれる。職員が介護を理由に離職することなく、キャリア形成できるような支援をすることは、生産年齢人口が減少する現状において、人材確保の観点からも重要である。

さらに、本年の人事院勧告においては、育児や介護に限らず様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍できるよう、個人の事情に配慮した柔軟な働き方等を推進する観点から、無給休暇の新設等について言及された。こうした国の動向を注視するとともに、本県の実情等を勘案し、既存制度の効果検証を行うなど、実効性のある支援の在り方について検討する必要がある。

(ウ) 障害者（障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する障害者をいう。以下同じ。）の積極採用及び働きやすい職場環境づくり

県は率先して障害者を採用するように努める責務があり、障害のある人が働きやすい職場環境を整備し、職場定着を進めていくことについて積極的な取組が求められる。

本委員会では、身体障害者に加え、令和元年度から、知的障害者や精神障害者の採用選考を実施しており、任命権者においても、令和2年度から、会計年度任用職員の採用において障害者採用枠を設け、積極的に採用している。障害者の法定雇用率は段階的に引き上げられ、令和8年7月以降は3.0%であるが、本年6月現在の知事部局等の実雇用率は3.16%であった。法定雇用率を今後も継続的に満たすことはもとより、本委員会と任命権者が連携し、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫しながら、より積極的な採用に努めることが重要である。

また、障害のある人が働きやすい職場環境を整備し職場定着を進めていくには、他の職員の理解と援助が不可欠である。障害についての基礎知識や職務遂行上の配慮事項等について理解を深める機会を提供する等の取組や、障害の特性に合わせた支援として、職場環境の改善や指示の明確化などの仕事のやり方の改革を行うとともに、障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援を行うことができるジョブコーチの職場への導入などの取組が望まれる。こうした取組により、障害者雇用を進めることは、県庁全体の生産性向上、マネジメント力の強化にも結びつき、障害のある人のみならず誰もが働きやすい職場環境づくりにつながるものである。

(I) 豊富な経験・知識を持つ60歳以上の職員の活用

令和5年4月1日から定年年齢が段階的に引上げられ令和13年4月には全職員の定年が65歳となるとともに、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制が導入された。

豊富な経験及び知識を持つ職員は貴重な人的資源であり、60歳以上の職員がその能力を存分に発揮して活躍できるよう、その職務内容を十分に検討し、役割を明確化した上で、知識・技術・経験等の継承により組織力の強化につながる環境を整備する必要がある。

また、60歳以上の職員においては、60歳を機に役職定年等により求められる役割や職責が変化することや、介護等の家庭の事情、デジタル技術の進歩などにより勤務継続に不安をおぼえる職員も一定程度いることから、60歳以上の職員に対しては、職務内容に加えて期待する役割の提示や、健康状態、家庭の状況等を把握したうえでの対応、また、専門的知識・技術の学びの機会の提供等の取組を通じて、キャリア形成の支援を図ることが重要である。

(2) 働き方改革

ア 総労働時間の短縮

本委員会は、労働基準監督機関として、毎年、労働基準に関する調査を実施しているが、職員の勤務時間、休暇等に関する規則に定める上限時間を超える超過勤務が依然として発生している。また、人材確保が困難な状況が続く中、定員が充足できないことにより、一部の職場では職員の負担が増大していることから、これまでも任命権者に対し、業務の合理化や適時・適切な人員配置等による超過勤務の縮減を求めてきた。

本県では、令和5年5月に設置された「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」を中心として、働き方・職場環境改革を継続的に推進するとともに、第2期計画では、職員がやりがいを持って健康でいきいきと働くことができる良い職場環境の実現を目指し、業務目的の明確化や合理的・

効率的な業務の進め方による業務量の適正化、適正な勤務時間管理や十分な休息の確保などを推進することとしている。

本委員会としては、同計画に基づく取組や、「特定事業主行動計画」及び「学校における働き方改革推進プラン」に基づく総労働時間の短縮に向けた取組の進捗状況を引き続き確認するとともに、職員の健康保持と組織の持続可能な運営の観点から、勤務時間管理の適正化や超過勤務の縮減に向けた取組について注視し、必要に応じて任命権者に対し意見を述べていく。

(7) 超過勤務の縮減

本委員会では、職員の健康に重大な影響を与える超過勤務については、従来から縮減するよう求めてきた。任命権者においても、令和5年5月に勤務時間適正管理システムを導入し、共通端末の使用時間をベースとした出退勤時間管理、勤務時間外における共通端末の使用制限の仕組みを構築するなど総労働時間の短縮に向けた取組を進めており、昨年度の超過勤務時間が月30時間を超えた知事部局等の職員の割合は11.4%（令和6年度12.5%、令和5年度15.2%）と、減少傾向ではあるが、第1期「奈良県行政運営の基本計画」における目標値（超過勤務時間月30時間超えの職員割合10%以下）は未達成の状況である。

超過勤務の縮減は、職場風土や職員意識にも関わるものであり、任命権者においては、長時間労働をやむを得ないとする職場の風土になっていないか点検し、超過勤務縮減に向けた取組について引き続き着実に推進することが必要である。また、恒常的に長時間労働を行うことが避けられない業務領域については、業務量に応じた人員を確保するとともに、業務量や緊急性の高さに応じて、柔軟で機動的な職員配置を行う必要がある。

職員の健康を確保し、良好な勤務環境を維持するためには、各所属の管理職の役割が極めて重要であり、管理職は、超過勤務の上限に関する制度等を十分理解し、勤務時間適正管理システムを適切かつ有効に運用するなど、より一層適正な勤務時間管理の徹底を図るとともに、職員の業務量や進捗状況を把握し、超過勤務が必要最小限となるよう常に意識をしなければならない。

超過勤務の縮減には、業務の削減や合理化が求められるため、各部局の責任者が先導して事業効果の低い業務や慣行等の廃止・合理化を推進した上で、各所属の管理職は率先して業務の優先順位を付けて不要の業務を廃止するなど、業務の合理化に取り組むことが求められる。

任命権者においては、業務効率化のこれまでの取組を踏まえた上、今後も、「業務を減らす」及び「仕事の生産性を上げる」の観点から、こうした取組の実行性を高めるための支援も必要である。

(4) 教職員の長時間労働の解消

昨年6月に、学校における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇改善を一体的・総合的に進める措置を講ずるため、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が改正された。このことを踏まえ、本県教育委員会は「学校における働き方改革推進プラン」を改定し、教職員が自信や誇り、精神的ゆとりを持って、

子どもに向き合うことができるようにすることで教育の質の向上を図ることと、令和 11 年度までに、教育職員の 1 か月時間外在校等時間を平均 30 時間程度にすることを目標として取組を進めているところである。

学校が担っている業務分担の見直しや、社会環境の多様化に伴い複雑化する学校課題への対応等による教職員の精神的な負担を軽減する支援等を行うことにより、教員が子どもと向き合う時間を十分に確保し、本来の教育活動により多くのエネルギーを注ぐことが可能となる。教育の質の一層の向上を図るため、引き続き学校における働き方改革を計画的に推進することが重要である。教員を取り巻く環境が整備されることは、働く場としての学校現場の魅力向上につながることから、人材確保の観点においても重要である。

また、在校等時間が長時間となる教職員については、業務量や休憩時間等の適切な管理をはじめ、教職員の心身の健康を確保するための取組の実施とともに、適切な人員配置について引き続き着実に推進することが必要である。

市町村立学校においても教員の働き方改革を進められているところであるが、県教育委員会においては、引き続き市町村教育委員会と連携して取組を推進することが重要であり、現場である学校を支援することにより、働き方改革を推進し、実効性を確保することが求められる。

イ 心身両面の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとってかけがえのないことであることはもちろん、職員が職務遂行において能力を十分に発揮できるための土台であり、公務効率の観点からも必要不可欠である。組織を構成する多様な職員が、心身ともに健康を保持しながら活躍できるよう、個別の健康課題への理解に基づいた健康管理体制の充実が重要となる。

任命権者は、若手職員（1 年目、3 年目）への保健師面談の実施など相談体制の充実を図るとともに、管理職を対象としたラインケア研修や職員本人のセルフケア研修など研修体制の充実等様々な観点から職員のメンタルヘルス不調への取組を強化しているところである。30 日以上病気休暇取得者のうち、精神及び行動の障害を理由とした者の割合は減少傾向にはあるものの、全国平均との比較では依然として高い状況にある。また、職場復帰支援制度により職場復帰した職員で 2 年以内に再休職となる者の割合が約 4 割となるなど困難な事例が多く存在している。

メンタルヘルス対策においては、まずメンタルヘルス不調の未然防止を図ることが重要であり、その上で、早期発見・早期対処の取組を推進するとともに、メンタルヘルス不調により休職した職員に対しては、円滑な職場復帰及び再発防止を支援する取組が重要となる。職場の人間関係に起因する場合には柔軟な配置換えを行うなど、要因に応じたきめ細かな対策が期待される。ストレスチェックによる高ストレス者が多い職場は、職員が安全で健康に働き続けられるよう、職場環境の改善に取り組む必要があるが、特に、要因にハラスメントが疑われる場合には、厳格な対応が求められる。

また、職員一人一人が自らの不調に気がつき早めに対処するセルフケアや、管理監督者が職員の心の健康をケアして職場環境を改善するラインケアが継続的に機能することが重要であるこ

とから、ラインケアがしっかりと機能するよう管理職への研修等も実施するとともに、職員一人一人に対してもセルフケアを促す取組を引き続き実施する必要がある。

さらに、職員の安全と、健康を守るためには、労働安全衛生の推進体制の整備が重要である。

本委員会は、毎年、労働安全衛生に関する調査を実施し、不備がある場合は労働基準監督機関として指導している。衛生委員会の実施状況については改善傾向にあるものの、昨年度においても、法に定める回数が開催されていない所属もあった。任命権者においては、定期的な衛生委員会の開催及び産業医の職場巡視による月次ごとのチェックの実施など、労働安全衛生法等を遵守し産業医をはじめ各種管理者等の配置等、安全衛生管理体制を確立・充実するとともに、労働安全衛生上の課題を把握し、適切に対処していく必要がある。

ウ ハラスメントの防止の徹底

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、カスタマー・ハラスメント等は、勤務する意欲と能力の低下を引き起こし、職員の心身に支障を及ぼすとともに、職場環境が悪化することで、職場の生産性の低下につながる。ハラスメントの発生は職場環境や職員にとって深刻な問題であり、仮にハラスメントが起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決を図ることはもちろんのこと、ゼロ・ハラスメントを目指し、その防止を徹底することが極めて重要である。

ハラスメントは断じて許さないという意思の下、実態把握に努めるとともに、他の都道府県の実態把握状況を踏まえ、外部人材の活用などを含めた体制の強化及びハラスメントに対する正しい認識と防止の重要性について職員の理解を深めることや、職員のコミュニケーション能力を向上させることを目的とした研修等を積極的に実施し意識啓発に取り組むことが必要である。

パワー・ハラスメントは、どの職場でも起こり得る問題であり、管理職は、自らの言動が職場に与える影響の大きさを認識した上で、業務の範囲内における適正な指導であるか否か等を確認するとともに、職場内のコミュニケーションが十分に図られた風通しのよい職場づくりに努めなければならない。職場でパワー・ハラスメントが生じた場合には、初期の段階で速やかに当事者双方に公平となるような事実関係の調査を行い、再発防止のため、加害者に対する指導や意識改善を図ることが重要である。加えて、調査の結果に基づき、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるなど、被害を受けた職員の回復に向けた実効性のある取組を進める必要がある。本委員会においても、パワー・ハラスメント事案の対応は重要かつ緊急の課題であることを再認識の上、苦情相談窓口の更なる利用促進に向けて、その周知を図るとともに、相談事案の丁寧な解決に努めていく。

また、近年、カスタマー・ハラスメントへの対応について、社会全体で関心が高まり、民間企業における取組も強化されている。公務においても、業務の範囲を明らかに超える過度の要求等に組織的に対応する体制を強化するなど、カスタマー・ハラスメント対策を一層推進する必要がある。こうした取組により、職員がその能力を十分に発揮できる勤務環境が確保され、職場としての魅力の向上にもつながるものと考えられる。

エ 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

(7) 多様で柔軟な働き方の推進

フレックス制や在宅勤務の活用による柔軟な働き方の推進及び勤務間インターバル制度の導入は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保等に資するものであり、職員のエンゲージメントを高め、公務能率の向上や多様で有為な人材確保につながるものである。

本県においても、昨年1月から、職員がライフステージやライフイベント等の個々の事情に応じて勤務時間をより柔軟に設定できるよう、フレックス制を柔軟化するとともに、職員の健康維持・増進等のため、勤務間インターバル制度が導入されるなど、柔軟かつ多様な働き方を可能とする制度改革が進められてきたところであるが、様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍できるよう、個人の事情に配慮した柔軟な働き方等を推進していくとした国の動向を注視し、本県の実情等を勘案しながら、勤務環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

また、これらの制度が適切に活用され、全ての職員がその能力を最大限に発揮できる働き方が実現されるためには、職員がその制度について正しい理解を深めることも必要であり、そのための取組を推進することも重要である。

(イ) デジタルを活用した変革（DX：デジタルトランスフォーメーション）の推進

行政手続のオンライン化やデジタルサービスの充実を図ることは、県民サービスの向上に寄与するものである。また公務運営においても、大規模災害などの非常時における業務継続にとっても重要である。DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進していくためには、全ての職員が円滑にAI技術やICT（情報通信技術）を活用できるように体系的に取り組むことが求められる。職員が導入されたデジタルツールを活用できる能力を習得させることはもとより、職員の意識改革を行い、業務の在り方や職員の働き方を根本的に見直すことが必要である。

AI技術が急速に進展し、人とAIの健全な協働による社会の実現が求められる中、人口減少社会における行政サービスの維持のためには、公務におけるAI活用が不可欠である。本県においても公務におけるAIの活用が進行しているところであるが、国においても、本年7月に「人口減少社会×AI時代の行政を支える人材改革プラン」が公表され、AI時代における仕事の変化を踏まえた国家公務員に求められる人材像やスキル、それらを踏まえたマネジメントの在り方等について検討することとされた。このような国の動向等を踏まえ、本県の実情にあわせたAI活用の在り方等について早急に検討する必要があるとともに、職員のAIリテラシーの向上を図ることが不可欠である。

8 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、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、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしている。本委員会では、報告及び勧告を行うにあたり、職員団体の意見を聴取するなど様々な方法により、職員が置かれている現場の状況を把握するとともに、民間給与と職員給与の比較を行うため精緻な職種別民間給与実態調査の実施に尽力している。

職員においては、より良い奈良県をつくり、県民の安全・安心を確保するために、公務員としての誇りと使命感を持って日々の職務に精励しているところである。公務の役割の重要性が増す中で、職員が能力を十分に発揮できる働きやすい勤務条件を整備することは、組織力の向上、有為な人材の確保及び安定した行政運営に資するものである。

議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義やこれまで本委員会がしてきた報告及び勧告に深い理解を示され、職員の適正な勤務条件の確保に努められてきたことから、本年の報告及び勧告の内容についても尊重されたい。