

徳島県人事委員会業務報告書

令和6年6月

徳島県人事委員会

【徳島県人事委員会の業務状況】

第1 職員の競争試験及び選考の状況

1	採用試験	1
2	昇任試験	5
3	選考	6
	(1) 採用の選考	
	(2) 障がい者を対象とした職員採用選考	
4	昇任の選考及び転任の承認	6

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

1	人事行政に関する事項について	7
	(1) 新しい時代を切り拓く組織力の強化	
	ア 有為な人材の確保	
	イ 多様な職員の活躍促進	
	ウ 職員一人一人の成長支援	
	(2) 働きやすく魅力ある職場環境づくり	
	ア ワーク・ライフ・バランスの推進	
	イ 長時間労働の是正	
	ウ 学校現場における教員の負担軽減	
	エ 職員の健康増進	
	(3) 風通しの良い職場環境づくり	
2	給与に関する事項について	12
	(1) 月例給	
	(2) 初任給調整手当	
	(3) 通勤手当	
	(4) 期末手当・勤勉手当	
	(5) 改定の実施時期	

第3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

第1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の採用及び昇任等は、採用試験、昇任試験、選考等による能力の実証に基づいて行うこととなっており、令和5年度におけるこれらの実施状況は次のとおりである。

1 採用試験

(1) 大学卒業程度

大学卒業程度の学力を有する者を対象にした試験であり、20試験区分について実施した。

(2) 短期大学卒業程度

短期大学卒業程度の学力を有する者を対象にした試験であり、1試験区分について実施した。

(3) 高等学校卒業程度

高等学校卒業程度の学力を有する者を対象にした試験であり、7試験区分について実施した。

(4) 民間企業等職務経験者

徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、通算して5年以上有し、県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者以外の者を対象にした試験であり、5試験区分について実施した。

(5) 就職氷河期世代

「就職氷河期世代」を対象とした試験であり、2試験区分について実施した。

(6) 警察官

大学卒業者及び大学卒業見込みの者を対象とした「警察官A（男性）」及び「警察官A（女性）」の2試験区分と、それ以外の者を対象とした「警察官B（男性）」及び「警察官B（女性）」の2試験区分の、計4試験区分について実施した。

それぞれの試験の受験資格、試験方法及び実施状況については、以下のとおりである。

受験資格

大学卒業程度	行政事務 学校事務 警察事務 電気（設備） 機械（設備） 建築 総合土木 農業（畜産） 林業 水産 薬剤師 管理栄養士 保健師 福祉 少年補導員	次のいずれかに該当する者 (1) 昭和62年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた者 なお、総合土木については、平成5年4月2日から平成14年4月1日までに生まれた者 薬剤師については、昭和62年4月2日から平成12年4月1日までに生まれた者 保健師については、昭和62年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた者 (2) 平成14年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）
	◎ 薬剤師、管理栄養士、保健師及び福祉については、次の要件を満たしていること (1) 薬剤師については、薬剤師免許を有する者又は令和6年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (2) 管理栄養士については、管理栄養士免許を有する者又は令和6年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (3) 保健師については、保健師免許を有する者又は令和6年6月30日までに当該免許を取得する見込みの者 (4) 福祉については、児童福祉司、児童自立支援専門員及び社会福祉主事のいずれかの任用資格を有する者又は令和6年3月31日までに当該任用資格を取得する見込みのある者	
短期大学卒業程度	総合土木	平成11年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者。ただし、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。
高等学校卒業程度	行政事務 学校事務 警察事務 電気 総合土木 農業 林業	(1) 平成14年4月2日から平成18年4月1日までに生まれた者 ただし、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。 (2) 総合土木については、平成15年4月2日から平成18年4月1日までに生まれた者。ただし、学校教育法による大学、短期大学、高等専門学校を卒業した者又は令和6年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。
民間企業等職務経験者	行政事務（DX） 建築 総合土木 保健師	次の(1)から(3)のいずれにも該当する者 (1) 昭和39年4月2日以降に生まれた者 (2) 令和5年7月31日時点において、徳島県外に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等における職務経験を、通算5年以上有する者 (3) 令和5年7月31日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者」以外の者
	◎ 建築及び保健師については、次の免許が必要 (1) 建築については、1級建築士又は2級建築士 (2) 保健師については、保健師免許	
就職氷河期世代	行政事務 総合土木	次の(1)及び(2)に該当する者 (1) 昭和45年4月2日から昭和61年4月1日までに生まれた者 (2) 令和5年7月31日時点において、「徳島県内に本社・本庁等の所在地を置く民間企業等において正規雇用労働者として雇用されている者」以外の者

警察官 A	昭和62年4月2日以降に生まれた者であって、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）
警察官 B	昭和62年4月2日から平成18年4月1日までに生まれた者 ただし、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した者又は令和6年3月31日までに卒業する見込みの者（人事委員会が同等の資格があると認める者を含む。）は、受験できない。

試験方法

試験の種類	第1次試験			第2次試験
	種目	形式	時間	
大学卒業程度	教養試験	択一式	2時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション) 適性検査
	専門試験	択一式	行政事務 2時間15分 その他 2時間	
短期大学卒業程度	教養試験	択一式	2時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査
	専門試験	択一式	2時間	
高等学校卒業程度	教養試験	択一式	2時間	
	専門試験	択一式	電気・総合土木 2時間	
		短答式	農業 2時間	
		短答式 記述式	林業 2時間	
民間企業等職務経験者	教養試験	択一式	2時間	論文試験 口述試験 (個別面接) (プレゼンテーション) 適性検査
	エントリーシート	—	—	
就職氷河期世代	教養試験	択一式	2時間	
	エントリーシート	—	—	
警察官 A 警察官 B	教養試験	択一式	警 A 2時間30分	論文試験 口述試験 (個別面接) 適性検査 身体精密検査
			警 B 2時間	
	身体・体力検査	—	—	

実施状況

試験区分		採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d
				受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d	
大 学 卒業程度	行政事務	52名程度	359	299	83.29%	119	2.51倍	104	79	3.78倍
	学校事務	4名程度	48	40	83.33%	12	3.33倍	11	8	5.00倍
	警察事務	5名程度	55	45	81.82%	15	3.00倍	15	13	3.46倍
	電気	1名程度	6	5	83.33%	5	1.00倍	5	2	2.50倍
	電気（設備）	2名程度	7	5	71.43%	4	1.25倍	4	3	1.67倍
	機械	1名程度	3	1	33.33%	0	—	0		—
	機械（設備）	1名程度	2	1	50.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	建築	4名程度	6	5	83.33%	3	1.67倍	3	3	1.67倍
	総合土木	25名程度	30	26	86.67%	20	1.30倍	19	18	1.44倍
	農業	12名程度	32	31	96.88%	22	1.41倍	22	16	1.94倍
	農業（畜産）	2名程度	2	2	100.00%	0	—	0		—
	林業	5名程度	8	5	62.50%	2	2.50倍	2	2	2.50倍
	水産	2名程度	7	5	71.43%	5	1.00倍	4	3	1.67倍
	薬剤師	5名程度	20	17	85.00%	10	1.70倍	10	7	2.43倍
	管理栄養士	1名程度	17	15	88.24%	5	3.00倍	5	3	5.00倍
	心理	4名程度	9	8	88.89%	6	1.33倍	5	5	1.60倍
	保健師	2名程度	17	15	88.24%	6	2.50倍	6	4	3.75倍
	化学	1名程度	9	6	66.67%	5	1.20倍	4	2	3.00倍
	福祉	8名程度	16	13	81.25%	13	1.00倍	13	11	1.18倍
	少年補導職員	1名程度	6	5	83.33%	1	5.00倍	1	1	5.00倍
	計	138名程度	659	549	83.31%	254	2.16倍	234	181	3.03倍
短 大 卒業程度	総合土木	2名程度	4	2	50.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
	計	2名程度	4	2	50.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
高 校 卒業程度	行政事務	4名程度	46	39	84.78%	8	4.88倍	8	6	6.50倍
	学校事務	2名程度	15	13	86.67%	6	2.17倍	6	5	2.60倍
	警察事務	4名程度	50	47	94.00%	12	3.92倍	12	10	4.70倍
	電気	1名程度	5	5	100.00%	3	1.67倍	3	3	1.67倍
	総合土木	5名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	農業	1名程度	6	4	66.67%	2	2.00倍	2	2	2.00倍
	林業	2名程度	2	2	100.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
	計	19名程度	125	111	88.80%	34	3.26倍	34	29	3.83倍
民間企業等 職務経験者	行政事務	27名程度	109	73	66.97%	54	1.35倍	53	41	1.78倍
	行政事務(DX)	3名程度	5	2	40.00%	2	1.00倍	2	2	1.00倍
	建築	1名程度	1	1	100.00%	1	1.00倍	1	1	1.00倍
	総合土木	5名程度	5	5	100.00%	5	1.00倍	5	4	1.25倍
	保健師	1名程度	1		0.00%	0	—	0		—
	計	37名程度	121	81	66.94%	62	1.31倍	61	48	1.69倍
就職氷河期 世代	行政事務	5名程度	91	65	71.43%	20	3.25倍	18	10	6.50倍
	総合土木	1名程度	3	2	66.67%	2	1.00倍	2	0	—
	計	6名程度	94	67	71.28%	22	3.05倍	20	10	6.70倍
総 計		202名程度	1,003	810	80.76%	374	2.17倍	351	270	3.00倍

試験区分	採用 予定者数	申込者数 a	第1次試験				第2次試験		競争率 b/d
			受験者数 b	受験率 b/a	合格者数 c	競争率 b/c	受験者数	最終合格者数 d	
警察官A(男性)	12名程度	164	99	60.37%	38	2.61倍	34	25	3.96倍
警察官A(女性)	9名程度	74	42	56.76%	27	1.56倍	21	21	2.00倍
警察官B(男性)	12名程度	135	82	60.74%	39	2.10倍	38	24	3.42倍
警察官B(女性)	9名程度	53	38	71.70%	33	1.15倍	31	23	1.65倍
計	42名程度	426	261	61.27%	137	1.91倍	124	93	2.81倍

区分	第1次試験	第1次試験 合格発表	第2次試験		最 終 合格発表
			論文試験・適性検査	口述試験	
大学卒業程度	6月18日	6月28日	7月8日	7月14日～25日	8月3日
短大、高校卒業程度	9月24日	10月12日	10月23日	10月27日～31日	11月9日
民間企業等職務経験者、就職氷河期世代	9月24日	10月12日	9月24日	10月28日～11月5日	11月20日
警察官A	7月9日	7月20日	7月31日	8月4日～7日	8月17日
警察官B	10月15日	10月26日	11月6日	11月10日～14日	11月20日

2 昇任試験

警察官のうち、警部、警部補及び巡査部長の階級への昇任について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区 分			受験資格	方法	受付期間	試験日	申込者数	受験者数	合格者数
警部	一般昇任試験	1 次	警部補在級 4 年以上	論文式筆記	8月 25日 ～ 9月 6日	9月 27日	117	112	16
		2 次		口述・術科		11月 1日		24	
警部補	一般昇任試験	予備	巡査部長在級 3 年（大卒 2 年）以上	択一式筆記	4月 1日 ～ 4月 9日	4月 27日	208 (31)	177	26
		1 次	巡査部長在級 3 年（同上）以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月 20日		57	
		2 次		口述・術科		6月 8日		35	
	専門昇任試験	予備	巡査部長在級 7 年以上	択一式筆記	4月 1日 ～ 4月 9日	4月 27日	55 (5)	49	7
		1 次	巡査部長在級 7 年以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月 20日		14	
		2 次		口述・術科		6月 8日		10	
巡査部長	一般昇任試験	予備	巡査在級 5 年（大卒 2 年・短大卒 3 年）以上	択一式筆記	4月 1日 ～ 4月 9日	4月 26日	338 (17)	321	35
		1 次	巡査在級 5 年（同上）以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月 19日		71	
		2 次		口述・術科		6月 7日		45	
	専門昇任試験	予備	巡査在級 13 年（大卒 9 年・短大卒 11 年）以上	択一式筆記	4月 1日 ～ 4月 9日	4月 26日	55 (1)	54	6
		1 次	巡査在級 13 年（同上）以上で予備試験合格者及び免除者	論文式筆記		5月 19日		11	
		2 次		口述・術科		6月 7日		8	
合 計							773 (54)	予備 601	90
								1 次 265	
								2 次 122	

※申込欄の（ ）内数字は予備試験免除者で内数

3 選考

(1) 採用の選考

国又は他の地方公共団体に現に正式に任用されている者をもって補充しようとする職、競争試験を行っても十分な競争者が得られない職、職務の遂行能力についての順位の判定が困難な職等の採用について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区 分	知事部局	病 院 局	企 業 局	教育委員会	警察本部	合 計
部 長 級	6	0	0	1	0	7
課 長 級	2	1	0	6	1	10
課長補佐級	6	2	0	5	0	13
係 長 級	9	4	1	2	1	17
係 員	147	85	0	1	2	235
合 計	170	92	1	15	4	282

区 分	警 察 本 部
警 視	3
警 部	7
警 部 補	5
巡 査 部 長	6
巡 査	2
合 計	23

(2) 障がい者を対象とした職員採用選考

障がい者の雇用の促進を図るため、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者を対象として、選考考査を実施した。

実施状況

(単位：人)

区分	選考方法	受付期間	申込者数	選考日	受験者数	合格者数
行 政 事 務 学 校 事 務 警 察 事 務	第1次選考 教養考査	8月 3日 ～ 8月21日	33	10月22日	30	17
	第2次選考 論文考査 適性検査 口述考査(個別面接)			10月22日 11月28日	13	4

4 昇任の選考及び転任の承認

役付職等への昇任の選考、異種と認められる職への転任の承認について、次のとおり実施した。

実施状況

(単位：人)

区 分	知 事 部 局	企 業 局	教育委員会	警 察 本 部	計
部 長 級	10	1	2	0	13
課 長 級	6	0	10	0	16
課長補佐級	3	0	4	0	7
係 長 級	10	0	2	1	13
係 員	0	0	0	0	0
合 計	29	1	18	1	49

区 分	警 察 本 部
警 視	3
警 部	7
警 部 補	2
巡 査 部 長	2
巡 査	0
合 計	14

第2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生制度その他の職員に関する制度について、調査研究を行い、議会及び知事に報告するとともに、給与制度については、毎年少なくとも1回給与決定上の諸条件の変化の状況を議会及び知事に報告し、必要に応じて勧告を行っている。

令和5年度は、10月10日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

1 人事行政に関する事項について

(1) 新しい時代を切り拓く組織力の強化

ア 有為な人材の確保

若年労働力人口の減少、コロナ禍からの回復に伴う民間企業における採用活動の活発化・早期化、学生の就業意識の多様化等を背景に、公務員の志望者数は全国的に減少傾向が続いており、本県においても技術系職種を中心に人材確保は厳しい状況となっている。

採用試験制度の見直しについて、本委員会では、即戦力となる優れた人材を確保するための民間企業等職務経験者を対象とした試験の創設や、新たな職種における試験区分の追加等を適宜行ってきており、令和5年度は、民間企業等職務経験者採用試験の受験資格要件の拡大を図ったところである。

また、任命権者においては、若手職員等で構成するプロジェクトチームを設置し、採用方法の見直しが検討されているところであり、新しい時代を見据えた採用方法について、任命権者とも連携して検討を進めたい。

採用広報活動について、本委員会では、これまでも対面に加え、ネット環境を利用したWeb説明会や職種ごとの個別相談会の開催、SNSによるタイムリーな情報発信に積極的に取り組むなど、活動の強化を図ってきたところであり、引き続き若者に訴求する手法の研究・活用をしながら、県職員として働くことの魅力や、やりがいをアピールできる機会を充実させ、学生等の志望意欲を喚起していく。

特に、人材の確保が難しい技術系職種への対応としては、従事する仕事の内容や入庁後のキャリアプランをより具体的にイメージできるような情報発信が重要であることから、任命権者とも連携し、インターンシップの充実をはじめ関係業界等の就職説明会への参加、大学等へのリクルート活動など、効果的な採用広報活動を展開する必要がある。

また、複雑化・高度化する行政課題への対応や、職員構成上の課題である中堅層の確保のため、国や他の地方自治体のほか、関係団体や民間企業等からの専門的知見を有する人材の活用を促進することも求められる。

今後とも、有為な人材の確保を図るため、採用試験制度も含めた採用の在り方について、不断の見直しを行っていきたい。

加えて、就職志望者を増やし、採用後の定着を促進するためには、本県職員として働きたい、働き続けたいと思える職場づくりが必要であり、多様で柔軟な勤務形態やワーク・ライフ・バランスの実現など、職員それぞれの働き方に応じて、やりがいを十分に感じることでできる職場環境づくりに取り組み、職場としての魅力を高めることも重要である。

イ 多様な職員の活躍促進

近年、若手職員や女性職員が増加するとともに、今後は定年引上げに伴い高齢層職員も増加するなど、職員構成はこれまで以上に変化していくことが想定される。

このような中、性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず、多様な経験や価値観を有する全ての職員が能力を発揮できる環境整備が求められる。

（若手職員のやりがい向上）

若手職員がアイデアや意見を出しやすい風通しの良い職場づくりに努めるとともに、その意欲や熱意を尊重し、組織として支援するなど、これからの県政を担う貴重な人材である若手職員がやりがいと向上心を持って働くことができるような職場風土を醸成されたい。

（女性職員のキャリア形成）

女性職員については、これまでも任命権者において活躍の場の拡大に向け、その育成・登用を積極的に推進しているところであり、令和5年6月1日時点で、女性管理職員の割合は「徳島県女性職員活躍推進特定事業主行動計画（第2期）」に掲げる目標を上回る17.6%となっている。今後も、より高い水準を目指し、女性職員のキャリア形成につながるよう、早期から幅広い職務経験や研修の機会を計画的に付与するとともに、家庭の事情等によるキャリアアップへの不安を払拭するため、ワーク・ライフ・バランスの推進や長時間労働の是正等、全ての職員が働きやすい環境整備をより一層進める必要がある。

（障がいのある職員が活躍できる環境づくり）

障がいのある職員が生き生きと活躍できるよう、各任命権者が掲げた「障がい者活躍推進計画」の取組を更に進め、障がいの程度や状態に応じて能力を最大限発揮できる人事管理と勤務環境の整備が求められる。

特に、業務の円滑な遂行には、障がいの特性や必要な配慮について、職場における共通認識が重要であることから、障がいのある職員との定期的な面談等を通じてこれらを把握し、本人の意向を十分確認した上で、共に働く職員への周知や理解の促進を図られたい。

（高齢層職員の知識・経験の活用）

令和6年4月には、定年の引上げに伴い、これまでの暫定再任用職員に加え、定年前再任用短時間勤務職員や役職定年制により降任した職員など様々な勤務形態の高齢層職員が存在することになる。

任命権者において、対象となる職員が、将来の働き方について、理解し、納得した上で選択することができるよう、丁寧な情報提供と意思確認が求められる。

加えて、全ての職員に対して高齢層職員に係る制度の理解を促進することにより、定年引上げ制度の円滑な運用を図るとともに、高齢層職員がこれまで培った豊富な知識、技術、経験等を最大限活用し、組織力の強化につなげるためにも、職務内容を十分に検討し、本人の希望にも沿いながら個々の適性や能力、健康状態に応じた業務への配置、役割の明確化等によるモチベーションの維持・向上に努める必要がある。

(性の多様性への理解促進)

令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されたことから、本県職場においても、性の多様性に関する理解の促進に努める必要がある。

(会計年度任用職員に係る適切な制度運用)

会計年度任用職員制度の運用については、地方公務員法その他の関係規定に基づき、適正な任用や勤務条件の確保がされるよう、引き続き適切な対応に努められたい。

ウ 職員一人一人の成長支援

新しい時代の要請に対応しつつ、県民の期待に応える質の高い行政を行うためには、職員一人一人が持つ資質・能力を高めていく必要があり、組織としてその成長を支援することが求められる。

任命権者においては、これまでも、職責に応じた階層別研修に加え、実務能力の向上や、本県の行政課題に対応した研修を実施しており、令和5年度からは新たにリスキリング支援研修を実施しているところである。

変化する社会情勢や環境の中で、自分らしく働き、キャリアを形成していくためにも、リスキリング（職業能力の再開発、再教育）は今後更に重要となり、特に様々な行政課題を解決するための鍵となるデジタル化の推進を図る上でも、全ての職員が円滑にDXを活用できるよう体系的に取り組まされたい。

さらに、各種研修の内容、制度、教材等の分かりやすい周知や、申込手続・受講方法の工夫により、積極的な活用を促進し、職員の自律的・主体的な学びが仕事に生かされ、キャリア形成につながる、学びと仕事の好循環を確立されたい。

また、新人職員に対しては、職場へ円滑に適応し、やりがいをもって働けるよう、丁寧なサポートが求められる。引き続き、メンター制度や新規採用職員研修を効果的に実施するとともに、大切な人材を職場全体で育てていくという意識の醸成が肝要である。

加えて、人事評価制度については、所属長面談等において組織目標や個人目標を明確化し、共有した上で、管理職員が職員とコミュニケーションを十分に図りながら、目標の進捗状況に応じて、適宜、指導・助言を行うことで、職員の主体的な成長及び管理職員自身のマネジメント能力の向上にもつなげていくことが重要である。

自律的な学びや職場におけるOJTを通じて、相互に成長し合い、それぞれの能力が組み合わさることで組織力の強化につながることを期待する。

(2) 働きやすく魅力ある職場環境づくり

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

職員が意欲とやりがいを持って健康的に働くとともに、趣味や自己啓発、友人や家族との時間を確保することで、生活と仕事の好循環を生み出すことができるよう、それぞれのライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方を実現していくことが重要である。

本県においては、令和3年度から多様な勤務形態を導入するとともに、テレワークの活用等、柔軟な働き方を推進している。今後、更に多様化していく職員の

ライフスタイルに対応するため、勤務形態の選択に関してより柔軟な運用を行うなど、働き方の選択の幅を広げていく必要がある。

人事院においては令和5年、フレックスタイム制の活用による勤務時間を割り振らない日（「ゼロ割振り日」）の設定を可能とする勤務時間の改定を勧告するとともに、勤務間インターバルの確保に関する努力義務の規定を設けることを報告している。

本県においてもインターバルの確保を念頭に置いた勤務時間管理を進めていくとともに、フレックスタイム制や勤務間インターバル制度の本格導入に当たっては、国や先行する他の都道府県における課題分析等も参考に、本県に適した勤務時間制度の在り方について慎重に検討していく必要がある。

また、生活と仕事の両立支援制度については、育児休業の柔軟化や不妊治療休暇の創設など、これまで制度の充実を図ってきたところである。任命権者においては、育児・介護関連の休暇・休業制度の周知と更なる利用促進に努めるとともに、各種休暇を取得しやすい環境整備に努める必要がある。特に、年次有給休暇については、民間労働法制において5日の取得が義務づけられていることに鑑み、平均取得日数の増加はもとより、取得の少ない職員の取得促進に努める必要がある。

本委員会としても、任命権者と連携し、両立支援制度に関する職員のニーズの把握と制度の充実に向けた検討を進めていく。

イ 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、公務能率の向上や職員の心身の健康確保の観点はもとより、人材確保、魅力ある職場づくりの観点からも重要かつ喫緊の課題である。

ここ数年、新型コロナウイルス感染症対応等により、超過勤務の上限規制を超える長時間労働が常態化していた実態がある。今後は、上限規制を超える超過勤務命令については、より厳格な運用を行うとともに、大規模災害等の業務（特例業務）で上限を超えて超過勤務を行わせた場合には、その要因分析・検証結果を効果的に活用する必要がある。

長時間労働の是正については、任命権者において令和5年、「外部専門家推進チーム」や「魅力ある職場環境づくりPT」を立ち上げるとともに、部局長による「魅力ある職場環境づくり宣言式」で超過勤務縮減に向けた取組を宣言している。部局長による業務の大胆な見直しや柔軟な人員配置等、トップマネジメントの役割強化を求めるとともに、今後もお一層、組織全体として業務の合理化、効率化を進め、業務量に応じた必要人員の確保と人員配置の最適化に取り組まれない。

管理職員にあっては、職員に超過勤務を命ずる権限を有する一方で、業務の遂行に伴う職員の心身の健康確保に対する安全配慮義務があることを認識するとともに、人事管理が多様化、複雑化する中で、管理職員としてのマネジメント能力を向上し、その能力を最大限発揮されたい。

本委員会としても、労働基準監督機関として超過勤務の実態調査と必要な指導を強化するとともに、任命権者をはじめとする関係機関と連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を支援していく。

ウ 学校現場における教員の負担軽減

持続可能な教育環境の構築に向け、教員の長時間労働是正と処遇改善に向けた議論が本格化している。中央教育審議会の特別部会は令和5年8月、教師を取り巻く環境整備についての緊急提言をまとめ、授業時数や学校行事の在り方の見直し、保護者の過剰な要求等に対する支援体制の構築、教職員定数の改善や支援スタッフの配置充実等を取組の具体策として示している。文部科学省も提言内容の実現に向けて取り組むとしている。

本県教育委員会においては、「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」に基づき、タイムマネジメントの徹底、業務改善の更なる推進、外部人材の積極的活用、部活動の適正化等を通じた教員の負担軽減に取り組んでいる。引き続き、多くの教員が働き方改革の効果を実感できるよう、実効性のある取組を推進していく必要がある。とりわけ、国や教育委員会等の各機関からの通知文書や各種調査・照会の精査による事務負担の軽減、支援スタッフの配置の充実、地域や家庭との連携・協力等を通じて、教員が本来業務に専念できる環境整備に取り組んでいく必要がある。

校長等の管理職員においては、健康確保の観点からも、引き続き教員の勤務状況を的確に把握し、業務の平準化や見直しに取り組むとともに、支援スタッフや地域・行政との連携において適切なマネジメントを行う必要がある。

エ 職員の健康増進

職員の心身の健康は、ウェルビーイングの実現と活力ある組織づくりに不可欠であり、疾病予防に加えて、個々の職員を、より健康的に、生き生きと活気あふれる状態へと導いていくことが重要である。

民間企業においては健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が進んでおり、その一環として、オフィス環境を整備することで健康の保持・増進につながる行動を誘発し、働く人の心身の調和と活力の向上を図る「健康経営オフィス」を経済産業省が推奨している。

オフィスの緑化、光、音、香り等により快適性を感じる空間、気分転換やコミュニケーションを促す空間、座位を減らし運動を促す空間等を整備することが具体例として示されており、こうした取組により、頭痛、腰痛、肩こり、眼精疲労等の運動器・感覚器障害、メンタルヘルス不調、ストレス性内科疾患、生活習慣病等の予防と改善につながる事が同省の調査で分かっている。

本県においても、「健康経営」の観点から、より積極的に職員の健康づくりに取り組むとともに、「健康経営オフィス」の考えを導入し、若年層から高齢層職員、障がいのある職員など、多様な職員がより快適に、心身ともにより健やかに働くことができるオフィス環境を整備していくことが望まれる。

また、近年の全国的傾向であるが、本県でも精神疾患を原因とする長期病休者が増加している。任命権者においては、24時間対応の外部相談窓口を設置するなど取組を強化しており、引き続き、研修の実施、療養からの復帰支援、ストレスチェックの集団分析結果の効果的な活用等、メンタルヘルス対策に積極的に取り組まれない。

(3) 風通しの良い職場環境づくり

ハラスメントや職員による不祥事は、職場環境を悪化させ、県及び職員全体の品位と信頼を失墜させ、県行政の円滑な推進に多大な影響を与える。

任命権者においては、コンプライアンス研修の充実、ハラスメント相談窓口の周知、相談員の専門性向上、組織外からのハラスメント対策等に、より積極的に取り組むとともに、令和5年に始動した「徳島新未来創生プラットフォーム」の活用等により、あらゆる角度から組織に風を通し、各階層、各職種、各職場の職員が自由に意見交換し、相談できる環境づくりに取り組まれない。

本委員会としても、職員からの苦情相談に適切に対応することで、職員の不満や不安の軽減、早期の解消、職場環境の改善につなげていく。

2 給与に関する事項について

(1) 月例給

行政職給料表については、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、初任給及び若年層の改定を行った人事院勧告に準じて引き上げることが適当である。

その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に引き上げることが適当である。

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率 (A-B)/B
362,231円	359,027円	3,204円	0.89%

(2) 初任給調整手当

医師については、医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

・支給月額を引上げ 414,800円 → 415,600円

(3) 通勤手当

交通機関等を利用して通勤を行う職員の通勤手当について、令和5年5月20日からJR四国の運賃改定があったこと、職員の通勤実態等を考慮して、交通機関等利用者に対する通勤手当についての支給の限度額の廃止することが適当である。

(4) 期末手当・勤勉手当

職員の年間平均支給月数と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0.10月分引き上げ、4.50月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分は、人事院勧告に準じ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することが適当である。

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	計
5年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)	2.45月
	勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)	2.05月
	計	2.20月	2.30月	4.50月
6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月	2.45月
	勤勉手当	1.025月	1.025月	2.05月
	計	2.25月	2.25月	4.50月

(5) 改定の実施時期

令和5年4月1日から実施する。ただし、(3)については、同年6月1日から、(4)のうち令和5年度分については、同年12月1日から実施し、令和6年度以降分については、令和6年4月1日から実施する。

第3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

職員(※)は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるよう要求することができる。

この要求があったときにおいて、人事委員会は、審査を行い事案を判定し、その権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については権限を有する地方公共団体の機関に対し必要な勧告をしなければならないこととされている。

措置の要求は、令和5年度当初係属事案及び令和5年度内の要求事案ともに該当はなかった。

(※)「職員」には、人事委員会に対して公平委員会の事務処理を委託した地方公共団体の職員を含む。第4において同じ。

第4 不利益処分に関する審査請求の状況

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して審査請求ができる。

この審査請求を受理したときにおいて、人事委員会は、その事案の審査を行い、その処分の承認、修正又は取消しを行い、必要がある場合は、任命権者に対し職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならないこととされている。

令和5年度における審査請求とその処理状況は次のとおりである。

事案別		5年度当初 係属件数	5年度内 請求件数	5年度内 処理件数	5年度末 係属件数
懲戒 処分	免職	0	2	0	2
	停職	0	0	0	0
	減給	0	0	0	0
	戒告	0	0	0	0
分限 処分	免職	0	0	0	0
	休職	0	0	0	0
	降任	0	0	0	0
その他		0	0	0	0
計		0	2	0	2