

# 報 告

本委員会は、職員の給与、民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与並びに生計費等について調査、研究するとともに、あわせて職員の人事管理に関して取り組むべき課題について検討しました。その概要は、次のとおりです。

## 第 1 職員の給与

### 1 職員の給与等の状況

本年 4 月現在の職員の給与等の実態を明らかにするため、「令和 7 年職員給与等実態調査」を実施しました。

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第 1 表～第 14 表のとおりです。

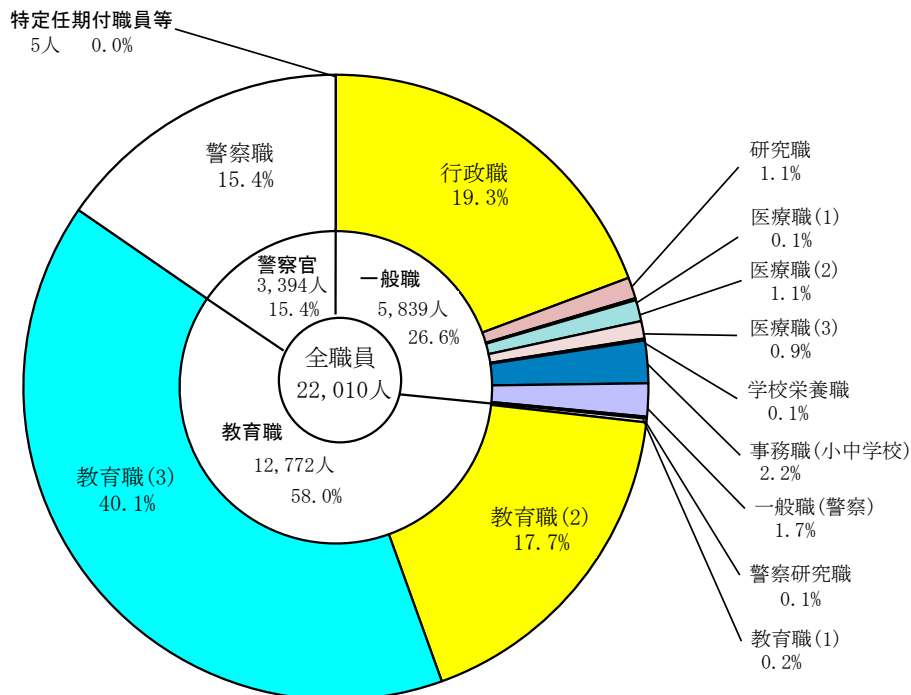
#### (1) 職員構成等

職員数は 22,010 人で、その内訳は、一般職員 5,839 人、教育職員 12,772 人、警察官 3,394 人及び特定任期付職員等 5 人です。

職員の平均年齢は 42.7 歳、平均経験年数は 20.0 年です。

また、男女別構成では、男性 59.9%、女性 40.1%です。

(第 1 表、第 4 表)



## (2) 平均給与月額

ア 職員の平均給与月額（給料、教職調整額、扶養手当、地域手当、住居手当等の合計額）は、下表のとおり 403,953 円で、昨年と比べて 9,581 円増加しています。

（第 1 表、第 3 表）

区 分	全職員	一般職員	教育職員	警察官	特定任期付職員等
平均給与月額	403,953 円	375,953 円	423,536 円	378,225 円	545,205 円

（注）平均給与月額は、給料（給料の調整額を含む。）、教職調整額、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び義務教育等教員特別手当の合計額です。

## イ 扶養手当

扶養手当の受給職員数は 8,976 人（全職員の 40.8%）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 22,312 円（昨年と比べて 963 円の増加）、職員 1 人当たりでは 9,101 円（同 257 円の増加）となっています。

（第 9 表）

## ウ 住居手当

住居手当の受給職員数は 5,908 人（全職員の 26.8 %）で、受給者 1 人当たりの平均支給額は 25,821 円（昨年と比べて 52 円の増加）、職員 1 人当たりでは 6,933 円（同 122 円の増加）となっています。

（第 11 表）

## 2 民間給与の調査

本年 4 月現在の民間従業員の給与等の実態を把握するため、「令和 7 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

### (1) 職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、人事院と共同して、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 956 事業所のうちから無作為に抽出した 190 事業所を対象に調査を実施しました。この調査では、民間給与との比較を行っている行政職給料表、事務職給料表及び一般職給料表適用職員（以下「比較職員」という。）と類似すると認められ

る事務・技術関係職種等に該当する従業員 6,858 人について、本年 4 月分として支払われた給与月額等を調査しました。また、給与改定の状況等についても調査しました。

民間事業所からの格段の御理解と御協力をいただき、職種別民間給与実態調査の調査完了率は 88.9% と非常に高いものとなり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっています。

なお、後記 3 のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、令和 7 年の本県職員給与と民間給与の比較に用いる民間の調査結果は、企業規模 100 人以上の事業所におけるものとします。

## (2) 調査結果の概要

実態調査の結果は、「給与等に関する報告資料」第 15 表～第 27 表のとおりであり、このうち主な内容は、次のとおりです。

### ア 給与改定の状況

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は 74.6%（昨年 64.1%）、ベースアップを中止した事業所は 2.2%（同 1.3%）となっています。

なお、ベースアップの慣行のない事業所は 22.4%（同 34.6%）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は 95.7%（昨年 95.4%）、定期昇給を中止した事業所はありませんでした。

（第 16 表、第 17 表）

### イ 初任給の状況

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 76.3%（昨年 62.3%）、高校卒で 55.1%（同 45.5%）となっています。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 82.2%（同 75.2%）、高校卒で 87.4%（同 82.5%）となっています。一方、初任給を据置きとした事業所の割合は、大学卒で 16.6%（同 24.8%）、高校卒で 10.1%（同 17.5%）となっています。

（第 18 表）

### 3 職員給与と民間給与の比較方法の見直し

本年の人事院勧告においては、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責をより重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識したものとするため、官民給与の比較対象企業規模の見直しが行われたところです。

また、他の都道府県の人事委員会においても同様に比較方法の見直しについて検討が進められており、多くが国に準じた見直しをした上で、公民給与の比較を行っています。

本県においても、人事院の見直しの背景と同様の状況であり、また、他の都道府県の公民比較の見直しの状況も考慮し、地方公務員法に定める情勢適応の原則及び均衡の原則も踏まえ、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上とする見直しを行うこととしました。

### 4 職員給与と民間給与の比較

#### (1) 月例給

職員給与を民間給与と比較するに当たっては、前記3の見直しを踏まえた上で、民間給与を精確に職員給与に反映させるため、単純な平均給与額の比較でなく、職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士で、その給与額を対比する方法（ラスパイレス方式）が適当であると考えます。

本委員会では、「職員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて、職員については一般の行政事務を行っている常勤の比較職員、民間従業員については比較職員に相当する職種にある者のうち、役職、年齢、学歴が対応すると認められるものを比較の対象として本年4月分の給与額を精緻に比較しました。

比較した結果、下表のとおり比較職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均10,853円（2.86%）下回っていました。

民間従業員の給与 (A)	比較職員の給与 (B)	較 差 (C)=(A)-(B) (C/B×100)
390,697 円	379,844 円	10,853 円 (2.86%)

- (注) 1 民間従業員及び比較職員ともに本年度の新規採用者は含まれていません。  
2 民間従業員の給与の額には、通勤手当及び時間外手当は含まれていません。  
3 比較職員の給与の額には、給料（給料の調整額を含む。）、給料の特別調整額、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当（準ずる手当を含む。）、へき地手当（準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当が含まれます。  
4 前記3の見直しを行わなかった場合、比較職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均 9,084 円 (2.39%) 下回っていました。

## (2) 特別給

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給（ボーナス）は、下表のとおり所定内給与月額 of 4.64 月分に相当しており、職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数（4.60 月）が民間従業員の特別給の支給割合を 0.04 月分下回っていました。

(第 22 表)

民間従業員の特別給の年間支給割合		職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数	
下半期	2.23 月	下半期	2.30 月
上半期	2.41 月	上半期	2.30 月
計	4.64 月	計	4.60 月

- (注) 1 下半期とは令和6年8月から令和7年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間です。  
2 前記3の見直しを行わなかった場合、民間事業所における民間従業員の特別給の支給割合は 4.64 月となっていました。

## 5 国家公務員等の給与との比較

昨年4月現在における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額と、これに相当する職員の給料月額とを、学歴別、経験年数別に国家公務員を基準とするラスパイレズ方式により比較すると、国家公務員を 100 とした場合の職員の指数は 100.0 となっています。

上記指数の都道府県の平均は 99.7 であり、この数値と比べると、0.3 ポイント高い状況となっています。

また、民間給与との比較を行っている本年4月の国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員（139,580人、平均年齢41.9歳）の給与が414,480円であるのに対し、本県の比較職員（4,890人、平均年齢43.4歳）の給与は379,844円となっています。

## 6 物価及び生計費

総務省の調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ長野市では3.4%上昇しています。

また、本委員会が総務省の家計調査を基に算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の長野市における本年4月の標準生計費は、それぞれ163,930円、191,400円及び218,860円となっています。

（第28表）

## 7 本年の給与に係る改定

### (1) 基本的な考え方

人事委員会による給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるものです。

本委員会では、従来から、職員の給与について、社会一般の情勢に適応するよう地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図るとともに、生計費も考慮し、改定を行ってきました。このうち、給与の制度的側面（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の給与制度に準拠することを基本とし、一方、給与水準については、国、他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域の民間給与水準を重視し、これら全体として、民間、国、他の都道府県等との均衡を図ることとしています。

### (2) 給与の改定

本県の職員給与と民間給与とを比較したところ、月例給については、前記のとおり、比較職員の給与が民間従業員の給与を10,853円（2.86%）下回っており、特別

給については、職員の支給月数が民間従業員の支給割合を 0.04 月分下回っています。

次に国の情勢をみると、人事院においては、本年 8 月、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等について報告及び勧告を行いました。その中で、月例給については、民間給与との比較の結果、国家公務員給与が民間給与を 15,014 円 (3.62%) 下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、行政職俸給表 (一) について、平均 3.3% の引上げ改定を行うこととしました。

期末手当及び勤勉手当については、国家公務員の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を下回っていることから、支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.65 月分とすることとしました。

その他、地域手当の級地別支給割合や自動車等使用者に対する通勤手当の改定などを行うこととしています。

他の都道府県人事委員会の給与勧告においても、公民較差を踏まえ、おおむね同様の方針により報告及び勧告がなされています。

本委員会は、これら諸事情を総合的に勘案した結果、本年の給与に係る改定については、次のとおり判断します。

#### ア 給料

行政職給料表については、公務と民間との給与の均衡を図るため、平均 3.09% の引上げ改定を行うこととします。

改定に当たっては、初任給をはじめ若年層の給与に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準拠することを基本とし、本県における民間給与水準を重視し、これに一律の水準調整を行うことにより全ての級・号俸の給料月額を引き上げることとします。

また、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所要の改定を行うこととします。

なお、この改定は、本年4月の比較に基づいて公務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必要があります。

## イ 地域手当

本県の地域手当については、多数の職員について、全県域にわたる人事異動が予定されており、国と同じ支給地域とした場合、人事管理上支障が生じることから、県内全域を支給地域とする一方、支給割合については、国家公務員との均衡を考慮し、全県一律1.6%としているところです。

人事院は、地域手当の支給割合の見直しを段階的に実施することとしており、令和8年度の級地別支給割合について報告しています。

新たに示された令和8年度の支給割合における本県の状況は、長野市及び松本市が4%（令和7年度3%）、塩尻市が4%（令和7年度5%）、伊那市及び諏訪市が1%（令和7年度2%）となっています。

これらを踏まえ、令和8年度の支給割合について、国の制度に準じて支給した場合の支給総額を超えない範囲内での支給割合とすることとし、全県一律1.8%とします。

## ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国家公務員に準じて引上げ改定することとします。

## エ 通勤手当

### (7) 自動車等使用者に対する通勤手当

人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、令和7年度の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、民間の長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、令和8年4月から上限を「100 km以上」とすることとしました。また、現行の「10 km以上 15 km未満」から「60 km以上」

までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ引上げ改定を行い、令和7年4月に遡及して実施することとしています。

職種別民間給与実態調査における本県の状況は、国家公務員と同様に長距離通勤者に対する支給額が公務の手当額を上回っている状況であることから、現在「75km以上」としている上限を、令和8年4月から「100km以上」とすることとします。

また、支給額について、本県は一定の距離区分毎に基本額を定め、1km毎の加算額を上乗せして支給しています。現行の20km以上の区分について民間が公務を上回っていることや、多くの事業所が支給額は一定で増える制度となっていることを総合的に考慮し、2km以上の基本額を2,460円とし、1km毎の加算額を一律680円とします。この改定は、令和7年4月に遡及して実施することとします。

この改定を行った場合の主な距離毎の支給額については下表のとおりとなります。

(単位：円)

距離	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km	70km	80km	90km	100km
現行	4,500	7,900	14,100	20,250	26,350	30,550	34,750	38,950	41,050	41,050	41,050
R7年4月 遡及	4,500	7,900	14,700	21,500	28,300	35,100	41,900	48,700	52,100	52,100	52,100
R8年4月 以降	4,500	7,900	14,700	21,500	28,300	35,100	41,900	48,700	55,500	62,300	69,100

#### (イ) 月の途中で採用された職員等の通勤手当

人事院は、職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に関し、所要の措置を講じ、令和8年10月から実施することとしました。

本県においても、月の途中で採用や人事異動が生じていることから、月の途中で採用された職員等に対して、国家公務員の改定内容を踏まえ通勤手当を

支給できるようにすることが適当です。

#### オ 特地勤務手当等

人事院は、勤務地を異にする異動の円滑化を図る観点から、特地勤務手当と地域手当が支給される場合には支給額を減ずる措置を廃止することとしました。

また、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）の額の算定基礎について、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化の観点から、「現に受ける俸給等」のみを用いる方法に改めることとしています。

本県においても、勤務地を異にする異動の円滑化は人事管理上重要であり、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化も重要であることから、国家公務員に準じて改定することとし、令和7年4月に遡及して実施することとします。

なお、へき地手当（準ずる手当を含む。）については、へき地教育振興法の改正状況を注視していく必要があります。

#### カ 宿日直手当

人事院は、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うこととしました。

本県の宿日直手当についても、国家公務員との均衡等を考慮し、改定することとします。

#### キ 期末手当及び勤勉手当

本年の調査では、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.04月分下回っていました。

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と比較し、0.05月単位で改定を行ってきており、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を踏まえ、支給月数を0.05月分引き上げることとします。

なお、支給月数の引上げ分は、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の支給月数を引き上げ、令和 8 年度以降においては、期末手当及び勤勉手当それぞれの支給月数の引上げ分が 6 月期及び 12 月期で均等になるよう定めることとします。

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、同様に支給月数を引き上げることとします。

## 8 給与に関する課題

### (1) 駐車場等の利用に対する通勤手当

人事院は、通勤の際に自らの負担により外部の駐車場を利用する職員に対し、1 か月当たり 5,000 円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和 8 年 4 月から新設することとしました。

本県の職種別民間給与実態調査の結果において、外部の駐車場を利用する従業員がいる事業所が少数となっています。また、本県では、令和 6 年 4 月から公共交通機関の利用促進のために、公共交通機関と自動車等を併用して通勤（パークアンドライド）する者が利用する乗継地周辺の駐車場利用料金に対する通勤手当を支給する制度を導入しています。

これらを踏まえ、公共交通機関併用者以外の駐車場等の利用に対する通勤手当について、他の都道府県の動向にも注視しつつ引き続き検討することとします。

### (2) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を令和 8 年 4 月から措置することとしました。

本県は、最も給料月額の高い行政職給料表 1 級 1 号俸の給与額が、地域別最低賃金を超えている状況です。また、新たな手当を創設する場合には、根拠となる地方自治法の改正が前提となります。

これらを踏まえ、地方自治法の改正状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、制

度導入について引き続き検討することとします。

### (3) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることとしています。

本県においてはこれまでも、給与の制度的側面については、国家公務員の給与制度に準拠することを基本としていることを踏まえ、今後示される国家公務員の制度の内容や、他の都道府県の動向を注視し、本県の実情に留意しながら、対応を検討していくこととします。

なお、人事院は、令和8年4月から、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止することとし、これに関連する初任給制度等の諸制度についても見直しを行うこととしています。

職務・職責を重視した給与の実現については本県においても重要な課題であり、在級期間に係る制度について廃止する方向で検討することとします。

### (4) 教育職員の処遇改善

令和7年6月に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、いわゆる「給特法」等の改正法が成立しました。

給与面では、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置が講じられることとなります。

教育職員の処遇改善については、本県においても重要な課題であり、給特法改正の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要があります。

## 9 実施の要請

人事委員会では、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適應するよう地方公務員法の規定に基づき勧告を行っています。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請します。

## 第2 人事管理に関する課題と取組

### 1 人材の確保、育成・活用

人口減少や少子高齢化の進行、デジタル化の加速、災害の激甚化などにより、行政課題がますます複雑・多様化する中、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、これらの課題に的確に対応できる能力と意欲を持った人材の確保・育成が不可欠です。

一方で、早期離職者が増加傾向にあるほか、民間企業や国、他の地方公共団体との人材獲得競争が激化しており、求める人材を確保することがますます困難になっています。特に県職員技術系職種では受験者数が採用予定人数と同程度あるいは下回る職種もあるなど、人材の見極めに一定の制約が生じる状況となっており、組織のパフォーマンス低下や円滑な業務遂行に支障をきたす懸念がある深刻な状況です。

こうした課題に対応するためには、公務職場の魅力を幅広い層に発信し、意欲と行動力のある人材が挑戦しやすい試験制度への見直しを進めるとともに、職員がやりがいを持って働き成長を実感できる環境づくりや「選ばれる」職場づくりを推進していくことが求められます。

#### (1) 人材の確保

本県の行政職員、教員及び警察官の採用試験等受験者数は、今年度選考方法を一部変更した教員採用選考において前年度より若干増加したものの、いずれも減少傾向にあります。

将来的に必要な職員数や年齢構成を見据えた採用を行うためには、新規学卒者の減少や早期離職の増加といった課題を踏まえ、民間企業等における多様な経験を有する人材や新規学卒者などの潜在的な志望者層を掘り起こし、確保していくことが重要です。

公務職場の魅力を発信するため、本委員会、任命権者それぞれにおいて、採用ホームページやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を活用した情報発信やガイダンスの実施などに取り組んでいます。今後は、受験者の関心度や志望段階に

応じたニーズを的確にとらえ、民間等の経験を持つ人材に特化した広報、幅広い層に技術系職種の役割ややりがいについて認識してもらえる広報など、戦略的な広報活動を行っていくことが必要です。

また、より多くの方に受験してもらうためには、試験制度の見直しも重要です。本委員会では、多様で有為な人材を確保するため、随時試験制度の見直しを行ってきました。令和7年度には県職員採用試験における口述試験の見直し、教員採用選考における試験内容の変更及び警察官採用試験における基礎能力検査の導入など受験者の負担軽減を図ったところです。引き続き、見直しの効果を検証しつつ諸情勢を踏まえた試験制度の見直しを行っていきます。

インターンシップは、学生側と採用側の双方にとって、理解の促進やミスマッチの防止など有用性が高く、学生の就職活動において重要性が増しています。実際の職場に適した優秀な人材を誘致するための方策としてインターンシップを実効的に活用していけるよう、その価値を一層高めるための工夫や、特に技術系職種においてインターンシップを通じて得られた情報を選考過程に活用することなどの研究が必要です。

多様で有為な人材を確保するためには、給与をはじめとする処遇面での改善も重要です。

国においては、行政課題の複雑・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、人材確保を強化するため、官民給与比較の企業規模をこれまでの「50人以上」から「100人以上」としました。本県においても、県行政を支える優秀な人材を確保するため、採用市場での競争力向上が必要であることから、国と同様の見直しを行いました。

また、人事院は、来年度以降公務の職務・職責をより重視した給与体系を含む新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討することとしています。人事院における検討状況について注視していくことが必要です。

## (2) 人材の育成・活用

知事部局においては、新たに策定される「長野県職員確保・育成基本方針」を職員全体で共有し取組を進めていくことが必要です。

教育委員会においては、「長野県教員育成指標」に定めたとおり、各教員が「自ら学び続ける姿勢」を持ち、地域や学校の課題に主体的に関わりながら教育の質を高めていけるよう、環境づくりや支援を行っていくことが必要です。

職員の能力を最大限に活かしていくには、研修機会や主体的な学びの機会を充実させるとともに、キャリア形成の視点が重要です。

先行きの不透明さや価値観の変化、定年引上げ、人生100年時代の到来などを背景として、世代を問わずキャリア意識が高まっており、特に若手職員はその傾向が顕著です。職員が自身の強みや個性を認識し目標とする姿を明確にすることは、職員のモチベーションを高めるとともに、組織全体を活性化することにつながります。キャリアについて考える研修や上司との面談を通じた支援などが始まっていますが、キャリア形成の機会をより一層充実させる取組が求められます。

複雑・多様化する行政課題に対応するためには、職員の専門性やキャリア志向に応じた育成や専門性を持つ人材の活用が重要です。令和7年4月から運用が始まったジョブファミリー制度についてはよりよい制度となるよう見直しを行っていく必要があります。

また、社会人採用職員に対しては、年齢やキャリアが多様であることを踏まえたキャリア支援や組織への定着支援を行うことが必要です。

職員の成長を促すためには、能力や業績を公正に把握し、評価結果を適切にフィードバックすることも必要です。評価者と被評価者が十分にコミュニケーションを図り適切な目標設定や評価を行うことは、職員の主体性や意欲を引き出すことにもつながります。任命権者には、評価者研修を実施することなどにより、職員の納得感と能力伸長につなげられるよう効果的な運用が求められます。評価結果を昇任や人事配置に適切に反映することも必要です。

令和5年度から定年が段階的に引き上げられています。任命権者においては、高齢期職員がこれまでの知識や経験を生かしながら高いモチベーションを維持して働いて

いけるよう職務内容や役割の明確化、職員の希望や適性を踏まえた職場への配置など人事管理の工夫が求められます。また、高齢期職員の役割や働き方に対する職場全体での理解促進を図ることも必要です。

女性職員の活躍推進に向けては、若いうちから研修の実施などを通じキャリアプランを主体的に考える機会や多様な職務経験機会の提供を行い、能力に応じた登用を進めることが重要です。女性に限らず、すべての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねていけるような働き方の見直しや環境整備が、女性職員の活躍推進につながっていくと言えます。

障がい者の採用や活躍の場の拡大も重要な課題です。法定雇用率の引上げも見据え計画的に採用を進めるとともに、障がいの特性に応じてその能力が十分に発揮されるよう、合理的配慮により職場への定着と活躍の場の拡大を図っていくことが求められます。

会計年度任用職員の勤務条件のうち、給与については、類似の職務に従事する常勤職員との均衡を図り、休暇については国の状況等を踏まえて必要な措置を講じるよう任命権者において取り組んでいるところです。引き続き国や他の都道府県の動向を注視しながら、多様な人材が活躍できる勤務条件を整備していくことが必要です。

## 2 良好な勤務環境の整備等

職員の能力を最大限に生かすことができる良好な勤務環境を整備するためには、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりや職場の魅力向上が必要です。そのためには、上司と部下が適切にコミュニケーションを取りながら相談や情報共有を行い、風通しの良い職場づくりが求められます。

令和6年度に本格始動した組織風土改革「かえるプロジェクト」により、行政経営理念の浸透や業務の減量化、職場改善などの組織風土改革に取り組んでいますが、これらの取組をより一層進め、職員の働きがいや行政サービスの質を向上させることが

求められます。

## (1) 長時間労働の是正

長時間の時間外勤務は、職員の心身の健康確保や業務能率を阻害するだけでなく、「選ばれる」職場づくりの方向性に逆行するものであり、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要があります。

時間外勤務の縮減には、業務の見直しによる業務量削減と業務の進め方の改善が重要です。

行政課題の複雑・多様化、人材不足、職員の価値観の変化などの状況下で、質の高い行政サービスを提供していくには、組織全体で根本的な業務の見直し・再設計（BPR：ビジネスプロセス・リエンジニアリング）を進め、業務量を削減することが極めて重要です。

また、業務の進め方については、会議の見直しや業務効率化のためのマニュアル化、デジタル技術の活用促進などを通じてさらなる効率化と改善が求められています。

時間外勤務がやむを得ない場合には、管理監督職員の適切なマネジメントによる部下職員の業務管理や時間外勤務の事前命令の徹底などを通じて、適正な勤務時間管理を行う必要があります。

長時間労働の是正については、人事委員会規則において時間外勤務の上限を定めており、任命権者が上限時間を超えて時間外勤務を命ずる場合は、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行っています。

大規模災害への対処など任命権者が認める場合は特例業務として上限時間を超えて時間外勤務を命ずることができることとされていますが、特例業務の範囲については、その趣旨や職員の心身の負担を考慮して厳格に運用する必要があります。また、長時間勤務を行った職員の健康を確保するため、医師による面接指導が確実に行われることが必要です。

本委員会は労働基準監督機関として、引き続き上限時間を超えた時間外勤務の状況を把握しながら、対象事業所に対する指導に一層努めていきます。

教員は、授業準備や学校行事、部活動、生徒指導など多岐にわたる業務を担っており、長時間勤務や心身の負担増が大きな課題となっています。高度専門職にふさわしい処遇を実現し、教員に優れた人材を確保するため、令和7年6月に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、いわゆる「給特法」等の改正法が成立しました。

教育委員会は、文部科学大臣が学校における働き方改革の一層の推進のために定める指針に即して、健康や福祉の確保に向けた数値目標の設定、業務の見直し方針、健康管理の具体策を盛り込んだ「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定し公表することが義務づけられます。

県教育委員会においては、これまでも「学校における働き方改革推進のための方策」に基づく取組を行ってきており、令和7年7月及び9月には、行政・教育・産業・保護者など多様な関係者が一堂に会する「子どもの学びをトコトン支える県民の会」を開催しました。地域や保護者との連携、外部化の推進など、教員の負担軽減策や子どもの学びを社会全体で支える取組について議論がなされたところです。

給特法等の改正も踏まえ、学校・教員が担う業務の適正化など、一層の働き方改革に取り組み、教員が子どもと向き合う時間を確保し、高度な専門性を発揮できる環境整備に引き続き取り組むことが必要です。

## (2) 柔軟な働き方の推進

職員のライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、個々の職員の希望や事情を尊重した柔軟な働き方を可能とする環境整備が求められています。本県においては、これまで時差勤務やテレワークなど時間や場所を有効に活用する制度を導入してきているところです。また、令和7年4月からはフレックスタイム制度を導入し、一層の働き方の柔軟化を進めています。

柔軟な働き方の推進に当たっては、こうした制度が積極的に活用されるよう、職員への周知や手続に係る事務負担の軽減、利用しやすい雰囲気醸成等、環境の整備が必要です。

### (3) 仕事と生活の両立支援

育児や介護を行う職員が、仕事と生活を両立し、能力を十分に発揮できる環境を整備することは重要な課題です。

本県においては、令和6年5月に成立した民間労働法制の改正内容を踏まえ、部分休業の取得パターンの多様化や時間外勤務免除の対象となる子の年齢の引上げ、家族看護休暇の対象や事由の拡大などの見直しを行い、関連する条例や規則を改正しました。これまでも累次の改正や、任命権者において制度の周知や支援体制の整備を進めてきています。

男性の育児参加については、男性の育児休業取得率の政府目標の引上げも踏まえ、本県でも職場での理解促進や育休取得計画の作成支援など取得率向上に向けた取組を進めているところであり、令和6年度の男性の育児休業取得率は、長野県職員（教職員、警察職員を除く。）が94.2%、教職員が39.7%、警察職員が52.7%となっています。

職員が当たり前の子育てや介護を主体的に行っていけるよう、両立支援に係る制度改正、制度の周知や相談体制の整備、業務の割り振りや代替職員の確保、職場全体でサポートする意識の醸成などの環境整備により一層努めていく必要があります。

### (4) 健康づくりの推進

職員が能力を最大限に発揮するためには、心身ともに健康であることが必要です。

任命権者から報告のあった令和6年度の休職者数は、前年度から若干減少したもののメンタルヘルス不調を理由とした休職者の割合は増加しています。

任命権者においては、ストレスチェックの結果を活用した職場環境の改善や高ストレス者へのフォローアップなどメンタルヘルス不調の未然防止を図るとともに、不調者の早期発見・早期対処、長期療養者の職場復帰支援・再発防止の取組を一層強化していくことが必要です。

### (5) コンプライアンスの推進とハラスメントの防止

県民の信頼や期待に応えるためには、職員が高い倫理観を持って職務に取り組むこ

とが求められます。しかしながら、依然として飲酒運転やわいせつ行為、ハラスメント、不適切な事務処理など、県政への信頼を損なう事案が発生しています。任命権者においては、再発防止の取組の実施、法令遵守と服務規律の確保の徹底に努め、コンプライアンスを一層推進する必要があります。

職場等におけるハラスメントは、個人の人格や尊厳を害するとともに、公務能率の低下を招くものです。任命権者においては、ハラスメントの防止要綱に基づき研修の実施や相談窓口の設置等を行ってきていますが、職場内でのパワー・ハラスメントが依然として存在し、精神的な不調を訴える職員もいます。管理職の意識改革、ハラスメントに対するすべての職員の理解、風通しのよい職場づくりを進め、組織全体でハラスメントのない明るく働きやすい職場環境づくりを進めることが必要です。ハラスメントが疑われる事案がある場合に活用できる相談窓口の周知や対応を充実させることも必要です。

また、いわゆる「カスタマー・ハラスメント」については、近年、社会全体で関心が高まっています。カスタマー・ハラスメントの対応は職員に大きな負担がかかることから、任命権者においては、県民に対する接遇を向上させつつ、組織的な対処により職員の過度な負担を軽減する必要があります。