

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員給与の実態を把握するとともに、職員給与等を決定するために必要な諸条件について調査した。

その結果は、次のとおりである。

第 1 職員の給与に関する報告

1 職員給与

令和 8 年 4 月 1 日を基準として実施した「令和 8 年職員給与実態調査」によると、職員の総数は18,025人（令和 7 年：18,144人）であって、その平均年齢は41.0歳（同41.2歳）、平均経験年数は18.3年（同18.5年）、また、男女別構成は男性57.3%（同57.8%）、女性42.7%（同42.2%）、学歴別構成は大学卒86.8%（同86.5%）、短大卒3.3%（同3.4%）、高校卒9.9%（同10.0%）、中学卒0.0%（同0.0%）となっている。

これらの職員には、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の 5 種 9 表の給料表が適用されており、実際に支払われた職員全体の平均給与月額は、給料372,187円（同361,211円）、扶養手当10,395円（同9,722円）、地域手当9,329円（同5,933円）、計391,911円（同376,866円）となっている。

（資料第 1 表、第 2 表）

2 民間給与

（1）職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の人事委員会と共同して、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうち

から、層化無作為抽出法によって抽出した206の事業所を対象に、「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、公務と類似すると認められる職務に従事する者8,482人について、令和8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等を詳細に調査した。

また、各民間企業における給与改定の状況や諸手当の支給状況等について、令和8年も引き続き調査を行った。

「令和8年職種別民間給与実態調査」の完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、88.7%と非常に高く、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る。

(2) 調査の実施結果

「令和8年職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 初任給

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で38.1%（令和7年：40.7%）、高校卒で28.4%（同30.8%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で76.5%（同73.6%）、高校卒で84.8%（同88.1%）となっており、大学卒で23.5%（同26.4%）、高校卒で15.2%（同11.9%）の事業所においては、初任給を据え置いている。

また、新卒事務員及び新卒技術者の初任給の平均額は、大学卒で237,572円（同226,966円）、高校卒で203,381円（同194,010円）となっている。

（資料第13表、第15表）

イ 給与改定

民間事業所においては、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71.4%（令和7年：69.6%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.0%（同0.0%）となっている。

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94.1%（同93.8%）となっているが、昇給額が令和7年に比べて増額

となっている事業所の割合は29.8%（同35.1%）、減額となっている事業所の割合は9.3%（同5.5%）となっている。

（資料第16表）

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

「令和8年職員給与実態調査」及び「令和8年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員においては行政職、民間においては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の令和8年4月分の諸手当を含む実際に支払われた給与額を対比させ、精密に比較した。

その結果、次表に示すとおり、職員給与が民間給与を1人当たり平均11,526円（2.93%）下回っていることが明らかになった。

（資料第23表、第24表）

民間給与 (A)	職員給与 (B) (平均42.3歳)	較差 (A) - (B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
404,818円	393,292円	11,526円 (2.93%)

注：民間給与、職員給与ともに、令和8年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

「令和8年職種別民間給与実態調査」の結果によると、令和7年8月から令和8年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額4.71月分（令和7年：4.64月分）に相当していた。これを職員の期末手当・勤勉手当（特別給）の年間の平均支給月数4.65月（同4.60月）と比較すると、職員の期末手当・勤勉手当が民間の特別給を0.06月分（同0.04月分）下回っている。

（資料第19表）

4 職員給与と国家公務員給与等との比較

(1) 平均給与月額

職員のうち代表的職種である行政職給料表の適用を受ける職員と、これに相当する国家公務員との令和8年4月における平均給与月額※1を

比較すると、職員は平均年齢42.3歳（令和7年：42.8歳）で393,292円（同381,499円）、国家公務員は平均年齢41.7歳（同41.9歳）で428,451円（同414,480円）となっている。

※1 国家公務員の平均給与月額、人事院の「令和8年国家公務員給与等実態調査（令和8年4月1日現在）」に基づくものである。

(2) ラスパイレス指数

令和7年4月1日現在の地方公務員の給与額等を調査した総務省の「地方公務員給与実態調査」によると、国家公務員を100とした場合の職員のラスパイレス指数※2は100.8（令和6年：100.3）となっている。

なお、全都道府県の平均は、99.7（同99.7）となっている。

※2 ラスパイレス指数とは、地域手当等の手当を含まない地方公共団体の一般行政職の給料表適用職員の給料額（本給）と国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給額（本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較したものであり、現に支給されている給料額（俸給額）に基づいて算出される。

5 物価及び生計費

「小売物価統計調査」（総務省）に基づく令和8年4月の消費者物価指数は、令和7年4月に比べ、全国で1.4%、岡山市で1.6%上昇している。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した、令和8年4月における岡山市の標準生計費は、2人世帯で178,630円（令和7年：179,980円）、3人世帯で206,740円（同198,770円）、4人世帯で234,840円（同217,550円）となっている。

（資料第25表）

6 人事院の給与等に関する報告、勧告

人事院は、令和8年8月7日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告し、給与の改定について勧告した。併せて、公務員人事管理について報告し、勤務時間及び休暇の改定について勧告した。

その概要は、次のとおりである。

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、勤務時間にとらわ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

7 むすび

職員給与等の決定に関係のある基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、これらを総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要があると判断した。

(1) 給料表

令和8年4月時点における民間給与と職員給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが判明した。

この較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、優秀な人材の確保・定着が重要な課題となっている本県の実情に鑑み、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、初任給を引き上げるとともに、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を対象に令和7年を上回る改定を行う必要がある。

また、次表に示すとおり、公務における再任用職員の平均給与月額が民間における再雇用者の平均給与月額を下回っていることが明らかになったため、行政職給料表の定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、民間におけるフルタイム勤務再雇用者の係長級の水準に見合ったものとなるよう、それ以外の職員の給料月額の改定率を上回る改定を行う必要がある。

公務における再任用職員及び民間における再雇用者の平均給与月額

役 職 段 階	公 務	民 間
係 長 級	30.7万円	33.2万円

注 1 「公務」は、「令和8年職員給与実態調査」による。平均給与月額は、再任用職員のうち行政職給料表が適用されるフルタイム勤務職員のものである（令和8年4月時点）。「係長級」は3・4級が適用される職員である。

2 「民間」は、「職種別民間給与実態調査」における60歳から64歳までのフルタイム勤務再雇用者の平均給与月額（令和6年から令和8年までの各年4月時点の3年平均）である。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表等と同様の改定を行う必要がある。

改定については、令和 8 年 4 月の職員給与と民間給与を均衡させるものであるから、同月に遡及して実施する必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、国家公務員の初任給調整手当の改定に関する人事院勧告に準じた改定を行う必要がある。

(3) 期末手当及び勤勉手当

ア 支給月数の改定

職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数は、令和 7 年 8 月から令和 8 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、年間の支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.70 月分とする必要がある。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し、令和 8 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 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 月期と 12 月期で均等になるよう定める。

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、同様に支給月数を引き上げる必要がある。

イ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

特定任期付職員の勤勉手当については、高度の専門性を有する人材の給与水準を確保するため、国家公務員の勤勉手当に関する人事院勧告に準じた改定を行う必要がある。

(4) 地域手当

地域手当については、令和 6 年に国家公務員に準ずる内容で見直しに関する勧告等を行い、支給割合についても段階的に見直すこととしており、令和 9 年度の級地別支給割合は、国家公務員の取扱いに準じたものとする必要がある。

(5) 宿日直手当

宿日直手当については、国家公務員の宿日直手当に関する人事院勧告に準じた改定を行う必要がある。

(6) 転居に関する手当

人事院は、転勤に対する金銭面での負担感が転勤の敬遠につながっているとし、転居を伴う転勤の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・再編等した上で、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するよう勧告した。

本県においても、地方自治法（昭和22年法律第67号）の改正等国の動向を注視しながら、転居に関する手当の新設等について検討する必要がある。

(7) 公立学校教員の給与制度等

学校教育の質を向上させるためには、教員に優れた人材を確保する必要がある。学校における働き方改革の更なる加速化、多様化・複雑化する教育課題に向けた学校の指導・運営体制の充実、職務の重要性にふさわしい教員の処遇改善を一体的に進めることを目的として、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（令和7年法律第68号。以下「改正法」という。）が令和7年6月に成立した。

引き続き、改正法の趣旨等を踏まえ、職務や勤務の状況に応じた処遇の改善を進める必要がある。

また、組織的・機動的に学校運営体制の充実を図るため、改正法により新たに設置することができるとされた「主務教諭」については、職の設置の趣旨や想定される職務を念頭に、本県の学校を取り巻く状況や学校現場の実態等を十分に踏まえ、引き続き、教育委員会において、その設置の必要性を含め検討する必要がある。

(8) 60歳前後の給与水準（給与カーブ）

人事院は、民間企業の高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況

等を踏まえ、関係部局と連携して、60歳前後の給与水準（給与カーブ）の検討を加速していくと報告したところであり、引き続き、国の動向を注視する必要がある。

第2 公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保・育成等

社会経済や国際情勢など公務を取り巻く環境が激しく変化する時代において、直面する行政課題は高度に複雑化・多様化しているとともに、自然災害の頻発化・激甚化や新興感染症の流行など、県民の生活を脅かす深刻な事案が多く発生している。

こうした中、県民の生活と安全を守る行政サービスを安定的に提供し続けるためには、課題に対し臨機応変で的確な判断と迅速な行動ができる、決断力や柔軟性を備えた人材を確保し、育成することが不可欠である。また、職員一人ひとりの成長や活躍を通じて、組織全体のパフォーマンスの一層の向上を図らなければならない。

このため、多様で優秀な人材に選ばれ、職員が自らの成長を実感しつつ意欲を持って業務を進めることができる組織となるよう、以下の取組を推進する必要がある。

(1) 人材の確保

ア 採用試験の見直し

近年、受験年齢層人口の減少に加え、国や他自治体、民間企業等との間での人材獲得に向けた競争の激化等によって、人材確保の現状は極めて厳しくなっている。

本委員会は、これまでも多様な知識や経験、意欲を有する人材確保に向けた新たな試験区分の創設や受験資格の拡大などを実施してきたところであり、引き続き、受験者の利便性向上につながる「テストセンター方式」の導入を拡大するなど、民間企業で用いられる採用手法等を参考に、採用環境の変化に応じて不断の見直しを行っていく。

併せて、本県が求める人材の採用につながっているかを任命権者とともに検証し、職務遂行能力を適切に見極めることのできる試験制度の検討を継続的に進める必要がある。

イ 受験者の確保

官民間問わず人材獲得競争が激化する中で、学生が進路を検討する時期に公務の魅力をアピールし公務志望者を増やす取組が重要である。

本委員会は、県媒体による採用試験情報の発信や採用説明会の開催、民間就職情報サイトでの発信や合同説明会への出展、合格者を対象にした交流会等を行っている。

今後は、マーケティングの視点も踏まえ、学生が進路を検討する時期や、応募の可能性の高い学生が多く在籍する大学を見極め、戦略的に公務の魅力のアピールや大学等へのアプローチを行っていく。

さらに、本県を選んでもらうためには、公務の魅力だけでなく、本県職員として働くことの魅力を若い世代に伝える必要がある。

任命権者が行っているインターンシップは、学生にとって体験を通じて本県の仕事への理解を深める上で重要であるとともに、自身と就職先とのマッチングを確認する貴重な機会であり、多くの学生に参加してもらえよう、学生のニーズに合わせた時期や期間を設定するなどの工夫が必要である。

また、人材不足により業務に支障をきたすことも懸念されている技術職については、任命権者において、引き続き、危機感をもって大学や高校への働きかけ、学生等へのきめ細かい業務説明や募集活動、インターンシップ等を通じて専門的業務の魅力を伝え、志望度の向上につなげることが重要である。

なお、インターンシップをはじめとする募集活動や採用試験の際には、求職者等に対するハラスメントの防止対策を徹底する必要がある。

最後に、人材の確保は、行政の安定的な運営の根本に関わるものであり、本委員会が実施する取組に任命権者の積極的な協力を期待するものである。

(2) 人材の育成・活躍推進

ア キャリア形成への支援

令和8年3月に改訂された「岡山県人材育成・確保基本方針」は、職員に求められる基本姿勢及び能力を示しており、職員のキャリア

形成支援を進める上での指標となる。

また、行政課題の複雑化・高度化や専門的知見の重要性の高まりに伴い、職員一人ひとりが時代に応じた知識・技能を身に付ける必要性が高まっている。

このため、コンテンプラリー（今日的）なニーズに応えることができるよう、職員の主体的な能力開発の機会を積極的に提供するとともに、特に若手職員には多様な職場や業務の経験を積ませるなど、能力開発の機会を積極的に提供し、キャリア形成をサポートしていく必要がある。

イ 多様な職員の活躍

(7) 高齢層職員

労働力人口減少を背景に、高齢者の雇用を推進し、その能力や経験を十分に活用するため、令和5年4月から段階的に定年引上げを行っているところである。

質の高い行政サービスを提供し続けるためには、高齢層職員が、その能力・経験を有効に活用し、士気を維持しながら活躍できることが重要である。また、これまでの職務経験を生かした、若手・中堅職員への技能・技術の継承といった役割も期待されるところである。

このため、任命権者においては、高齢層職員の能力や健康状態等について十分に確認を行った上で、個々の適性や能力に応じた配置を行うなど、高齢層職員が意欲を持って働き続けられる環境の整備に努める必要がある。

(4) 女性職員

女性活躍推進については、引き続き、女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めていくとともに、高い職責を担うことを見据えたキャリア形成の道筋を示すなど、自らの意欲を引き出す取組が必要である。

また、男性と比べて様々ある女性特有の健康課題により、女性が自分の望むキャリア等を諦めることは、組織としての損失とな

る。女性職員が仕事に対するモチベーションを維持し、高めていくためには、女性の健康上の特性に対する職場の理解促進や相談体制の整備も重要である。

(ウ) 障害のある職員

障害のある職員については、引き続き、それぞれの障害の特性に応じて必要な配慮を行うとともに、各自の能力や個性を踏まえた業務の選定や配置を行うなど、生き生きと働くことのできる環境の整備が必要である。

(3) 組織活性化に向けた人事管理の推進

組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決力の向上につなげられるよう、きめ細かい人事管理が重要である。

また、定年の引上げや、新たな試験区分の創設、受験資格の拡大などにより、多様なキャリアを持った職員が増えてきており、その職員の能力及び実績をよりきめ細かく的確に判断・評価していくことが、ますます重要となっている。

このため、任命権者において、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映することを通じて、職員の勤務意欲と能力を高め、適材適所に配置していく必要があり、その前提となる人事評価制度を有効に機能させるためには、公正性が確保されなければならない。

すなわち、人事評価制度は、職種、職場によって異なる公務の内容や勤務環境を踏まえながら、評価者と評価対象者との適切なコミュニケーションの下、業務の遂行状況を的確に把握した上で適正に評価が行われるべきものであり、評価者と評価対象者双方にとって納得性のある制度として維持していくことが重要である。

任命権者においては、組織活性化につながる人事管理の推進に向け、引き続き、適切に人事評価制度が運用できるよう、職員の成長や多様化等を踏まえて必要な検証・見直しを行うことが重要である。

2 働きやすく魅力ある勤務環境の整備

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、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をつくるためには、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方の推進や、仕事と生活の両立支援、職員の健康管理対策の推進等の取組が極めて重要である。

こうした取組は、働く場としての魅力を高め、人材獲得競争が激化する中においても選ばれる職場、また、離職を防ぎ人材が定着する職場につながる。このような認識の下、以下の取組を推進する必要がある。

(1) 時代に即した働き方の推進

多様な価値観を持った職員や、様々な事情を抱える職員が増える中、時代に即した働き方を可能とするためには、より柔軟な働き方を推進していくことが重要である。

本県においても、在宅勤務や、ワーク・ライフ・バランス推進のための早出遅出勤務の実施など、柔軟な働き方の推進に取り組んでいるところである。引き続き、本県の人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、より柔軟な働き方の選択肢を拡大するための検討を進める必要がある。

国は、令和8年度から、自営兼業（自ら営利事業を営む兼業）制度において、基準を満たせば、職員の有する知識・技能を生かした事業や、社会貢献に資する事業の兼業を可能とした。こうした国の動向も参考にしながら、職員のモチベーション向上等を通じた公務の活性化等への期待という観点も考慮し、本県も営利企業等への従事許可基準の運用の見直しを検討する必要がある。

また、令和8年8月、人事院は、長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させるため、休日や週休日に勤務を命じられた職員が勤務した時間と同じ時間だけ休むことができるよう、代休日の指定や週休日の振替等を現行の取得単位である1日又は4時間単位に満たない場合でも可能とする見直しを勧告した。今後、国における見直しの趣旨や本県の実情を踏まえ、代休日の指定等の見直しについて検討を進める必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援

職員がやりがいや充実感を持って働くためには、妊娠、出産、子育て、介護に安心して向き合い、地域活動や自己啓発等の時間を持つことができる健康で豊かな生活を送ることは極めて重要である。

本県においては、これまで各種の勤務制度や休暇・休業制度の創設・拡充、育児や介護を行う職員を支援するための取組などを積極的に行ってきた。こうした取組の結果、男性職員の育児休業取得者と一人当たりの取得日数は増加傾向にある。また、知事部局では、令和9年1月から、職員のための県庁内保育施設を開所し、子育て支援の一層の充実を図ることとしている。

引き続き、任命権者において、仕事と生活の両立支援制度の利用しやすい環境整備と、職員に対しての一層の利用促進を図る必要がある。

また、令和8年8月、人事院は、様々な事情を抱える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を推進するため、全ての職員を対象に、休暇の取得事由を問わず、無給で年間7日の休暇日数を付与する無給休暇を新設することを勧告した。今後、国における新設の趣旨や本県の実情を踏まえ、無給休暇の新設について検討を進める必要がある。

(3) 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減は、職員の心身の健康やワーク・ライフ・バランス、公務能率の向上や人材確保の観点から、取り組むべき喫緊の課題であり、最も優先すべき課題の一つである。

令和7年度において上限を超えて時間外勤務を命じられた職員数は、令和6年度と比較して、警察本部においては減少したものの、知事部局と教育委員会は横ばいであった。

特例業務に該当する時間外勤務命令は、制度上認められているが、長時間の時間外勤務は、心身両面の負担が非常に大きいことから、管理監督者は、職員の健康管理に一層の注意を払うとともに、特定の職員に長時間勤務が集中しないよう、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じる必要がある。

また、特例の適用は極めて限定的に判断すべきであり、大規模災害

等への業務対応又は特に緊急性の高い業務など、真にやむを得ない場合に限るものとするとともに、上限時間を超えて命じた要因の分析・検証に基づく対策を十分に講じる必要がある。内部管理事務など、業務量や発生時期をある程度予測できるものについては、業務配分の見直しや事務の簡素化、ＩＣＴ等を活用した事務処理の効率化などによる時間外勤務の縮減に向けた取組を強化し、更なる改善につなげる必要がある。

任命権者は、管理監督者も含めた時間外勤務等の縮減に向けて、業務の合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進める必要がある。

本委員会としても、労働基準監督機関としての権限に基づき、勤務条件等実態調査等を通じて実態の把握に努め、必要に応じて指導・助言を行うなど、時間外勤務等の縮減に向けて引き続き取り組む。

(4) 教員の働き方改革

教育委員会においては、令和10年度までに「月当たりの時間外在校等時間が45時間以内となっている教員の割合を100%」にすることを目標に「令和7～10年度学校における働き方改革重点取組」を推進している。さらに、令和8年度からは、令和7年6月に成立した改正法に基づき、「岡山県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」を新たに策定し、令和10年度までに「1年間（年度）における、月当たりの時間外在校等時間の平均時間を30時間以内」にするなどの目標を掲げ、働き方改革の一層の推進に向けた取組を進めている。

これまでも、外部人材の活用や校務ＤＸの推進などに取り組んできたところであるが、時間外在校等時間の縮減目標を達成するためには、部活動指導員等外部人材の配置や学校行事の準備運営の業務委託など、具体的な対策を更に進める必要がある。

こうした取組は、教員の健康やワーク・ライフ・バランスだけでなく、ゆとりを持って児童・生徒と向き合える時間の確保につながることから、引き続き、教育職場の魅力向上やより質の高い教育の実現に

向け、関係者が一丸となって、働き方改革の取組の充実・強化を図る必要がある。

(5) 職員の健康管理対策の推進

職員の心身両面にわたる健康管理は、職員本人とその家族にとってはもちろんのこと、公務の能率的な運営や県民に対する質の高いサービスの提供の観点からも重要な課題である。

病気休暇、病気休職ともに、取得した職員数は高止まりの状況にあり、依然として職員の心身に大きな負荷がかかっていることが懸念される。

特に、心の健康の問題による病気休暇を取得した職員数は、令和7年度は令和6年度に比べて減少したが、病気休職する職員数は、横ばい状態にある。心の健康の問題は、一旦発症すれば長期化し、復職後の再発リスクも高い傾向があるため、何よりも未然防止が肝要である。

このため、任命権者において、職場環境や勤務実態の把握に努め、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応に取り組むことが重要である。任命権者は、管理監督者に自らのメンタルヘルスの状況を含め、職員の状況に常に心を配り、問題の兆候を早めに把握してその解消に努めさせるなど、より積極的な取組が必要である。

さらに、不調に陥った職員が円滑に職場へ復帰し、再発を防ぐためにも、関係機関等との連携を一層強化する必要がある。

また、長時間労働は、職員の心身の疲労を蓄積させ、心と身体の病気を引き起こす要因にもなる。引き続き、時間外勤務等の縮減に向けた取組を着実に進めるとともに、やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努める必要がある。

本県では、休息时间確保のための遅出勤務（勤務間インターバル制度）を試行している。職員の睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康維持のために不可欠であるため、より実効性のある制度となるよう、その他の勤務環境改善の取組も含めて周知・徹底する必要がある。

なお、定年延長に伴い、高齢層職員の増加が見込まれることから、

高齢層職員の心身の健康保持にも配慮する必要がある。

(6) ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等は、重大な人権侵害であり、被害を受けた者の心に深い傷を負わせるだけではなく、職場環境や組織全体にも悪影響を及ぼすものである。

そのため、任命権者においては、職員研修による意識啓発や各種広報活動を通じた理解促進、相談窓口の周知等を行っているところである。

また、カスタマー・ハラスメントを防止するため、令和7年6月に、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）が改正され、令和8年10月から事業主に労働者を保護するために必要な措置が義務付けられた。

本県においても、同法の改正を受け、令和8年4月に策定された「カスタマー・ハラスメント対応における基本方針」に基づき、組織として毅然とした対応で職員を守り、良好な職場環境の確保を図るための取組を進めている。

あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、引き続き、ハラスメントを根絶する強い意志を持って、職員が安心して業務に取り組めるよう組織的な対策を強力に進める必要がある。

3 公務員倫理の徹底

本県職員の多くが真摯な姿勢で日々の業務に取り組む一方、教職員のわいせつ行為や窃盗行為に伴う懲戒処分事案など、依然として不祥事が後を絶たず、深刻な状況にある。

一部の職員による不祥事の発生は、県民の公務に対する全体の信頼を失墜させるものである。

任命権者においては、これまでの取組を検証するとともに、あらゆる機会を通じて服務規律の遵守の一層の徹底を図り、管理監督者はもとより職員一人ひとりが公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って、全力で職務に精励できるよう、不祥事の根絶に向けた取組を強く推し進めなくてはならない。

第3 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、憲法で保障されている労働基本権を制約することに対する代償措置として設けられたものであり、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準と民間の給与水準を均衡させる（民間準拠）とともに、職員の給与制度を国家公務員の給与制度に準じるものとして、長年の経緯を経て職員給与の決定方式として定着している。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適切な給与を支給することが必要とされる中で、その給与水準は、民間企業とは異なり、市場原理による決定が困難であることから、その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。一方、給料表の構造等の給与制度は、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則を適用し、国家公務員の給与制度を基本として決定することが適当である。

このような民間準拠等により職員給与を決定する仕組みは、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であり、職務に精励する職員に、こうした方法により決定された適正な給与を支給することは、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、このたびの勧告を実施されるよう要請する。