

令和6年度高知県人事委員会業務の状況

目 次

1	職員の競争試験及び選考の状況	P 1
	（1）採用試験	P 1
	（2）採用選考	P 7
	（3）昇任試験	P 9
	（4）昇任選考	P 9
2	職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告の状況	P 10
	職員の給与等に関する報告及び勧告（令和6年10月11日）の骨子	P 10
3	職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	P 15
4	職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況	P 16

1 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条において任用の根本基準として「受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない。」とされている。このため、令和2年度に新設した就職氷河期世代を対象とした採用試験をはじめ、社会人経験者採用試験、職員採用大学卒業程度・短大卒業程度・高校卒業程度試験、警察官A・B採用試験及び、巡査部長昇任試験等3種類の昇任試験を実施している（警察官の昇任試験及び採用試験の実施については、警察本部長に委任（採用試験は令和元年度から委任））。受験者の利便性が向上するよう、平成29年度からインターネットによる申込受付を実施している。令和5年度からは、さらなる受験者層の掘り起こしを図るために、大学卒業程度試験の一部試験区分において「チャレンジ型」を新設し、令和6年度には試験日程を約2ヶ月先行して実施した。

また、医師、獣医師等の競争試験によることが不適当な職の採用及び一般職員等の昇任（警察官の昇任試験を除く。）については、選考によって行うこととしている。

なお、平成16年度からは身体障害者を対象とした職員採用選考試験も実施しており、平成30年度の特別募集から精神障害者、知的障害者も対象に加えた障害者を対象とした職員採用選考試験を実施している。

（1）採用試験

令和6年度の採用試験の実施状況は、次のア～ウの各表のとおりである。

各採用試験の受験者数は、就職氷河期世代等を対象とした採用試験49名（令和2年度より実施）、社会人経験者採用試験（U・I・Jターン枠を含む）185名（対前年19.9%の減）、大学卒業程度試験508名（対前年13.9%の増）、高校卒業程度試験103名（対前年29.9%の減）、警察官212名（対前年14.9%の減）となっている。

なお、令和6年度に受験者確保のために行った広報活動は次のとおりである。

- ① 職員採用パンフレットの作成（12ページ、2,500部）
- ② 新聞への広告（8回）
- ③ SNS広告（5回）、検索連動型広告（1回）による採用試験情報の広報
- ④ 人事委員会事務局X、Instagramアカウントへの試験情報等の投稿
- ⑤ 広報広聴課の行う広報媒体（さんSUN高知、テレビ、ラジオ）による広報
- ⑥ 高知県職員採用ガイダンス（オンライン）の実施
- ⑦ 学校、障害者団体等への採用試験のお知らせの送付（約500件）
- ⑧ 大学での競争試験の概要説明及び就職説明会（9回、うち4回は四国4県合同開催）
- ⑨ U・Iターン就職相談会等への参加（9回）
- ⑩ 県内中・高校への業務内容説明会（5回）

ア 試験の種類等

令和6年度に行った採用試験の種類の実施内容等は、次のとおりである。

試験の種類	試験の程度	試験方法	
		第1次試験	第2次試験
就職氷河期世代等		教養試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
社会人経験者（U I J ターン枠含む）		職務能力試験 職務適応性検査	論文試験 個別面接 プレゼン テーション試験 適性検査
大学卒業程度	大学卒業程度	教養試験 専門試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
大学卒業程度 （チャレンジ型）		基礎能力試験	
大学卒業程度 （特別募集）		基礎能力試験 専門試験	
短大卒業程度	短大卒業程度	教養試験 専門試験	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
高校卒業程度	高等学校卒業程度	教養試験 専門試験（技術のみ）	論文試験 集団討論 個別面接 適性検査
警察官 A （男性・女性）	大学卒業程度	教養試験 論文試験 適性検査	身体検査 集団討論 個別面接 体力試験 身体精密検査
警察官 B （男性・女性）	高等学校卒業程度	教養試験 論文試験 適性検査	身体検査 集団討論 個別面接 体力試験 身体精密検査

- （注） 1. 警察官 B（男性）の第1次試験は、大阪府警察本部と共同で実施している。
2. 警察官の試験区分のうちAは学校教育法による4年制の大学等を卒業した者又は卒業見込みの者、Bはその他の者を対象とする（以下、各表について同じ。）。
3. 大学卒業程度（特別募集）の第1次試験の専門試験は、試験区分「土木」、「建築」、「化学」、「機械」において実施した。

イ 実施日程

令和6年度の採用試験は、次の日程により実施した。

試験の種類	配布開始	受付期間	第1次試験	第2次試験	合格発表
就職氷河期世代等	7月11日	7月11日 ～9月4日	9月29日	10月19日 10月25日、26日	11月7日
社会人経験者 (UIJターン枠 含む)	4月12日	4月12日 ～5月13日	6月16日	6月16日 8月13日 ～8月17日	8月22日
大学卒業程度	4月12日	4月12日 ～5月13日 (5月27日)	6月16日	7月14日 7月25日 ～8月1日	8月8日
大学卒業程度 (チャレンジ型)	3月1日	3月1日 ～3月22日	4月14日	4月14日 5月21日 ～5月23日	6月1日
大学卒業程度 (特別募集)	9月26日	9月26日 ～10月22日	11月9日	11月9日 11月25日 ～11月28日	12月6日
短大卒業程度	7月11日	7月11日 ～9月4日	9月29日	10月19日 10月25日	11月7日
高校卒業程度	7月11日	7月11日 ～9月4日	9月29日	10月19日 10月24日 ～10月28日	11月7日
警察官 A (男性・女性)	4月1日	4月1日 ～5月10日	6月1日	6月29日 7月13日 ～7月15日	7月26日
警察官 B (男性・女性)	7月1日	7月1日 ～9月6日	10月20日	11月9日 11月23日、24日	12月2日

- (注) 1. 大学卒業程度の受付期間は、試験区分「化学」のみ5月27日まで実施した。
 2. 大学卒業程度(特別募集)の第2次試験の論文試験は、試験区分「土木」、「建築」、「化学」、「機械」については11月25日に実施し、その他試験区分については11月9日に実施した。

ウ 採用試験の実施状況

令和6年度の採用試験の実施状況は、次のとおりである。

(ア) 令和6年度試験水河期世代等を対象とした高知県職員採用試験の実施状況

試験区分	採用予定 人員	申込者数			第1次受験者数			第1次合格者数			第2次受験者数			最終合格者数			倍率	※参考 (昨年倍率)						
		男性	女性	記載なし	男性	女性	記載なし	受験率	男性	女性	記載なし	男性	女性	記載なし	男性	女性								
行政	7	57	26	30	1	49	22	26	1	88.0%	22	13	8	1	22	13	8	1	7	1	5	1	7.0	12.0
計	7	57	26	30	1	49	22	26	1	88.0%	22	13	8	1	22	13	8	1	7	1	5	1	7.0	12.0

(イ) 令和6年度高知県職員社企人総務者採用試験(UJターン枠を含む)の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数			第1次受験者数			第1次合格者数			第2次受験者数			最終合格者数			倍率 (昨年倍率)						
		男性	女性	記載なし	男性	女性	記載なし	受験率	男性	女性	記載なし	男性	女性	記載なし									
行政	13	237	145	91	1	170	105	64	1	71.7%	36	27	9	0	34	26	8	0	16	12	4	0	10.6
土木	5	5	5	0	0	3	3	0	0	60.0%	2	2	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	3.0
林業	3	3	2	1	0	3	2	1	0	100.0%	3	2	1	0	3	2	1	0	3	2	1	0	1.0
電気	1	2	2	0	0	2	2	0	0	100.0%	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2.0
行政（デジタル）	2	8	7	1	0	7	7	0	0	87.5%	6	6	0	0	6	6	0	0	2	2	0	0	3.5
計	24	255	161	93	1	185	119	65	1	72.5%	48	38	10	0	46	37	9	0	23	18	5	0	8.0

(ウ) 令和6年度高知県職員等採用大学卒業程度試験の実施状況

試験区分	採用予定人員	申込者数			第1次受験者数			第1次合格者数			第2次受験者数			最終合格者数			倍率 (昨年倍率)							
		第1志望		記載なし	第2志望		記載なし	受験率		記載なし	第1次合格者数		記載なし	第2次受験者数		記載なし		最終合格者数						
		男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性			男性	女性					
行政	50	165	96	69	0	22	7	15	0	135	77	58	0	16	4	12	0	—	56	24	32	0	—	
警察事務	4	19	5	14	0	50	27	23	0	13	2	11	0	43	22	21	0	—	9	2	7	0	5	
教育事務	11	17	3	14	0	95	51	44	0	15	3	12	0	74	40	34	0	—	16	5	11	0	8	
選抜志望総計	65	201	104	97	0	167	85	82	0	163	82	81	0	133	66	67	0	81.1%	125	65	60	0	69	
土木	16	11	11	0	0	8	8	0	0	72.7%	8	8	0	0	7	7	0	0	—	6	6	0	0	1.3
建築	2	4	3	1	0	4	3	1	0	100.0%	3	3	0	0	3	3	0	0	—	1	1	0	0	4.0
農業	19	14	10	4	0	12	9	3	0	85.7%	12	9	3	0	11	11	0	0	—	7	4	3	0	1.7
林業	12	8	5	3	0	5	3	2	0	62.5%	4	2	2	0	4	2	2	0	—	3	2	1	0	1.7
水産	2	6	5	0	1	5	5	0	0	83.3%	5	5	0	0	5	5	0	0	—	2	2	0	0	2.5
化学	2	4	4	0	0	4	4	0	0	100.0%	4	4	0	0	4	4	0	0	—	0	0	0	0	—
農芸化学	3	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3.5
電気	3	2	2	0	0	2	2	0	0	100.0%	2	2	0	0	2	2	0	0	—	1	1	0	0	2.0
機械	2	3	3	0	0	3	3	0	0	100.0%	2	2	0	0	2	2	0	0	—	1	1	0	0	3.0
社会福祉 (児童福祉)	5	7	2	5	0	5	1	4	0	71.4%	4	1	3	0	4	1	3	0	—	3	0	3	0	1.7
大学卒業程度試験 (定期)小計	131	260	149	110	1	211	120	91	0	81.2%	169	101	68	0	157	99	58	0	—	93	43	50	0	2.3
チャレンジ型(行政)	15	222	128	94	0	146	78	68	0	65.8%	36	23	13	0	30	19	11	0	—	17	6	11	0	8.6
チャレンジ型(土木)	5	13	13	0	0	11	11	0	0	84.6%	10	10	0	0	9	9	0	0	—	6	6	0	0	1.8
チャレンジ型(農業)	3	10	5	5	0	9	4	5	0	90.0%	9	4	5	0	8	4	4	0	—	5	1	4	0	1.8
チャレンジ型(林業)	3	5	4	1	0	4	3	1	0	80.0%	4	3	1	0	3	2	1	0	—	3	2	1	0	1.3
チャレンジ型(病院事務)	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4.0
大学卒業程度試験 (チャレンジ型)小計	27	253	152	101	0	170	96	74	0	67.2%	59	40	19	0	50	34	16	0	—	31	15	16	0	5.5
行政(特別募集)	10	168	112	55	1	102	65	37	0	60.7%	32	23	9	0	31	22	9	0	—	10	5	5	0	10.2
土木(特別募集)	13	4	4	0	0	3	3	0	0	75.0%	2	2	0	0	2	2	0	0	—	1	1	0	0	3.0
建築(特別募集)	2	2	1	1	0	1	1	0	0	50.0%	1	1	0	0	1	1	0	0	—	1	1	0	0	1.0
農業(特別募集)	3	8	6	2	0	8	6	2	0	100.0%	8	6	2	0	7	5	2	0	—	4	2	2	0	2.0
林業(特別募集)	9	7	6	1	0	6	5	1	0	85.7%	5	4	1	0	4	4	0	0	—	2	2	0	0	3.0
化学(特別募集)	2	3	3	0	0	2	2	0	0	66.7%	2	2	0	0	2	2	0	0	—	0	0	0	0	—
農芸化学(特別募集)	3	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1.0
電気(特別募集)	2	1	1	0	0	1	1	0	0	100.0%	1	1	0	0	1	1	0	0	—	1	1	0	0	2.0
機械(特別募集)	1	2	2	0	0	2	2	0	0	100.0%	2	2	0	0	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—
社会福祉(児童福祉) (特別募集)	3	2	1	1	0	1	1	0	0	50.0%	1	1	0	0	1	1	0	0	—	0	0	0	0	—
病院事務(特別募集)	1	1	1	0	0	1	1	0	0	100.0%	1	1	0	0	1	1	0	0	—	0	0	0	0	—
大学卒業程度試験 (特別募集)小計	49	198	137	60	1	127	87	40	0	64.1%	55	43	12	0	50	39	11	0	—	19	12	7	0	6.7
大学卒業程度試験 合計	207	711	438	271	2	508	303	205	0	71.4%	283	184	99	0	257	172	85	0	—	143	70	73	0	3.6

(エ) 令和6年度高知県警察官A採用試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数	1次受験者数	受験率	1次合格者	2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年倍率)
警察官A男性	41	155	102	65.8%	88	71	35	2.9	3.0
警察官A女性	12	41	35	85.4%	29	24	16	2.2	2.9
計	53	196	137	69.9%	117	95	51	2.7	3.0

(オ) 令和6年度高知県職員等採用短大卒業程度試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数				第1次受験者数				第1次合格者数				第2次受験者数				最終合格者数				倍率	※参考 (昨年度倍率)
		男性		女性		記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし					
		男性	女性	男性	女性														男性	女性	男性		
司書	1	13	3	10	0	12	3	9	0	92.3%	4	3	1	0	4	3	1	0	1	0	12.0	7.0	
中級計	1	13	3	10	0	12	3	9	0	92.3%	4	3	1	0	4	3	1	0	1	0	12.0	7.0	

(カ) 令和6年度高知県職員等採用高校卒業程度試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数				第1次受験者数								受験率	第1次合格者数				第2次受験者数				最終合格者数				倍率	※参考 (昨年倍率)				
		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望			第1志望		第2志望		第1志望		第2志望		第1志望		第2志望							
		男性	女性	記載なし	記載なし	男性	女性	記載なし	記載なし	男性	女性	記載なし	記載なし		男性	女性	記載なし	記載なし	男性	女性	記載なし	記載なし	男性	女性	記載なし	記載なし			男性	女性	記載なし	記載なし
行政	20	59	33	25	1	21	8	13	0	49	27	21	1	19	7	12	0	-	42	25	17	0	40	23	17	0	21	12	9	0	-	-
警察事務	3	17	6	11	0	17	6	10	1	14	4	10	0	16	6	9	1	-	9	3	6	0	8	3	5	0	3	0	3	0	-	-
教育事務	9	19	6	13	0	45	26	19	0	18	6	12	0	36	21	15	0	-	25	7	18	0	21	6	15	0	13	2	11	0	-	-
選志望職種計	32	95	45	49	1	83	40	42	1	81	37	43	1	71	34	36	1	85.3%	76	35	41	0	69	32	37	0	37	14	23	0	2.2	4.2
土木	12	21	19	2	0	18	16	2	0	16	15	1	0	2	14	1	0	85.7%	16	15	1	0	15	14	1	0	9	8	1	0	2.0	1.3
林業	2	4	4	0	0	3	3	0	0	3	2	0	0	0	2	0	0	75.0%	2	2	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	3.0	4.0
電気	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	100.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-
高卒計	48	121	68	52	1	103	56	46	1	94	52	42	0	86	48	38	0	85.1%	94	52	42	0	86	48	38	0	47	23	24	0	2.2	3.3

(キ) 令和6年度高知県警察官B採用試験の実施状況

試験区分	採用 予定 人員	申込者数	1次受験者数	受験率	1次合格者数	2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年倍率)
警察官B男性	19	93	53	57.0%	47	44	27	2.0	3.0
警察官B女性	5	28	22	78.6%	17	14	8	2.8	4.9
計	24	121	75	62.0%	64	58	35	2.1	3.3

※ 採用予定人員は、すべて試験案内を公表した時点での人数を記載している。

エ 試験成績の開示請求の状況

令和5年度及び令和6年度の開示請求の状況は、次のとおりである。

(単位 人)

		個人情報の保護に関する法律等に基づく請求					
年度	試験の種類	第1次試験			第2次試験		
		開示対象者	請求者	請求率	開示対象者	請求者	請求率
5	就職氷河期世代	36	0	0.0%	9	0	0.0%
	社会人経験者	231	0	0.0%	64	0	0.0%
	大卒程度	309	0	0.0%	188	0	0.0%
	高卒程度	147	0	0.0%	75	0	0.0%
	大卒程度 (特別募集)	137	0	0.0%	37	0	0.0%
	障害者選考	17	0	0.0%	11	1	9.1%
	計	877	0	0.0%	384	1	0.3%
6	就職氷河期世代等	49	0	0.0%	22	0	0.0%
	社会人経験者	185	0	0.0%	46	0	0.0%
	大卒程度	211	0	0.0%	157	0	0.0%
	大卒程度 (チャレンジ型)	170	0	0.0%	50	0	0.0%
	短大卒程度	12	0	0.0%	4	0	0.0%
	高卒程度	103	0	0.0%	86	0	0.0%
	大卒(特別募集)	127	0	0.0%	50	0	0.0%
	障害者選考	15	0	0.0%	12	0	0.0%
	計	872	0	0.0%	427	0	0.0%

- (注) 1. 令和4年度から、受験者全員に試験成績の通知を行っている。
 2. 令和5年度分の開示請求(1件)は、令和5年度実施の試験について令和6年度に請求があったもの。

(2) 採用選考

次に掲げる場合の採用は、選考によって行っており、令和5年度及び6年度の採用選考の実施状況は、下記の各表のとおりである。

- ・ 4等級（係長級）以上の職へ採用する場合
- ・ 技能職へ採用する場合
- ・ 国又は人事委員会を置く他の地方公共団体の試験の合格者を、当該職と同等以下の職に採用する場合
- ・ かつて職員であった者をその者の任用されていた職と同等以下の職に採用する場合
- ・ 現に国等の職員である者を当該職と同等以下の職に採用する場合
- ・ 試験を行っても十分な競争者が得られない職に採用する場合
- ・ 順位の判定が困難な職に、国家試験等に基づく免許や資格を有する者等を採用する場合
- ・ 前各号のほか、人事委員会が競争試験によることが不適當であると認める場合

ア 一般職員

（障害者を対象とした採用選考試験による採用については、ウに別途再計上。）

（単位 人）

職種	年度 職の等級	5					6				
		1	2	3	4	5～7	1	2	3	4	5～7
事務系	一般事務	2	2	1	1	12	1	3		1	14
	管理主事等			10		3		5	5	3	7
	計	2	2	11	1	15	1	8	5	4	21
技 術 系	医師		1	4	8	※(25)		2	1	12	※(34)
	歯科医師										
	獣医師					5					3
	土木						1				
	建築										1
	薬剤師					1					3
	看護師					23					32
	保健師					4					5
	その他	2	1	2	2	14				1	14
	計	2	2	6	10	47(25)	1	2	1	13	58(34)
合 計		4	4	17	11	62(25)	2	10	6	17	79(34)

※ 医師の選考の（ ）は、任命権者に選考を委任しているものであり、計には含まない。

イ 警察官

（単位 人）

職種	年度 階級	5				6			
		警部以上	警部補	巡査部長	巡 査	警部以上	警部補	巡査部長	巡 査
警察官		6	1	2	1	8	3	3	7

ウ 障害者を対象とした採用選考試験

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、身体障害者、精神障害者及び知的障害者の雇用の促進を図ることを目的として採用選考試験を行った。実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

試験区分	年度 区分	5				6			
		受験 者数	合格 者数	倍率	採用者数 (R5. 4. 1 現在)	受験 者数	合格 者数	倍率	採用者数 (R7. 4. 1 現在)
行政 (初級試験相当)		16	4	—	4	13	3	—	3
		1				2			
教育事務 (初級試験相当)		1	1	—	1	2	1	—	1
		8				8			
電気 (上級試験相当)		—	—	—	—	—	—	—	—
合 計		17	5	3. 4	5	15	4	3. 8	4

(注) 試験区分「行政」及び「教育事務」の受験者数は、上段が第一志望、下段が第二志望である。

(3) 昇任試験

昇任試験は、警察官についてのみ行っており、巡査部長、警部補、警部の各階級について実施している。

可否は、筆記試験、口述試験及び術科試験の結果並びに勤務成績等の評価結果に基づき、決定している。

令和5年度及び令和6年度の警察官の昇任試験の実施状況は、次のとおりである。

(単位 人)

職種	年度 区分	5			6		
		受験者数	合格者数	倍 率	受験者数	合格者数	倍 率
警 部	一般試験	168	20	8.4	165	16	10.3
	専門試験	15	2	7.5	17	3	5.7
警 部 補	一般試験	148	26	5.7	139	25	5.6
	専門試験	57	1	57	62	5	12.4
巡査部長	一般試験	370	26	14.2	365	32	11.4
	専門試験	73	4	18.3	67	8	8.4
合 計	一般試験	686	72	9.5	669	73	9.2
	専門試験	145	7	20.7	146	16	9.1

(4) 昇任選考

職員の任用に関する規則第6条に定める職への昇任及び警察官の任用に関する規則第9条に規定する場合の昇任は、それぞれ選考により行っている。

令和5年度及び令和6年度の昇任選考の実施状況は、次のとおりである。

ア 一般職員

(単位 人)

職種	年度 職の等級	5				6			
		1	2	3	4	1	2	3	4
事 務		19	44	87	67	11	22	117	113
技 術		8	31	53	71	5	27	12	32
合 計		27	75	140	138	16	49	129	145

(注) 5等級及び6等級への昇任については、任命権者に選考を委任している。

イ 警察官

(単位 人)

職種	年度 階級	5				6			
		警視	警部	警部補	巡査部長	警視	警部	警部補	巡査部長
警 察 官		12	3(5)		0(1)	8(5)	1(10)	0(9)	

(注) () 内は令和5年度については退職時、令和6年度については60歳到達後の降任又は退職時の昇任の数である。

勸告等の骨子

令和6年10月11日
高知県人事委員会

勸告のポイント

1 令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等について

- (1) 月例給、ボーナスともに引上げ
 - ア 民間給与との較差（10,332円、3.10%）を解消するため、給料月額を引上げ
 - イ ボーナスは、民間の支給割合（4.45月）との均衡を図るため、支給月数を引上げ（0.10月）
- (2) 医師等の初任給調整手当を引上げ
- (3) 在宅勤務等手当の創設

2 給与制度のアップデートについて

国家公務員における給与制度のアップデートに係る見直し等に準じて、本県における給料表、昇給制度、諸手当等について見直し

1 民間給与との比較

県内82事業所の3,359人の個人別給与を調査（調査完了率 90.1%）

【月例給】 職員と民間従業員の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 40歳11月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
343,218円	332,886円	10,332円（3.10%）

【ボーナス】 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和6年	4.45月	4.35月	4.60月	4.50月

2 本年の給与に関する事項

(1) 改定の内容

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

本県の初任給が民間や他の都道府県の水準を下回っているほか、国家公務員が優秀な人材の確保及び定着の観点並びに給与制度のアップデートに係る措置を前倒して講ずることにより、若年層や30歳台後半までの職員に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、高校卒業程度試験採用職員の初任給を21,400円、大学卒業程度試験採用職員の初任給を23,800円引き上げ、若年層及び30歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置いて改定、その他は、改定率を逡減させつつ引上げ改定、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む。）についても、各級の改定額を踏まえ所要の引上げ改定

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 初任給調整手当

医療職給料表（1）の適用を受ける医師等の支給月額の限度を国に準じて引上げ
415,600円 → 416,600円

ウ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.35月分 → 4.45月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.25月 (改定なし)
	勤勉手当	0.925月 (支給済み)	1.025月 (現行0.925月)
7年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	0.975月	0.975月

エ 在宅勤務等手当

昨年の人事院勧告及び地方自治法の改正を受け、本県の状況を鑑みて手当を創設
住居その他の場所において、正規の勤務時間の全部を勤務することを一定期間1箇
月平均10日を超えて命ぜられた職員に対して月額3,000円を支給

(2) 実施時期

ア 給料表

令和6年4月1日

イ 令和6年12月期のボーナス

令和6年12月1日

ウ 初任給調整手当、令和7年度以降のボーナス、在宅勤務等手当

令和7年4月1日

(3) 勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職 平均年齢40歳11月）

	勧告前 (A)	勧告後 (B)	(B) - (A)
令和6年	548.8万円	569.4万円	20.6万円

3 給与制度のアップデートに関する事項

人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、俸給及び地域手当、通勤手当、ボーナス等の諸手当にわたる包括的な給与制度の整備（給与制度のアップデート）について勧告を実施

本県の給与制度は、国家公務員に準じた制度とその運用がなされており、国家公務員の制度と同様の課題を抱えているため、情勢適応の原則及び均衡の原則等に基づき、本県の実情を考慮しながら、人事院勧告の趣旨を踏まえて次のように措置することが適当と判断

(1) 給料表

新規学卒者の初任給を国家公務員と同額の引上げ改定

職務の級の初号近辺の号給のカットは国に準じて実施

職務の級における号給の大きくくり化は、国の状況を踏まえつつ本県の任用の実情を踏まえて実施

(2) 昇給制度

職務の級における号給の大きくくり化の対象となった級における昇給制度の見直し

(3) 諸手当

ア 扶養手当

国に準じて、配偶者に係る手当を廃止するとともに、子に係る手当額を13,000円に引上げ

イ 地域手当

級地区分は国に準拠し、支給割合は国家公務員における支給割合から給与制度の総合的見直しによる俸給月額引下げに相当する2%を減じたものに見直し

ウ 通勤手当

国に準じて、通勤手当の支給限度額を、交通機関等、交通用具及び特別急行列車等の通勤手当の額を合算して1箇月当たり15万円に引上げ
特別急行列車等の支給要件の緩和

エ 単身赴任手当

国に準じて、採用に伴い手当の支給要件を満たした職員に対して手当の支給を可能となるよう要件を見直し

オ 管理職員特別勤務手当

国に準じて、支給対象時間帯を午後10時から翌日の午前5時までとすること等の見直し

カ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

国に準じて、異動の円滑化に資するものとして住居手当、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）を新たに支給することが適当
へき地手当については引き続き国の動向を注視

キ 特定任期付職員に係る特別給関連事項

国に準じて、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に見直し、特定任期付職員業績手当を廃止

ク 勤勉手当

国に準じて、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引上げ

ケ 管理職手当

（1）における号給の大きくくり化に関連し、本県の任用の状況を踏まえ、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、号給の大きくくり化がされない職務の級に属する職員に係る管理職手当の見直し

（４） 実施時期

令和7年4月1日（（1）の初任給の引上げについては令和6年4月1日に遡って実施）

（５） 経過措置等

ア 扶養手当

2年をかけて配偶者の手当を廃止し、子の手当額を増額

イ 地域手当

令和10年3月31日までの間における地域手当の級地の区分及び支給割合については、人事委員会規則で定める級地の区分に応じて、100分の18を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合で実施

４ 公務運営に関する事項

（１） 人材の確保

複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を県内外から確保し、職員のキャリアや適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

人材獲得競争が激しくなる中、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に技術系の人材確保は非常に厳しい状況

受験者数の増加に向けて、引き続き、採用試験の在り方について更なる検討を進めるとともに、公務の魅力ややりがいを発信していく取組を強化

人材確保に資する処遇改善の取組が不可欠であり、初任給の改善をはじめとする若年層の給与水準の引上げ等が必要

柔軟な働き方が広がっていることから、任命権者は、働きやすい勤務環境を整備することなどにより、公務職場の魅力を一層高めていくことが必要

(2) 人材の育成

女性職員の管理職への登用に向けたキャリア形成の支援をはじめ、採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

(3) 総実勤務時間の短縮

ア 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

知事部局では、令和5年度の過重勤務者数が上限規制導入前の平成30年度から半減している

一方で、特定の所属及び職員に業務が集中している状況等もあることから、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

また、業務改善に資するデジタル化の取組の拡充及び着実な実施により、時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要

年次有給休暇については、任命権者において、職員一人一人が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが求められる

イ 学校現場における教育職員の負担軽減

教育委員会は、高知県教育振興基本計画に働き方改革の推進を主な施策の一つとして位置づけ、教育職員の業務負担軽減に向けた取組を行ってきた

しかしながら、昨年度の県立学校等において、1箇月の時間外在校等時間の上限として、「高知県立学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」で定められた45時間を超える教育職員の割合は依然として高い状況

引き続き、勤務時間管理の徹底、デジタル技術の活用による業務効率化など、教育職員の働き方改革や業務負担軽減に向けた取組を推進していくことが必要

育休や産休、病休などに伴う職員の代替者の配置については、十分には確保できている状況とはいえないことから、更なる人員の確保に努めることが求められる

これらの取組を更に推進していくためには、県費負担教職員の服務監督権を有する市町村教育委員会とも密に連携していくことが重要

(4) 多様な働き方の推進

早出遅出勤務や在宅勤務等の多様で柔軟な働き方は職員にも一定浸透してきたところ、働きやすい職場環境を整備していく観点からも、引き続き、こうした取組を着実に推進していくことが必要

特に在宅勤務等は、様々な働き方を希望する職員のニーズにも応えられるなど、ワーク・ライフ・バランス等の観点からも有効な働き方であるため、更なる推進のため、引き続き検討を行うことが必要

職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの確保等の観点から、任命権者において、本年8月から、勤務間インターバル確保の取組を推進しているところ、本取組を進めることで時間外勤務の縮減にもつなげるとともに、公務能率の一層の向上を図ることが重要

(5) 働きやすい職場づくり・仕事と生活の両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」である「高知県職員子育てサポートプラン」において設定した目標値である、男性職員の育児休業の取得率などに取組の成果が現れており、引き続き仕事と生活が両立できる職場環境づくりを進めることが必要

また、本年5月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立したことを受けて、本法改正で地方公務員にも適用がある事項については、施行日である令和7年4月1日から本県においても実施できるよう措置を講ずることが必要

これらの制度が職員に広く活用されるよう、任命権者においては、引き続き、周知

啓発を行い、職場全体でサポートする体制を構築することが必要

(6) 職員の健康管理

メンタルヘルス対策は、職務の複雑化・高度化、長時間勤務等によるストレス要因が増大していることや、近年、若年層でメンタル不調が増加していることなどを踏まえ、研修の実施や相談窓口の周知をはじめ、新規採用職員のメンタル面でのサポートの充実など、職員のメンタル不調に対する取組をより一層推進することが必要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意

任命権者は、職場のコミュニケーションを図る等、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要

(7) ハラスメントの防止

任命権者において、ハラスメント防止に向けた取組を行っているものの、職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談や職員アンケートの結果を踏まえて研修の内容をより充実させるとともに、eラーニングやWeb会議を用いて、全職員に対し研修の機会を設けるなど、更なる努力を行うことが必要

また、早期対応・早期解決にも資するよう、相談窓口のより一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを相談者の視点に立って常にチェックするなどし、ハラスメント事案が発生した場合には、被害を受けた方に寄り添いながら、適切かつ迅速な対応ができる体制を確立するなど、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

教育委員会においては、県費負担教職員の服務監督権を有する市町村教育委員会とも密に連携した取組が必要

3 職員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とられるべきことを要求することができる。人事委員会は、措置要求がなされたときは審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて自らこれを実行し、又は当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対し、必要な勧告を行うこととされている。

令和6年度における措置要求とその処理状況は、次のとおりである。

措置の要求件数及び処理状況

(単位 件)

前年度末 係 属 数 (A)	年 度 内 要 求 数 (B)	計 (C) (A+B)	処 理 状 況							年 度 末 係 属 数 (C-D)
			却下	取下	打切	判 定			計 (D)	
						棄却	一部 認容	全部 認容		
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1

4 職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況

職員が任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたと思うときは、地方公務員法第49条の2の規定により人事委員会に対して審査請求をすることができる。

人事委員会はその審査請求を受理したときは、事案を審査し、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、任命権者にその職員の受けるべきであった給与その他の給付を回復するため必要かつ適切な措置をさせる等、その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することとされている。

令和6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。

審査請求件数及び処理状況

(1) 一般事案

(単位 件)

前年度末 係 属 数 (A)	年 度 内 請 求 数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年 度 末 係 属 数 (C-D)
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
3	0	3	0回	0回	0回	0	0	0	0	0	0	0	3

※ 年度末係属数は、すべて昭和41年以前の事案である。

(2) 争議事案

(単位 件 (事案))

前年度末 係 属 数 (A)	年 度 内 請 求 数 (B)	計 (C) (A+B)	審 理 状 況			処 理 状 況							年 度 末 係 属 数 (C-D)
			準備 手続	口頭 審理	計	却下	取下	打切	裁 決			計 (D)	
									処分 承認	処分 修正	処分 取消		
2, 671 (15)	0	2, 671 (15)	0 回	0 回	0 回	0	0	0	0	0	0	0	2, 671 (15)

※ 係属数は、昭和60年以前の2,671件(15事案)の大量事案である。