

令和 7 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 8
	(3) 昇任試験	P 10
	(4) 昇任選考	P 10
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 11
	職員の給与等に関する報告及び勧告（令和7年10月14日）の骨子	P 11
3	職員の勤務条件に関する措置の要求の状況	P 16
4	職員に対する不利益処分に関する審査請求の状況	P 17

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、社会人経験者採用試験をはじめ、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年度には、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年度からは試験日程を約2ヶ月先行して実施した。令和7年度には、非正規雇用者を対象とした採用試験を新たに実施したほか、社会人経験者採用試験の「短時間採用枠」及び警察官A・B採用試験の「チャレンジ型」を新設し、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7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、非正規雇用者を対象とした採用試験12名（令和7年度新設）、社会人経験者採用試験（U・Iターン枠、短時間採用枠を含む）262名（対前年41.6%の増）、大学卒業程度試験531名（対前年4.5%の増）、高校卒業程度試験119名（対前年15.5%の増）、警察官183名（対前年13.7%の減）となっている。

なお、令和7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（16ページ、4,500部）
- ② 新聞への広告（10回）
- ③ SNS広告（6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 お仕事説明会、高知県職員採用ガイダンス（オンライン）等の実施
- 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（7回、うち3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（13回）
- ⑩ 県内中・高校への業務内容説明会（6回）

ア 試験の種類等

令和7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
非正規雇用者対象		教 養 試 験	論文試験 個別面接 適性検査
社会人経験者(U I J ターン枠を含む)		職 務 能 力 試 験 論 文 試 験	個別面接 プレゼンテーション試験 職務適応性検査 適正検査
社会人経験者(短時間採用枠、短時間採用(U I J ターン)枠)		職 務 能 力 試 験 論 文 試 験	個別面接 プレゼンテーション試験 職務適応性検査 適正検査
大学卒業程度	大 学 卒 業 程 度	教 養 試 験 専 門 試 験	論文試験 個別面接 適正検査
大学卒業程度 (チャレンジ型)		基 礎 能 力 試 験 論 文 試 験	個別面接 適性検査
大学卒業程度 (特別募集)		基 礎 能 力 試 験 専門試験(土木のみ) 論文試験(土木以外)	論文試験(土木のみ) 個別面接 適性検査
短大卒業程度	短 大 卒 業 程 度	教 養 試 験 専 門 試 験	論文試験 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 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
警 察 官 A (チャレンジ型)	大 学 卒 業 程 度	基 礎 能 力 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 (チャレンジ型)	高等学校卒業程度	基 礎 能 力 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)。

イ 実施日程

令和7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
非正規雇用者対象	7月10日	7月10日 ～9月3日	9月28日	9月28日、10月18日 10月27日～10月28日	11月6日
社会人経験者 (U I J ターン枠含む)	4月11日	4月11日 ～5月15日	6月15日	6月15日 8月13日～8月16日	8月21日
社会人経験者 (短時間採用枠、短時間採用(U I J ターン)枠)	10月15日	10月15日 ～11月4日	11月22日	11月22日 1月13日～1月14日	1月22日
大学卒業程度	4月11日	4月11日 ～5月15日	6月15日	7月12日 7月24日～7月31日	8月7日
大学卒業程度 (チャレンジ型)	3月3日	3月3日 ～3月24日	4月13日	4月13日 5月19日～5月22日	6月2日
大学卒業程度 (特別募集)	9月25日	9月25日 ～10月21日	11月8日	11月8日 12月1日～12月4日	12月9日
短大卒業程度	7月10日	7月10日 ～9月3日	9月28日	10月18日 10月29日	11月6日
高校卒業程度	7月10日	7月10日 ～9月3日	9月28日	9月28日、10月18日 10月27日～10月29日、 10月31日	11月6日
警 察 官 A (男性・女性)	4月1日	4月1日 ～5月9日	5月31日	6月28日 7月19日～7月21日	8月8日
警 察 官 B (男性・女性)	7月1日	7月1日 ～9月5日	10月19日	11月8日 11月15日～11月16日	12月1日
警 察 官 A 警 察 官 B (チャレンジ型)	3月3日	3月3日 ～3月24日	4月12日	4月29日 5月17日	6月3日

- (注) 1. 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」については12月1日に実施し、その他試験区分については11月8日に実施した。
2. 高校卒業程度の第2次試験の適性検査は、試験区分「行政」「警察事務」「教育事務」「病院事務」については9月28日に実施し、その他試験区分については10月18日に実施した。

ウ 採用試験の実施状況

令和7年度の採用試験の実施状況は、次のとおりである。

(ア) 令和7年度非正規雇用者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	記載なし	受検率	男性	女性	記載なし	男性	女性	記載なし					
行政	5	12	4	8	0	12	4	8	0	100.0%	0	100.0%	12	4	8	0	2	0	2	6.0	—
計	5	12	4	8	0	12	4	8	0	100.0%	0	100.0%	12	4	8	0	2	0	2	6.0	—

(イ) 令和7年度高知県職員社会人経験者採用試験(UJターン枠、短時間採用枠を含む)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	※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	記載なし							
行政	6	155	92	63	0	113	65	48	0	72.9%	18	13	5	0	16	11	5	0	10	7	3	0	11.3	10.6
行政(短時間採用枠)	5	98	29	69	0	81	22	59	0	82.7%	15	3	12	0	15	3	12	0	7	0	7	0	11.6	—
行政(UJターン枠)	12	61	39	22	0	48	30	18	0	78.7%	33	22	11	0	30	20	10	0	14	7	7	0	3.4	—
行政(デジタル)	2	7	6	1	0	5	4	1	0	71.4%	3	2	1	0	2	2	0	0	1	1	0	0	5.0	3.5
土木	5	4	4	0	0	2	2	0	0	50.0%	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	—	3.0
土木(短時間採用枠)	3	0	0	0	0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
農業	3	2	2	0	0	1	1	0	0	50.0%	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1.0	—
農業(短時間採用枠)	2	5	3	2	0	5	3	2	0	100.0%	4	2	2	0	4	2	2	0	1	0	1	0	5.0	—
林業	3	1	1	0	0	1	1	0	0	100.0%	1	1	0	0	0	0	0	0	0	—	—	—	1.0	—
林業(短時間採用枠)	2	3	1	2	0	3	1	2	0	100.0%	2	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	—	—
電気	1	3	3	0	0	3	3	0	0	100.0%	3	3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	1.0	2.0
計	44	339	180	159	0	262	132	130	0	77.3%	82	49	33	0	74	44	30	0	37	19	18	0	7.1	8.0

(エ) 令和7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次合格者数	2次受験者数	最終合格者数	倍率	※参考 (昨年度倍率)
警察官A男性	25	102	66	64.7%	64	51	32	2.1	2.9
警察官A女性	9	31	19	61.3%	18	14	10	1.9	2.2
警察官A採用試験 (定期)小計	34	133	85	63.9%	82	65	42	2.0	3.0
警察官A (チャレンジ型)	14	17	16	94.1%	6	6	6	2.7	—
警察官B採用試験 (チャレンジ型)小計	14	17	16	94.1%	6	6	6	2.7	—
警察官B採用試験 合 計	48	150	101	67.3%	88	71	48	2.1	3.0

(オ) 令和7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	受率	記載なし	女性	男性	記載なし	女性	男性	記載なし	女性	男性	記載なし	女性	男性					
		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
司書	2	19	5	14	0	15	4	11	0	78.9%	8	2	6	0	8	2	6	0	2	0	2	0	7.5	120
短大卒計	2	19	5	14	0	15	4	11	0	78.9%	8	2	6	0	8	2	6	0	2	0	2	0	7.5	120

(カ) 令和7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				
		男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性		男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性	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	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	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし		
		20	68	34	0	14	8	6	0	61	29	32	0	12	7	5	0	—	40	20	20	0	33	17	16	0	15	3	12	0	—	—		
行政		8	18	3	15	0	26	13	13	0	17	3	14	0	23	11	11	1	—	21	6	15	0	17	5	12	0	12	3	9	0	—	—	
警察事務		9	16	7	9	0	46	19	27	0	13	5	8	0	41	16	25	0	—	21	7	14	0	20	7	13	0	9	1	8	0	—	—	
教育事務		2	1	0	1	0	8	2	6	0	0	0	0	0	7	1	6	0	—	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	—	—	
病院事務		39	103	44	59	0	94	42	52	0	91	37	54	0	83	35	47	1	88.3%	83	33	50	0	71	29	42	0	37	7	30	0	2.5	2.3	
選択志望職種計																																		

(キ) 令和7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 (昨年度倍率)
警察官B男性	24	76	51	67.1%	44	42	25	2.0	2.0
警察官B女性	8	27	22	81.5%	20	19	13	1.7	2.8
警察官B採用試験 (定期)小計	32	103	73	70.9%	64	61	38	1.9	2.1
警察官B (チャレンジ型)	8	14	9	64.3%	9	9	4	2.3	—
警察官B採用試験 (チャレンジ型)小計	8	14	9	64.3%	9	9	4	2.3	—
警察官B採用試験 合 計	40	117	82	70.1%	73	70	42	2.0	2.1

※ 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6年度及び令和7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
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%
7	非正規雇用者対象	12	0	0.0%	12	0	0.0%
	社会人経験者	262	1	0.4%	74	1	1.4%
	大卒程度	172	0	0.0%	124	1	0.8%
	大卒程度 (チャレンジ型)	180	0	0.0%	72	0	0.0%
	短大卒程度	15	0	0.0%	8	0	0.0%
	高卒程度	119	0	0.0%	93	0	0.0%
	大卒(特別募集)	179	0	0.0%	97	0	0.0%
	障害者選考	12	0	0.0%	9	0	0.0%
	計	951	1	0.1%	489	2	0.4%

(注) 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) 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6年度及び7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	6					7				
		1	2	3	4	5～7	1	2	3	4	5～7
事務系	一般事務	1	3		1	14	2	2	3	2	9
	管理主事等		5	5	3	7		3	7	3	4
	計	1	8	5	4	21	2	5	10	5	13
技 術 系	医師		2	1	12	※(34)	1		2	8	※(26)
	歯科医師										
	獣医師					3					2
	土木	1					1				
	建築					1				1	2
	薬剤師					3					8
	看護師					32				1	22
	保健師					5					10
	その他				1	14			2		11
	計	1	2	1	13	58(34)	2		4	10	55(26)
合 計		2	10	6	17	79(34)	4	5	14	15	68(26)

※ 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	6				7			
		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		8	3	3	7	8	2	3	2

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	6				7			
		受験 者数	合格 者数	倍率	採用者数 (R7. 4. 1 現在)	受験 者数	合格 者数	倍率	採用者数 (R8. 4. 1 現在)
行政 (初級試験相当)		13	3	—	3	9	2	—	2
		2				2			
教育事務 (初級試験相当)		2	1	—	1	3	2	—	2
		8				7			
合 計		15	4	3.8	4	12	4	3.0	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定結果に基づき、決定している。

令和6年度及び令和7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	6			7		
	区分	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	165	16	10.3	171	16	10.7
	専門試験	17	3	5.7	22	2	11
警 部 補	一般試験	139	25	5.6	131	25	5.2
	専門試験	62	5	12.4	63	5	12.6
巡査部長	一般試験	365	32	11.4	369	40	9.2
	専門試験	67	8	8.4	73	10	7.3
合 計	一般試験	669	73	9.2	671	81	8.3
	専門試験	146	16	9.1	158	17	9.3

(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6年度及び令和7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	6				7			
	職の等級	1	2	3	4	1	2	3	4
事 務		11	22	117	113	16	34	80	80
技 術		5	27	12	32	10	26	50	97
合 計		16	49	129	145	26	60	130	177

(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	6				7			
	階級	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		8(5)	1(10)	0(9)		9	0(9)	1(3)	1(5)

(注) () 内は60歳到達後の降任又は退職時の昇任の数である。

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

■職員の給与等に関する報告及び勧告（令和7年10月14日）の骨子

勧告のポイント

1 令和7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) 給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
- (2) 月例給、ボーナスともに引上げ
 - ア 民間給与との較差（11,152円、3.26%）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（4.51月）との均衡を図るため、支給月数を引上げ（0.05月）
- (3) 医師等の初任給調整手当を引上げ
- (4) 宿日直手当を引上げ
- (5) 通勤手当、特勤勤務手当に準ずる手当等の見直し

2 教育職員の給与制度等について

公立学校の教育職員の給与等に関する法改正の趣旨等を踏まえ、教職調整額等について見直し

1 民間給与との比較

行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争等を踏まえ、人事院の取扱いに準じて、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げた。

県内80事業所の3,014人の個人別給与を調査（調査完了率 88.9%）

【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7月）	較差（A）－（B） （（A－B）÷B×100）
353,192円	342,040円	11,152円（3.26%）

【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7年	4.51月	4.45月	4.65月	4.60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

民間の初任給が過去最高水準であるほか、本県の初任給が他の都道府県の水準を下回っていること、また、国家公務員が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12,300円、大学卒業程度試験採用職員の初任給を12,000円引き上げ、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 初任給調整手当等

医療職給料表(1)の適用を受ける医師等

国に準じて、初任給調整手当の支給月額を引上げ

416,600円 → 417,600円

定年再任用短時間勤務職員等に地域手当を支給することが適当

ウ ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分 → 4.50月分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和7年度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.275月 (現行1.25月)
	勤勉手当	0.975月 (支給済み)	1月 (現行0.975月)
8年度以降	期末手当	1.262月	1.263月
	勤勉手当	0.988月	0.987月

エ 通勤手当

(ア) 自動車等を使用することを常例とする職員に対する通勤手当の改定

(イ) 新たに追加する距離区分に係る(ア)の額の改定

(ウ) 駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等

オ 宿日直手当

国家公務員の改定に準じて改定

カ 特勤勤務手当に準ずる手当

国に準じて、新たに給料表の適用を受ける職員となり、特勤公署若しくは特勤県立学校又は準特勤公署若しくは準特勤県立学校への採用に伴い住居を移転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

(2) 実施時期

ア 給料表、通勤手当の(ア)、宿日直手当、特勤勤務手当に準ずる手当

令和7年4月1日

イ 令和7年12月期のボーナス

令和7年12月1日

ウ 初任給調整手当等、令和8年度以降のボーナス、通勤手当の(イ)及び(ウ)

令和8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7月)

	勧告前(A)	勧告後(B)	(B) - (A)
令和7年	567.0万円	587.5万円	20.5万円

3 教育職員の給与制度等に関する事項

「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」に基づき、教職調整額を4%から10%への段階的引上げ等を令和8年1月1日から実施することが適当

また、主務教諭の新設や義務教育等教員特別手当の見直しなど、国において教育職員の給与の見直しが進められているところであり、本県においても、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、検討を進めていくことが必要

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、意欲ある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について工夫した発信強化が必要

初任給の改善をはじめとする処遇の改善とともに多様で柔軟な働き方が広がっている中、本県で準備を進めている「短時間勤務職員」の導入など、より働きやすい勤務環境を整備することなどにもより、公務職場の魅力を一層高めていくことが人材の確保にとって重要

(2) 人材の育成

職員が能力を最大限に発揮できる環境の整備を図るとともに女性職員の管理職への登用にに向けたキャリア形成の支援、職員が自主的に選択できる研修などによるキャリア形成の支援、職務経験を有する中途採用などの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

さらに、職員が離職することなく、リスクリングや国際貢献活動等に取り組み、キャリア形成ができるよう、国や他の自治体などでも導入されている自己啓発等休業制度及び修学部分休業制度などについても導入を検討することが必要

(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6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

なお、知事部局においては、職員の時間外勤務に対する意識変化を促し、所定の労働時間内で仕事を終わらせようという意識醸成を図るため時間外勤務手当割増率の時限的引き上げなどの取組を導入する準備を進めているところ、これらを真に実効性ある取組とするため、制度導入と併せて、その効果を適切に検証・分析することが必要

イ 学校現場における教育職員の負担軽減

教育委員会においては、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、教材等のデジタル化及び共有化、校務支援システムの導入、自動採点システムなどの校務効率化ツールの導入促進など、教育職員の業務負担軽減に向けた取組を行ってきた

一定の成果は見える取組もあるものの、依然として、教育職員の長時間勤務や多忙化などの課題は解消されていない状況

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、市町村教育委員会とも連携し、更なる人員の確保に努めることが求められる

なお、「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」の施行に伴い、各教育委員会は、令和8年4月から、業務量管理・健康確保措置実施計画の策定や当該計画の実施状況の公表等を義務付けられている

教育委員会においては、県立学校の教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画を策定するとともに、同計画を策定・実施する市町村教育委員会とも密に連携し、教育職員の働き方改革や業務負担軽減を確実に推進していくことが重要

(4) 多様な働き方の推進

職員が個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備していく観点から、早出遅出勤務や在宅勤務等の取組を引き続き、着実に推進していくことが必要

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、昨年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、昨年度からの取組状況を把握し、国の動向等も注視しつつ、より実効性ある制度とするための検討を行うとともに、職員に対する周知・啓発等にも取り組むことが必要

また、多様で柔軟な働き方を更に推進していくためには、国や他の自治体などでも導入されているフレックスタイム制の導入についても、職場の実情を踏まえつつ検討することが必要

加えて、導入に向けて準備が進められている「短時間勤務制度」については、多様で柔軟な働き方を可能とするという本制度の趣旨に沿うよう、「短時間勤務職員」として採用された職員が、働き方支援休暇を適切に取得可能な環境を整備するなど、適正な制度の運用に十分留意することが必要

さらに、人口減少による担い手不足などの社会情勢の変化や、職員による自律的なキャリア形成、自己実現のニーズの高まりなどにより、兼業を希望する職員が兼業できる環境を整備することが必要であり、このことは離職防止や人材確保の観点からも有用であることから、任命権者においては、職員が兼業を行うにあたっての環境整備等について検討し、適切な対応を行うことが求められる

(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いるところ、本年4月に新たに策定された「高知県職員共働き・子育てサポートプラン～県庁が隼より始める『共働き・子育て』～」では、男性職員の1か月以上の育児休業取得率を令和11年度末までに100%とする高い目標が掲げられたことから、仕事と生活が両立できる職場環境づくりのため一層の取組の推進が求められる

また、任命権者においては、「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」の改正等に伴う本県条例や規則等の改正に基づき育児や介護等の事情に応じて利用できる制度について対象者に説明を行うなど適切な措置を講じることが求められる

(6) 職員の健康管理

メンタルヘルス対策は、近年、若年層のメンタル不調による長期病休者数が増加傾向にあることを踏まえ、任命権者においては、メンター制度による困りごとや悩み相談・助言等のサポートなど、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すること

また、任命権者においては、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

さらに、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ともに相談窓口体制のさらなる充実を図るなど、市町村教育委員会とも一層の連携し、対策に取り組むことが必要

また、悪質なカスタマー・ハラスメントから職員を守り、安心して働ける職場環境づくりを進めるため、任命権者においては、民間労働法制の施行に遅れることなく対策を講ずることが必要

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7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		
1	1	2	2	0	0	0	0	0	2	0

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7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	594	0	0	0	594	2,077(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。