

交渉等情報（１）

各所属長 様

令和７年７月７日

行政管理課長

人員確保等交渉の結果等について

令和７年７月４日（金）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と人員確保等に関する行政管理課長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

１ 交渉における主な回答等

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
１ 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充し、欠員を生じさせないための対策や、産休・育休・病休等、長期休職者の代替要員確保に向けた具体策を講じること。 また、2026年度の新規採用職員数及び再任用職員数については、退職者の完全補充はもとより、県民福祉の向上や労働条件改善の観点から十分考慮し、決定すること。	１、２、５について - 欠員は、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはない。 - しかしながら、事情により補充ができず、結果として会計年度任用職員で対応せざるを得ない場合もある。 - 技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、会計年度任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えである。 - また、職員の採用に当たっては、業務運営に支障のない配置を行うことを基本とする中で、必要に応じて採用するという考え方である。 - 職員の配置についても同様に、職場実態の把握に努めつつ、県政運営指針に沿って適正な配置及び管理に努めていくという考え方である。
２ 有資格者の採用を計画的に行うとともに、専門性や継続性、経験を必要とする業務に対して適材適所の人員配置を行うこと。また、その配置にあたっては、本人希望を尊重すること。	
５ 年度当初に予定していなかった事業が発生する場合は、県職労及び分会に対して事前協議を行うとともに、業務量に見合った定数を確保すること。また、不要不急の既存事業の廃止および見直しを大胆に行うこと。	
３ 人材確保の観点から、すべての中途採用者の初任給の格付けに関し、民間企業等での経験年数を公務での経験年数と同様に100/100で換算すること。	３について 中途採用者の前歴換算については、昨年度から社会人経験者採用試験により採用した者の初任給決定に係る民間歴の換算を10割換算にしたところであり、その他の取扱いについては現行によりたいと考えている。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
4 技能職の職のあり方に関しては、公共サービスの維持向上の観点から、行政職を含めて誰が担うか再考するとともに、現場の意見を尊重すること。 6 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と生活の両立支援を促進するための取り組みを強化すること。特に、勤務間インターバル制度については実効性を確保すること。 7 男女平等参画の推進、L G B T Q + を包括したジェンダー平等推進に向け、具体策を講じること。 8 全庁的な時間外勤務の縮減に向けた具体策を講じるとともに、上限規制や他律的部署の指定および特例業務の考え方に関して、見直しを含めた労使協議に応じること。	4 について - 技能職については、退職不補充としており、今後、退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えている。 - それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、意見は聞きたいと考えている。 6 について - 仕事と生活の両立支援の促進については、本年4月に改定した「高知県職員共働き・子育てサポートプラン」に基づき、引き続き取り組んでいく。 - また、勤務間インターバルについては、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えている。 7 について - 人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取扱いに努めていきたいと考えている。 - また、多様な人材が活躍できる職場環境の整備等に努めていきたいと考えている。 8 について - 時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めている。 - 平成25年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしている。

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
	・ さらに、平成28年度からは「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めている。 ・ 令和元年度からは、時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底している。 ・ 本年4月に改定した「高知県職員共働き・共育てサポートプラン」においても、月45時間超の職員数を令和11年度末時点で、令和5年度比で10%縮減する目標を掲げた。 ・ そのほか、デジタル化による事務の効率化を更に進めていきたい。 ・ こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたい。 ・ 時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応をしていきたいと考えており、引き続き、意見は聞きたいと考えている。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答（令和7年7月4日）

人員確保等に関する要求書に対する回答について

(2) 回答書（全文）

人員確保等に関する要求書に対する回答について

令和7年6月16日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

記

1、2、5について

欠員は、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありません。

しかしながら、事情により補充ができず、結果として会計年度任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、会計年度任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えです。

また、職員の採用に当たっては、業務運営に支障のない配置を行うことを基本とする中で、必要に応じて採用するという考え方です。

職員の配置についても同様に、職場実態の把握に努めつつ、県政運営指針に沿って適正な配置及び管理に努めていくという考え方です。

3について

中途採用者の前歴換算については、昨年度から社会人経験者採用試験により採用した者の初任給決定に係る民間歴の換算を10割換算にしたところであり、その他の取扱いについては現行によりたいと考えています。

4について

技能職については、退職不補充としており、今後、退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えています。

それぞれの職や技能職が担う業務の在り方について、引き続き、ご意見はお聞きしたいと考えています。

6について

仕事と生活の両立支援の促進については、本年4月に改定した「高知県職員共働き・子育てサポートプラン」に基づき、引き続き取り組んでいきます。

また、勤務間インターバルについては、制度の趣旨に沿って適切に対応していきたいと考えています。

7について

人事については、今後とも適材適所の考え方のもと、適切かつ公平な取扱いに努めていきたいと考えています。

また、多様な人材が活躍できる職場環境の整備等に努めていきたいと考えています。

8について

時間外勤務等については、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。

また、平成25年度からは、所属全体での意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

さらに、平成28年度からは「職員の創造性の発揮と業務の質の向上に向けた取組について」（副知事通知）に基づいて、業務運営の改善はもとより、既存事業のスクラップなどの事務事業の見直しや、外部委託の推進などに取り組むとともに、管理職員のマネジメント力の向上に向けた取組を進めているところです。

令和元年度からは、時間外勤務の上限が設けられたことを踏まえ、所属での業務及び事務分担の見直しや、協力体制の構築等、業務の平準化を図りながら、職員の健康管理に留意しつつ、適切な業務管理及び勤務時間管理を徹底しているところです。

本年4月に改定した「高知県職員共働き・共育てサポートプラン」においても、月45時間超の職員数を令和11年度末時点で、令和5年度比で10%縮減する目標を掲げたところです。

そのほか、デジタル化による事務の効率化を更に進めていきたいと考えています。

こうした取組を通じて、職員の健康増進や時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えています。

時間外勤務の上限の設定、他律的部署の指定及び特例業務の運用については、制度の趣旨に沿って適切に対応をしていきたいと考えており、引き続き、ご意見はお聞きしたいと考えています。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

2025年度人員確保等に関する要求書（令和7年6月16日）

(2) 要求書（全文）

2025年度人員確保等に関する要求書

日頃より、民主的な地方自治確立と住民福祉の向上にご尽力されている貴職に敬意を表します。

2017年度以降、知事部局の職員数は、増加基調が維持されています。併せて、ワーク・ライフ・バランス定員の確保による欠員対応や、育児や子育てに関する休暇制度等の拡充がすすめられ、2019年度からは時間外勤務の上限規制も始まったところですが、いずれもが、職員やその家族の心身の健康を守る観点からの諸施策であったとの理解ですが、依然として時間外勤務時間数が高い水準で推移しています。年度途中の退職も増え、欠員補充が追い付かないまま年度末を迎える職場も多数発生しています。そして、長期病休者に占める「精神・行動の障害」の数は過去最多を更新しており、職場環境の改善は道半ばと言わざるを得ません。

内外から求められる行政レベルを維持し、そこに働く労働者が人間らしい生活を送るためには、余裕を持った組織・体制の整備が不可欠であり、県政需要の多様化・複雑化に対応するためのさらなる体制強化は喫緊の課題です。

そこで、次のとおり要求書を提出しますので、貴職の誠意ある回答を求めます。なお、回答については、7月4日（金）までに文書で行われますよう申し添えます。

記

1. 年度当初及び年度途中の欠員は速やかに補充し、欠員を生じさせないための対策や、産休・育休・病休等、長期休職者の代替要員確保に向けた具体策を講じること。
また、2026年度の新規採用職員数及び再任用職員数については、退職者の完全補充はもとより、県民福祉の向上や労働条件改善の観点を十分考慮し、決定すること。
2. 有資格者の採用を計画的に行うとともに、専門性や継続性、経験を必要とする業務に対して適材適所の人員配置を行うこと。また、その配置にあたっては、本人希望を尊重すること。
3. 人材確保の観点から、すべての中途採用者の初任給の格付けに関し、民間企業等での経験年数を公務での経験年数と同様に100/100で換算すること。
4. 技能職の職のあり方に関しては、公共サービスの維持向上の観点から、行政職を含めて誰が担うか再考するとともに、現場の意見を尊重すること。
5. 年度当初に予定していなかった事業が発生する場合は、県職労および分会に対して事前協議を行うとともに、業務量に見合った定数を確保すること。また、不要不急の既存事業の廃止および見直しを大胆に行うこと。
6. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と生活の両立支援を促進するための取り組みを強化すること。特に、勤務間インターバル制度については実効性を確保すること。
7. 男女平等参画の推進、LGBTQ+を包括したジェンダー平等推進に向け、具体策を講じること。
8. 全庁的な時間外勤務の縮減に向けた具体策を講じるとともに、上限規制や他律的部署の指定および特例業務の考え方に関して、見直しを含めた労使協議に応じること。
9. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。