

人事管理に関する報告（意見）

I はじめに

頻発する豪雨等の異常気象や地震による自然災害、急速な少子高齢化など、本県は地域社会を脅かす様々な課題に直面している。

これらの課題に対応する必要性があるため、行政の果たす役割はますます拡大すると見込まれており、現在も職員数は増加傾向にある。他方、今後生産年齢人口の減少が想定される中、県は限られた公務人材の中で多様な行政需要に対応していくことが求められる。

そのためには、「課題解決に意欲的に挑戦できる優秀な人材の確保」と「職員一人一人の仕事の付加価値を高め、労働生産性を大幅に向上させること」が不可欠である。

本県では、大学3年生も受験可能な早期試験の実施をはじめ、誰もが県の公務に挑戦できるよう職員採用試験制度を刷新した結果、全体の受験者数は、近年続いていた減少傾向から増加に転じている。今後は、これが一過性の受験者増に終わることがないように、持続的に人材を確保する取組が求められる。

具体的には、「誰もが挑戦できる試験」を起点に、大学3年生等の試験合格者が県に入庁するまでを丁寧にガイドする仕組みの整備、多様な人材を育成する研修の充実、そして何より、働き方改革や勤務環境整備等による「選ばれる(働き続けたい)県庁の実現」までを一連で遂行していくことが重要である。

さらに、この県庁の魅力を職員一人一人が発信者となって外部にPRし、更なる受験者増加につなげる好循環を創出することが持続的人材確保の鍵になるものと考ええる。

他方、複雑化・高度化する行政課題に限られた人数の職員で対応していくためには、DXやTX（タスク・トランスフォーメーション）等により、急速な生成AI技術の進展などに即応するとともに、日常の業務の細かな改善にも目を向けて、職員がパフォーマンスを最大限に発揮できる環境を創出し、組織としての生産性を高めていくことが必要である。

国においては、8月に「実力本位で活躍できる公務」「働きやすさと成長が両立する公務」「誰もが挑戦できる開かれた公務」「高い使命感とやりがいを持って働ける公務」を柱とする勧告が発表された。

以上を踏まえ、本県における行政サービスの持続的かつ安定的な提供と、人材確保をはじめとする人事管理の主な課題及び取組の方向性について、以下に報告し意見を述べる。

Ⅱ 人材の確保について

1 人材確保の重要性と課題

(1) 人材確保の重要性

急速な少子高齢化や生産年齢人口の減少、激甚化・頻発化する自然災害など、地域社会が直面する課題は、より一層複雑化かつ多様化しており、今後も拡大する行政課題に機動的に対応していくためには、県庁の総合的な組織力向上が不可欠である。

時代の変化を先取りし、質の高い行政サービスを将来にわたって安定的に提供し続けるためには、多様で優秀な人材の継続的な確保や、全ての職員が自らの能力や挑戦意欲を最大限に発揮できる環境整備が極めて重要である。

人材確保の重要性を県庁全体の共通認識とし、採用活動の強化だけでなく、誰もが働きがいを実感できる魅力ある職場環境を構築するとともに、職員の主体的なキャリア形成を力強く後押しするなど、多角的なアプローチを進めていく必要がある。

(2) 試験制度改革の成果と不断の見直し

本県ではこれまで、受験者の負担感を軽減し、誰もがチャレンジしやすい職員採用試験の実施を目指し、技術系職種及び免許資格職における教養試験廃止をはじめ、経験者試験の職種追加及び複数回化、上級試験（一般行政職）における基礎能力検査枠の導入、事務系職種の教養試験の出題分野・出題数の縮減など、毎年度改革を進めてきた。

令和7年度の受験者数は前年度から282人増の2,549人となるなど、明るい兆しが見られた一方、技術系職種においては、依然として最終合格者数が採用予定者数を下回る職種が複数存在しており、厳しい状況が続いている。

令和8年度は、前年度に新設した上級試験（基礎能力検査枠）の日程を前倒しし、基礎能力検査枠を技術系職種にも拡充した。加えて、上級試験（早期区分）として20歳（大学3年生相当の年齢）から受験可能な試験を新設し、一般行政、設備、総合土木、建築の試験を実施するなど、学生の就職活動時期に応じた試験体系を整えた。さらに、経験者試験においては、試験職種に新たに化学等を加え、上級試験にある職種を全て設置し、受験要件のうち勤務形態や経験年数の要件を撤廃するなど、より多くの方がチャレンジできる試験制度へと進化させた。

以上の戦略的な試験制度改革により、多様な受験者層に対応した複線的な採用ルートを構築した結果、人材確保が困難であった総合土木や獣医師など複数職種において、前半期の試験のみで前年度を上回る最終合格者数を確保できた。また、今年度新設した上級試験（早期区分）では、採用予定者数149人に対して受験者が1,000人を超え、経験者試験の一般行政の受験者が前年度比で1.7倍に増加するなど、試験制度改革の効果が数値となって表れている。

今後は、これまでの試験制度改革の総括・効果検証に基づきながら、求職者の動向や採用市場全体の変化を注視し、更に効果的な試験制度となるよう、幅広く検討を行っていく必要がある。特に、最終合格者数が採用予定者数を複数年にわたり下回っている技術系職種については、職種特性に応じた更なる試験制度見直しなど早急に対応策を講じる必要がある。

2 持続的人材確保の好循環の創出

不断の試験制度改革とともに重要なのは、公務への関心を喚起し、県庁を「選ばれる職場」にする効果的な広報戦略である。不断の試験制度改革と効果的な広報戦略により、「受験者を集める」ことから「最終合格者の入庁」に至るまでの全過程で、本県への志望度を維持・向上させ、確実に採用につなげる、この一連の好循環を創出することが、持続的な人材確保の鍵となる。

(1) ターゲットに応じた効果的な広報と全庁的な魅力発信

新たな受験者層を獲得するため、本県ではホームページ改修時に、県のプロジェクト紹介や職員アンケートを掲載して発信力を強化するとともに、気軽に県庁の仕事を知りたい層に向け半日で県庁見学ツアーと業務説明を行う「埼玉県庁1Day オープン・カンパニー」等の新規イベントを実施し、積極的な発信に努めてきた。

これらの施策により、県行政や県職員の仕事を具体的にイメージできる機会が拡充され、従来の公務員志望層に加え、新たな受験者層の関心喚起に一定の成果が得られている。

一方で、公務を志望していない層への訴求は十分とは言えず、更なる裾野の拡大が課題となっている。

就職を意識する前の高校生や大学1・2年生などこれまで公務を意識していなかった層や転職希望者など、幅広い層に届くよう、民間企業の採用活動や本県試験スケジュールに沿った適切な時期に各種イベントを展開していく必要がある。

具体的には、高校生向け探求型インターンシップ開催や大学でのキャリア教育講座への協力を通して、公務員という仕事に早期に触れ、将来の選択肢の一つとして意識してもらうことが重要である。

また、実際の仕事を体験できるインターンシップは学生にとって業務内容の理解や志望形成の重要な機会であり、多くの学生が就職活動の一環として参加している。県行政への理解を深め、受験意欲を高めるため、更なる受入枠の拡充や内容の充実を図り、積極的に活用することが求められる。

さらに、雇用の流動化が進む中、受験資格の緩和により受験可能となった非正規職員や現役公務員を含む転職希望者には、的確なターゲットアプローチが求められる。入庁者アンケートが示す「キャリアアップや自己成長への期待」に応え、これまでの経験や知識を生かせる環境や入庁後の明確なキャリアパスを分かりやすく伝える広報を戦略的に展開すべきである。

これらの多角的な広報を展開するためには、人事担当者のみならず、県職員一人一人が広報担当であるとの意識を持ち、全庁一体となって公務の魅力を発信していく必要がある。

この全庁的な情報発信の核として、令和7年度に一部職種で開始した「県庁ナビゲーター制度」を全般的に拡大・発展させ、令和8年度からは対象職種を大幅に広げた「埼玉県入庁サポーター制度」を本格実施している。これにより、多くの若手職員が入庁サポーターとして個別相談などの広報活動に携わり、各職種やターゲット層に響く情報発信体制を構築した。

今後は、この制度を軸に据え、就活・転職イベントや大学説明会、OB・OGによる大学訪問など、あらゆる機会を最大限に活用

し、多様な職種・人材の視点を生かした広報活動を、全庁一体となって推進していくことが求められる。

(2) 実効性のある辞退防止対策

受験者増のための広報だけでなく、最終合格者を採用まで確実に導く取組も重要である。採用試験最終合格者の辞退率は高水準で推移しており、入庁前の不安解消や本県への志望度の維持・向上を目的とした実効性のある辞退防止策の構築が急務である。

特に、令和8年度から実施している上級試験（早期区分）は、最終合格から内定・採用までの期間が長期化することから、他自治体や民間企業との併願による内定辞退率の上昇が懸念される。

したがって、受験検討期から入庁に至るまでの各フェーズにおいて、志望者や内定者との一貫したコミュニケーションを充実させ、辞退率の低減を通して、優秀な人材を確実に確保するための戦略的な取組を全庁的に推進する必要がある。

3 選ばれる（働き続けたい）県庁の実現

埼玉県庁が選ばれる職場となるためには、職員にとって魅力的で働き続けたいと思われる職場であることが必要である。

しかし、普通退職する職員数はここ数年高止まりの状況であり、仕事内容や職場環境などを理由に退職する職員が一定数存在する。

これを極力抑え、人材の定着を図るための対策が必要である。

まず、離職の多い若年層が、自身の成長感（スキルアップ）を重視する傾向を踏まえ、職員が成長を実感できる環境の創出が必要である。そのためには、職員自身が身に付けたいと考えるスキルが得られるよう積極的に研修等を受講できる風土を築くとともに、身に付けたスキルの実践機会を確保することが必要である。

さらに、職員が自身の意見を率直に言うことができ、自身の存在が職場で認められていると実感できる環境が必要である。そのためには、管理職員が中心になって普段から良好なコミュニケーションを図り、職員全員にとって風通しが良いと感じられる職場づくりを積極的に行っていくことが求められる。

また、職員の多様化するライフスタイルに対応できるよう、働きやすい職場環境を引き続き整備していくことが必要である。あわせて、長時間労働の更なる削減やハラスメント防止対策が求められる。

以上の取組を通し、既存の職員が真に働きやすく、働き続けたいと心から思えるような職場環境を整備するとともに、埼玉県庁を選ばれる職場とするために、その働く場の魅力を外部に伝えていくことが大変重要である。

埼玉県庁で働く職員が、自身の業務やキャリアを振り返り、その魅力を実感することで、自らの言葉でやりがいや働きやすさを伝えることは、対外的な広報効果をもたらす。特に、若手職員による率直で生き生きとした情報発信は、これまで県行政に関心がなかった層にも届きやすく、新たな受験者の確保に直結する。

同時に、職員全員が埼玉県庁の魅力を自らのものとして語り、組織の一体感を高める過程は、組織文化の醸成に他ならず、インナーブランディングの強化を通じて組織力向上に寄与するものである。

このような好循環が形成されることで、人材確保と組織活性化の両者を相互に強化し、埼玉県庁が真に「選ばれる職場」として定着すると考えられる。

Ⅲ 人材の育成及び活用について

1 人材の育成

行政を取り巻く環境が急速に変化し、行政課題が複雑化・多様化する中、将来にわたり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、その担い手である職員一人一人の能力を高め、その力を組織全体の力へとつなげていくことが一層重要である。

近年、職員採用においては、基礎能力検査枠を活用した試験方式の導入や経験者職員採用試験における受験資格の緩和など、多様な人材の確保に向けた取組を進めている。こうした採用手法の多様化は、幅広い人材に公務への門戸を開き、多様な知識、経験及び能力を有する人材の確保の可能性を広げている。

そこで、多様な試験で入庁した多様な人材が公務において活躍できるよう、行政実務の基礎となる法令知識や公務遂行に必要な基礎的能力を、研修と職場実習を組み合わせた段階的プログラムを通して習得できる環境を整備することが必要である。

また、デジタル技術の進展をはじめとする社会経済情勢の急速な変化に伴い、職員に求められる知識や能力も絶えず変化している。こうした変化に的確に対応していくためには、職員が新たな業務や行政課題に対応するために必要な知識・技術を身に付けるリスキリングや、現在有する知識・技術を更に高めるアップスキリングを継続的に進めるなど、職員の主体的な学びと成長を組織として支えていくことが求められる。

特に、生成 AI をはじめとするデジタル技術の行政実務への活用が急速に進展する中で、その特性やリスクを正しく理解し、適切に活用する能力は、全ての職員に求められる重要な基礎能力となっている。職員の職位や職責に応じて、デジタル技術や生成 AI に関する知識及び活用能力を段階的に高めていくことが必要である。

また、人材の確保・定着を図るためには、成長を実感できるキャリア開発の視点も重要である。職員が自らの成長を実感できるよう、公務員に求められる能力や職員が業務を通して身に付く能力を明確に言語化するとともに、人事評価制度等を活用した適切なフィードバックにより、スキルの蓄積を「見える化」し、キャリア形成への動機付けを高めることが重要である。

人材育成は、個々の職員の自発的な取組のみに委ねられるものではなく、組織として将来必要となる人材像や能力を見据え、計画的かつ組織的に取り組むべきものである。任命権者は、将来の組織を支える人材像を明確に定義した上で、職員の職位やキャリアステージに応じた体系的な研修プログラムの構築、職場における実務を通じた育成、自己啓発への支援を総合的に組み合わせ、計画的かつ継続的な人材育成に取り組むことが重要である。

2 能力・実績に基づく人事管理の徹底と中核職員の育成

行政運営の一層の効率化と質の向上を図るため、職員の能力、実績及び意向を的確に把握し、実績に応じた処遇と適材適所の人事配置を進めることが重要である。

人事評価制度は、職員の能力や実績に基づく公正な人事管理の基盤となる制度である。また、職員一人一人の強みや課題を把握し、その成長を支援する役割も担っている。さらに、評価の過程で評価者と被評価者が対話することにより、組織目標の共有や業務改善が進み、活力ある組織づくりや効率的な行政運営にもつながる。給与への活用状況については、任命権者によって差があることから、制度の趣旨を踏まえた適切な運用を推進する必要がある。

適正な人事評価に基づく人事管理を推進するとともに、評価された能力及び実績を昇任という次のステージに円滑に結び付け、県政の中核を担う人材を組織的に育成していくことが重要である。特に主査級昇任試験は、県政の将来を担う人材を選抜する重要な試験である。今年度の申込率は前年度を上回ったものの、過去数年の平均と比較するとなお低水準にあり、引き続きより多くの職員が昇任を目指せるような取組が必要である。

昇任に対する不安の主な要因として、職員自身の能力・経験に対する懸念、昇任後の働き方や仕事と生活の両立可能性についての心配が挙げられている。本委員会及び任命権者は連携して、こうした不安を払拭し、昇任後の職務の意義と魅力を的確に伝え、職員の昇任意欲の向上に取り組むことが重要である。

上位職の職務や役割に触れる機会の充実、ロールモデルとなる職員の経験を共有する機会の確保などを通して、昇任を単なる職責の増大としてではなく、自らの能力を高め、より幅広く組織や行政に貢献する機会として捉えることができるよう支援していくことが求められる。

さらに、昇任を促す取組と併せて、昇任後の職員に対する支援を充実させることも必要である。新たな職位に求められる知識や能力を円滑に身に付けるための研修や、実務を通じた育成、上司等による継続的な支援を通じ、昇任者が新たな役割に円滑に適応し、更なるキャリアアップにつなげられるよう支援していくことが重要である。本県が整備しているキャリアカウンセリング制度は、若手から主査級、主幹級まで各段階の職員の主体的なキャリア形成を支援する重要なツールである。制度の一層の充実に加え、特に昇任を検討している職員に対して、積極的な利用勧奨と周知を行い、利用を希望する全ての対象職員が制度にアクセスすることが必要である。

任命権者は、こうした総合的な取組を通じ、性別やライフスタイルにかかわらず、職員が自らの能力と可能性を最大限発揮しながら、上位職を目指すことのできる職場風土を醸成し、将来の組織を支える中核職員を計画的・継続的に育成することが重要である。

3 女性職員の活躍の推進

本年4月時点における県庁管理職に占める女性職員の割合は、過去最高の16.5%となった。女性管理職の割合を高めることは、多様な視点や経験を意思決定に生かし、行政課題への対応力を高める上で重要であり、今後も更なる努力が求められる。

一方で、主査級昇任試験における女性職員の受験率は、依然として男性職員を下回っている。試験対象者へのアンケートでは、昇任をためらう理由として「育児、介護等の事情があり、仕事との両立に不安がある」と回答した割合は、女性職員が男性職員を顕著に上回っている。

全ての職員が仕事と生活を両立しながら、その意欲と能力を発揮できる環境を実現するためには、育児・介護に係る休暇・休業制度の充実、育児休業等の取得促進、多様で柔軟な働き方の推進、TX等を活用した業務の効率化に加え、性別によるアンコンシャスバイアスを排除し、誰もが昇任やキャリア形成に挑戦できるよう、職員の意識改革を進めることも必要である。

任命権者は、これらの取組を総合的かつ継続的に推進し、性別やライフステージにかかわらず、誰もがその意欲と能力に応じてキャリアを形成し、活躍できる組織づくりに取り組むことが重要である。

IV 働き方改革と勤務環境の整備

1 職員がパフォーマンスを最大限発揮できる環境の創出

(1) 柔軟な働き方の更なる推進

生産年齢人口の急激な減少に加え、職業観及びライフスタイルの多様化が進む中、優秀な人材の確保及び定着は厳しい状況にある。

このような状況下にあっては、業務の見直しを着実に進めるとともに、職員のワークエンゲージメント（仕事に対してのポジティブで充実した心理状態）を高め、一人一人がその能力を最大限に発揮できるよう、柔軟な働き方を一層推進していく必要がある。

(2) 業務の見直し・改善と労働生産性の向上

業務の見直し・改善に当たっては、各職員が日常の公務遂行において無駄がないかを常に意識することが必要である。そして、業務を適時に見直し、改善を迅速かつ継続的に行うことで、社会の変化に即応した行政サービスの質の維持・向上につなげなければならない。

あわせて、デジタル技術の活用等により業務全体の効率化を図り、創意工夫による労働生産性の向上を伴う働き方改革を不断に推進していくことが重要である。

(3) 柔軟な働き方を支えるDX・TXの推進

柔軟な働き方を支えるDXは、生成AI等の先端技術を組織全体に定着させ、実践的な運用へと移行している。これらの技術を安全かつ効果的に活用し、定型業務の自動化を進めるとともに、デジタル技術の活用を前提として業務プロセスそのものを再設計するTXを

引き続き推進していく必要がある。

これにより創出された時間を、施策の企画立案や県民との直接的な対話など、人にしか担い得ない創造的業務へと重点的に振り向けることで、業務の付加価値の向上と時間外勤務の縮減を同時に実現するとともに、職員のアップスキリング及び主体的なキャリア形成を促していくことが重要である。

特に技術革新の速度が著しい生成 AI は、その高い能力により、広範な分野で迅速かつ正確な情報の収集・分析・処理を可能にしている。一方で、その活用には誤情報又は偏った結果の出力、情報漏えい等の様々なリスクが伴う。

これからの業務遂行においては、生成 AI のリスクを十分に研究し、安全性を確保・検証しながら積極的に活用することが重要である。職員は、こうしたリスクを適切に認識し、出力結果を常に検証するとともに、組織的・個人的双方のレベルでリスクを管理する能力を高めることが不可欠である。これを踏まえた生成 AI 活用により書類作成の時間短縮、政策立案の質向上、各種データ分析の迅速化など、全体として業務効率の向上を適切かつ安全に図ることができる。生成 AI は、職員のリスク管理能力の向上と組織的ガバナンス体制の確保を前提としてこそ、業務の質を維持しつつ効率性を大幅に高め、働き方改革に真に資するものとなる。

また、生成 AI を含めたデジタル技術の組織的な活用には、苦手意識がある職員への支援も継続することが重要である。

(4) 働き方の抜本的な変革とフォローアップ

柔軟な働き方は、職員がそれぞれの事情及びニーズに応じて時間及び場所を選択できることであり、このような環境において職員は十分にその能力と成果を発揮できるようになる。本県では既に、テレワーク、サテライトオフィス、フリーアドレス等を導入しているところであるが、今後、北部拠点の整備や県庁舎の再整備等も予定されていることから、目的及び業務内容に応じて最適な場所・時間を選択するABW（Activity Based Working）の考え方も視野に入れ、ハード・ソフト両面から環境を整備し、柔軟な働き方を推進していく必要がある。

他方、こうした働き方の抜本的な変革は、組織全体の意識改革を伴うものである。単なる制度又はツールの導入にとどまらず、テレワーク下におけるコミュニケーションの確保、職員に対する支援体制の充実等、働く主体である職員の不安解消及び円滑な移行に向け、マネジメント側による丁寧な配慮とフォローアップが不可欠である。

2 仕事と生活の両立支援の推進

(1) 仕事と生活の両立支援に資する休暇制度等の更なる推進

職員が柔軟な働き方を選択できる環境を整備することは、仕事と生活の両立支援の観点から不可欠であり、極めて重要である。これは職員の Well-being の向上にも大きく寄与し、ひいては職員のモチベーション向上を通して組織のパフォーマンスを高めるとともに、優秀な人材の獲得及び定着の促進にも直結する。

人事院は、本年の「人事院勧告」において、取得事由を問わず、1日又は1時間単位で年間7日の範囲内で取得できる無給の休暇制度の新設について勧告した。これは、子育て、介護、災害等により、既存の有給休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフテ

インターネットとして機能することが期待される。

また、休日の代休日等及び週休日の振替について、職員の健康福祉の増進を図る観点から、現行の取得単位に満たない場合であっても可能とする方針も示された。

無給の休暇制度は、年次有給休暇の取得促進、離職の防止等、仕事と生活の両立支援に資することが期待されるため、本県においても制度導入を検討する必要がある。あわせて、代休日の指定等の柔軟化についても、職員の健康福祉を増進する観点から検討を要する。

(2) 育児・介護に係る環境整備の推進

育児については、任命権者は、所属全体を含めた意識啓発等を通し、職員が希望する育児休業期間を取得できる環境づくりを引き続き推進していく必要がある。

介護については、今後、定年延長に伴う高齢層職員の増加により、介護に直面する職員の増加が見込まれる。豊富な実務経験を有する中堅・ベテラン職員等の介護離職を防ぎ、安心して仕事と介護を両立できるよう、介護関連休暇の更なる拡充を検討する必要がある。

あわせて、支援制度の一層の周知及び活用促進並びに早期段階における的確かつ丁寧な情報提供を継続することが求められる。

(3) 営利企業従事等許可の適切な運用及び活用

令和7年の総務省通知を踏まえ、本県においても令和8年4月、営利企業従事等（いわゆる兼業）の許可に係る取扱いが変更された。既存の事由に加え、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に係る兼業を行う場合等も許可対象となることが整理され、これらは、公務能率及び職務の公正の確保並びに職員の品位保持に係る要件を満たす限り、許可し得ることが示された。

本委員会では、昨年の本報告において、兼業が可能な環境整備が、有為な人材が公務を選択し、長期にわたり働き続けることを促す職場づくりに資する旨を指摘するとともに、地域社会との連携を強化し、職員が地域を知り人と交わることで得た学びを行政サービスの向上に還元し、住民の信頼を高め、効率的な公務運営の確保にもつながる旨を述べた。

今回の取扱い変更は、こうした本委員会の問題意識と軌を一にするものである。今後、任命権者においては、希望する職員が新たな基準の下で制度を適正かつ積極的に活用し、そこで得た知見及び経験を公務へ還元していくことも視野に入れつつ、当該取扱いの適切な運用及び活用を図っていくことが求められる。

3 総実勤務時間の縮減

(1) 時間外勤務の縮減と休暇の取得

ア 時間外勤務の現状と心身への影響

本委員会の調査によると、令和7年度の県職員一人当たりの時間外勤務は月平均20.6時間（前年度比3.9時間増）と増加傾向にあり、依然として恒常的に時間外勤務を行う職員が存在する。

過度な時間外勤務は、睡眠・休養・余暇時間の不足を通して疲労を蓄積させ、心身の不調を招く要因となる。心身の不調は精神障

害、事故等のリスクを高め、場合によっては生命に関わる重大な事態を引き起こす可能性があることから、時間外勤務は真に必要最小限にとどめなければならない。

イ 時間外勤務縮減のための対策

時間外勤務縮減には、勤務時間を客観的に把握し、要因を的確に検証した上で、具体的な縮減策を着実に実施することが必要である。

業務量に応じた適切な組織体制の構築に加え、TX の推進、状況に応じた業務の分担や支援・協力等により業務の効率化を進め、時間外勤務の縮減を図っていくことが求められる。

ウ 年次休暇の現状と取得促進

令和 7 年における県職員の年次休暇の平均使用日数は、13.9 日（前年度比 1.1 日増）であった。

休暇の取得は、心身の健康維持及び仕事と生活の両立に資するものであることから、引き続き計画的な取得促進及び取得しやすい環境づくりを推進する必要がある。

エ 勤務間インターバル制度の活用促進

勤務間インターバル制度は、職員の生活時間を確保し健康保持に寄与するものであることから、制度の活用を促進することについても検討すべきである。

(2) 教職員の働き方改革

ア 時間外在校等時間縮減対策の更なる推進

県教育委員会は、時間外在校等時間の縮減及び「働きやすい」「働きがいがある」職場環境の確立を目標とする「学校における働き方改革基本方針」に基づき、教職員の働き方改革を進めている。

県立学校における令和 7 年度の時間外在校等時間は、年 360 時間以内の教員の割合が 68.1%（前年度比 2.3 ポイント増）、令和 8 年 3 月の月 45 時間以内の教員の割合が 88.5%（前年同月比 0.9 ポイント減）であった。月 45 時間以内の教員の割合は前年を上回った月が 7 か月あり、改善傾向は認められるものの、程度はわずかであり、業務見直しや効率化の加速が必要である。

同基本方針で言及されている取組について、学校及び教職員個人ごとの活用状況を確認し、活用されていない場合は原因分析を行い、結果を踏まえた効果的な対策を推進することが求められる。特に時間外在校等時間が著しく長い者への支援等、詳細な原因分析と具体的対策の実施が必要である。

イ 学校の働き方改革の推進に係る取組の実施率の向上

本年 3 月、文部科学省が令和 7 年度に実施した「教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査」が公表され、全国の教育委員会の取組状況が明らかとなった。公表資料によれば、全体として「取組の実施率は上昇傾向」にあるとされる。

一方で、本県教育委員会及び本県市町村教育委員会の取組状況を見ると、適切に取り組んでいるものがある一方で、取組が一部の学校にとどまるもの、又は半数程度の学校にしか浸透していないとされるものが散見され、改善の余地が認められる。

当該調査内容等を踏まえ、例えば、全ての教員がデジタル技術を効果的に活用できるようにするための研修・支援体制の整備など他自治体の事例も参考にして導入・改善を図る必要がある。あわせて、取組を実施していない学校に対してその原因を調査の上、実施に伴う環境整備や必要な支援を行うことで実施を促すなど、取組の実施率を向上させる必要がある。

ウ 未配置・未補充の解消

未配置・未補充は、教職員の事情に応じた休暇取得の抑制要因となり得るなど、最優先で解消すべき極めて重要な課題である。

未配置・未補充の解消は、教職員が働きやすく能力を遺憾なく発揮し得る環境を整えるにとどまらず、児童生徒が質の高い教育を受ける環境を確保し、本県の教育水準の向上を図る上でも不可欠である。県教育委員会は、ペーパーティーチャーセミナーの実施、産休・育休取得が見込まれる教員の代替として正規教員を配置する取組等を進めているところであるが、なお抜本的改善には至っていない。

については、教員人材の確保に資する取組を一層推進し、未配置・未補充の解消に向け、なお一段の努力が強く求められる。

4 心身の健康管理

(1) ストレスチェックの有効活用

職員の健康を維持することは、職員の Well-being を高め、公務のパフォーマンス向上にも大きく寄与する。

知事部局では、令和7年度のストレスチェック結果により、年代・職位が上がるにつれてプレゼンティーイズム（健康問題が理由で生産性が低下している状態）が悪化傾向にあり、ワークエンゲージメントが低下傾向にあることが確認された。

任命権者が実施するストレスチェックの受検率は令和7年度に9割を超えていることから、各任命権者は、結果を十分に踏まえ、対策をより効果的なものへ不断に更新していく必要がある。

(2) メンタルヘルス対策とヘルスリテラシー向上

メンタルヘルス対策は、若手職員の離職防止及び高齢層職員が継続して活躍するためにも極めて重要である。知事部局では、精神疾患による長期療養者の発生率が令和7年度は全ての年代で前年度より減少したものの、依然として多い状況にあることから、引き続き対策を推進すべきである。

また、生活習慣病の発症リスクを有する職員の割合は、年齢の上昇に伴い増加している。定年延長により高齢層職員が増加する中、元気に働き続けるためには、組織全体で健康意識を醸成する必要がある。

健康管理の実践には職員自身の自律的行動も不可欠であることから、任命権者は、健康診断等の結果を踏まえた行動変容を促す周知・啓発等、ヘルスリテラシー向上に向けた支援及び取組を強化する必要がある。

(3) 熱中症対策

夏期の著しい気温上昇傾向が常態化し、適切な対策を講じなければ職員の健康に重大な支障を来しかねない状況にある。

熱中症リスクが高い環境での業務又は作業については、所属において作業時間及び装備の管理を徹底するとともに、労働安全衛生の確保のため執務環境の整備を早急に進め、職員の健康確保を第一とした対策を講ずる必要がある。

5 ハラスメントの防止

(1) ハラスメントの状況

令和7年度に本委員会が受け付けた職員からの苦情相談は、ハラスメント等の人間関係に関する相談が約4割を占め、前年と比較して割合は低下したものの、依然として最も多い相談内容となっている。

ハラスメントに係る相談は各任命権者においても受けているところであるが、本委員会に相談があった場合は、相談者の意向も踏まえ任命権者に調査を依頼し、必要に応じて対応を求めている。任命権者は、職員が相談したことで不利益を受けないように配慮しなければならないことはもちろん、相談先となる第三者機関の周知と併せて相談者が安心・信頼して相談できる体制を構築する必要がある。

(2) ハラスメントがない職場づくり

ハラスメントは、いかなる場合であっても許されるものではない。

任命権者は、職員のワークエンゲージメント促進のためにも、ハラスメントのない人間関係の良好な職場づくりを進めていく必要がある。

(3) カスタマーハラスメントへの対応

カスタマーハラスメントについては、本年、任命権者において要綱等が整備され、その運用が開始された。カスタマーハラスメントは、職員が適切に対応したとしても完全な防止が困難であることから、初動の遅れ又は対応の誤りによる事態の深刻化を回避する観点が必要である。

各任命権者は、当該運用の徹底を図るとともに、ロールプレイング等の実践的研修の実施を通して対応力及び意識の醸成を進める必要がある。あわせて、職員が孤立して対応に苦慮することのないよう、組織として対応することを徹底し、職員を確実に守る体制を整える必要がある。

V 公務員倫理の徹底

1 全体の奉仕者としての責務

職員は、県民全体に奉仕する公務の担い手として、常にその立場を自覚し、高い倫理観と使命感に基づいて行動しなければならない。

公務員の職務は、一部の利益のためではなく、広く県民全体の福祉の向上と地域社会の発展に資することを目的とするものである。職員が私的な利益や特定の立場に偏った判断を行うことは、この基本的な責務に反するものであり、県民の信頼を損なうことにつながる。

また、職員には法令遵守が求められる。法令、条例、規則等を厳守し、公正かつ適正に職務を遂行することは、公務員として果たすべ

き基本的な責務である。

さらに、職員には、法令に違反しないことにとどまらず、その行為が県民からどのように受け止められるかを常に意識し、高い倫理観に基づいて行動することが求められる。県民の信頼は日々の職務遂行の積み重ねによって築かれる。

一方で、一度失われた信頼を回復することは容易ではない。

職員一人一人が全体の奉仕者としての責任を自覚し、高い倫理観を持って職務に当たることが、県民との信頼関係を維持し、県行政に対する信頼を確保する基盤となるものである。

2 職員による不祥事と対策

職員による不祥事は、任命権者により傾向は異なるものの、減少には至っていない。

各任命権者は、不祥事の根絶に向け、職員一人一人が公務員倫理の重要性を深く認識し、これを自らの問題として捉えることができるよう既存の取組を着実に進めるとともに、職位に応じた研修や啓発を実施するなど、より実効性のある取組を推進していく必要がある。特に、管理職員については、職場マネジメントの観点から不祥事防止に資する取組を推進し、組織として不祥事を未然に防止する職場環境づくりに努めることが求められる。

職員による不祥事の中でも、こどもに関わる業務に従事する職員によるこどもへの性暴力事案は、被害者に深刻かつ長期にわたる影響を与えるものであり、決してあってはならないものである。しかしながら、本県ではこどもへの性暴力に関する不祥事件数は、特に教育局において高止まりの傾向にある。

令和6年6月には、いわゆる「こども性暴力防止法」が制定され、令和8年12月の施行に向けた準備が進められている。社会全体でこどもを性暴力から守る取組が強化される中、公務においても高い倫理観と厳正な服務規律の確保がこれまで以上に求められている。

特に教育局をはじめ、こどもと接する機会の多い業務においては、不祥事事案が継続的に発生している状況を重く受け止め、業務の特性を踏まえた未然防止対策を講じていく必要がある。任命権者は、服務規律の徹底に加え、研修の充実、相談・通報体制の整備及び事案発生時の迅速かつ適切な対応を通して、実効性のある再発防止策を推進していくことが重要である。

職員の不祥事根絶には、あらゆる機会を捉えた公務員倫理の徹底及び厳正な服務規律の確保が不可欠である。特にこどもに関わる業務に携わる職員によるこどもへの性暴力事案は、公務及び教育に対する県民の信頼を根底から損なうものであることを強く認識し、その根絶に向けて組織を挙げて取り組む必要がある。