

第3 その他調査結果の概要と課題

人事評価結果の活用状況

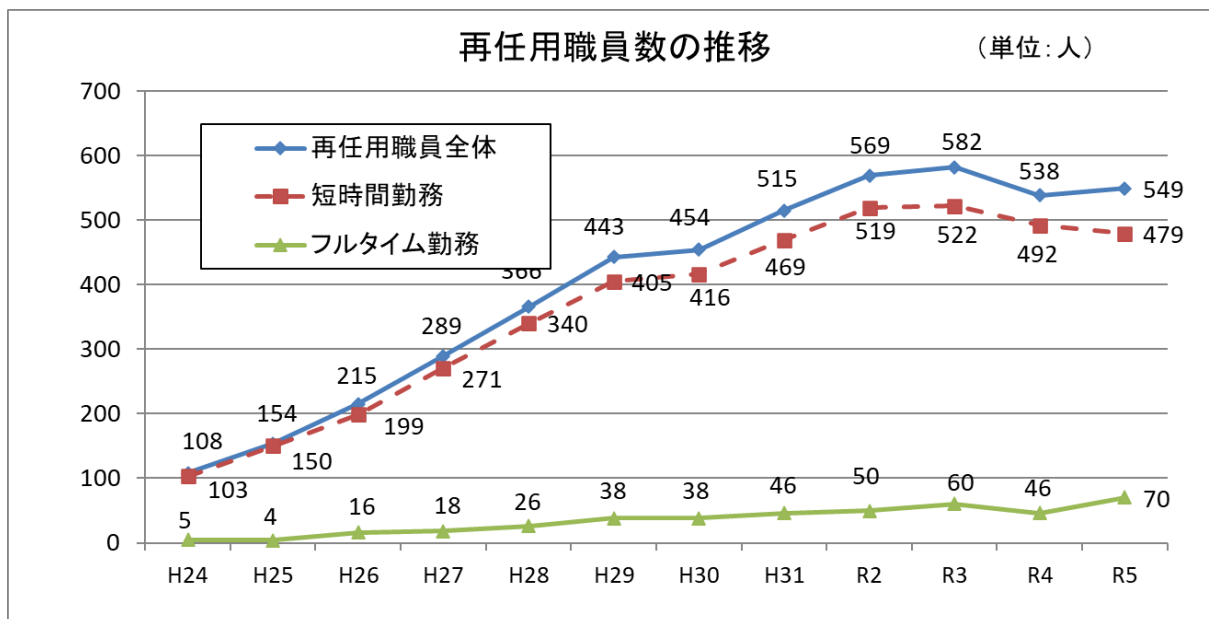
令和5年4月1日現在

区分	【昇給】 評価結果の活用状況 (一般職員)					【勤働手当】 評価結果の活用状況 (一般職員)					【昇任・昇格】 評価結果の活用状況 (一般職員)					【分限】 評価結果の活用状況															
	活用している		活用していない		活用予定時期	活用している		活用していない		活用予定時期	活用している		活用していない		活用予定時期	活用している		活用していない		活用予定時期											
	令和5年度中	その他	① 反映済み	② 区分設定済み	③ 整備規程等	令和5年度中	その他	① 反映済み	② 区分設定済み	③ 整備規程等	令和5年度中	その他	① 参考資料として	② 要件設定済み	③ 整備規程等	令和5年度中	その他	① 参考資料として	② 要件設定済み	③ 整備規程等	令和5年度中	その他									
市町村																															
宮崎市	○																														
都城市	○																														
延岡市	○																														
日南市	○																														
小林市	○																														
日向市	○																														
串間市	○																														
西都市	○																														
えびの市	○																														
三股町	○																														
高原町	○																														
国富町	○																														
綾町	○																														
高鍋町	○																														
新富町	○																														
西米良村	○																														
木城町	○																														
川南町	○																														
都農町	○																														
門川町	○																														
諸塚村	○																														
椎葉村	○																														
美郷町	○																														
高千穂町	○																														
日之影町	○																														
五ヶ瀬町	○																														
市町村計	13	13	14	21	18	5	8	8	16	16	10	16	16	16	16	3	7	19	19	7	22	21	20	3	4	18	18	18	4	4	
割合	50.0%	50.0%	53.8%	80.8%	69.2%	19.2%	30.8%	30.8%	61.5%	61.5%	38.5%	61.5%	61.5%	61.5%	61.5%	11.5%	26.9%	73.1%	73.1%	26.9%	84.6%	80.8%	76.9%	11.5%	15.4%	69.2%	69.2%	73.1%	69.2%	15.4%	15.4%

※①～③をすべて満たしている市町村を「活用している」としております。

【地方公共団体における人事評価結果の活用状況等調査】

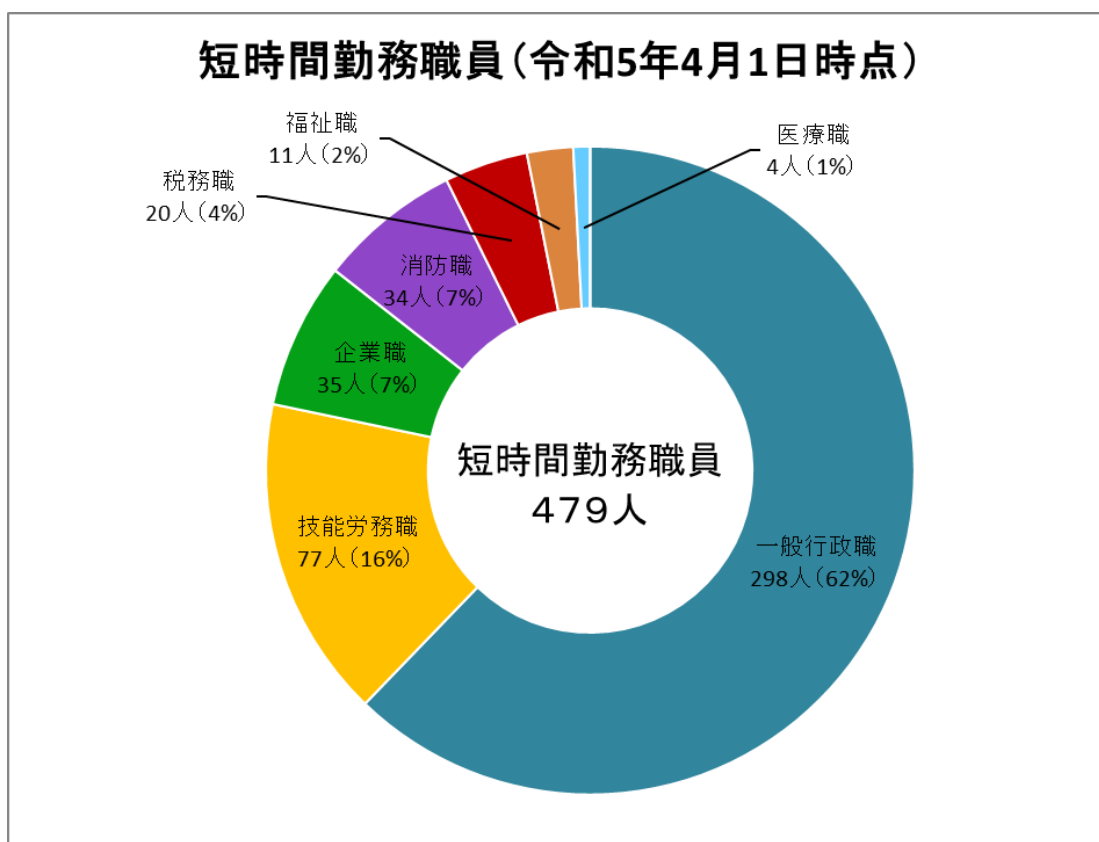
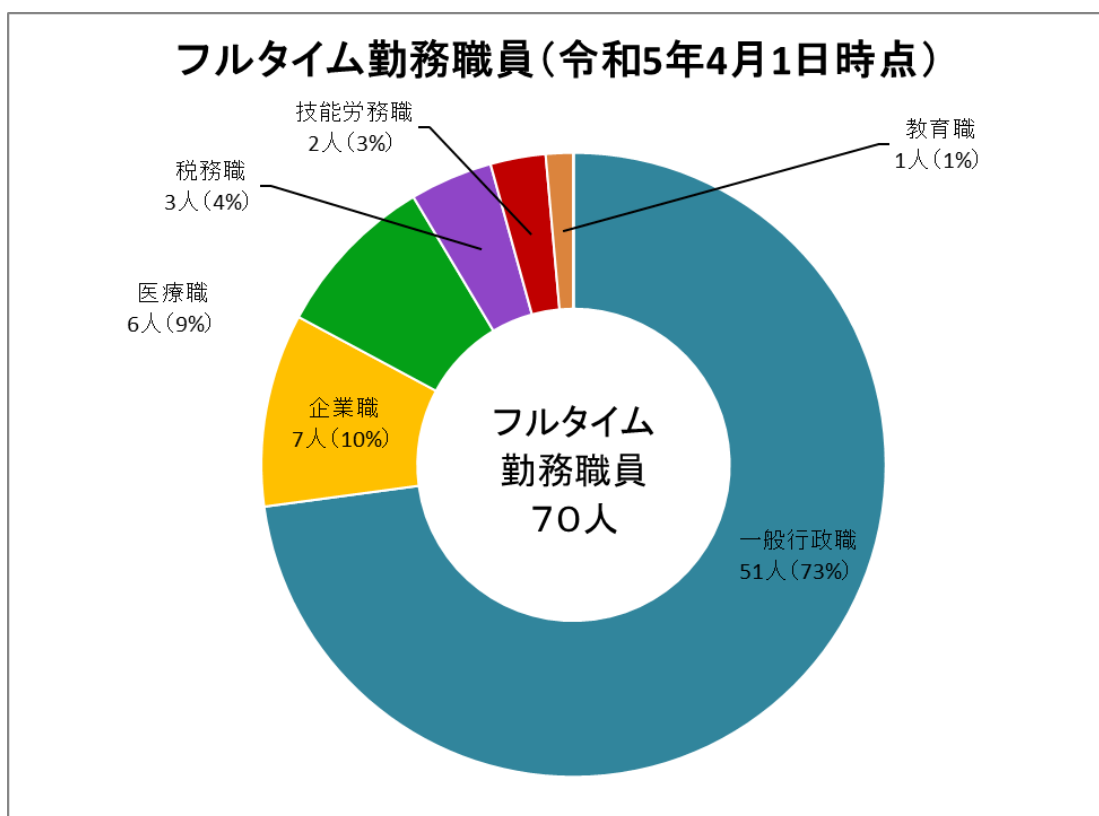
地方公務員の再任用職員の在職状況



【地方公務員の再任用実施状況等調査：09表関係】 (令和5年4月1日現在 単位:人)

区分 市町村名	フルタイム勤務職員		短時間勤務職員					再任用職員合計			
	うち任期更新		うち任期更新	15時間30分以上 19時間22分30秒 未満	19時間22分30秒 以上23時間15分 未満	23時間15分以上 27時間7分30秒未 満	27時間7分30秒以 上29時間3分45秒 未満	29時間3分45秒以 上31時間以下	うち任期更新		
宮崎市	1		193	153			6	11	176	194	153
都城市			75	52					75	75	52
延岡市	2	2	77	54					77	79	56
日南市	11		26	20				19	7	37	20
小林市	14	10	12	11					12	26	21
日向市			56	44					56	56	44
串間市	4	3	4	4					4	8	7
西都市	14	10	2	2					2	16	12
えびの市			17	12					17	17	12
市計	46	25	462	352	0	0	6	30	426	508	377
三股町	10	7								10	7
高原町	2									2	
国富町			4	3					4	4	3
綾町											
高鍋町			5	4					5	5	4
新富町	2	2	1	1					1	3	3
西米良村											
木城町											
川南町	2	1								2	1
都農町	2	1								2	1
門川町			3	2					3	3	2
諸塚村											
椎葉村											
美郷町	2	1	3	2					3	5	3
高千穂町	3	3								3	3
日之影町	1	1								1	1
五ヶ瀬町											
町村計	24	16	16	12	0	0	0	0	16	40	28
組合計	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
合計	70	41	479	365	0	0	6	30	443	549	406

再任用職員の職務内容の状況



(注) 令和5年4月1日に採用又は任期が更新された再任用職員の職種を示している。

ストレスチェック・集団分析の実施状況（令和4年度）

区分	事業場数 a	ストレスチェック		集団分析		集団分析結果	
		実施事業場数 b	実施事業場率 b/a	実施事業場数 c	実施事業場率 c/b	活用事業場数 d	活用事業場率 d/c
市町村長	152	152	100.0	130	85.5	107	82.3
教育委員会	389	257	66.1	218	84.8	122	56.0
消防	14	14	100.0	14	100.0	13	92.9
公営企業	39	39	100.0	36	92.3	32	88.9

(注1) 「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法第66条の10第1項に規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」をいう。なお、ストレスチェックの実施について、常時使用する労働者数が50人未満の小規模事業場においては、当分の間、努力義務とされているが、総務省から各地方公共団体に対しては、職員のメンタルヘルズ不調を未然に防止するという観点から、制度の趣旨を踏まえ、事業場の規模に関わらず、原則として全ての職員に対して実施するよう助言を行っている。

(注2) 「ストレスチェック実施事業場数」欄には、事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを実施した事業場数を計上している。

(注3) 「集団分析」は、労働安全衛生規則第52条の14に規定されており、事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。

ストレスチェック・面接指導の受診職員数（令和4年度）

区分	在籍職員数 a	ストレスチェックを受けた		高ストレスに該当した		cのうち医師による面接指導を受けた職員数	
		職員数 b	割合 b/a	職員数 c	割合 c/b	職員数 d	割合 d/c
市町村長	11,456	10,801	94.3	1,125	10.4	53	4.7
教育委員会	6,049	4,197	69.4	391	9.3	4	1.0
消防	1,000	953	95.3	49	5.1	2	4.1
公営企業	1,559	1,478	94.8	236	16.0	6	2.5

(注1) 「在籍職員数」欄、「ストレスチェックを受けた職員数」欄、「高ストレスに該当した職員数」欄及び「医師による面接指導を受けた職員数」欄には、常時使用される職員（常勤職員のほか、臨時・非常勤職員のうち常時使用される職員を含む。）のうち、該当する職員数がそれぞれ計上されている。

(注2) 「医師による面接指導」は、労働安全衛生法第66条の10第3項に規定されており、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。

集団分析結果の活用状況（令和4年度）

区分	集団分析結果の活用内容（複数回答）											
	集団分析結果を活用した事業場数		業務配分の見直し		人員体制・組織の見直し		管理監督者向け研修の実施		衛生委員会での審議		その他	
	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合	実施事業場数	割合
市町村長	107	10.3	14	13.1	72	67.3	38	35.5	20	18.7		
教育委員会	122	25.4	39	32.0	58	47.5	94	77.0	6	4.9		
消防	13	0.0	0	0.0	4	30.8	4	30.8	7	53.8		
公営企業	32	15.6	7	21.9	22	68.8	13	40.6	0	0.0		

医師の面接指導の対象となる要件に該当した職員の人数（令和4年度）

区分	面接指導の対象となる要件に該当した職員の人数	aのうち実際に医師の面接指導が行われた人数		aのうち実際に医師の面接指導が行われなかった人数（b）		bについて医師の面接指導が行われなかった理由別の人数				
		人数	割合	人数	割合	1. 時間外勤務時間算定の期日前1か月以内に面接指導を受けた職員など、面接指導を受ける必要がないと医師が判断した	2. 対象となる要件に該当した職員に対し、面接指導を受けなかったが、知・勧奨した職員からの反応が無かった又は職員自身が必要がないと判断した	3. 対象となる要件に該当した職員が業務多忙で面接時間を確保できなかった	4. 対象となる要件に該当した職員が人事異動や休職等によって、当該職員に対して面接指導を受けることができなかった	5. その他
市町村長	664	303	45.6	361	54.4	108	212	11	2	28
教育委員会	24	3	12.5	21	87.5	2	19	0	0	0
消防	0	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0
公営企業	21	11	52.4	10	47.6	0	10	0	0	0

メンタルヘルス対策の取組状況 (令和4年度)

区分	団体数	メンタルヘルス対策に取組んでいる部局数		メンタルヘルス対策に関する計画の策定		安全衛生委員会等で調査審議		実務を行う担当者の選任		職場内外における支援の実施(職場復帰支援プログラムの策定を含む)		セルフケアを実施するための教育研修・情報提供		ラインケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケアを実施するための教育研修・情報提供	
		割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数
市町村長	26	100.0	26	11.5	3	69.2	18	42.3	11	73.1	17	65.4	10	38.5	
教育委員会	26	100.0	26	15.4	4	61.5	16	38.5	10	61.5	16	61.5	9	34.6	
消防	7	100.0	7	14.3	1	85.7	6	85.7	6	85.7	6	85.7	4	57.1	
公営企業	17	100.0	17	23.5	4	82.4	14	52.9	9	76.5	13	76.5	9	52.9	

メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答)

区分	事業場内での相談体制の整備		職場外資源(医療機関、EAPなど)を活用したメンタルヘルス対策(相談・カウンセリングを含む)の実施		その他	
	割合	部局数	割合	部局数	割合	部局数
市町村長	57.7	20	76.9	9	0.0	0
教育委員会	50.0	19	73.1	10	0.0	0
消防	85.7	6	85.7	3	0.0	0
公営企業	58.8	14	82.4	7	0.0	0

(注)「メンタルヘルスの取組内容(複数回答)」の各取組内容における割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局数」に占める割合である。

長時間勤務者に対する医師による面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況 令和5年4月1日現在

区分	団体数	令和5年4月1日時点で整備済み		令和6年3月末までに整備予定	
		割合	部局数	割合	部局数
市町村長	26	50.0	13	19.2	5
教育委員会	26	46.2	12	23.1	6
消防	7	57.1	4	28.6	2
公営企業	17	52.9	9	17.6	3
					8
					8
					1
					5

(注1) 長時間労働者に対する医師による面接指導については、平成31年4月1日から、労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1箇月当たり50時間を越え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申し出があった場合には、行わなければならないこととされた。また、国家公務員については、これに加え超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を越える場合には、本人から申し出がなくても医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10～4第22条の2第1項等の規定にその旨規定された。

(注2) 「割合」は、「全部局数」に占める割合である。このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守すること、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備を行うよう助言を行っている。

(注3) 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

各種ハラスメント対策の取組状況

	① ハラスメントの内容と、ハラスメントがある旨の明確化と、管理監督者を含む職員への周知啓発		② ハラスメント行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を規則等の文書に規定し、管理監督者を含む職員に周知啓発		③ 相談窓口をあらかじめ定め、周知		④ 相談窓口担当者や相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにする		⑤ 事実関係の迅速かつ正確な把握		⑥ 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う		⑦ 事実確認ができた場合に、行為者に対する措置を適正に行う		⑧ 再発防止に向けた措置を講じる		⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した職員その他の職員の事情に応じ、必要な措置を講じる		⑩ 相談者・行為者のプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知		⑪ 相談したことで、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、職員に周知・啓発	
	措置済み市町村数	文書有 文書無	措置済み市町村の比率	未措置市町村数	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率	措置済み市町村数	措置済み市町村の比率
パワーハラスメント	措置済み市町村数	25	24	24	24	24	24	24	24	24	21	21	24	24	24	16	16	24	24	24	24	24
	措置済み市町村の比率	1	92%	100%	0	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2	10	10	2	2	2	2	2
セクシャルハラスメント	措置済み市町村数	25	24	24	24	24	24	24	24	24	23	23	24	24	24	17	17	24	24	24	24	24
	措置済み市町村の比率	1	92%	100%	0	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	9	9	2	2	2	2	2
マタニティハラスメント	措置済み市町村数	22	22	22	22	22	22	22	22	22	20	20	22	22	22	16	16	16	16	22	22	22
	措置済み市町村の比率	4	85%	100%	0	2	2	2	2	2	6	6	4	4	4	10	10	10	10	4	4	4
	措置済み市町村数	0	4	100%	0	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	措置済み市町村の比率	0	4	100%	0	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※調査時点：令和5年6月1日現在

※該当する事案がない場合は、実際に事案が発生した際に措置事務を履行することができるかという観点で調査

会計年度任用職員の休暇制度の導入状況 ※R4調査結果

(令和4年4月1日現在)

休暇の区分／関連規定	国家公務員（非常勤職員）等の制度		市町村の状況
公民権行使／労基法第7条	必要と認められる期間	有給	全市町村 措置あり
官公署出頭／労基法第7条	必要と認められる期間		全市町村 措置あり
現住居の滅失等／人規15-15第4条	連続7日の範囲内の期間		全市町村 措置あり
出勤困難／人規15-15第4条	必要と認められる期間		全市町村 措置あり
退勤途上／人規15-15第4条	必要と認められる期間		3団体 措置なし
忌引／人規15-15第4条	親族別日数（遠隔地に赴く場合は往復に要する日数を加えた日数）以内		全市町村 措置あり
結婚／人規15-15第4条	結婚の日の5日前から結婚の日後1月を経過する日の間で連続5日の範囲内の期間		全市町村 措置あり
夏季／人規15-15第4条	7月～9月の間で連続3日の範囲内の期間（勤務時間が割り振られていない日を除く）		全市町村 措置あり
不妊治療／人規15-15第4条	5日以内 （体外受精、顕微授精に係るものである場合は10日以内）		8団体 措置なし
産前／労基法第65条	6週間（多胎妊娠は14週間） 予定日以降出産の日までの期間を含む		5団体 無給で措置 1団体 措置なし
産後／労基法第65条	8週間		5団体 無給で措置 1団体 措置なし
配偶者出産／人規15-15第4条	妻の出産に係る入院から出産後2週間において2日以内		1団体 無給で措置 5団体 措置なし
育児参加／人規15-15第4条	妻の出産予定日6週間前から出産後8週間において5日以内 ※令和4年10月1日より出産後1年間に改正		2団体 無給で措置 5団体 措置なし
保育時間／労基法第67条	1日2回各30分以内 生後1年に達しない子の保育		無給
子の看護／育介法第61条	5日以内（1年度） （子が2人以上の場合には10日）	2団体 有給で措置	
短期介護／育介法第61条	5日以内（1年度） （要介護者が2人以上の場合には10日）	1団体 措置なし	
介護休暇／育介法第61条	通算93日以内 （3回まで分割可）	2団体 措置なし	
介護時間／育介法第61条	連続する3年以内 （1日2時間まで）	2団体 措置なし	
生理日の就業困難／労基法第68条	必要と認められる期間	全市町村 措置あり	
妊産疾病／均等法第13条	必要と認められる期間	5団体 措置なし	
公務上の傷病／人規15-15第4条	必要と認められる期間	1団体 有給で措置	
私傷病／人規15-15第4条	勤務日数に応じて、10日の範囲内の期間 （1年度）	2団体 有給で措置	
骨髄等ドナー／人規15-15第4条	必要と認められる期間	1団体 有給で措置	

【令和4年度勤務条件等に関する調査】

会計年度任用職員の給与決定方法

(1)常勤職員の給料表を基礎とするか

(令和5年4月1日現在)

区分	基礎とする		基礎としない	
	団体数	割合	団体数	割合
市	8	88.9%	1	11.1%
町村	15	88.2%	2	11.8%
市町村計	23	88.5%	3	11.5%
一組等計	10	76.9%	1	7.7%
合計	33	84.6%	4	10.3%

(2)-1 職務経験等の要素を考慮するか（初回任用時）

(令和5年4月1日現在)

区分	考慮する		考慮しない	
	団体数	割合	団体数	割合
市	7	77.8%	2	22.2%
町村	16	94.1%	1	5.9%
市町村計	23	88.5%	3	11.5%
一組等計	9	69.2%	2	15.4%
合計	32	82.1%	5	12.8%

(2)-2 職務経験等の要素を考慮するか（再度任用時）

(令和5年4月1日現在)

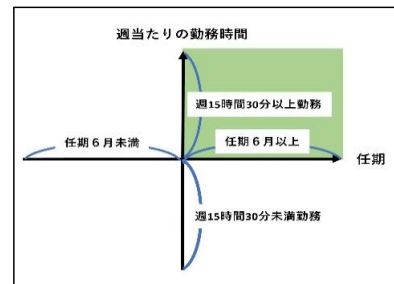
区分	考慮する		考慮しない	
	団体数	割合	団体数	割合
市	9	100.0%	0	0.0%
町村	17	100.0%	0	0.0%
市町村計	26	100.0%	0	0.0%
一組等計	10	76.9%	1	7.7%
合計	36	92.3%	1	2.6%

(3)期末手当の支給対象

(令和5年4月1日現在)

区分	期末手当支給対象範囲 が図と同様又はこれよ り広い		期末手当支給対象範囲 が図よりも狭い		支給しない	
	団体数	割合	団体数	割合	団体数	割合
市	8	88.9%	1	11.1%	0	0.0%
町村	17	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
市町村計	25	96.2%	1	3.8%	0	0.0%
一組等計	11	84.6%	0	0.0%	0	0.0%
合計	36	92.3%	1	2.6%	0	0.0%

期末手当支給対象範囲（下図参照）



【会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査】

調査結果を踏まえた課題

1 人事評価結果の活用状況について（P36 参照）

平成 26 年 5 月の地方公務員法改正により、平成 28 年 4 月から人事評価制度の導入が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することが求められており、人事評価結果を昇給、勤勉手当、昇任・昇格及び分限処分へ活用しないことは違法と判断される可能性が相当程度あると考えられる。

県内市町村においては全団体で人事評価制度を導入済みであり、一般職員への活用率も令和 4 年度から増加しているものの、昇給、勤勉手当、昇任・昇格、分限全ての区分において 5～8 割程度と全国的に見て低い水準である。

人事評価は導入すること自体が目的ではなく、評価結果を活用し、人事管理の基礎とするとともに人材育成につなげていくことで、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につなげていくことが重要であるため、未活用の市町村においては活用に向け、早急に必要な措置を講じる必要がある。

2 再任用職員の状況について（P37～38 参照）

地方公務員法において、「定年退職者等の再任用」を可能としており、勤務の形態としてはフルタイム勤務若しくは短時間勤務となる。

これまでの再任用職員数の推移をみると、年々増加傾向にあり、令和 5 年度は前年度より 13 名の増加となった。また、県内の再任用職員のほとんどが短時間勤務となっている。

3 安全衛生管理体制の整備状況について（P39～42 参照）

ストレスチェックについては、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に実施義務があり、その結果に基づく面接指導の実施を事業者が義務付けている。それ以外の事業場（常時 50 人未満の労働者を使用する事業場）での実施については努力義務となっているものの、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止のためにできるだけ実施するのが望ましい。

長時間勤務者に対する医師による面接指導等については、長時間の時間外勤務が継続した場合、職員のメンタルヘルス不調を招くおそれがあることや、職員の健康確保の観点から例規・指針等を整備する必要がある。

また、各種ハラスメント対策については、職員がその能力を十分発揮できる勤務環境を保持するという観点からも、防止のために講ずべき措置を速やかに履行するなど、防止に向けた適切な取組が必要である。

職員の心身の健康を守り、職場環境の改善を行うためにも安全衛生体制について整備するとともに、継続して維持する必要がある。

4 会計年度任用職員の状況について（P43～44 参照）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）の施行により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、概ね制度の趣旨に沿った運用が図られている一方、休暇の整備、給与決定等について対応が十分でない団体も見受けられる。

令和6年度からは、地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号）の施行により、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となるため、フルタイムの会計年度任用職員含め、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきである。

各団体においては、制度の趣旨を踏まえ、適正な任用・勤務条件を確保するため、早急に適切な取組を進めていく必要がある。