

令和5年度

市町村公務員制度の概況



NICHINAN



KIJO



KUSHIMA



SHIIBA



MISATO



MIYAZAKI



KOBAYASHI



SHINTOMI



EBINO



KUNITOMI



TAKACHIHO



NOBEOKA



KAWAMINAMI



TAKAHARU



TSUNO



HYUGA



NISHIMERA



MIMATA



GOKASE



HINOKAGE



KADOGAWA



SAITO



MIYAKONOJO



TAKANABE



AYA



MOROTSUKA

宮 崎 県

目 次

第1 給与・定員管理	1
一 調査結果の概要	2
Ⅰ 一般職関係	2
1 職員数	2
(1) 団体区分別職員数	2
(2) 職種別職員数	3
(3) 部門別職員数	4
2 年齢別職員構成	6
(1) 年齢階層別職員構成	6
(2) 学歴別職員構成	8
3 採用及び退職	9
(1) 採用者数	9
(2) 退職者数	10
4 ラスパイレス指数	11
5 平均給料月額・平均年齢	12
(1) 職種別平均給料月額	12
(2) 経験年数別平均給料月額	14
(3) 年齢別平均給料月額	14
6 諸手当	16
(1) 職種別諸手当月額	16
(2) 諸手当支給職員	17
7 初任給	17
8 給料表	18
宮崎県内各市町村の職員数・ラスパイレス指数等の一覧	19
試験採用者初任給基準（一般行政職）	20
9 処分	21
(1) 分限処分者数	21
(2) 懲戒処分者数	22
(3) 刑事処分者数	22
Ⅱ 特別職関係	23
1 平均給料月額	23
二 今回の調査結果を踏まえた課題	24
三 まとめ	25

第2 勤務条件	27
一 調査結果の概要	28
1 一般職員の勤務時間の状況	28
(1) 勤務時間	28
(2) 時間外勤務代休時間の導入状況	29
(3) 時間外勤務命令の上限規制制度の状況等	29
2 一般職員の休暇制度の状況	29
(1) 年次有給休暇の取得状況	29
(2) 病気休暇制度の状況	31
(3) 特別休暇制度の状況	31
3 育児に関する休暇・休業等について	33
(1) 育児休業等の取得状況	33
(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況について	33
二 今回の調査結果を踏まえた課題	34
三 まとめ	34
第3 その他調査結果の概要と課題	35
人事評価結果の活用状況	36
地方公務員の再任用職員の状況	37
安全衛生管理体制の整備状況	39
会計年度任用職員の状況	43
調査結果を踏まえた課題	45
第4 地方公務員給与制度入門	47
一 給料表	48
二 給料月額の設定	51
1 職務の級	51
(1) 級	51
(2) 級別職務分類表	51
(3) わたり	51
2 号級	51
(1) 初任給基準	52
三 昇給	52
四 諸手当	52
五 給与決定原則	53
1 職務給の原則	53
2 均衡の原則	53

第 10-2 表	〃	(市町村・技能労務職・給与実態調査)	7 4
第 11-1 表	年齢別職員数と平均給料月額	(市町村・一般行政職・給与実態調査)	7 5
第 11-2 表	〃	(市町村・技能労務職・給与実態調査)	7 6
第 12 表	職種別期末手当当年額・勤勉手当当年額	(市町村・給与実態調査)	7 7
第 13-1 表	職種別職員数・諸手当額	(市町村・全職種・給与実態調査)	7 9
第 13-2 表	〃	(市町村・一般行政職・給与実態調査)	8 0
第 13-3 表	〃	(市町村・医師歯科医師職・給与実態調査)	8 1
第 13-4 表	〃	(市町村・企業職・給与実態調査)	8 2
第 13-5 表	〃	(市町村・技能労務職・給与実態調査)	8 3
第 13-6 表	〃	(市町村・消防職・給与実態調査)	8 4
第 14 表	学歴別採用職員数	(市町村・給与実態調査)	8 5
第 15 表	年齢別採用職員数	(市町村・一般職員・給与実態調査)	8 6
第 16 表	採用試験の受験者数・合格者数	(市町村・勤務条件等調査)	8 7
第 17 表	年齢別退職職員数	(市町村・一般職員(企業職員除く)・給与実態調査)	8 8
第 18 表	退職事由別退職者数	(市町村・給与実態調査)	8 9
第 19 表	退職事由別退職者数・退職手当額	(市町村・定年退職・給与実態調査)	9 1
第 20 表	分限処分件数・懲戒処分件数・刑事処分件数	(市町村・地方公務員制度実態調査)	9 2
第 21-1 表	特別職に属する職員等の定数及び給料(報酬)額	(市町村長～議員)	
	(市町村・給与実態調査)		9 3
第 21-2 表	〃	(教育委員会～公平委員会)	
	(市町村・給与実態調査)		9 4
第 21-3 表	〃	(監査委員～農業委員会)	
	(市町村・給与実態調査)		9 5
第 21-4 表	〃	(固定資産評価審査委員会～地方公営企業管理者)	
	(市町村・給与実態調査)		9 6

第1 給与・定員管理

一 調査結果の概要

地方公務員の給与は、地方公務員法を根本基準として、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を踏まえて具体的な方針を決定し、地域住民への説明責任を果たすことができるものであることが求められている。

また、定員管理は、行政運営を行う上で最小の経費で最大の効果を上げるとともに、常にその組織及び運営の合理化に努め、地域の実情を踏まえ、自主的・計画的に適正化を図ることが求められている。

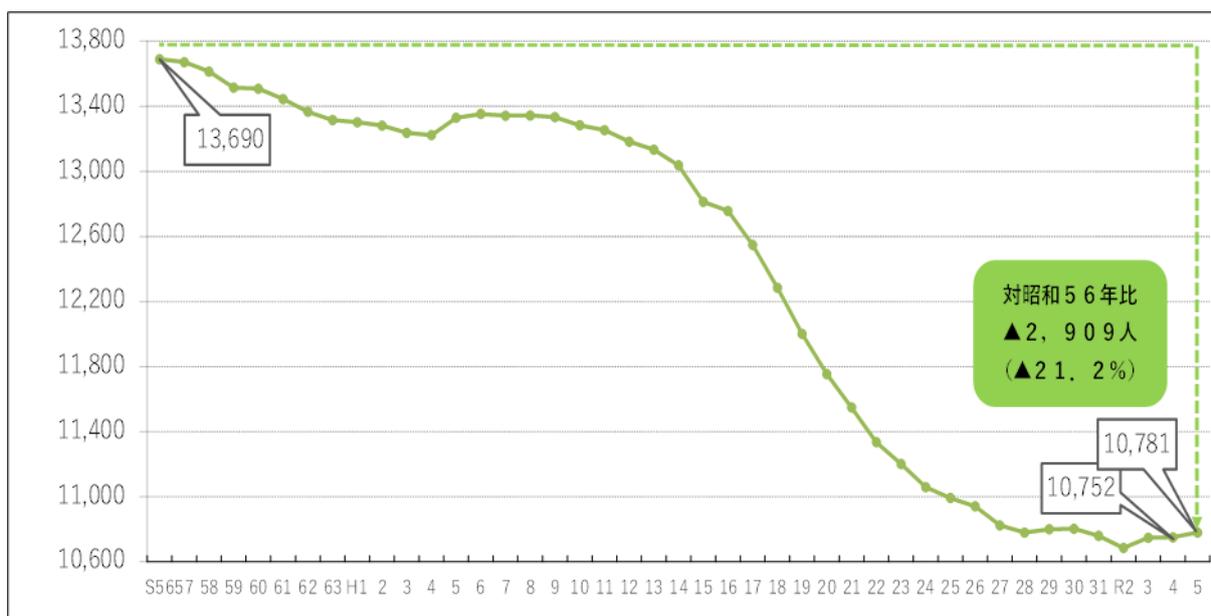
令和5年度に実施した「地方公務員給与実態調査」と「地方公共団体定員管理調査」の結果による県内各団体の状況については次に示すとおりである。

I 一般職関係

1 職員数

令和5年4月1日現在における県内市町村及び一部事務組合等（広域連合を含む。以下同じ。）の総職員数は、10,781人（対前年度比29人増加）であり、総職員数が最も多かった昭和56年度より、2,909人（21.2%）減少している（図-1）。

図-1 職員数の推移



(1) 団体区分別職員数

団体区分別の職員数は、表-1のとおりである。

県内市町村の総職員数は、平成17年～21年度までの「集中改革プラン」において大幅に削減され、プラン終了後も微減傾向が続いていたが、令和3年度については3年ぶりに増加し、以降は同水準で推移している。

表－1 団体区分別職員数

(単位：人、%)

区 分	令和4年度	令和5年度	増減(R4→R5)	
			数	率
市	7,891	7,900	9	0.1%
町 村	2,563	2,584	21	0.8%
市町村計	10,454	10,484	30	0.3%
一部事務組合等	298	297	▲1	▲0.3%
県 計	10,752	10,781	29	0.3%

(注) 職員数は一般職に属する常勤職員であり、再任用職員や任期付職員を含む。

(2) 職種別職員数

職種別職員数は表－2のとおりである。

特に技能労務職の減少傾向は顕著であり、昭和56年度の2,855人と比べ、令和5年度は217人と、2,638人の減少(▲92.4%)となっている。これは民間委託を積極的に推進するなど、行政改革に取り組んできた結果と思われる。

職種別の職員構成割合は図－2のとおりで、一般行政職が全体の61.9%を占めており、次いで消防職が11.0%となっている。

表－2 職種別職員数

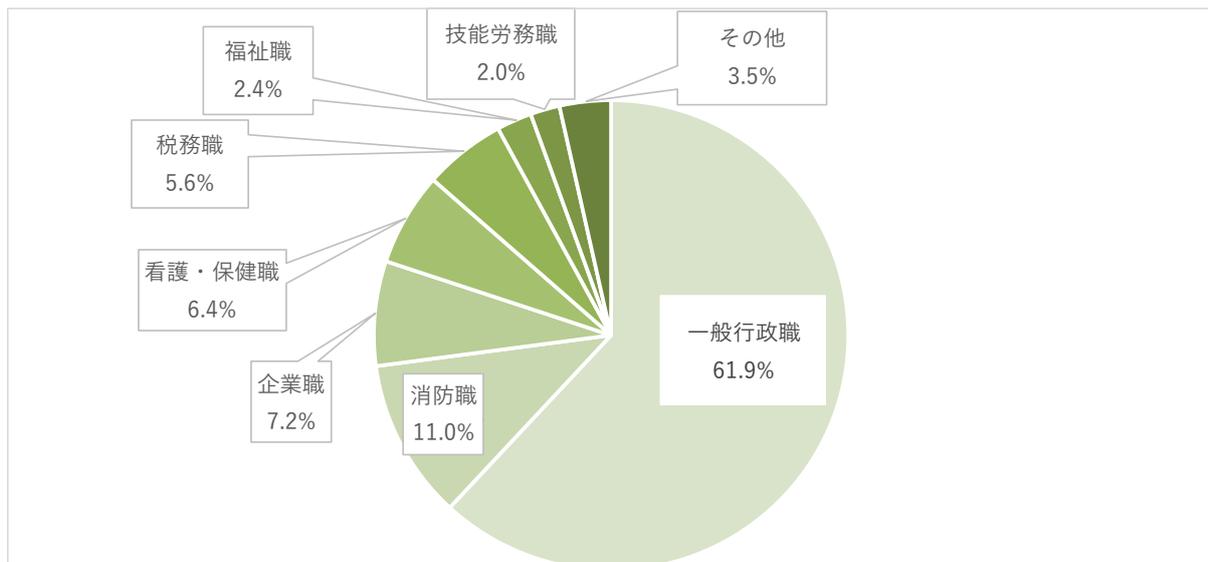
(単位：人、%)

区 分	令和4年度		令和5年度		増減(R4→R5)	
	職員数	構成比	職員数	構成比	数	率
全職種	10,752	100	10,781	100	29	0.3
一般行政職	6,612	61.5	6,677	61.9	65	1.0
税務職	609	5.7	601	5.6	▲8	▲1.3
医師・歯科医師職	50	0.5	55	0.5	5	10.0
薬剤師・医療技術職	208	1.9	210	1.9	2	1.0
看護・保健職	694	6.5	687	6.4	▲7	▲1.0
福祉職	268	2.5	261	2.4	▲7	▲2.6
消防職	1,184	11.0	1,186	11.0	2	0.2
企業職	779	7.2	771	7.2	▲8	▲1.0
技能労務職	235	2.2	217	2.0	▲18	▲7.7
小・中学校(幼稚園)教育職	30	0.3	26	0.2	▲4	▲13.3
その他教育職	77	0.7	83	0.8	6	7.8

(注1) 全職種職員数は、令和4年度には内訳のほか特定任期付職員6名、令和5年度には同7名を含む。

(注2) 「構成比」は小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。以下、特に断りのない限り「構成比」の項目について同じ。

図 - 2 職種別職員構成比



(3) 部門別職員数

部門別職員数は、表 - 3 のとおりである。普通会計では、**総務部門が 2,155 人で最も多く、全職員数の 20.0% を占め**、以下、民生部門 1,320 人 (12.2%)、消防部門 1,200 人 (11.1%) の順となっている。

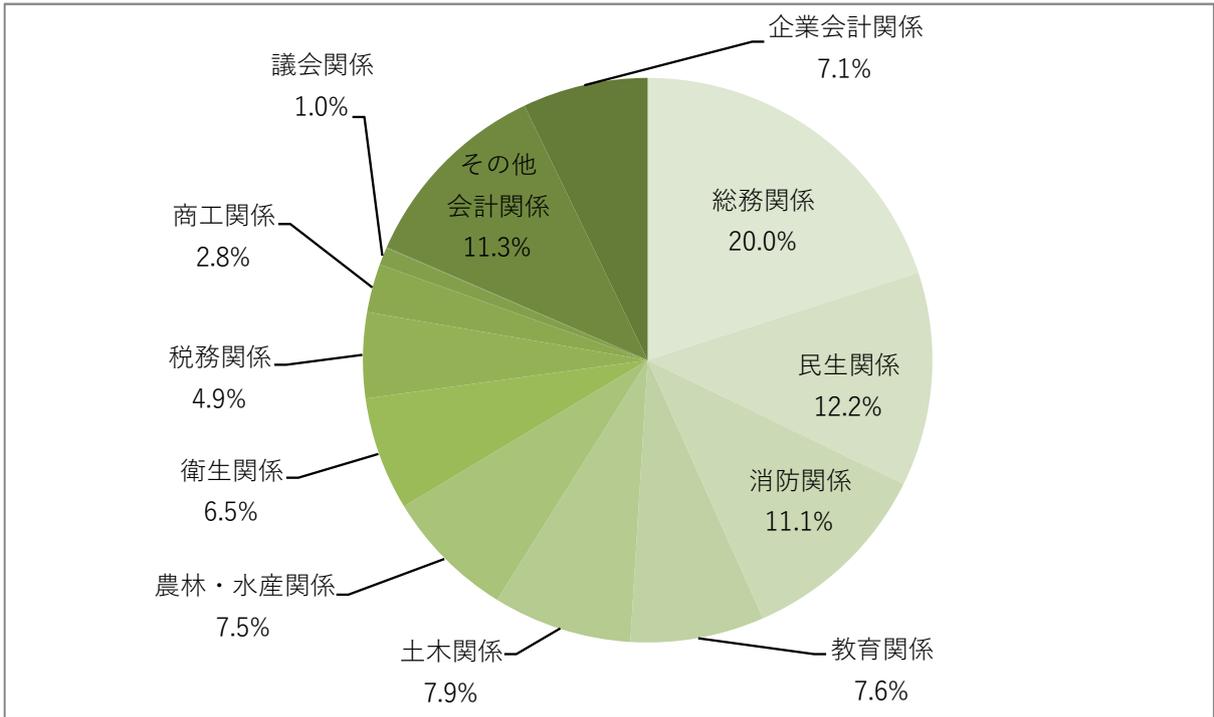
表 - 3 部門別職員数

(単位：人、%)

区分	令和4年度		令和5年度		増減 (R4→R5)	
	職員数	構成比	職員数	構成比	増減数	増減率
普通会計関係	8,756	81.4	8,792	81.6	36	0.4
(1) 議会関係	109	1.0	108	1.0	▲1	▲0.9
(2) 総務関係	2,115	19.7	2,155	20.0	40	1.9
(3) 税務関係	534	5.0	528	4.9	▲6	▲1.1
(4) 民生関係	1,292	12.0	1,320	12.2	28	2.1
(5) 衛生関係	723	6.7	700	6.5	▲23	▲3.3
(6) 労働関係	4	0.0	5	0.0	1	20.0
(7) 農林・水産関係	814	7.6	806	7.5	▲8	▲1.0
(8) 商工関係	303	2.8	299	2.8	▲4	▲1.3
(9) 土木関係	848	7.9	851	7.9	3	0.4
(10) 消防関係	1,199	11.2	1,200	11.1	1	0.1
(11) 教育関係	815	7.6	820	7.6	5	0.6
企業会計関係	776	7.2	768	7.1	▲8	▲1.0
その他会計関係	1,220	11.3	1,221	11.3	1	0.1
合計	10,752	100.0	10,781	100.0	29	0.3

(注) その他会計関係には、国保事業、介護保険事業、その他事業を含む。

図 - 3 部門別職員構成比



2 年齢別職員構成

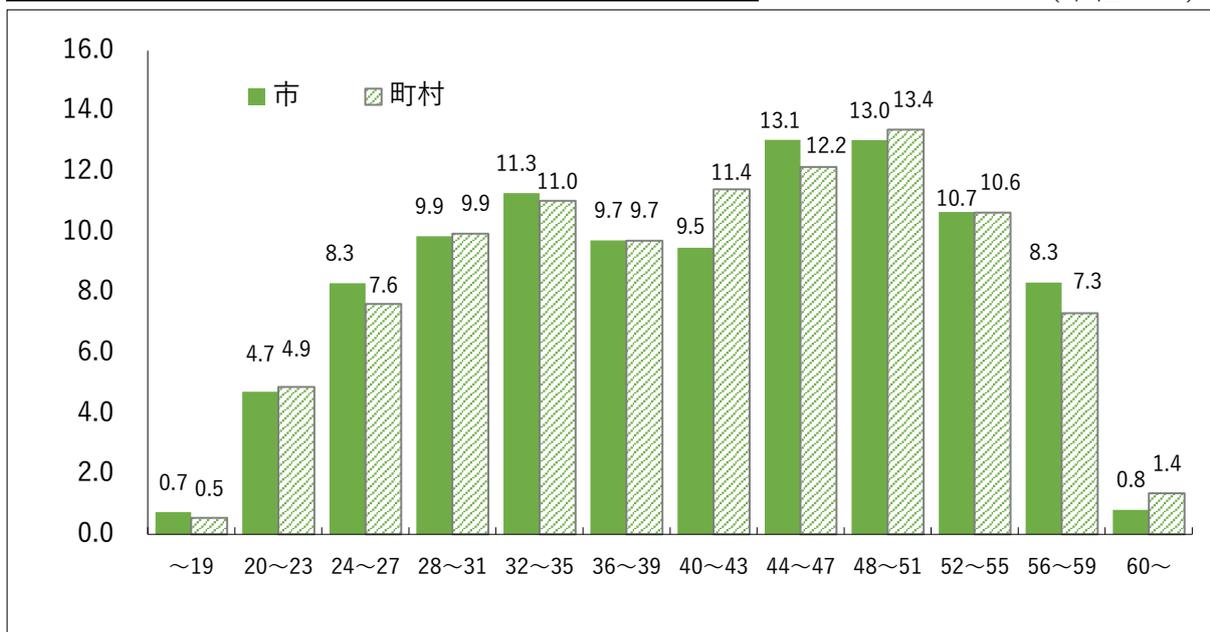
(1) 年齢階層別職員構成

年齢を4歳段階ごとに区分した職員構成は、図-4のとおりである。

本来、24歳未満と60歳以上を除いての職員構成は、均一であることが望ましいが、実際には大きなばらつきがみられる。これは、年度間の職員採用数の偏りが原因と考えられる。

図-4 年齢階層別職員構成比（市町村、全職種）

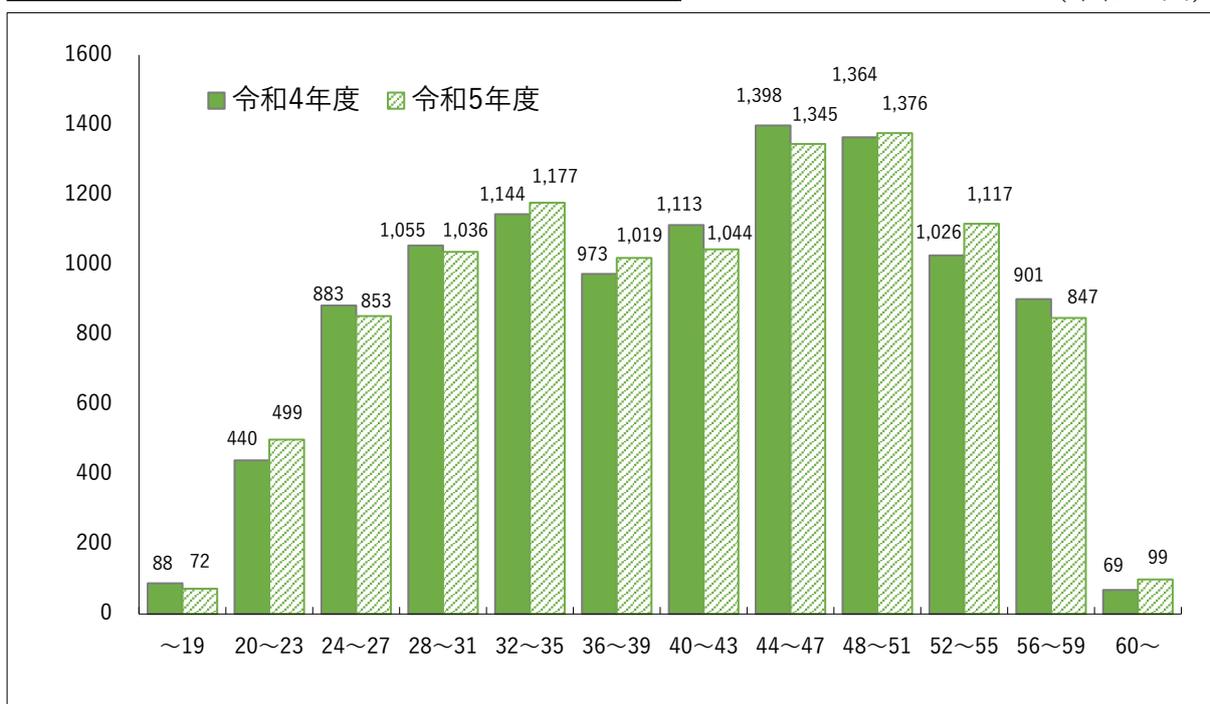
（単位：％）



年齢階層別の職員数を昨年度と比較すると、24～31歳、40～47歳等の階層で減少し、32～39歳、48～55歳等の階層では増加している(図-5)。

図-5 年齢階層別職員数（市町村、全職種）

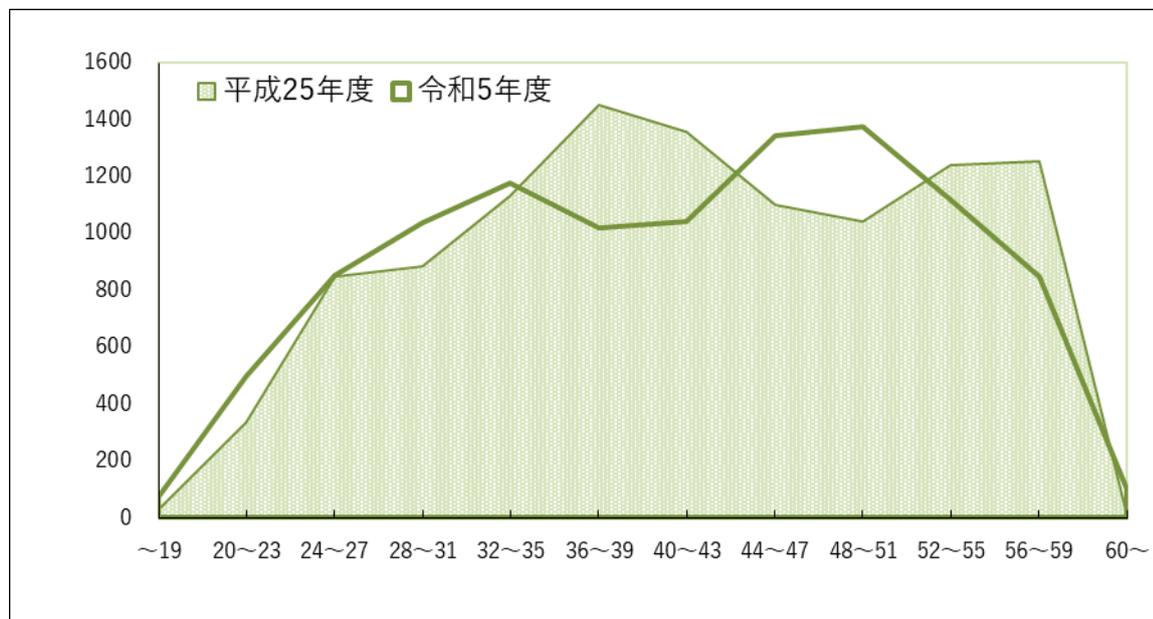
（単位：人）



参考までに、年齢階層別の職員数を 10 年前の平成 25 年度と比較すると、最も職員数の多い年代が、平成 25 年度は 36～39 歳であったのに対し、令和 5 年度は 48～51 歳を中心とした階層に移行していることがわかる（図－6）。

図－6 年齢階層別職員数推移（市町村、全職種）

（単位：人）



また、職種別の職員の平均年齢は、表－4 のとおりであり、全職種及び一般行政職については、平成 25 年度と比較すると市は低下し、町村は概ね横ばいとなっている。

一方で、技能労務職の平均年齢については、採用を控えている団体が多いことから、平成 25 年度と比較すると 1.6 歳高くなっている。

表－4 団体区分別・職種別職員平均年齢

（単位：歳）

区分		市	町村	市町村計
全職種	令和 5 年度	41.4	41.5	41.4
	平成 25 年度	42.3	41.6	42.1
	増減	▲ 0.9	▲ 0.1	▲ 0.7
一般行政職	令和 5 年度	41.7	41.4	41.6
	平成 25 年度	42.4	41.4	42.1
	増減	▲ 0.7	0.0	▲ 0.5
技能労務職	令和 5 年度	50.9	51.6	50.9
	平成 25 年度	49.3	49.0	49.3
	増減	1.6	2.6	1.6

(2) 学歴別職員構成

団体区分別の学歴別職員構成は、表－5のとおりである。

表－5 団体区分別・学歴別職員構成

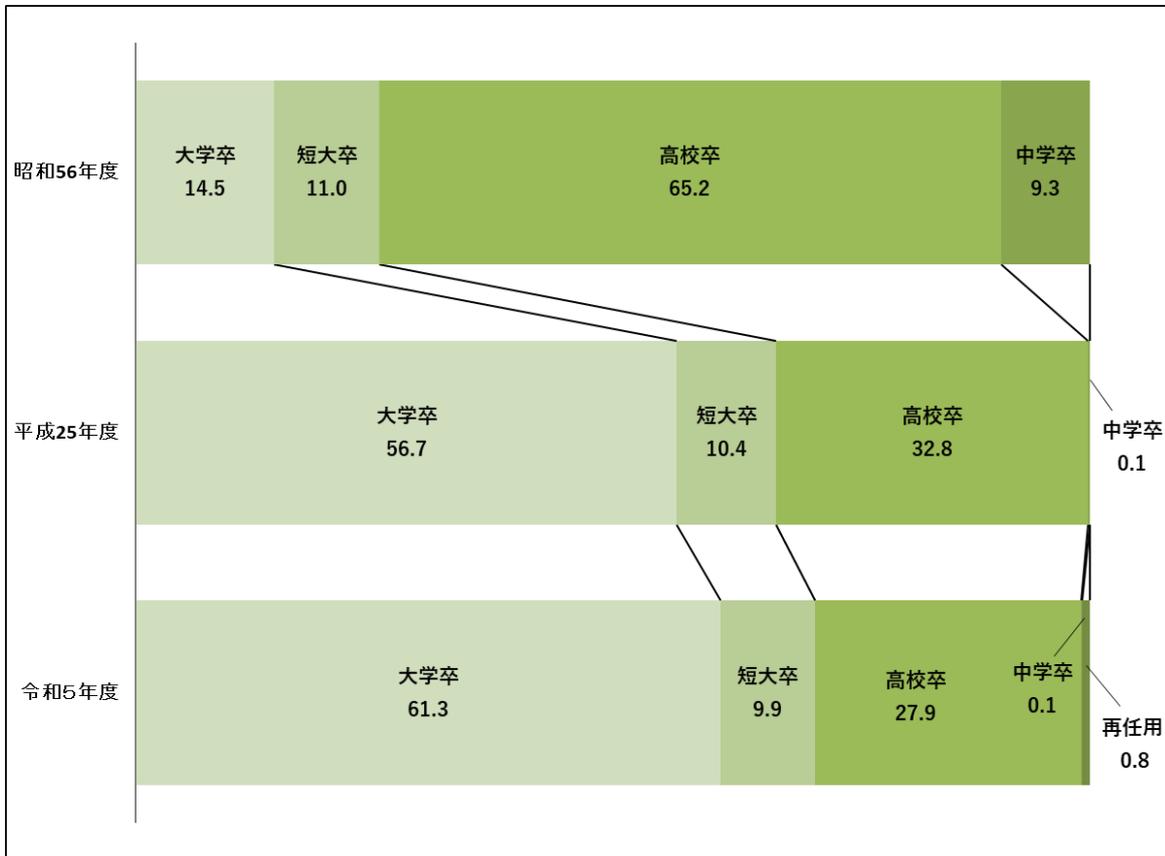
(単位：人、%)

区分	一般行政職						技能労務職						
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	再任用	合計	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	再任用	合計	
市	職員数	3,148	453	1,263	4	34	4,902	12	22	139	15	1	189
	構成比	64.2	9.2	25.8	0.1	0.7	100.0	6.3	11.6	73.5	7.9	0.5	100.0
町	職員数	922	203	592	1	17	1,735	1	4	18	1	1	25
	構成比	53.1	11.7	34.1	0.1	1.0	100.0	4.0	16.0	72.0	4.0	4.0	100.0
村	職員数	4,070	656	1,855	5	51	6,637	13	26	157	16	2	214
	構成比	61.3	9.9	27.9	0.1	0.8	100.0	6.1	12.1	73.4	7.5	0.9	100.0

なお、昭和56年度と比較してみると、図－7のとおり一般行政職の中で大学卒の占める割合が大幅に上昇しており、この傾向は今後も続くものと思われる。

図－7 学歴別職員構成比（市町村、一般行政職）

(単位：%)



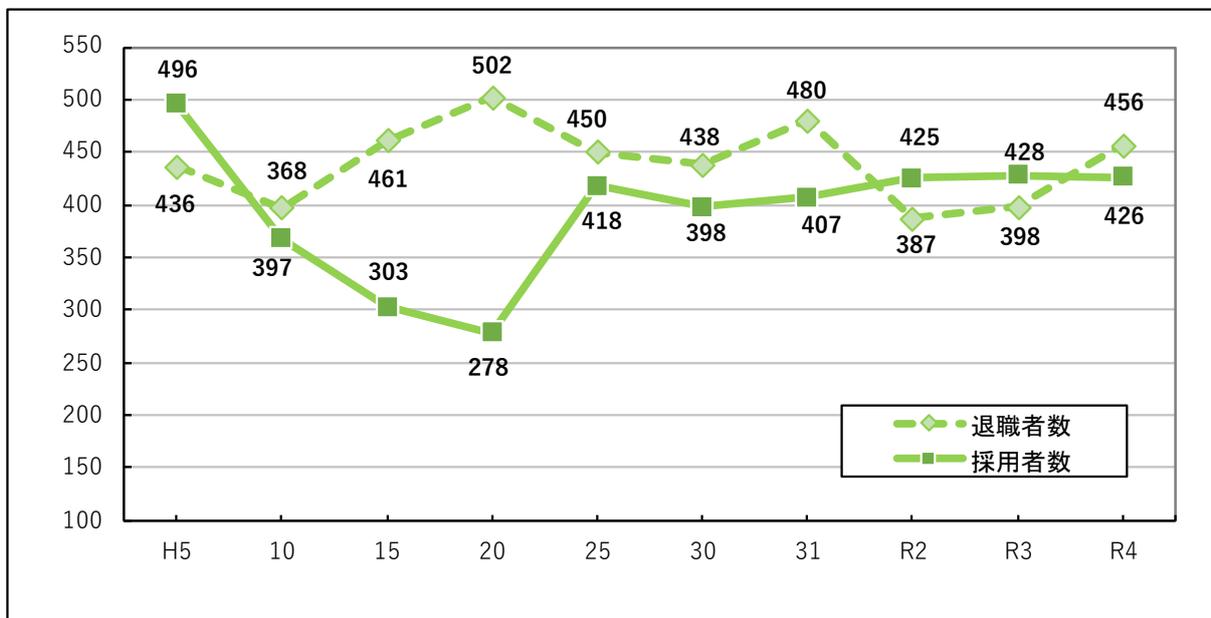
3 採用及び退職

令和4年度における全市町村の一般職員の採用者数は426人、退職者数は456人となっており、平成31年以来採用者数が退職者数を下回った。

採用者数と退職者数は、図-8のとおりに推移している。

図-8 採用者・退職者数の推移

(単位：人)



(1) 採用者数

職種別の採用状況は、表-6のとおりである。

令和4年度における一般職員の採用者数(426人)は、令和3年度の採用者数(428人)と比べ2人減少した。

技能労務職については、昭和50年代には毎年度100人前後の採用実績があったが、近年では採用を控える団体が多い。

表-6 団体区分別・職種別採用者数(令和4.4.1~令和5.3.31)

(単位：人、%)

区分	合計	一般職員						教育公務員	
				うち一般行政職		うち技能労務職			
		採用数	構成比	採用数	構成比	採用数	構成比	採用数	構成比
市	311	295	94.9	184	59.2	2	0.6	16	5.1
町村	132	131	99.2	73	55.3	0	0.0	1	0.8
計	443	426	96.2	257	58.0	2	0.5	17	3.8

(2) 退職者数

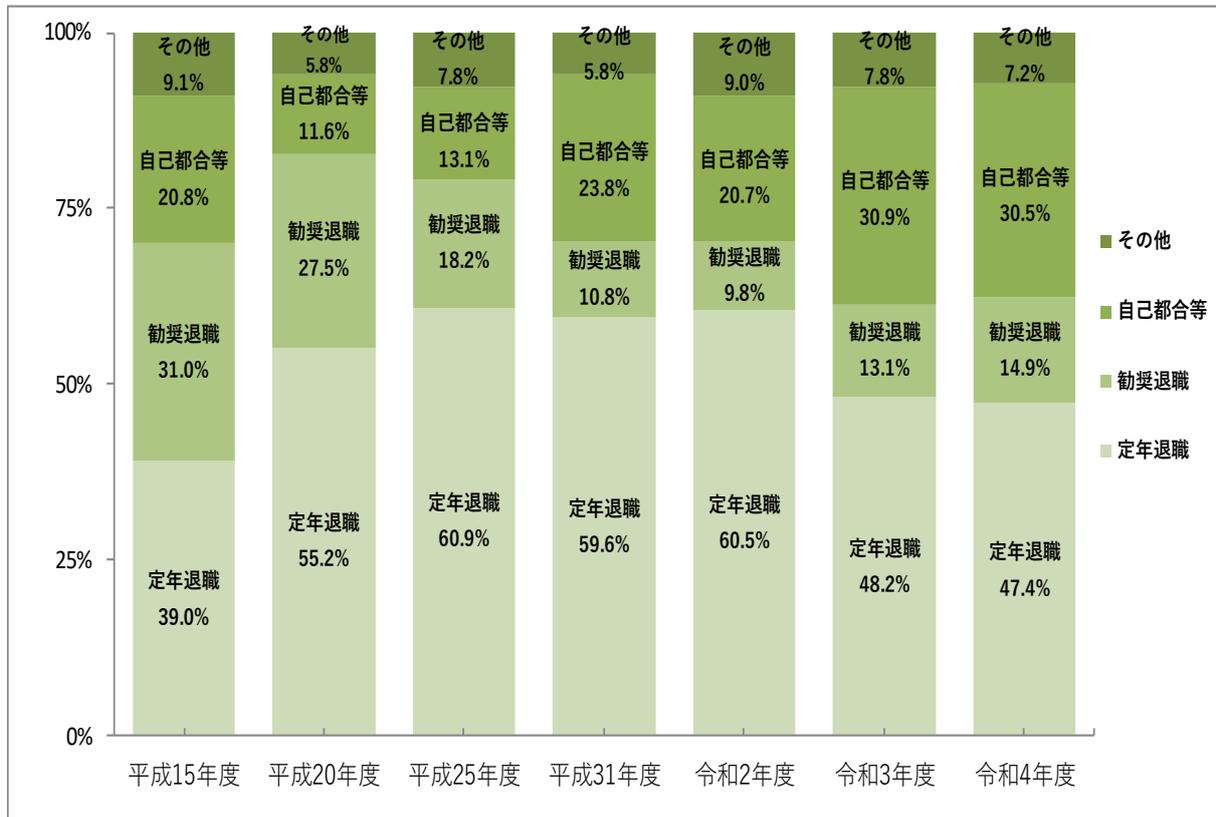
退職事由別退職者数は表－7のとおりである。また、退職事由の割合の推移は図－9のとおりである。**令和4年度は、定年による退職者の割合が47.4%となっている。**

表－7 退職事由別退職者数(令和4.4.1～令和5.3.31)

(単位：人、%)

区分	定年退職		勧奨退職		自己都合等		その他		合計
	退職者数	構成比	退職者数	構成比	退職者数	構成比	退職者数	構成比	
市	173	49.4	57	16.3	98	28.0	22	6.3	350
町村	43	40.6	11	10.4	41	38.7	11	10.4	106
計	216	47.4	68	14.9	139	30.5	33	7.2	456

図－9 退職事由の割合の推移



4 ラスパイレス指数

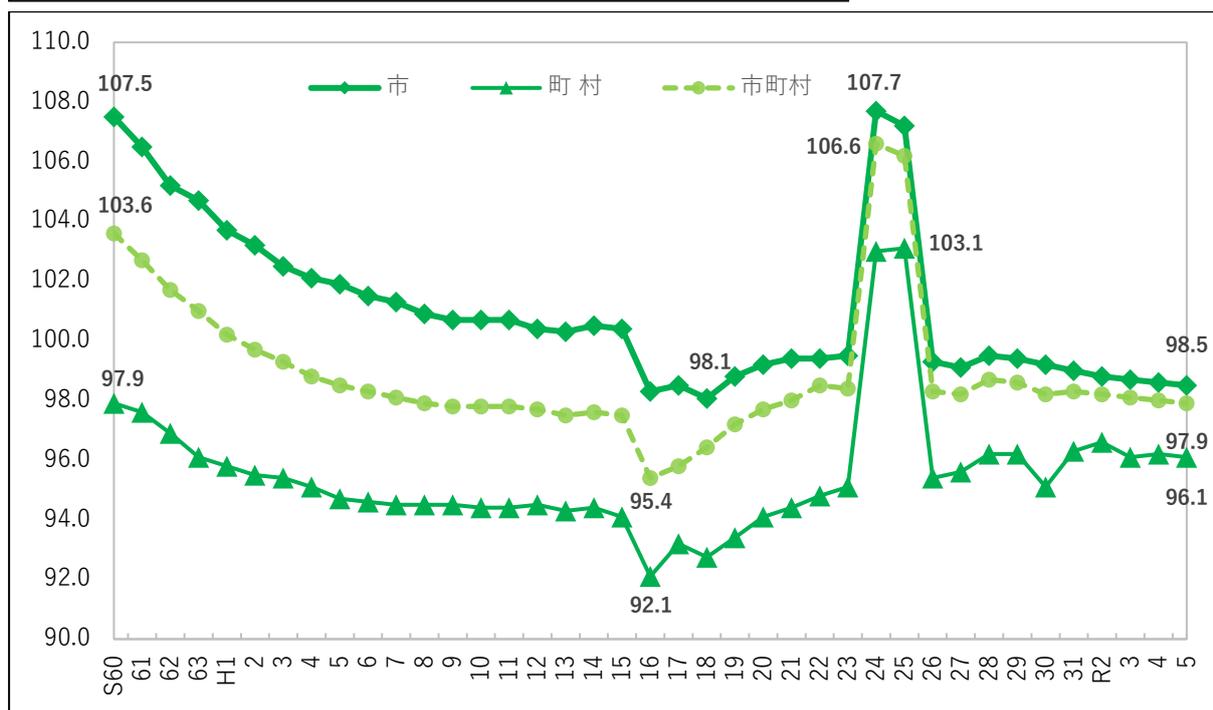
令和5年4月1日現在における県内市町村の一般行政職のラスパイレス指数は、表-8のとおりで、市町村平均では97.9となっている。

ラスパイレス指数は図-10のように推移しており、令和5年度は昨年度より0.1ポイント減少し、近年はほぼ横ばいとなっている。

表-8 ラスパイレス指数(一般行政職)

	令和4年度	令和5年度	増減 (R4→R5)
市	98.6	98.5	▲0.1
町村	96.2	96.1	▲0.1
市町村平均	98.0	97.9	▲0.1

図-10 団体区別ラスパイレス指数の推移(一般行政職)



平成24年度～25年度のラスパイレス指数は国家公務員の給与が平成24年度～25年度の間、東日本大震災による復興特例措置により、平均で7.8%削減されたことから相対的に高くなったものである。令和5年度については、県内すべての市町村でラスパイレス指数が100を下回った(表-9)。

※ラスパイレス指数(一般行政職)とは、国家公務員行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100とした場合の、地方公務員一般行政職の給料水準である。市町村においては、国に比べ給料表の級数が少ないことなどを考えると、100(国の給与水準)

を下回るのが一般的だと考えられている。

表－9 団体区分別ラスパイレース指数の分布状況(一般行政職)

(単位：団体)

	90 未満	90 以上～95 未満	95 以上～100 未満	100 以上
市	0	0	9	0
町村	0	4	13	0
市町村合計	0	4	22	0

5 平均給料月額・平均年齢

(1) 職種別平均給料月額

職種別の平均給料月額は、表－10 のとおりである。全職種で見ると平均年齢は市と町村でほぼ同じだが、平均給料月額は市が町村より 8,700 円高くなっている。一般行政職における平均給料月額は、平成 14 年度の 3,375 百円をピークに低下している。これは、平成 18 年度の給与構造改革、平成 27 年度の給与制度の総合的見直しにより給与水準が引き下げられたことなどによるものと考えられる。(図－11)

平均年齢については、平成 17 年度から平成 21 年度 (42.5 歳) にかけて上昇し、平成 22 年度以降は緩やかに低下している。(図－12)

表－10 団体区分別・職種別平均給料月額・平均年齢

(単位：百円、歳)

区 分	市		町村		市町村	
	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢	平均給料月額	平均年齢
全職種	3,159	41.4	3,072	41.5	3,137	41.4
一般行政職	3,172	41.7	3,051	41.4	3,140	41.6
税務職	2,942	38.8	2,812	37.8	2,910	38.5
医師・歯科医師職	5,944	56.4	5,346	46.2	5,552	49.7
薬剤師・医療技術職	3,057	39.7	3,047	42.2	3,053	40.8
看護・保健職	3,063	40.4	3,059	42.5	3,061	41.5
福祉職	3,085	41.4	2,851	39.6	3,002	40.8
消防職	3,046	39.3	-	-	3,046	39.3
企業職	3,166	41.0	3,007	41.0	3,154	41.0
技能労務職	3,656	50.9	3,501	51.6	3,638	50.9
小・中学校(幼稚園)教育職	3,156	42.0	2,998	41.6	3,089	41.8
その他の教育職	3,751	47.5	3,637	46.2	3,722	47.1

図-11 平均給料月額推移（一般行政職）

（単位：百円）

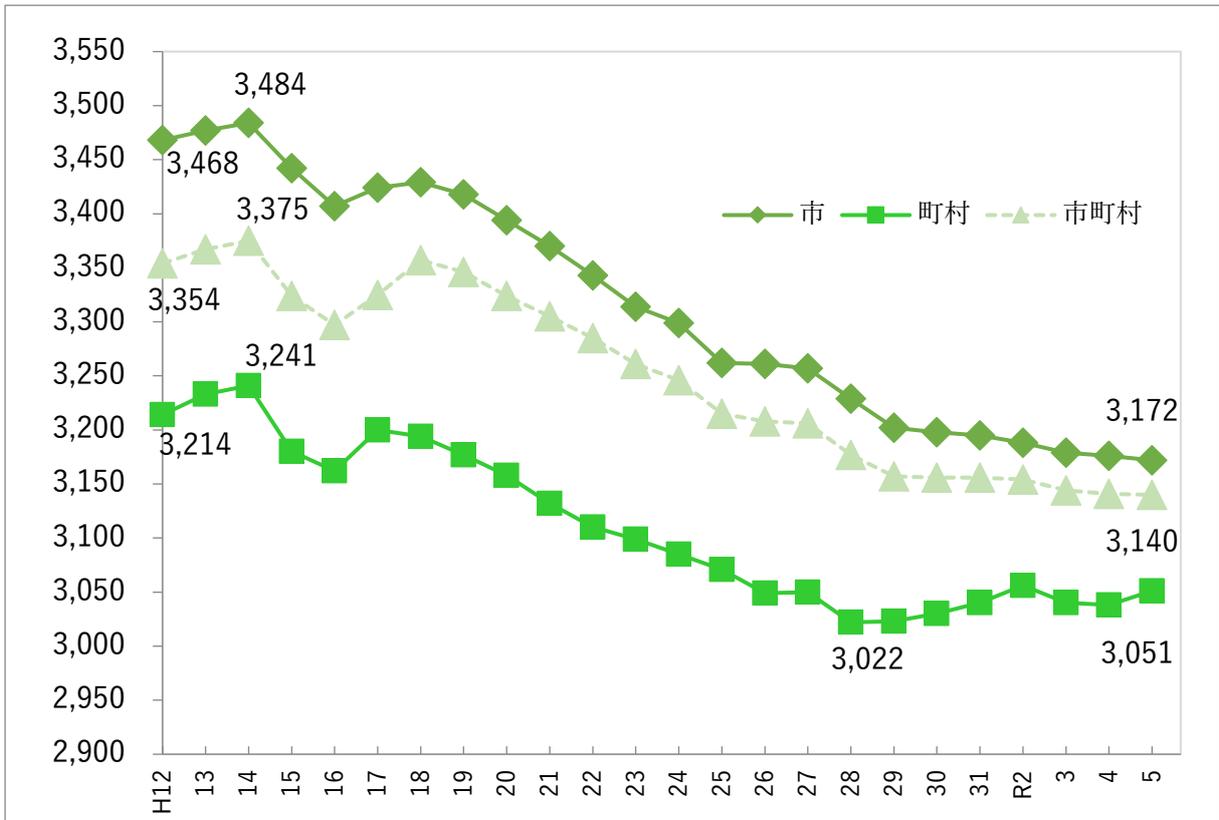
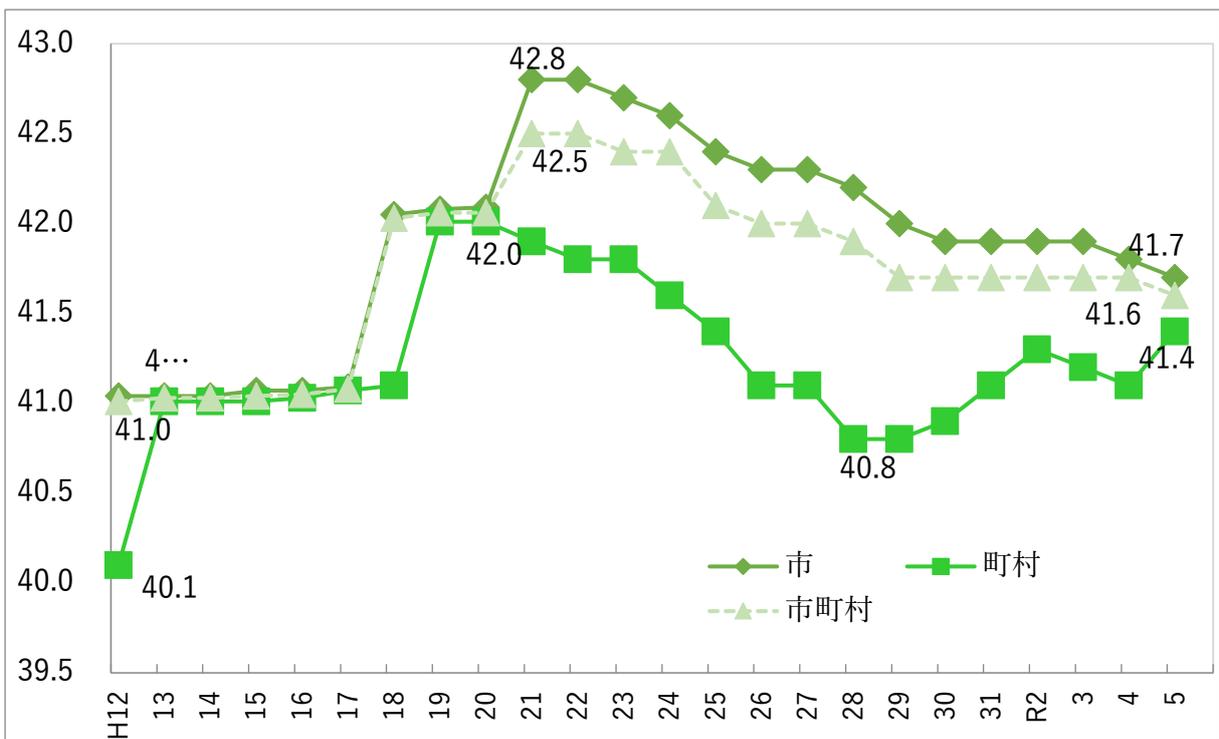


図-12 平均年齢の推移（一般行政職）

（単位：歳）

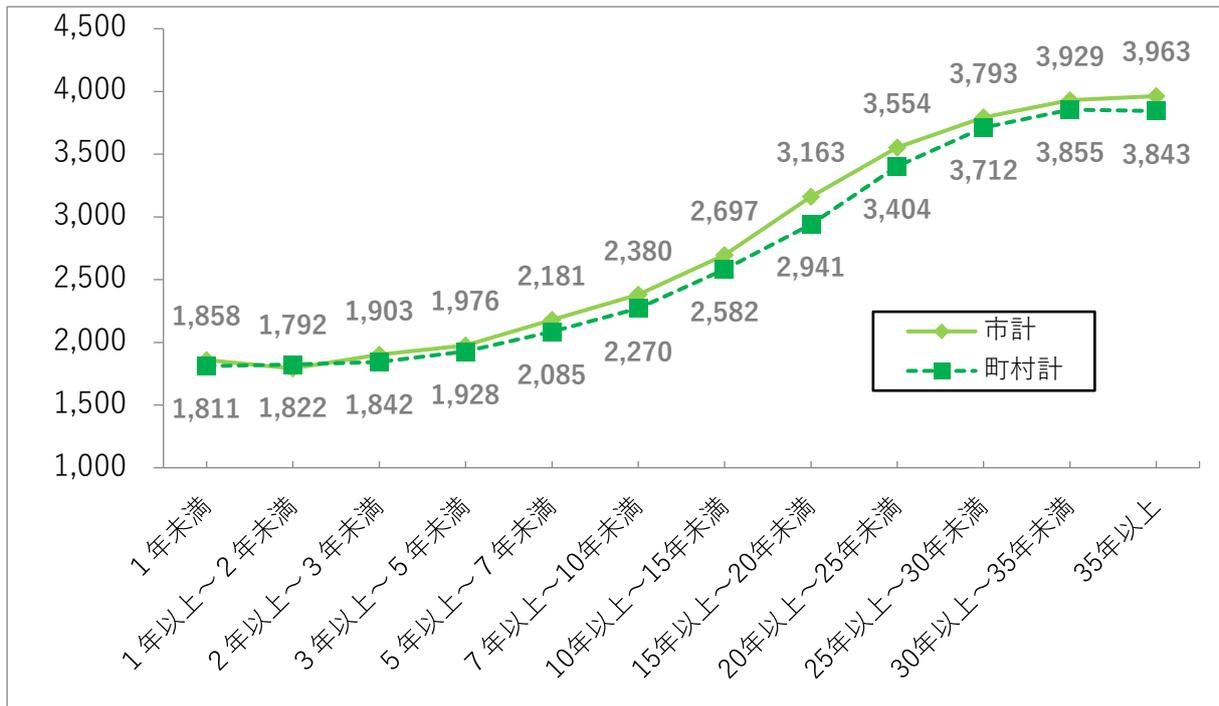


(2) 経験年数別平均給料月額

経験年数別平均給料月額は、図-13 のとおりである。1年以上～2年未満を除くすべての区分で市が町村を上回っている。これは、全ての市において職員採用に当たり上級試験（大卒程度）を実施しているためで、上級試験を実施していない町村と比べて市の方が大学卒の初任給が高いこと等による影響が、経験年数の長い区分まで及んでいるからである。

図-13 団体区分別・経験年数別平均給料月額（一般行政職）

（単位：百円）



(3) 年齢別平均給料月額

市と町村の平均給料月額を比較すると、図-14 のとおりで、ほとんどの年齢区分において市が町村を上回っている。これは、市の方が町村に比べて給料表の級数が多いことから、一般的に昇格年齢が町村より若くなること等による影響が表れている。

また、国においては、平成 18 年度から給与構造の改革に伴って 55 歳超職員の昇給抑制が導入され、市町村においても、同じように平成 18 年度の給与構造改革に伴い 55 歳超職員の昇給抑制が導入されている。

この給与構造改革と平成 27 年度の給与制度の総合的見直しにより、特に中高年齢層について給料表の水準が引き下げられたことから、図-15 のように中高年齢者の給料水準が低下していることが分かる。国は、平成 25 年度から 55 歳超職員は原則として昇給停止とする抑制措置を行っているため、今後同様の抑制措置を行う市町村が増えてくることが予想される。

図-14 団体区分別・年齢別平均給料月額（一般行政職）

（単位：百円）

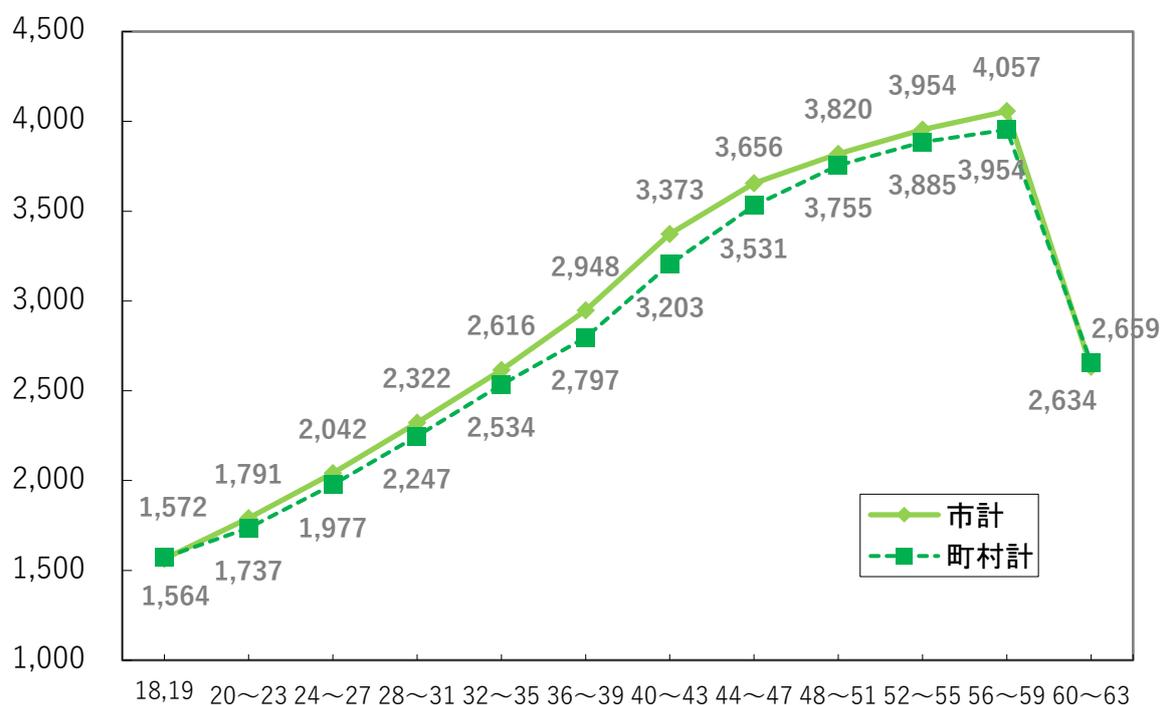
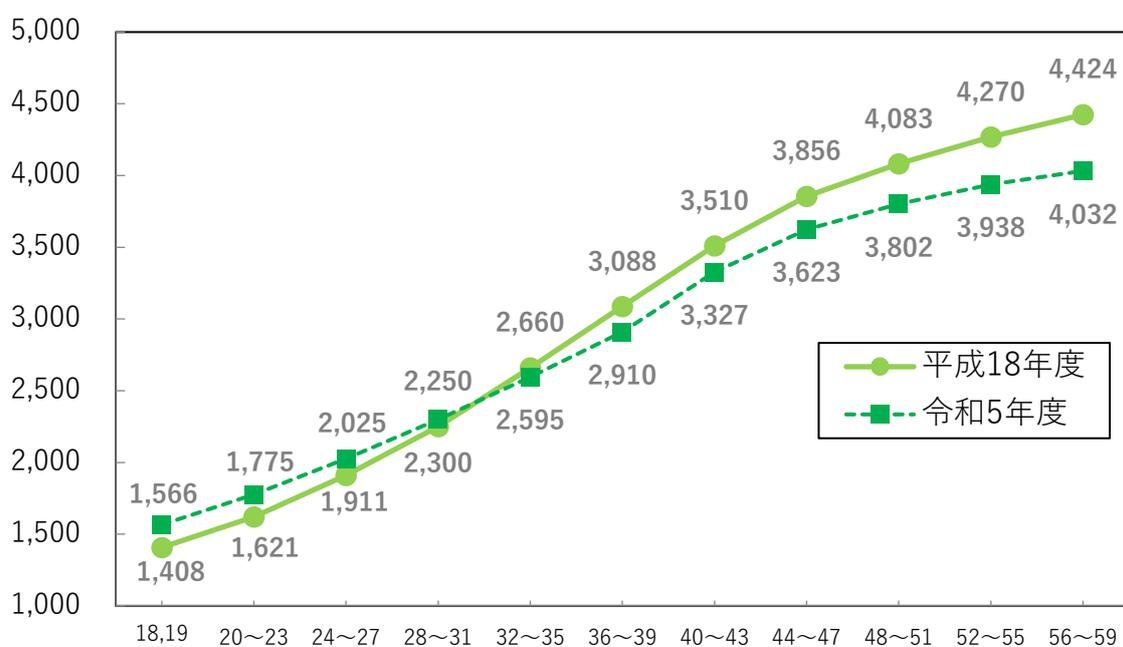


図-15 年齢別平均給料月額・給与構造改革比較（一般行政職）

（単位：百円）



6 諸手当

(1) 職種別諸手当月額

職種別の諸手当の平均支給月額、表-11のとおりである。

表-11 団体区分別・職種別平均給料月額及び諸手当月額

(単位：百円)

区分		平均給与 月額 (A+B)	平均給料 月額 (A)	平均手当 月額 (B)	主要な手当の平均月額				
					住 手 当	居 手 当	特殊勤務 手 当	管 理 職 手 当	時 間 外 勤 務 手 当
全 職 種	市	3,990	3,159	831	241	215	552	676	
	町 村	3,664	3,072	592	209	682	384	357	
	市町村平均	3,909	3,137	772	234	317	505	610	
主 な 職 種	一般行政職	市	4,048	3,172	876	241	24	544	806
		町 村	3,537	3,051	486	210	87	365	395
		市町村平均	3,914	3,140	774	233	44	493	718
技 能 労 務 職	市	4,002	3,656	346	239	43	0	312	
	町 村	3,733	3,501	232	199	55	0	94	
	市町村平均	3,970	3,638	332	236	46	0	304	
消 防 職	市	3,825	3,046	779	249	104	536	263	
企 業 職	市	3,948	3,166	782	238	468	637	441	
	町 村	3,497	3,007	490	209	35	414	394	
	市町村平均	3,913	3,154	759	236	453	599	437	

(注1) 平均給料月額及び諸手当の平均月額は、令和5年4月分として支給されたものである。

(注2) 平均給料月額は、各職種における全職員を平均した職員一人当たりの額である。

(注3) 平均手当月額は、期末手当及び勤勉手当を除く手当について、各職種における全職員を平均した職員一人当たりの額である。

(注4) 主要な手当の平均月額は、それぞれの手当について、各職種における支給を受けた全職員を平均した職員一人当たりの額である。

(2) 諸手当支給職員

主な手当ごとの支給職員数及び総職員数に占める割合は、表－12のとおりである。

なお、通勤手当については、一部の団体（市：3団体、町村：3団体）で国家公務員とは異なる通勤距離区分や額の設定をしているが、設定の根拠を十分説明できるようにする必要がある。

表－12 主要手当支給職員数及び割合（全職種）

（単位：人、％）

区 分		扶 養 手 当	住 居 手 当	通 勤 手 当	特殊勤務 手 当	管 理 職 手 当	時 間 外 手 当
市	職 員 数	3,751	2,285	5,987	1,340	704	5,585
	割 合	47.5	28.9	75.8	17.0	8.9	70.7
町 村	職 員 数	1,120	661	1,612	377	274	1,470
	割 合	43.3	25.6	62.4	14.6	10.6	56.9
市 町 村	職 員 数	4,871	2,946	7,599	1,717	978	7,055
	割 合	46.5	28.1	72.5	16.4	9.3	67.3

（注）割合は、団体の総職員数に占める当該手当支給職員数の割合である。

7 初任給

一般行政職の初任給の国との比較は、表－13のとおりであり、令和5年4月1日時点で国を上回る団体はない。なお、初任給基準が国を上回ることは、退職時までその影響を及ぼすことになり、給与水準を押し上げる大きな要因となる。

表－13 試験採用者初任給の国との比較（一般行政職）

区 分		国を上回る		国と同じ又は国を下回る	
		令和4年度	令和5年度	令和4年度	令和5年度
大 学 卒	市	－	－	9	9
	町 村	－	－	17	17
短 大 卒	市	－	－	9	9
	町 村	－	－	17	17
高 校 卒	市	－	－	9	9
	町 村	－	－	17	17

8 給料表

市町村の一般行政職の給料表は、全て国に準じており、給料表は、横軸の級及び縦軸の号給で構成されている。給料は職務内容に応じて支給されるため、職務内容ごとに級が定められ、職務内容が変わらない限り同一級が適用されるが、経験年数が増えれば同一の職務であっても、その能力等が向上することを考慮し、同一級内で適用号給が上がり、その経験に応じて給料月額が増加する仕組みとなっている。

給料表の構成別市町村数は、表-14のとおりである。

表-14 給料表の構成（一般行政職）別市町村数（令和5年4月1日現在）

区分	給料表の構成			
	5級制	6級制	7級制	8級制
市	—	2	5	2
町村	—	17	—	—
市町村計	—	19	5	2

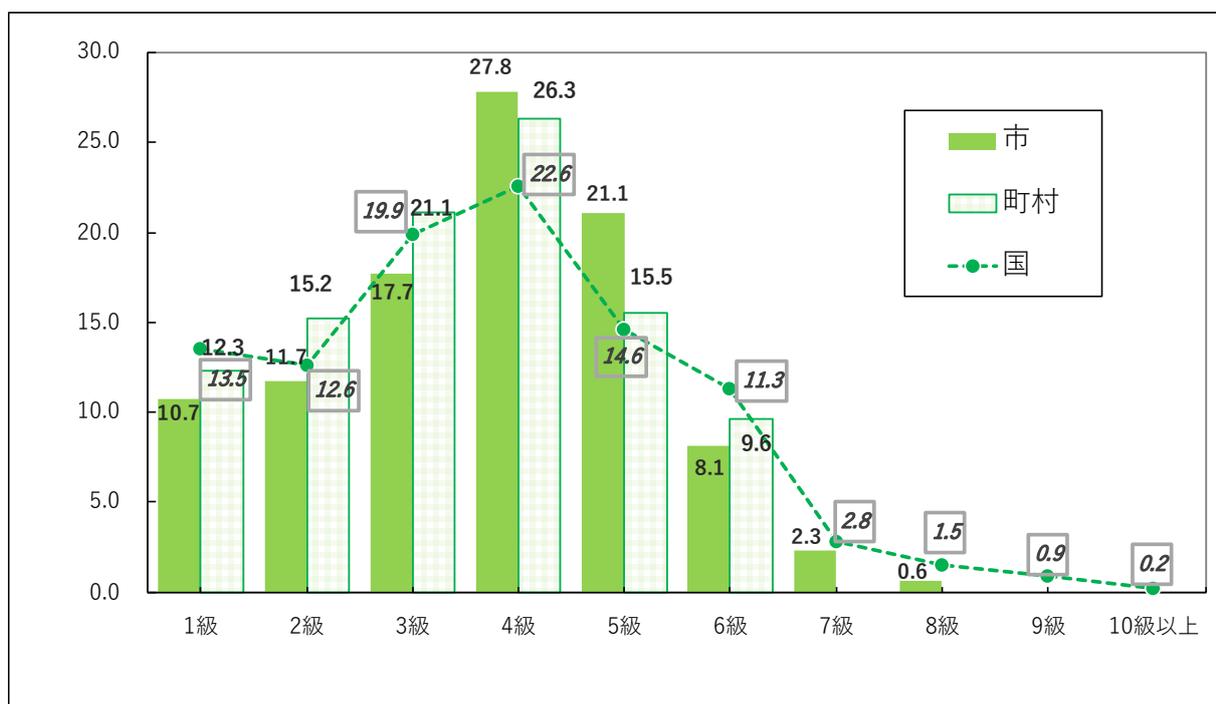
一般行政職の国の俸給表の対応級別職員数の構成割合は、図-16のとおりである。

1級及び2級に属する職員の割合は、国が24.0%であるのに対し、市が22.4%と同程度となっているが、5級に属する職員の割合は、国が14.6%であるのに対し、市においては21.1%となっている。

これらは、年齢構成や昇格管理の違いによるものである。

図-16 級別職員構成比（一般行政職）

（単位：％）



宮崎県内各市町村の職員数・ラスパイレース指数等の一覧

(令和5年4月1日現在)

区分 市町村	職員数 (R5定員管理調査) (人)			ラスパイレース指数 (国=100)			平均年齢 (歳)	平均給料 月額 (百円)
	令和4年度	令和5年度	増減 (R4→R5)	令和4年度	令和5年度	増減 (R4→R5)		
宮崎市	2,469	2,473	4	98.7	98.3	▲0.4	40.3	3,107
都城市	1,397	1,401	4	98.3	98.3	0.0	42.4	3,215
延岡市	1,135	1,138	3	99.3	99.0	▲0.3	41.9	3,205
日南市	641	651	10	99.7	99.5	▲0.2	44.8	3,391
小林市	599	600	1	97.5	97.6	0.1	40.7	3,035
日向市	600	601	1	98.5	99.2	0.7	41.5	3,166
串間市	374	365	▲9	98.7	97.9	▲0.8	41.5	3,148
西都市	374	370	▲4	96.9	97.2	0.3	43.8	3,178
えびの市	302	301	▲1	98.5	97.9	▲0.6	42.3	3,205
市計	7,891	7,900	9	98.6	98.5	▲0.1	41.7	3,172
三股町	179	186	7	95.9	95.5	▲0.4	43.8	3,093
高原町	181	176	▲5	96.6	97.0	0.4	41.6	3,053
国富町	150	148	▲2	96.7	97.2	0.5	40.8	3,095
綾町	95	98	3	95.3	95.3	0.0	40.3	2,984
高鍋町	170	174	4	97.7	96.4	▲1.3	40.3	3,032
新富町	174	176	2	97.0	97.1	0.1	39.8	2,975
西米良村	83	85	2	91.4	92.8	1.4	37.8	2,675
木城町	88	91	3	96.3	96.5	0.2	42.4	3,189
川南町	161	163	2	94.7	94.7	0.0	42.9	3,074
都農町	194	200	6	95.3	95.4	0.1	42.8	3,089
門川町	151	155	4	97.9	97.2	▲0.7	39.2	2,978
諸塚村	83	79	▲4	92.7	93.1	0.4	42.3	2,999
椎葉村	133	133	0	94.5	94.5	0.0	41.5	3,026
美郷町	167	167	0	95.8	95.7	▲0.1	42.9	3,159
高千穂町	288	291	3	98.0	98.3	0.3	41.2	3,113
日之影町	132	130	▲2	96.2	96.9	0.7	41.1	3,031
五ヶ瀬町	134	132	▲2	98.3	97.9	▲0.4	42.4	3,211
町村計	2,563	2,584	21	96.2	96.1	▲0.1	41.4	3,051
市町村計	10,454	10,484	30	98.0	97.9	▲0.1	41.6	3,140

(注1) 職員数は一般職に属する職員であり、再任用常勤職員や任期付常勤職員を含む。

(注2) ラスパイレース指数、平均年齢、平均給料月額は、一般行政職についてのものである。

試験採用者初任給基準【一般行政職】

(令和5年4月1日現在 単位：百円/月)

団体名	職務の級		大学卒		高校卒	
	初任給基準額	基準額	初任給基準額	基準額	初任給基準額	基準額
宮崎市	1-25	1,852	1-5	1,546		
京都府	1-25	1,852	1-5	1,546		
延岡市	1-25	1,852	1-5	1,546		
日南市	1-25	1,852	1-5	1,546		
小林市	1-25	1,852	1-5	1,546		
日向市	1-25	1,852	1-5	1,546		
串間市	1-25	1,852	1-5	1,546		
西都市	1-25	1,852	1-5	1,546		
えびの市	1-25	1,852	1-5	1,546		
三股町	1-25	1,852	1-5	1,546		
高岡町	1-21	1,753	1-5	1,546		
国富町	1-21	1,753	1-5	1,546		
綾町	1-21	1,753	1-5	1,546		
高鍋町	1-25	1,852	1-5	1,546		
新富町	1-25	1,852	1-5	1,546		
西米良村	1-25	1,852	1-5	1,546		
木城町	1-21	1,753	1-5	1,546		
川南町	1-25	1,852	1-5	1,546		
都農町	1-25	1,852	1-5	1,546		
門川町	1-25	1,852	1-5	1,546		
諸塚村	1-25	1,852	1-5	1,546		
椎葉村	1-21	1,753	1-5	1,546		
美郷町	1-25	1,852	1-5	1,546		
高千穂町	1-25	1,852	1-5	1,546		
日之影町	1-25	1,852	1-5	1,546		
五ヶ瀬町	1-25	1,852	1-5	1,546		

国家公務員	一般職(大卒)	1,852
	一般職(高卒)	1,546

(参考) 国の俸給表 行政職俸給表(一)

(令和5年4月1日現在 単位：百円/月)

号俸	職務の級	1級俸給月額
1		1,501
2		1,512
3		1,524
4		1,535
5	高校卒	1,546
6		1,557
7		1,568
8		1,579
9		1,589
10		1,603
11		1,616
12		1,629
13		1,641
14		1,656
15		1,671
16		1,687
17		1,698
18		1,712
19		1,726
20		1,740
21		1,753
22		1,778
23		1,803
24		1,828
25	大学卒	1,852
26		1,869
27		1,885
28		1,902
29		1,917
30		1,934

(注) は、国の初任給を示す。

9 処分

(1) 分限処分者数

令和4年度中の市町村における分限処分者数は435人で、前年度に比べて73人増加している。

処分事由の全てが心身の故障によるものである（表-15）。また、心身の故障による休職者数の推移は、図-17のとおりで、近年、増加傾向にある。

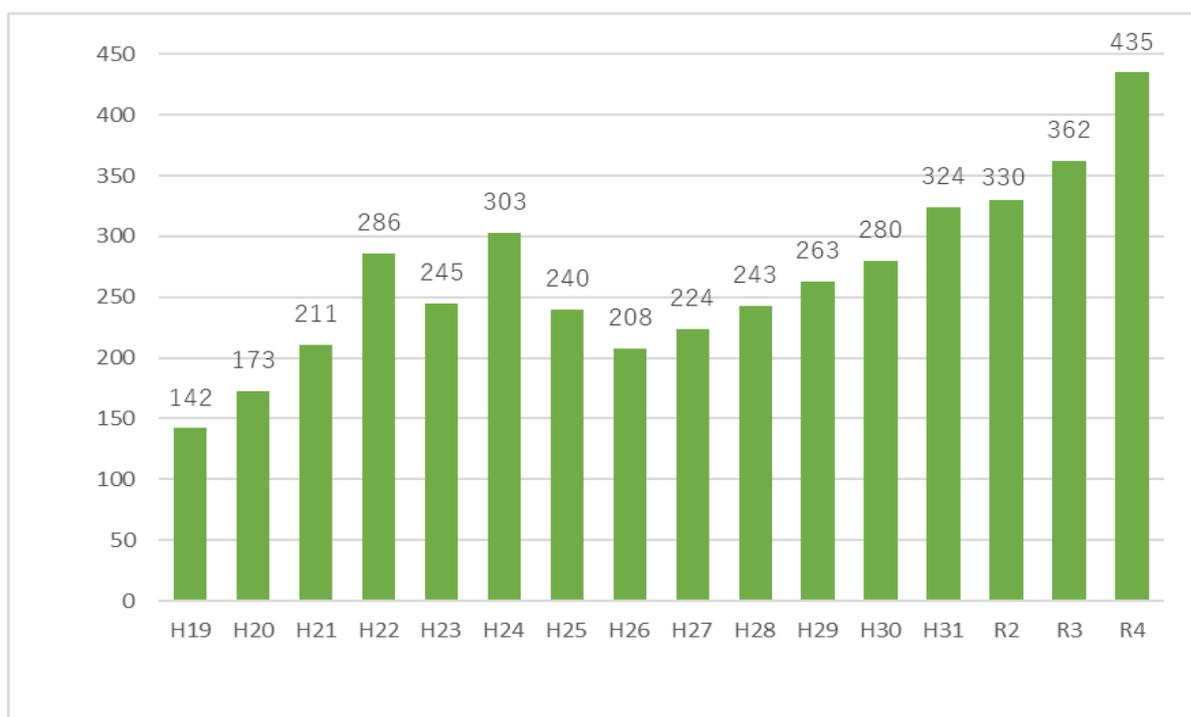
表-15 分限処分者(等)の状況

(単位：人)

種類 \ 事由	降任	免職	休職	降給	合計	失職
勤務成績がよくない場合					0	
心身の故障の場合			435		435	
職に必要な適格性を欠く場合					0	
職制・定数の改廃・予算の減少により 廃職・過員が生じた場合					0	
刑事事件に関し起訴された場合					0	
条例で定める事由による場合					0	
市町村計	0	0	435	0	435	0
欠格条項に該当する場合					0	

図-17 心身の故障による休職者数の推移

(単位：人)



(2) 懲戒処分者数

令和4年度中の市町村における懲戒処分者数は33人で、前年度に比べ16人減少している。また、一般服務関係で懲戒処分を受けた職員数は22人で、前年度に比べ8人減少している(表-16)。

表-16 懲戒処分者数

(単位：人)

処分の事由		処分の種類		懲 戒 処 分					訓告等
				戒告	減給	停職	免職	計	
本人の行為	給与・任用に関する不正								
	一般服務関係	守秘義務違反							
		営利企業等従事制限違反	1				1		
		欠勤・遅刻・早退・勤務態度の不良等	1	1			2		
		休暇の不正利用・虚偽申請							
		セクシュアル・ハラスメント		1			1		
		パワー・ハラスメント	1	2	1		4	3	
		通常業務処理不適正	5	6			11	24	
		公金官物処理不適正						5	
		その他		3			3	6	
		小計	8	13	1		22	38	
	公務外非行関係		1		3		4		
	収賄等関係								
	道路交通法違反	職務遂行中		1			1	5	
		職務遂行中以外	3	1	2		6	3	
小計		3	2	2		7	8		
計		12	15	6		33	46		
監督責任								65	
市町村計		12	15	6	0	33	111		

(3) 刑事処分者数

令和4年度中の市町村における刑事処分者数は2人で、前年度から皆増した。(表-17)。

表-17 刑事処分者数

(単位：人)

区分	懲役	禁錮	罰金	科料	計
収賄による場合					
横領による場合					
傷害・暴行による場合			1		1
公職選挙法違反による場合					
交通事案による場合	職務遂行中				
	その他		1		1
その他の他					

II 特別職関係

1 平均給料月額

令和5年4月1日現在における特別職等の平均報酬（給料）月額は表-18のとおりである。

表-18 特別職等の平均報酬（給料）月額

（単位：百円、％）

区 分	市町村長	副市町村長	議長	副議長	議員	教育長
市	8,353	7,068	4,508	3,956	4,087	6,084
町村	6,978	5,667	3,028	2,322	2,174	5,379
市町村計	7,454	6,247	3,540	2,888	3,209	5,623
令和4年度	7,468	6,257	3,540	2,888	3,226	5,634
増減（R4-R5）	▲ 14	▲ 10	0	0	▲ 17	▲ 11
対前年増減率	▲ 0.19	▲ 0.16	0.00	0.00	▲ 0.53	▲ 0.20

二 今回の調査結果を踏まえた課題

今回の調査結果を踏まえた県内各市町村等における課題は、以下のとおりである。

1 職員数について（P2、P19 参照）

県内市町村の総職員数は、平成 17 年～21 年度までの「集中改革プラン」に基づく取組により大幅に削減され、プラン終了後も微減傾向が続いていたが、令和 3 年から微増で推移している。

職員数については、必ずしも削減が必要なわけではなく、社会情勢の変化に応じた的確な行政サービスが提供できるよう、地域の実情に応じて自主的・計画的に定員管理を推進する必要がある。しかし、現在も定員管理に係る計画が未策定である市町村が複数存在している現状である。また、令和 5 年度から実施されている定年引上げを踏まえ、職員数の管理という観点からも定員管理計画の策定を進めていくことが必要である。

行政改革等に関する情報公開は住民からの要請も多いことから、住民への説明責任を果たすためにも定員管理の方針を明確にし、地域の実情に応じて適正な定員管理を推進していく必要がある。

2 給与制度について

給与制度やその運用について問題がある場合には、本来住民サービスに充てることのできる財源が人件費として消費されることとなり得るほか、財政構造の硬直化を引き起こすことも考えられる。

このような団体においては、不適正な給与制度及び運用を早急に是正する必要がある。

(1) ラスパイレス指数について（P11、P19 参照）

ラスパイレス指数は昭和 49 年度をピークとして、着実に適正化が図られてきたところである。

現在 100 を超える団体はないものの、55 歳を超える職員の昇給抑制措置を行っていない場合や給料表の継ぎ足しを行っている場合、職員の上位級への偏りがある場合など、ラスパイレス指数を上昇させる要因となるため、適正化を図る必要がある。

(2) 諸手当について（P16、P17 参照）

諸手当については、各団体において不適正な手当の見直しが進んでいるが、不適正な手当は、地方交付税減額措置の対象にもなりかねず、支給要件の見直しや廃止など、早急に是正する必要がある。

特に、特殊勤務手当については、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で給与上特別の考慮を必要とするものに従事する職員に支給するという手当の趣旨を踏まえ、その手当ごとに、支給対象、支給基準等を検証し、制度の趣旨に合致しないものについては、廃止を含め早急に見直しを図る必要がある。

(3) 職務の級の格付けについて（P18 参照）

地方公務員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならないという給与決定の原則（「職務給の原則」）がある（地方公務員法第 24 条第 1 項）。

給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級への格付けや実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定める（いわゆる「わたり」）など、「職務給の原則」の観点から問題があり、職責の困難な者の士気を低下させ、組織の活力を失わせる結果を招く恐れがあるとともに、義務的経費である人件費の増加要因にもなるので、経過措置も含め早急に是正する必要がある。

3 処分について（P21、P22 参照）

近年の調査では、心身の故障による分限退職者数が増加傾向にある。今後とも、心身の故障の未然防止策として、心の健康に関する相談体制の整備や研修の実施、職場環境の見直し等に積極的に取り組む必要がある。

公務員の不祥事は、住民の信用を失墜させ、ひいては地方行政全体への信頼をも損ないかねないものであるため、職員一人ひとりが法令等の遵守の徹底を図り、「全体の奉仕者」としての自覚をしっかりと認識することが必要である。

三 まとめ

各市町村の定員や給与等について適正な水準を維持することは、人材の確保を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤になるとともに、住民の理解と納得を得ることにもつながる。

このため、定員管理については、定員の削減に限らず地域の実情や今後の定年引上げを踏まえ、的確な行政サービスを提供できる体制を推進していくために定員管理計画の策定及び住民への周知に努めていく必要がある。

また、給与制度の適切な運用が求められているところであり、各団体は、抱えている課題の分析とともに、その解消に向けた取組を続けていくことが重要である。

市町村においては、このことを十分に自覚し、給与・勤務時間等の職員の勤務条件を含めた行政全般にわたって適正な運営を行うとともに、住民福祉の向上と個性的で活力ある地域社会の構築を図るなど、住民の負託にしっかりと応えていくことが望まれる。

第 2 勤務条件

一 調査結果の概要

地方公務員の勤務時間、休暇等の勤務条件を定めるに当たっては、労働基準法、地方公務員法等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないように配慮し、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないよう各団体に条例により定めることとなっている。

令和5年度に実施した「勤務条件等に関する調査」の結果による県内各団体の状況については次に示すとおりである。

なお、調査内容は毎年変わることから、「病気休暇制度の状況」は令和2年度、「時間外勤務代休時間の導入状況」及び「特別休暇制度の状況」は令和4年度の調査結果を記している。

1 一般職員の勤務時間の状況

(1) 勤務時間

令和5年4月1日現在における一般職員の1週間の勤務時間等（条例・規則上の勤務時間をいう。以下同じ。）の状況は、表-1のとおりである。

全ての市町村が国の勤務時間と同様の1週間あたり38時間45分となっている。

また、育児・介護のための早出・遅出勤務制度の導入は13団体、フレックスタイム制度の導入は1団体となっている。

表-1 令和5年4月1日現在における一般職員の1週間の勤務時間等の状況

(令和5年4月1日現在 単位：時間・分)

区分 市町村	正規の 勤務時間	勤務時間等における制度導入の状況						
		業務上の 早出・遅出	育児・介護の ための 早出・遅出	通勤混雑 緩和のため の時差通勤	疲労蓄積 防止のため の早出・遅出	修学等 のための 早出・遅出	障害の特性 等に応じた 早出・遅出	フレック ス タ イ ム 制 度
宮崎市	38:45		○	○				
都城市	38:45	○						
延岡市	38:45							
日南市	38:45							
小林市	38:45	○						
日向市	38:45	○	○		○			
串間市	38:45							
西都市	38:45							
えびの市	38:45							
市計		3	2	1	1	0	0	0
三股町	38:45							
高原町	38:45		○					○
国富町	38:45							
綾町	38:45							
高鍋町	38:45	○	○		○			
新富町	38:45							
西米良村	38:45							
木城町	38:45							
川南町	38:45	○	○		○			
都農町	38:45		○					
門川町	38:45		○					
諸塚村	38:45	○	○					
椎葉村	38:45		○					
美郷町	38:45		○					
高千穂町	38:45		○					
日之影町	38:45	○	○					
五ヶ瀬町	38:45		○					
町村計		4	11	0	2	0	0	1
市町村計		7	13	1	3	0	0	1

(2) 時間外勤務代休時間の導入状況 ※R4 調査結果

時間外勤務代休時間の導入について、県内市町村においては2団体が時期未定としている。また、指定単位は、1日又は半日でなければならないため(労基法施行規則)、勤務時間と同様に1日を7時間45分、半日を4時間として取り扱うことが妥当とされている。

表-2 時間外勤務代休時間の導入状況

(令和4年4月1日現在)

導入済み(時間外勤務代休時間の指定単位)	24団体
7時間45分又は4時間	19団体
4時間	1団体
1時間	1団体
3時間30分、4時間15分又は7時間45分	2団体
取得単位に関する規程なし	1団体
時期未定	2団体

※ 時間外勤務代休時間とは

1か月に60時間を超える時間外勤務を行った職員に対して、時間外勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、時間外勤務代休時間を指定できる仕組み。

(3) 時間外勤務命令の上限規制制度の状況等

地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能となっている。上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、各団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となる。こうした認識のもと、制度を厳格に運用する必要がある。

- ・時間外勤務命令の上限規制は、全団体条例・規則等で整備済みである。
- ・「他律的業務の比重が高い部署等の規定に関する規定」は、2団体で未措置、「特例業務に関する規定」及び「要因の整理・分析・検証に関する規定」は、1団体で未措置となっている。

※ 参考：人事院規則15-14第16条の2の2第1項～同条第3項

※ 令和5年4月1日現在

2 一般職員の休暇制度の状況

(1) 年次有給休暇の取得状況

職員には、1年ごとに原則として20日の年次有給休暇が与えられる。年次有給休暇の取得推進については、広く国民を対象として国が定めている「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進のための行動指針」において、令和2年の年次有給休暇取得率を70%(地方公務員においては年間14日取得)とする数値目標が設定された。

また、民間においては、年次有給休暇の年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、職員の年次有給休暇の使用について配慮が必要である。

県内市町村の年次有給休暇の取得状況は表-3のとおりである。

表-3 年次有給休暇の取得状況

○各市町村の年次有給休暇の平均取得日数

	総取得日数（日）	全対象職員数（人）	平均取得日数（日）
宮崎市	20,417.8	1,474	13.9
都城市	11,267.1	938	12.0
延岡市	7,662.7	629	12.2
日南市	6,190.0	584	10.6
小林市	4,468.0	432	10.3
日向市	2,212.4	362	6.1
串間市	2,158.1	188	11.5
西都市	2,621.1	250	10.5
えびの市	2,081.0	190	11.0
三股町	2,220.0	174	12.8
高原町	1,639.1	180	9.1
国富町	1,631.0	137	11.9
綾町	907.4	87	10.4
高鍋町	1,382.0	121	11.4
新富町	1,985.6	173	11.5
西米良村	779.0	83	9.4
木城町	920.4	88	10.5
川南町	1,536.0	130	11.8
都農町	1,851.0	178	10.4
門川町	1,396.7	130	10.7
諸塚村	450.5	48	9.4
椎葉村	1,084.8	116	9.4
美郷町	2,037.0	163	12.5
高千穂町	2,831.0	260	10.9
日之影町	952.0	130	7.3
五ヶ瀬町	915.0	83	11.0
市合計	59,078.2	5,047	11.7 (11.8)
町村合計	24,518.5	2,281	10.7 (10.5)
市町村合計	83,596.7	7,328	11.4 (11.5)

(注) 年次有給休暇の付与日数が暦年で定められている場合には令和4年1月1日から令和4年12月31日まで、年度で定められている場合には令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間から算出。

(2) 病気休暇制度の状況 ※R2 調査結果

病気休暇とは、職員が負傷又は病気を療養するために必要とされる最小限度の期間について認められる休暇制度である。

国家公務員の1回の病気休暇（私傷病の場合）の上限期間は、原則として週休日等を含む連続90日とされている。

病気休暇制度について、全ての市町村が上限期間を90日以内又は3月以内、期間中の給与は減額なしとしている。

また、平成23年1月から、国において結核性疾患による病気休暇等については、俸給の半減までの期間を1年とする特例を廃止（一般の負傷又は疾病と同様の取扱い）し、クーリング期間制度が新設された。県内市町村においては、結核性疾患に関する特例を廃止していない・クーリング期間制度を設けていない団体が数団体残っている。

クーリング期間制度については、運用はなされているものの規定が未整備の団体もある。

※ クーリング期間制度とは

病気休暇を断続的に繰り返して取得するという濫用を防止するため、また、約7割の民間企業において類似の制度が導入されていることを踏まえて導入された制度。具体的には、連続する8日以上期間の病気休暇を取得した職員が、その病気休暇の期間の末日の翌日から、実勤務日数が20日に達するまでの間（病休通算判定期間（クーリング期間））に、再び病気休暇を取得したときは、前後の病気休暇の期間は連続しているものとみなすもの。

(3) 特別休暇制度の状況 ※R4 調査結果

特別休暇制度については、「産前休暇」、「育児時間」など労働基準法で義務づけられた休暇や、「結婚休暇」、「夏季休暇」などの国家公務員に準じた休暇の他に、各市町村独自の休暇等が条例により設けられている。

市町村によっては、国に制度のある特別休暇を導入していない団体や、逆に国に制度のない特別休暇を設けている団体があるほか、国の制度と異なる日数を付与するなど、対象範囲を拡充している団体も見受けられる。

県内市町村の特別休暇等の導入状況は表-5のとおり。

（公民権行使、官公署への出頭、骨髄提供休暇、災害や交通機関の事故等については、全団体が国と同じ制度である。）

表－5 特別休暇等の導入状況

(令和4年4月1日現在)

	区分	国の制度	市町村の状況
国に制度のある特別休暇	ボランティア休暇	5日以内	全市町村 措置あり
	結婚休暇	結婚の日の5日前の日から結婚の日の後1月の間で連続する5日以内（週休日等を含む。）	全市町村 措置あり
	産前休暇	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内	全市町村 措置あり
	産後休暇	産後8週間まで	全市町村 措置あり
	保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員 1日2回それぞれ30分以内（やむを得ない場合は連続取得可）	全市町村 措置あり
	妻の出産	出産に係る入院等の日から産後2週の間で2日以内	全市町村 措置あり
	育児参加	出産予定日の6週間（多胎の場合は14週間）前から産後8週の間で5日以内 ※令和4年10月1日より産後1年間に改正	全市町村 措置あり
	子の看護	小学校就学前の子を看護する職員 5日（子が2人以上の場合は10日以内）	全市町村 措置あり
	短期介護休暇	職員の配偶者、父母、子、同居している祖父母、孫、兄弟姉妹等 5日（要介護者が2人以上の場合は10日）以内	1団体 措置なし
	忌引休暇	職員の配偶者、父母7日、子5日、祖父母3日等（週休日等を含む。）	全市町村 措置あり
	父母の追悼	父母（死亡後15年以内に限る。） 1日以内	1団体 措置なし
	夏季休暇	7月から9月の間で連続する3日以内	全市町村 措置あり
	現住居の滅失等	連続する7日以内（週休日等を含む。）	全市町村 措置あり
	退勤途上の危機回避	必要と認められる期間	4団体 措置なし
国制度なし	職員団体の事務従事（組合休暇）		10団体 措置あり
	妊娠障害（つわり）休暇		2団体 措置あり
	生理休暇		4団体 措置あり
	夏季における休暇（夏季休暇とは別途）		1団体 措置あり
	リフレッシュ・永年勤続休暇		1団体 措置あり

3 育児に関する休暇・休業等について

(1) 育児休業等の取得状況

令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」においては、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標として、2025年までに1週間以上の取得率を85%、2030年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたが、県内市町村の男性の育児休業取得率は、20.4%となっており、全国の実況（31.8%）と比べても低い数値となっている。

育児に関する休業等の取得者数については表-6のとおり。

表-6 育児休業等の取得者数

	令和4年度の取得者数			令和4年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業	部分休業	育児短時間勤務	（育児休業等対象者数）	うち育児休業取得者数	うち部分休業取得者数	うち育児短時間勤務取得者数
男性職員	62	1	2	289	59 (20.4%)	1	2
女性職員	148	47	2	145	141 (97.2%)	47	2

(注1) 「令和4年度の取得者数」欄は令和4年度に新たに取得した者の人数。

(注2) () は「令和4年度中に新たに取得可能となった育児休業等対象者数」に占める割合である。

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況について

男性職員の「配偶者出産休暇」や「育児参加のための休暇」については、国の第5次男女共同参画基本計画において、両休暇合計5日以上取得することを目標としている。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況については表-7のとおり。

表-7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

令和4年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数
289	207(71.6%)	160(55.4%)	93(32.2%)

二 今回の調査結果を踏まえた課題

今回の調査結果を踏まえた県内各市町村における課題は、以下のとおりである。

1 一般職員の勤務時間について

勤務時間については、行政需要に対応した行政サービスを維持し、職員の勤務能率の維持や健康保持、仕事と家庭の両立について考慮しながら、フレックスタイム制度・時差出勤制度の導入など、各団体で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備を積極的に推進する必要がある。時間外勤務の上限規制については、長時間労働の是正のために、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限を高く設定する部署の指定（他律的業務の比重が高い部署の指定）や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を行う必要がある。

2 一般職員の休暇制度の状況

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、年次有給休暇の計画的な取得や連続取得促進等についても積極的に取り組まなければならない。特に各団体において取得日数が5日に満たない職員が存在する場合、民間企業においては、年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、より積極的な取組が必要である。

病気休暇の期間及び休暇中の給与の取扱いについては、国や他の地方公共団体との権衡を失わないようにする必要がある。

3 育児に関する休暇、休業等について

働き方の見直しを図っていくことは、女性の活躍推進のためにも重要な課題となっており、男性も育児に参加することが強く求められている。男性職員の育児参加を促進するためには、本人の意識を醸成するだけでなく、組織として明確なメッセージを出し、男性職員が育児に参加しやすい雰囲気づくりを行うとともに、職場における一層の理解促進を行うことが不可欠である。

各団体においては、令和5年12月に定められた国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得目標を踏まえた目標を設定するとともに、取得促進に向けた取組として、『幹部職員による「休暇・休業の取組方針・目標の明確化」』、『管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」』等を検討いただき、各団体の実情に即して、積極的に取組を推進していく必要がある。

三 まとめ

地方公務員の勤務時間、休暇等の勤務条件については、地方公務員法第24条第4項の規定により、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失わないように適当な配慮が払われなければならない」とされており、併せて内容が住民に説明できるものとなっているかという視点も重要である。

各団体においては、国や他の地方公共団体と権衡を失っている事項がないか、改めて諸条件を見直し、引き続き適正化に向けた取組を進めていく必要がある。

また、女性の活躍を推進する取組や、男性の育児休暇取得の推進等、仕事と家庭の両立が重要であるため、テレワークやフレックスタイム制度の導入等といった、全ての職員の「働き方改革」によりワーク・ライフ・バランスを実現することが必要である。

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

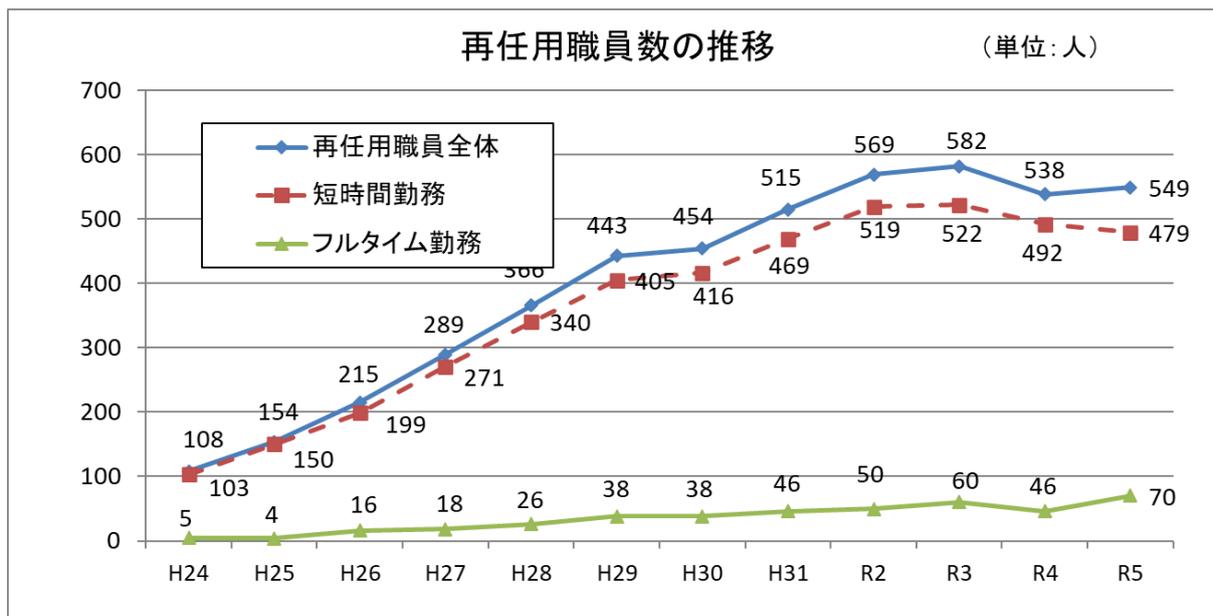
令和5年4月1日現在

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	16	10	16	3	7	19	7	21	20	3	4	18	8	18	4	4
割合	50.0%	50.0%	53.8%	80.8%	69.2%	19.2%	30.8%	61.5%	38.5%	61.5%	11.5%	26.9%	73.1%	26.9%	84.6%	80.8%	11.5%	15.4%	69.2%	30.8%	73.1%	69.2%	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】

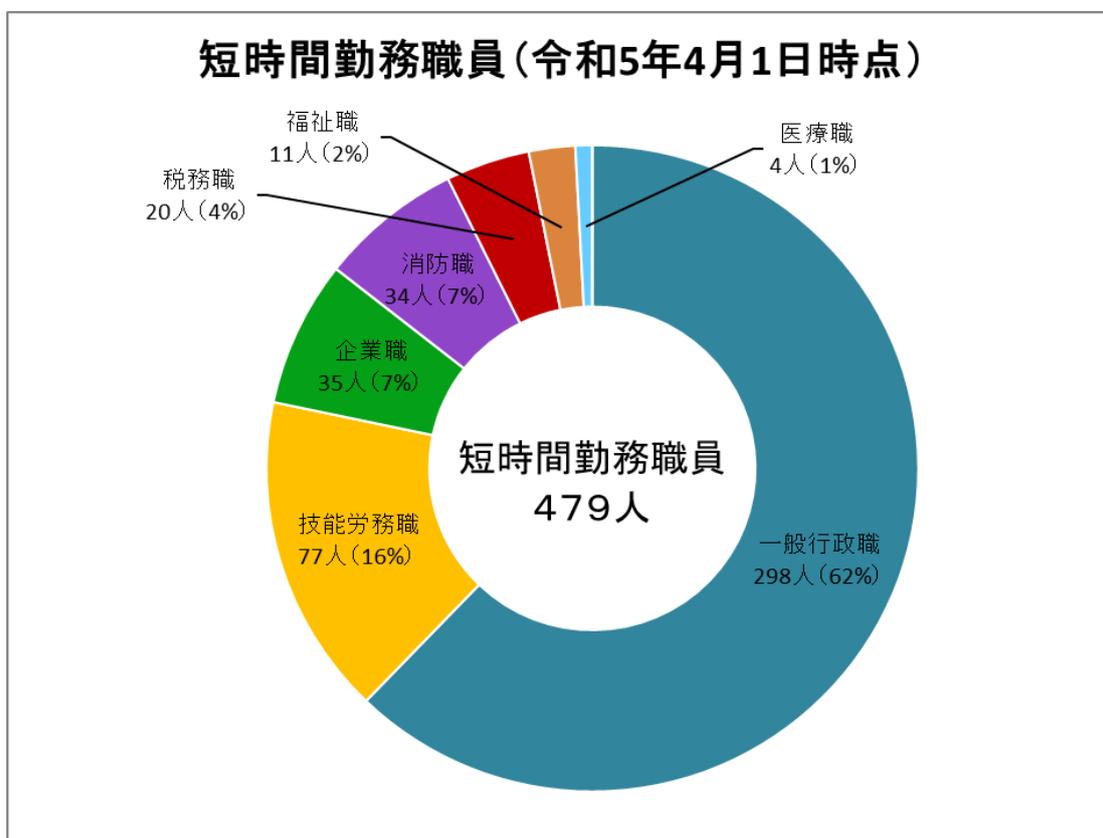
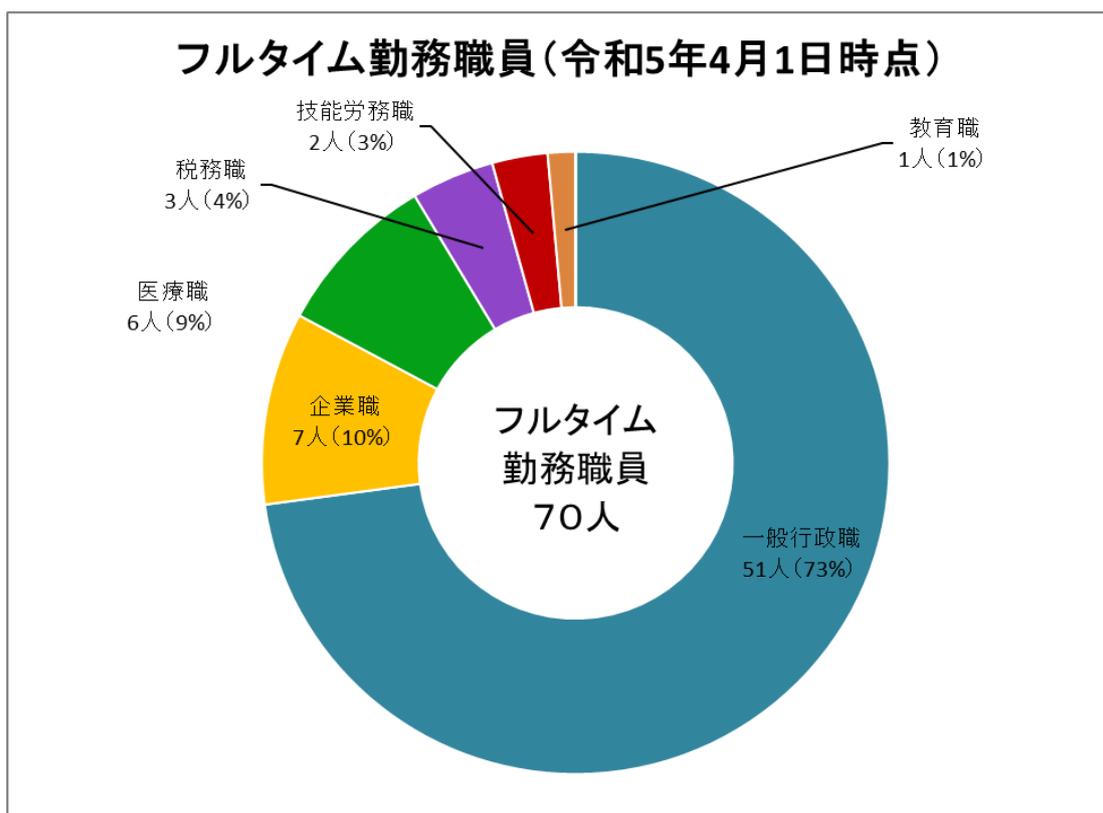
地方公務員の再任用職員の在職状況



【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	11	13.1	14	13.1	72	67.3	38	35.5	20	18.7
教育委員会	122	25.4	31	32.0	39	32.0	58	47.5	94	77.0	6	4.9
消防	13	0.0	0	0.0	0	0.0	4	30.8	4	30.8	7	53.8
公営企業	32	15.6	5	21.9	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 取り組んでいる部局数		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	11	42.3	19	73.1	17	65.4	10	38.5	
教育委員会	26	100.0	26	15.4	4	61.5	10	38.5	16	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	13	76.5	13	76.5	9	52.9	

区分	メンタルヘルス対策の取組内容 (複数回答)		割合		
	部局数	割合	部局数	割合	
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	15	57.7	20	76.9
	地方公務員共済組合事業等の公的 な相談窓口の周知	13	50.0	19	73.1
その他	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	6	85.7	6	85.7
		10	58.8	14	82.4

(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	
		部局数	割合	部局数	割合
市町村長	26	13	50.0	5	19.2
教育委員会	26	12	46.2	6	23.1
消防	7	4	57.1	2	28.6
公営企業	17	9	52.9	3	17.6
					未定
				8	30.8
				8	30.8
				1	14.3
				5	29.4

(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。

(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
パワーハラスメント	措置済み 市町村数	25	24	24	24	24	21	21	24	24	24	24
	文書有											
	文書無	1		2	2	2	5	5	2		2	2
	措置済み市町村の比率	100%	92%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	未措置市町村数	0	2	0	0	0	0	0	0		0	0
セクシャルハラスメント	措置済み 市町村数	25	24	24	24	24	22	22	24	24	24	24
	文書有											
	文書無	1		2	2	2	4	4	2		2	2
	措置済み市町村の比率	100%	92%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	未措置市町村数	0	2	0	0	0	0	0	0		0	0
マタニティハラスメント	措置済み 市町村数	22	22	22	20	22	20	20	22	16	22	22
	文書有											
	文書無	4		4	6	4	6	6	4	10	4	4
	措置済み市町村の比率	100%	85%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	未措置市町村数	0	4	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)

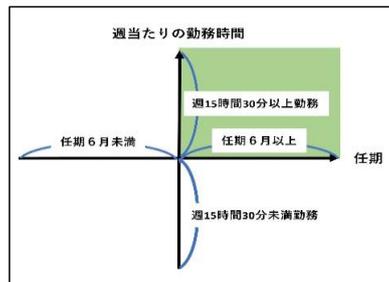
区分	考慮する		考慮しない	
	団体数	割合	団体数	割合
市	9	100.0%	0	0.0%
町村	17	100.0%	0	0.0%
市町村計	26	100.0%	0	0.0%
一組等計	10	76.9%	1	7.7%
合計	36	92.3%	1	2.6%

(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。