

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

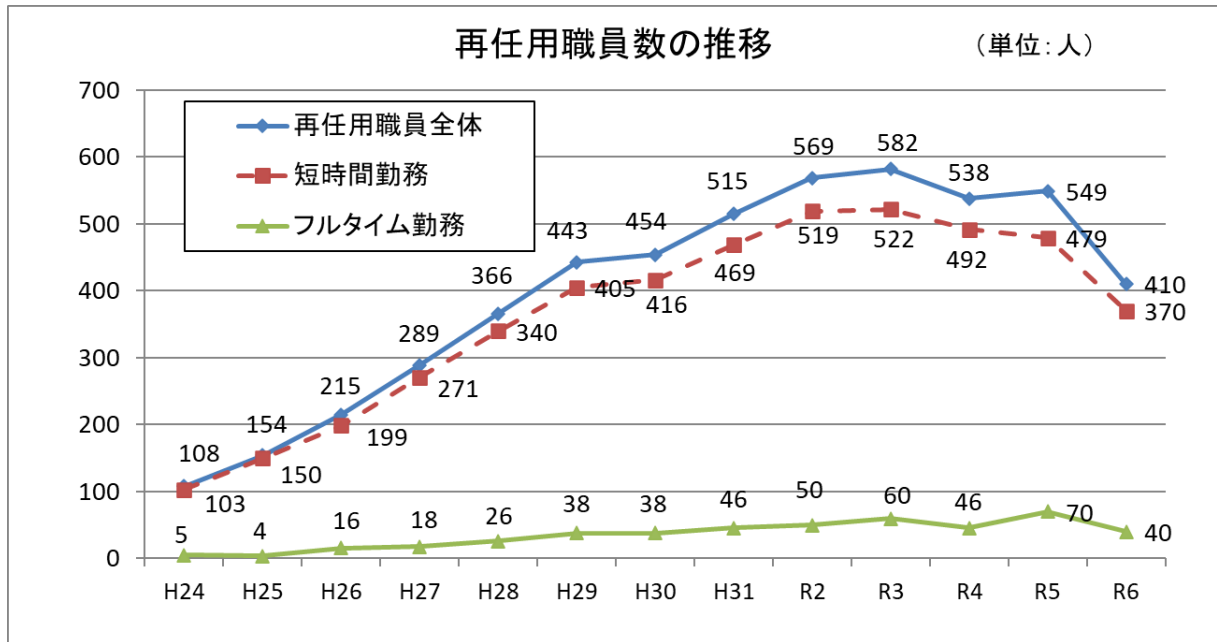
令和6年4月1日現在

区分	【昇給】 評価結果の活用状況 (一般職員)						【勤勉手当】 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	① 反映済み	② 区分設定済み	③ 根拠規程等 整備済み等	活用予定時期 令和6年度中 その他	活用している	活用していない	① 反映済み	② 区分設定済み	③ 根拠規程等 整備済み等	活用予定時期 令和6年度中 その他	活用している	活用していない	① 参考資料として	② 要件設定済み	③ 根拠規程等 整備済み等	活用予定時期 令和6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	20	6	20	25	25	2	4	19	7	19	26	25	5	2	25	1	25	26	26	0	1	21	5	22	23	23	1	4
割合	76.9%	23.1%	76.9%	96.2%	96.2%	7.7%	15.4%	73.1%	26.9%	73.1%	100.0%	96.2%	19.2%	7.7%	96.2%	3.8%	96.2%	100.0%	100.0%	0.0%	3.8%	80.8%	19.2%	84.6%	88.5%	88.5%	3.8%	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

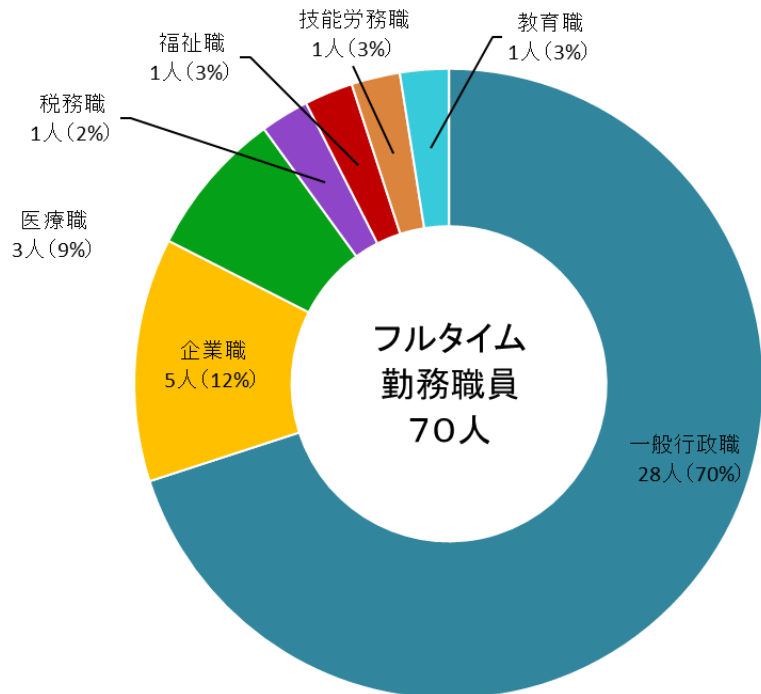


【地方公務員の再任用実施状況等調査：15 表関係】 (令和 6 年 4 月 1 日現在 単位: 人)

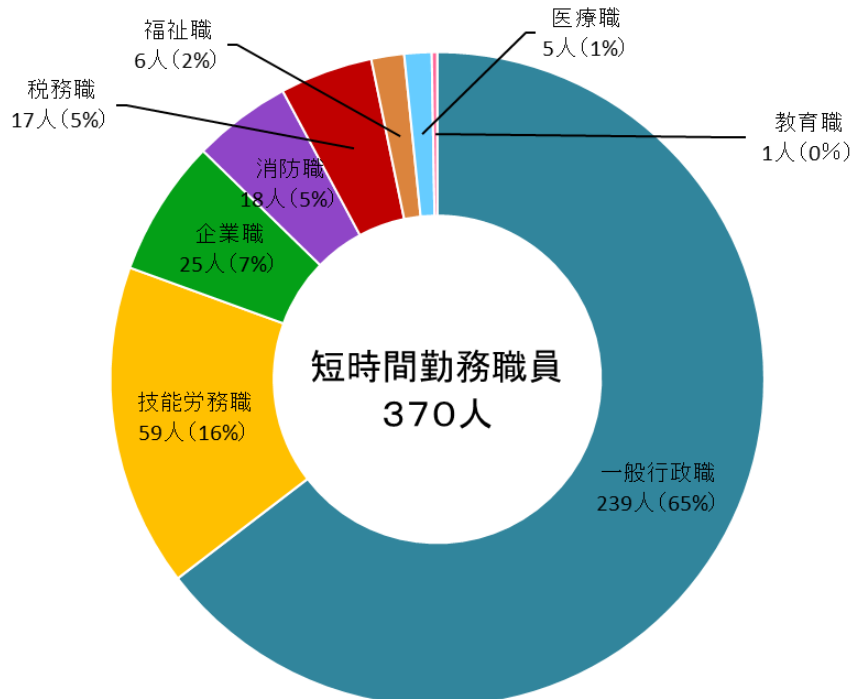
区分 市町村名	フルタイム勤務職員		短時間勤務職員		再任用職員合計				
	うち任期更新		うち任期更新		15時間30分以上 19時間22分30秒 未満	19時間22分30秒 以上23時間15分 未満	23時間15分以上 27時間7分30秒 未満	27時間7分30秒 以上29時間3分 45秒未満	29時間3分45秒 以上31時間以下
宮崎市	1	1	126	123				7	119
都城市			51	51					51
延岡市	2	1	64	61					64
日南市			27	27				20	7
小林市	7	7	13	13					13
日向市			51	50					51
串間市	2	2	4	4					4
西都市	9	9	1	1					1
えびの市			17	17					17
市計	21	20	354	347	0	0	0	27	327
三股町	8	8							8
高原町	2	1							2
国富町			4	4					4
綾町									
高鍋町			4	4					4
新富町	1	1	1	1					1
西米良村									
木城町									
川南町	1	1							1
都農町	2	2							2
門川町			3	3					3
諸塚村									
椎葉村									
美郷町	2	2	3	3					3
高千穂町	2	2							2
日之影町	1	1							1
五ヶ瀬町									
町村計	19	18	15	15	0	0	0	0	15
組合計	0	0	1	1	0	0	0	0	1
合計	40	38	370	363	0	0	0	27	343

再任用職員の職務内容の状況

フルタイム勤務職員(令和6年4月1日時点)



短時間勤務職員(令和6年4月1日時点)



(注) 令和6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5年度）

区 分	事業場数	ストレスチェック		集 団 分 析		集 団 分 析 結 果	
		実施事業場数	実施事業場率	実施事業場数	実施事業場率	活用事業場数	活用事業場率
	a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
市町村長	83	83	100.0	74	89.2	66	89.2
教育委員会	306	229	74.8	207	90.4	123	59.4
消 防	7	7	100.0	7	100.0	6	85.7
公 営 企 業	36	36	100.0	33	91.7	30	90.9

- (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對しては、職員のメンタルヘルス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對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對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5年度）

区 分	在籍職員数	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	割合	職員数	割合	割 合	割 合
	a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
市町村長	11,189	10,545	94.2	1108	10.5	58	5.2
教育委員会	6,430	4,605	71.6	461	10.0	20	4.3
消 防	997	946	94.9	39	4.1	0	0.0
公 営 企 業	1,580	1,482	93.8	156	10.5	2	1.3

- (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、当該労働者に對して、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。

メンタルヘルス対策の取組状況（令和5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の取組内容（複数回答）														
			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		職場復帰における支援の実施（働 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				
			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			
			割合	26	100.0	5	19.2	19	73.1	10	38.5	20	76.9	18	69.2	12	46.2
市町村長	26	26		25	96.2	5	20.0	15	60.0	10	40.0	17	68.0	17	68.0	9	36.0
教育委員会		26															
消防	7	7	100.0	4	57.1	6	85.7	6	85.7	6	85.7	6	85.7	5	71.4	4	57.1
公営企業	21	21	100.0	6	28.6	16	76.2	10	47.6	15	71.4	16	76.2	16	76.2	14	66.7

区 分	メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）									
	事業場内での相談体制の整備		地方公務員共済組合事業等の公的 な相談窓口の周知		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			
市町村長	16	61.5	21	80.8	12	46.2	0	0	0.0	0.0
教育委員会	14	56.0	18	72.0	15	60.0	0	0	0.0	0.0
消 防	6	85.7	6	85.7	3	42.9	0	0	0.0	0.0
公営企業	12	57.1	17	81.0	13	61.9	0	0	0.0	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

区 分	団体数	令和6年4月1日時点で整備済み		令和7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	14	53.8	4	15.4
教育委員会	26	12	46.2	4	15.4
消 防	7	5	71.4	2	28.6
公営企業	21	11	52.4	4	19.0

令和6年4月1日現在

（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80時間を超え、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時間を超える場合には、本人から申し出がなくと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。

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に対して、労働安全衛生法を遵守することにも、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

令和6年6月1日現在

	① ハラスメントの内容と、ハラスメントがあつてはならない旨の方針の明確化と、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・行為者等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つ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	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
パワーハラスメント	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
セクシャルハラスメント	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
マタニティハラスメント	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有
	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有	措置済み 市町村数	文書有

※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

地方公務員の会計年度任用職員、臨時・非常勤職員の状況

○市町村別会計年度任用職員、臨時・非常勤職員の職員数 (令和6年4月1日現在 単位：人)

	職員 数 計	会計年度任用職員 (フルタイム)			会計年度任用職員 (パートタイム)							特別職非常勤職員			臨時的任用職員		
		男性	女性		19時間25 分以上23 時間15分 未満	23時間15 分以上31 時間00分 未満	31時間00 分以上37 時間30分 未満	37時間30 分以上	男性	女性		男性	女性		男性	女性	
宮崎市	1,426	80	4	76	1,346	0	1,242	104	0	443	903	0	0	0	0	0	0
都城市	735	65	18	47	670	64	477	58	71	123	547	0	0	0	0	0	0
延岡市	566	1	1	0	414	6	32	299	77	107	307	151	121	30	0	0	0
日南市	195	2	1	1	193	6	110	19	58	42	151	0	0	0	0	0	0
小林市	316	49	2	47	267	10	48	209	0	63	204	0	0	0	0	0	0
日向市	258	17	0	17	241	35	188	18	0	31	210	0	0	0	0	0	0
串間市	211	1	1	0	205	3	59	88	55	47	158	0	0	0	5	2	3
西都市	147	13	5	8	134	2	123	9	0	37	97	0	0	0	0	0	0
えびの市	188	1	1	0	178	4	94	72	8	56	122	0	0	0	9	4	5
三股町	173	0	0	0	173	18	7	0	148	48	125	0	0	0	0	0	0
高原町	115	3	1	2	112	0	54	34	24	19	93	0	0	0	0	0	0
国富町	83	0	0	0	83	2	17	64	0	18	65	0	0	0	0	0	0
綾町	100	0	0	0	100	19	11	70	0	34	66	0	0	0	0	0	0
高鍋町	147	0	0	0	147	16	23	108	0	43	104	0	0	0	0	0	0
新富町	112	1	1	0	111	0	5	61	45	24	87	0	0	0	0	0	0
西米良村	41	7	4	3	34	2	4	16	12	8	26	0	0	0	0	0	0
木城町	52	0	0	0	52	0	0	52	0	18	34	0	0	0	0	0	0
川南町	124	1	1	0	123	1	17	105	0	20	103	0	0	0	0	0	0
都農町	146	0	0	0	146	5	52	71	18	30	116	0	0	0	0	0	0
門川町	84	11	1	10	72	14	9	35	14	9	63	1	1	0	0	0	0
諸塚村	42	2	2	0	40	6	1	3	30	5	35	0	0	0	0	0	0
椎葉村	84	0	0	0	84	4	5	0	75	23	61	0	0	0	0	0	0
美郷町	102	29	4	25	73	5	11	23	34	20	53	0	0	0	0	0	0
高千穂町	123	0	0	0	123	9	30	48	36	18	105	0	0	0	0	0	0
日之影町	28	0	0	0	28	1	0	27	0	11	17	0	0	0	0	0	0
五ヶ瀬町	33	7	3	4	26	0	2	23	1	4	22	0	0	0	0	0	0
市町村計	5,631	290	50	240	5,175	232	2,621	1,616	706	1,301	3,874	152	122	30	14	6	8
一組等計	111	16	4	12	95	4	12	78	1	8	87	0	0	0	0	0	0
合計	5,742	306	54	252	5,270	236	2,633	1,694	707	1,309	3,961	152	122	30	14	6	8

注1 「任用期間が6か月以上かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上」の職員数を示している。

○パートタイム会計年度任用職員の区別勤務時間 (令和6年4月1日現在 単位：人)

	15時間30分以上 19時間25分未満		19時間25分以上 23時間15分未満		23時間15分以上 31時間00分未満		31時間00分以上 37時間30分未満		37時間30分以上	
市	69	1.3%	130	2.4%	2,373	43.6%	876	16.1%	269	4.9%
町村	104	1.9%	102	1.9%	248	4.6%	740	13.6%	437	8.0%
市町村計	173	3.2%	232	4.3%	2,621	48.1%	1,616	29.7%	706	13.0%
一組等計	5	0.1%	4	0.1%	12	0.2%	78	1.4%	1	0.0%
合計	178	3.3%	236	4.3%	2,633	48.3%	1,694	31.1%	707	13.0%

注1 「任用期間が6か月以上」の職員数を示している。 【会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査】

会計年度任用職員の休暇制度の導入状況 ※R6調査結果

(令和6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）		2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		2団体 無給で措置
産後／労基法第65条	8週間		2団体 無給で措置
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		2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		1団体 無給で措置 2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	7団体 有給で措置 19団体 無給で措置
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）		9団体 有給で措置 17団体 無給で措置
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）		1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）		1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		7団体 有給で措置 19団体 無給で措置
妊娠疾病／均等法第13条	必要と認められる期間		5団体 有給で措置 17団体 無給で措置 4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		8団体 有給で措置 18団体 無給で措置
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）		9団体 有給で措置 16団体 無給で措置 1団体 措置なし
骨髄等ドナー／人規15-15第4条	必要と認められる期間		7団体 有給で措置 19団体 無給で措置

【令和5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6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	13	76.5%	4	23.5%
市町村計	21	80.8%	5	19.2%
一組等計	11	91.7%	1	8.3%
合計	32	84.2%	6	15.8%

(2)-1 職務経験等の要素を考慮するか（初回任用時）

(令和6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	10	83.3%	2	16.7%
合計	33	86.8%	5	13.2%

(2)-2 職務経験等の要素を考慮するか（再度任用時）

(令和6年4月1日現在)

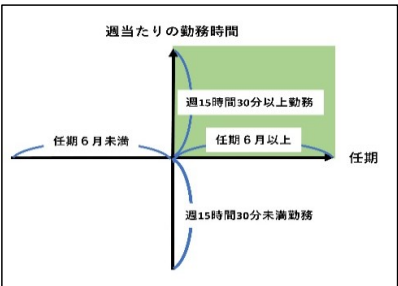
区分	考慮する		考慮しない	
	団体数	割合	団体数	割合
市	9	100.0%	0	0.0%
町村	17	100.0%	0	0.0%
市町村計	26	100.0%	0	0.0%
一組等計	11	91.7%	1	8.3%
合計	37	97.4%	1	2.6%

(3)期末手当の支給対象

(令和6年4月1日現在)

区分	支給しない	支給する	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	
			団体数		割合		団体数	割合
市	0	9	8	88.9%			1	11.1%
町村	1	16	16	94.1%			0	0.0%
市町村計	1	25	24	92.3%			1	3.8%
一組等計	0	12	12	100.0%			0	0.0%
合計	1	37	36	94.7%			1	2.6%

期末手当・勤勉手当支給対象範囲（下図参照）



(4)勤勉手当の支給対象

(令和6年4月1日現在)

区分	支給しない	支給する	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	
			団体数		割合		団体数	割合
市	0	9	8	88.9%			1	11.1%
町村	5	12	12	70.6%			0	0.0%
市町村計	5	21	20	76.9%			1	3.8%
一組等計	0	13	11	91.7%			1	8.3%
合計	5	34	31	81.6%			2	5.3%

【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 5 年度から増加しているものの、依然として未活用の市町村もある状況。

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。

再任用職員数は、前年度よりも 139 名の減少となった。令和 5 年から 2 年に 1 歳ずつ定年が引上げとなったことにより、退職後に再任用職員として勤務する職員が少なく、新規の再任用職員数よりも退職者数が上回ったことが要因と考えられる。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（P43～45 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、勤務時間の設定等について対応が十分でない団体も見受けられる。

特に給与決定については、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、令和 6 年度から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ったため、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。