

## 交渉等情報（1）

各所属長 様

令和8年6月19日

行政管理課長

### 人員確保等交渉の結果等について

令和8年6月18日（木）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
<p>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、2027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。</p> <p>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。特に、専門職種の採用確保に向け、処遇改善を行うこと。</p> <p>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。</p>	<p>1、2、5について</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>技能職員の職場にあつては、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。</li><li>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である。</li><li>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である。</li><li>専門職種の処遇については、人事委員会からの勧告がない中で、見直すことは困難であり、現行によりたいと考えている。</li></ul>

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>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。</p>	<p>3について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中途採用者の前歴換算については、令和6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。</li> </ul>
<p>4 これまで技能職が担ってきた業務について、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。</p>	<p>4について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
<p>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。</p>	<p>6について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と生活の両立支援の促進については、令和7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。</li> <li>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。</li> </ul>
<p>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。</p>	<p>7について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>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。特に、働き方改革の実行においては、業務整理を職員任せとせず、組織として対応するとともに、時間数のみに着眼した形骸的な労働時間管理を行わないこと。</p>	<p>8について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外勤務等については、これまでも「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）、「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、全庁的に取組を進めている。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 令和7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ている。</li> <li>・ 昨年度からは、民間企業と連携し、幹部職員等が参加する働き方改革に関する会議や管理職研修などを実施している。</li> <li>・ 今年度は、短時間勤務職員の採用や時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げなど、働き方改革に関する制度も導入することで、職員の意識改革を進めるとともに業務の見直しを行っている。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>

県職労の要求の内容	行政管理課長の主な回答等
<p>9 職場の人間関係、業務量に起因するメンタル不調者への早期対応、再発防止に向けた対応を強化することで、安心して働き続けられる職場環境を確保すること。</p>	<p>9について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識している。</li> <li>・ これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところであるが、今後も、職員の心とからだの健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組む。</li> <li>・ また、職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善に取り組んでいく。</li> </ul>

## 2 当局の文書回答

### (1) 文書回答（令和8年6月18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8年6月1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。

専門職種の処遇については、人事委員会からの勧告がない中で、見直すことは困難であり、現行によりたいと考えています。

### 3について

中途採用者の前歴換算については、令和6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、令和7年4月に改定した「高知県職員共働き・共育サポートプラン」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、これまでも「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）、「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、全庁的に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。

令和7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ているところです。

昨年度からは、民間企業と連携し、幹部職員等が参加する働き方改革に関する会議や管理職研修などを実施しています。

今年度は、短時間勤務職員の採用や時間外勤務手当の割増率の時限的な引上げなど、働き方改革に関する制度も導入することで、職員の意識改革を進めるとともに業務の見直しを行っているところです。

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。

## 9について

メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識しています。

これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心とからだの健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組みます。

また、職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善に取り組んでいきます。

### 3 県職労からの要求

#### (1) 要求書提出

2026年度人員確保等に関する要求書（令和8年6月1日）

#### (2) 要求書（全文）

##### 2026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が、2025年度からは働き方改革の諸施策も始まったところです。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るとの理解ですが、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、欠員補充が追いつ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、6月18日（木）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、2027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。特に、専門職種の採用確保に向け、処遇改善を行うこと。
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。
4. これまで技能職が担ってきた業務について、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。
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。  
特に、働き方改革の実行においては、業務整理を職員任せとせず、組織として対応するとともに、時間数のみに着目した形骸的な労働時間管理を行わないこと。
9. 職場の人間関係、業務量に起因するメンタル不調者への早期対応、再発防止に向け

た対応を強化することで、安心して働き続けられる職場環境を確保すること。  
10. 別途提出する個別課題について、改善を図ること。