

2 条例第3条に基づく人事委員会の業務の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条の規定により、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行っている。

イ 令和7年度競争試験の状況

種類 \ 区分		申 込 者	受 験 者 (a)	合 格 者		倍 率 (a/b)
				1 次	最終 (b)	
大学卒業程度	先行実施枠	288人	210人	91人	42人	5.0倍
	通常枠	281人	234人	157人	81人	2.9倍
短大卒業程度		10人	8人	4人	3人	2.7倍
高校卒業程度		160人	141人	92人	42人	3.4倍
警 察 官		278人	214人	158人	50人	4.3倍
市町村立学校事務職員		24人	23人	10人	5人	4.6倍
合 計		1,041人	830人	512人	223人	3.7倍

ロ 令和7年度選考の状況

区 分	合 格 者
採用選考	94人

(2) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告

この制度は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、人事委員会が、県議会及び知事に対して、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告を行うものである。

令和7年度においては、10月8日に、職員の給与について月例給、ボーナスともに引上げ改定を行うこと等について、報告及び勧告を行っている。

イ 勧告の内容

(イ) 令和7年の給与改定

a 給料表

(a) 行政職給料表

人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整すること。具体的には、初任給を職員採用試験（高校卒業程度）で12,300円、職員採用試験（大学卒業程度）で12,000円引き上げるなど、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も引き上げること。

(b) その他の給料表

医療職給料表(1)以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定すること。

b 期末手当及び勤勉手当

県内民間の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.05月分引き上げること。

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12月期
令和 7 年度 期末手当	1. 25月 (支給済み)	1. 275月 (現行1. 25月)
勤勉手当	1. 05月 (支給済み)	1. 075月 (現行1. 05月)
令和 8 年度 期末手当	1. 2625月	1. 2625月
以降 勤勉手当	1. 0625月	1. 0625月

(注) 1 期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、4. 60月分から4. 65月分に引上げ

2 令和 8 年度以降は、6 月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を
平準化

c 諸手当

(a) 初任給調整手当

人事院が勧告した内容に準じて改定すること（医療職給料表(1)適用職員に対する支給月数の限度を416, 600円から417, 600円に引上げ等）。

(b) 特地勤務手当に準ずる手当

人事院が勧告した内容に準じて改定すること（特地公署等への採用に伴い転居を行った職員に対して支給）。

(c) 宿日直手当

人事院が勧告した内容に準じて改定すること（通常の宿日直勤務 1 回に係る支給額の限度を4, 400円から4, 700円に引上げ等）。

(Ⅱ) 令和 8 年 4 月 1 日からの給与改定

a 給料表の号給増設

令和 7 年の給与改定による改定後の給料表のうち、行政職給料表（4 級及び 5 級に限る。）、公安職給料表（5 級に限る。）、研究職給料表（3 級に限る。）、医療職給料表(2)（5 級に限る。）及び医療職給料表(3)（5 級に限る。）について、号給の増設を行うこと。

b 通勤手当

(a) 交通用具使用者に対する通勤手当の額を、1 か月当たり 66, 400 円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める区分に応じた額とすること。

(b) 交通用具使用者又は交通機関等と交通用具の併用者のうち、自動車の駐車のための施設等で人事委員会規則で定めるものを利用し、その料金を負担することを常例とする職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）に対し、5, 000 円を超えない範囲内で 1 か月当たりの料金に相当する額として人事委員会規則で定める額を支給すること。

(c) 1 か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額、新幹線鉄道等に係る通勤手当の額及び駐車に係る通勤手当の額を合算した額の限度を 150, 000 円とすること。

(Ⅲ) 実施時期

令和 7 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、令和 8 年度以降の期末手当及び勤勉手当並びに令和 8 年 4 月 1 日からの給与改定については令和 8 年 4 月 1 日から実施すること。

ロ 報告の内容

(イ) 給与決定の諸条件

a 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 559 のうちから、無作為に抽出した 140 事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

なお、令和7年の職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

(a) 月例給

県職員と民間従業員に実際に支払われた4月分給与について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較した。

その結果、令和7年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりであった。

民間給与	職員給与	較 差	
		金 額	比 率
383,829円	371,970円	11,859円	3.19%

(注) 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.1歳

(b) 特別給（ボーナス）

令和6年8月から令和7年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

その結果は、次のとおりであった。

民間の支給月数（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.64月分	4.60月分	0.04月分

b 国家公務員との給与比較

令和6年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.2となっている。

(Ⅱ) 人事管理関係

a 働き方改革と勤務環境の整備

(a) 長時間労働の縮減

時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合は範囲を必要最小限のものとしなければならないこと、要因の整理分析等を行った場合はその結果も踏まえ、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を講じる必要があること等から、厳格に運用する必要がある。

時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の状況を適切に把握した上で職場におけるマネジメントを徹底するとともに、引き続きデジタルツール等の導入と活用による業務効率化や事務事業の見直し等の取組を推進していくことが必要である。

教育職員の多忙化の解消に向け、令和7年6月に改正された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の趣旨を踏まえ、働き方改革の取組を引き続き推進するとともに、職務や勤務の状況等に応じた処遇の実現に向けて適切な措置を検討する必要がある。

(b) 仕事と生活の両立支援

仕事と家庭生活との両立ができる環境づくりを推進することは重要であり、引き続き、両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、制度の周知等を更に推進することが必要である。

柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、時差出勤等の各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進するとともに、更なる柔軟な働き方の導入についても検討していく必要がある。

(c) 職員の労働安全衛生の推進

職員が健康で安全に働くことができる職場環境づくりのため、各職場において、労働関係法令に基づく安全衛生管理体制の構築に取り組むとともに、職員の安全衛生の確保を図ることが必要である。

職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、引き続き総合的に進めていく必要がある。

(d) ハラスメントの防止

カスタマー・ハラスメント対策を含め、ハラスメントの根絶に向けた取組を適切に推進する必要がある。

b 人材の確保及び育成

民間や国、他自治体との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、多様で有為な人材の確保に向け、情報発信や採用機会の充実など、任命権者と連携して効果的な対策を積極的に講じていくとともに、任命権者においては、職員個々に応じた細やかな成長機会の付与や支援などの人材育成に取り組んでいくことが必要である。

障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給与改定が実施された。

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものと判定した場合には、権限を有する機関に必要な勧告を行うものである。

令和7年度処理状況

令和6年度末 係属件数	令和7年度中 受付件数	令和7年度中処理件数		令和7年度末 係属件数
		却下	判定	
0	0	0	0	0

(4) 不利益処分についての審査請求の状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について審査請求があった場合に、これを審査し、審査請求に理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものである。

令和7年度処理状況

令和6年度末 係属件数	令和7年度中 受付件数	令和7年度中処理件数			令和7年度末 係属件数
		却下	取下げ	判定	
1	1	0	0	0	2