

## 報 告

本委員会は、職員の給与等について講ずべき措置を検討するため、例年どおり、職員の給与の実態及び民間事業の従事者の給与、生計費その他職員の給与を決定する諸条件等について調査研究を行ってきたが、その概要は、次のとおりである。

### 1 職員の給与の状況

本委員会が令和 7 年職員給与等実態調査（以下「職員給与等実態調査」という。）を実施した結果、本年 4 月における職員（県費負担の市町立学校職員（以下「県費負担職員」という。）を含み、技能労務職員、企業職員、一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例第 3 条第 4 項の規定に基づき採用された任期付職員及び一般職の職員の給与に関する条例附則第 30 項により給料月額が決定される職員を除く。以下同じ。）の数は 13,755 人であり、従事する職務の種類に応じ 8 種類の給料表の適用を受けており、その平均給与月額は 390,888 円（平均年齢 39.8 歳）となっている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行う行政職給料表の適用を受ける職員（以下「行政職の職員」という。）の数は 3,554 人であり、その平均給与月額は 368,840 円（平均年齢 40.8 歳）となる。

### 2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同して、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 585 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 153 の事業所について令和 7 年職種別民間給与実態調査（以下「民間給与実態調査」という。）を実施し、給与改定の有無にかかわらず、本年 4 月分として実際に支払われた給与月額等を調査した（調査完了率 86.2%）。

また、各民間企業における給与改定の実施状況等について、本年も引き続き調査を実施した。

### 3 公民給与の比較方法の見直し

公民給与の較差は、職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職の職員、民間事業所の従業員にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）して算出している。本年 3 月の人事行政諮問会議の最終提言において、公務全体の人材確保のため、官民給与の比較対象企業規模を少なくとも 100 人以上に戻すべき等とされたことから、人事院では、今日の社会経済情勢に応じた適切な官民給与の比較方法について検討を行い、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上にする等の見直

しを行ったところである。

本委員会は、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を前提とすれば、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があると判断し、人事院における比較方法の見直しに準じて、比較対象企業規模については、100 人以上に見直すこととした。

#### 4 調査の実施結果

前記 3 の見直し後の民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

##### (1) 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 35.2%、高校卒で 16.6%となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 92.5%、高校卒で 79.7%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 7.5%、高校卒で 20.3%である（参考資料 2 第 6 表）。

##### (2) 給与改定等の状況

一般の従業員（係員）に対し、ベースアップを実施した事業所の割合は 74.2%、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 91.9%である。

また、課長級に対し、ベースアップを実施した事業所の割合は 66.2%、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 84.7%である（参考資料 2 第 7 表及び第 8 表）。

#### 5 職員の給与と民間給与の比較

前記 3 の見直し後の比較結果は次のとおりである。

##### (1) 給与の較差

民間給与が職員の給与を 1 人当たり平均 3.10%（11,506 円）上回っていることが明らかになった（第 1 表）。

第 1 表 職員の給与と民間給与の較差

| 区 分      |           | 較 差            |
|----------|-----------|----------------|
| 民 間 給 与  | 職 員 の 給 与 |                |
| 382,780円 | 371,274円  | 3.10%（11,506円） |

- （注） 1 民間従事者・職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は、含まれていない。  
2 民間従事者と比較し得た職員数は、行政職の職員 3,554 人のうち、3,403 人（平均年齢 41.1 歳）である。

##### (2) 特別給

本委員会は、民間給与実態調査により民間の特別給の過去 1 年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給の年間支給割合を合わせることを基本に勧告を行っている。

民間給与実態調査の結果、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額 of 4.67 月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合（4.60 月分）を上回っている（第 2 表）。

第2表 民間における特別給の支給状況

| 項               | 目     | 年 間 支 給 割 合 |
|-----------------|-------|-------------|
| 特 別 給 の 支 給 割 合 | 下 半 期 | 2. 39月分     |
|                 | 上 半 期 | 2. 28月分     |
|                 | 計     | 4. 67月分     |

(注) 「下半期」とは令和6年8月から令和7年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

## 6 物価

本年4月の金沢市における消費者物価指数（総務省）は、前年同月比で、3.9%増となっている。

## 7 国家公務員の給与等

人事院は、8月7日に国家公務員の給与等について報告し、併せて給与勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 国家公務員行動規範の周知・啓発
- 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討  
【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】
- 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止  
【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化  
【R7年度から実施】
- 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し  
【R8年度から施行】
- 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入  
【R8年度に措置内容を報告】
- 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用  
【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入  
【R8年度に試行試験、R9年度に導入】
- インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備  
【R8年度から実施】
- 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化  
【R8年度から実施】
- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備  
【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

## 本年の給与勧告のポイント①

**月例給** 民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較《令和7年4月実施》

民間給与との較差(\*) 15,014円(3.62%)を解消するため次のとおり改定

\*いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約5.1%の給与改善

● 俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ  
【総合職(大卒)】 242,000円(+5.2%、+12,000円) 【一般職(大卒)】 232,000円(+5.5%、+12,000円)  
【一般職(高卒)】 200,300円(+6.5%、+12,300円) 本府省採用の総合職(大卒)は30万円を超える初任給に(301,200円)
- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定  
※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 4.2%、全体 3.3%

● 本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

● 特勤勤務手当等

- 特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当と他の手当との減額調整の廃止等

※ 改定の内訳：俸給 10,975円 本府省業務調整手当 2,568円 特勤勤務手当等 72円 はね返し分(\*) 1,399円 \*俸給の改定により諸手当の額が増減する分

**ボーナス** 直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較《令和7年4月実施》

- 民間の支給割合 4.65月
- 公務の平均支給月数 現行 4.60月  
➢ 民間の支給状況に見合うよう引上げ  
年間4.60月分→4.65月分(+0.05月分)
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に  
0.025月分ずつ均等に配分

(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) |
| 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         |

## 本年の給与勧告のポイント②

### 官民給与の比較方法の見直し

#### 【考え方】

- 官民給与の比較は、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とすることが必要
- 行政課題の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- 採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要

#### 【見直し内容】

- 官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする
- 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区本店の【企業規模1,000人以上】と対応させる

#### 現行

#### 企業規模50人以上と比較

##### 本府省職員

東京23区の企業規模  
500人以上の本店事業所  
の従業員と対応

#### 見直し後

#### 企業規模100人以上と比較

##### 本府省職員

東京23区の企業規模  
1,000人以上の本店事業所  
の従業員と対応

## 本年の給与勧告のポイント③

### ①本府省業務調整手当の見直し 《令和7年4月実施》

- ▶ 本府省業務の特殊性・困難性の一層の高まりを踏まえ、本府省業務調整手当を次のとおり見直し
  - ・ 支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加し、51,800円を支給
  - ・ 本府省の課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ
    - 〔引上げ額〕・ 課長補佐級 10,000円
    - ・ 係長級以下 2,000円

#### 【本府省業務調整手当の手当額】 (指定職俸給表及び行政職俸給表(一)の場合)

|                      | 職務の級         | 手当額 (円) |        |
|----------------------|--------------|---------|--------|
|                      |              | 現行      | 見直し後   |
| 幹部・<br>管理職員          | 指定職          | —       | 51,800 |
|                      | 行(一)<br>7級以上 | —       | 51,800 |
| 幹部・<br>管理職員<br>以外の職員 | 行(一)<br>7級以上 | 41,800  | 51,800 |
|                      | 行(一)6級       | 39,200  | 49,200 |
|                      | 行(一)5級       | 37,400  | 47,400 |
|                      | 行(一)4級       | 22,100  | 24,100 |
|                      | 行(一)3級       | 17,500  | 19,500 |
|                      | 行(一)2級       | 8,800   | 10,800 |
|                      | 行(一)1級       | 7,200   | 9,200  |

### ②在級期間表の廃止 《令和8年4月実施》

- ▶ 職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止
  - ※ 在級期間 … 職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求めるもの
- ▶ 関連する初任給制度等の諸制度も見直し

### ③転勤する職員に対する給与上の措置 (特勤勤務手当等の見直し)

《(1)、(2)及び②は令和7年4月実施、①は令和8年4月実施》

- ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要
- ▶ この一環として、著しく不便な地に所在する特勤官署等に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等を次のとおり見直し
  - (1) 特勤勤務手当等と他の手当との減額調整の廃止
    - ・ 特勤勤務手当と地域手当との減額調整の廃止
    - ・ 特勤勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との減額調整の廃止
  - (2) 特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大
    - ・ 特勤官署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給
  - ※ そのほか、①特勤官署等の指定の見直し、②特勤勤務手当等の額の算定基礎の見直し等を実施
- ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当については、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう調査・検討

## 本年の給与勧告のポイント④

### その他

#### 通勤手当 《①(1)及び(3)は令和8年4月実施、①(2)は令和7年4月実施、②は令和8年10月実施》

- ① 自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、以下のとおり見直し
  - (1) 「100km以上」を上限とする新たな距離区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)(現行は「60km以上」)
  - (2) 現行の距離区分についても、200円から7,100円までの幅で引上げ
  - (3) 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設
- ② 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し

#### 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置 《令和8年4月実施》

- ▶ 人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

#### 宿日直手当 《令和7年4月実施》

- ▶ 宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定(普通・特別宿日直：+300円 医師当直：+1,500円)

#### 地域手当 《令和8年4月実施》

- ▶ 給与制度のアップデート(令和7年4月～)で段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定

#### 期末・勤勉手当における在職期間等の取扱い 《令和8年4月実施》

- ▶ 官民間の人事交流を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間を在職期間等に通算
- ▶ 研究休職の活用を促進するため、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し、公務に特に資する研究に従事した期間を在職期間等に通算

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当について、本年の俸給表の改定状況を踏まえ、所要の改定

## 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

### 優秀な人材の確保のための新たな人事制度の必要性

- ▶ 人材獲得競争が激しい中、各種施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていく必要  
特に政策の企画立案等の業務は、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題
- ▶ 給与制度のアップデートで措置した、職務・職責をより重視した俸給体系の整備等の取組を更に強化する必要
- ▶ 人事行政諮問会議の最終提言で、まずは政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員を対象に、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直す必要性について指摘

優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討

### 新たな人事制度の方向性

- ▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ
  - ・ 高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることが重要
  - ・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう諸手当を抜本的に見直し
- ▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討

#### 職務・職責をより重視した給与体系

- 例えば、
- ・ 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成
  - ・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み
  - ・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与

#### 勤務時間・任用等

- ・ 時間に縛られない働き方の導入
- ・ メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方

- ▶ 令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告

※ 令和7年においても、職務・職責をより重視した給与を実現し、給与上の各課題に速やかに対処する観点から先行して「本年の給与勧告のポイント②③」の見直しを実施



# む す び

職員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果並びに人事院の給与勧告等を総合的に検討したところ、本委員会は、地方公務員法に定める給与等決定の原則に従い、職員の給与等について次のとおり改定及び検討する必要があると認める。

## 1 職員の給与改定等

### (1) 基本的な考え方

前記のとおり、本年4月時点で、民間給与が職員の給与を3.10%（11,506円）上回っていることが判明した。

給与勧告については、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に定める均衡の原則に基づき、民間の給与水準を重視することを基本としながら地域の国家公務員の給与水準も目安として対応すべきものである。

本委員会としては、こうしたことを総合的に判断し、給料表について、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全年齢層の給料月額の上上げ改定を行うとともに、諸手当の改定を行うことが適切であると判断した。

また、特別給（期末手当・勤勉手当）については、人事院勧告及び民間の支給割合等を考慮し、支給割合を引き上げることが適切であると判断した。

### (2) 改定すべき事項

#### ア 給料表等

##### (ア) 公民較差に基づく改定

行政職給料表の給料月額を人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率（100分の100.32）を乗じて改定を行う必要がある。

行政職給料表以外の給料月額についても、行政職給料表との均衡を基本に、所要の改定を行う必要がある。

##### (イ) 法改正に伴う教育職給料表等の改定

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（以下「給特法」という。）等の改正により、教育職給料表等について所要の改定を行う必要がある。

#### イ 諸手当

##### (ア) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

獣医師に対する初任給調整手当についても、医師及び歯科医師に準じて所要の改定を行う必要がある。

(イ) 地域手当

令和8年度の支給地域及び支給割合については別表のとおりとする。

(ウ) 通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当について、人事院勧告の内容を踏まえ、所要の改定を行う必要がある。

また、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設するほか、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直す必要がある。

(エ) 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行う必要がある。

(オ) 特勤手当及び特勤手当に準ずる手当

特勤手当及び特勤手当に準ずる手当について、人事院勧告に準じて見直す必要がある。

また、人事院が特勤官署の指定の見直しを行うことから、本県の公署指定についても、見直しを行うこととする。

ウ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当の支給割合については、人事院勧告及び民間における支給割合を考慮し、現行の年間支給割合 4.60 月分を 0.05 月分引き上げ、4.65 月分とする必要がある。支給割合の引上げ分は、本年度については、12 月期の期末手当・勤勉手当に均等に配分し、令和8年度以降においては、期末手当・勤勉手当のそれぞれの支給割合が6月期及び12月期で均等になるよう定めることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員の期末手当についても同様に支給割合を引き上げる必要がある。

## 2 今後の検討課題

### (1) 人材の確保及び育成等

人口減少や少子高齢化の急速な進行、デジタル社会の進展、大規模災害への対応など、複雑・多様化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供するためには、高い能力と意欲を持った人材の確保及び育成が極めて重要である。本年度の県職員採用試験（大学卒程度）の申込者数は、昨年度より増加したものの、企業の採用意欲は依然として高く、多くの都道府県と同様、職員採用をめぐる環境は厳しい状況が続いている。特に、技術系職種における人材の確保は深刻な課題となっている。



本委員会においては、多様で有為な人材を確保するため、学生・保護者向けの職員採用説明会の開催や大学の就職ガイダンスへの参加、SNSや職員採用ポータルサイトによる情報発信を行っている。また、若手職員を起用し、県庁の仕事内容ややりがいを個別面談でPRする「石川県庁ナビゲータ制度」の実施や、職場見学とフリートークで交流を深める「石川県庁トークカフェ」のほか、本年度からは職務経験者向けの採用試験説明会をオンラインで実施することとした。県職員として働くことの魅力を実感してもらえる取組を進めてきたところであり、引き続き積極的に職員募集活動を展開していく。

県職員採用試験については、社会情勢の変化に応じて見直しており、より実効性が高まるよう努めている。公務員試験対策をしていない民間企業志望の方も受験しやすい「先行枠」試験については、本年度から、技術職の総合土木、林学に農学、建築、保健師を追加し、行政、警察行政といった事務職でも新たに実施することとしたほか、教養試験に代えて導入している「SPI3」について、オンライン等での受験も可能とした。また、大学卒程度試験の総合土木については、受験可能年齢の下限を22歳から21歳に引き下げ、職務経験者試験においては、年1回から2回に拡大実施したところである。

任命権者においては、国、都道府県、政令指定都市で公務員としての勤務実績がある方を対象に、「カムバック採用」選考試験を実施し、即戦力人材の確保に努めている。

令和6年能登半島地震・奥能登豪雨の復旧・復興業務に携わる任期付職員の任用については、昨年度に引き続き本年度も実施しており、特に総合土木など技術職については、必要数を機動的に確保するため随時募集としている。

県職員採用試験については、今後とも任命権者と連携しながら、国や他の都道府県の動向も踏まえ適宜見直しを行い、有為な人材の確保に積極的に取り組んでいく必要がある。

なお、本県職員の初任給は国家公務員に準じて措置しているものであるが、他の都道府県との比較においては低い水準にある状況が続いており、県内民間企業や他の都道府県の状況も踏まえながら、適切な水準について検討する必要がある。

人材の育成については、行政経営方針において、体系的な人材育成プログラムの充実や、人を育てる人事管理を通じて新たな発想で積極果敢に取り組む人材の育成を目指すとしている。職場での一人一人にあったOJTの実施のほか、職員が自らのキャリアを自律的に描き、主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進する環境を整備していく必要がある。人事院は自己啓発等休業の対象となる事由の拡大について、令和8年夏に措置の内容を報告するとしており、本県もその措置内容を踏まえ検討する必要がある。

デジタル人材の確保・育成については、本県では、職務経験者採用試験における「行政（情報）」区分を設け、即戦力となるデジタル人材を確保している。行政のデジタル化の取組を進めるためには、職員のデジタル技術への対応能力の向上も不可欠であり、今後とも職員の能力を高めていく必要がある。

教職員の人材の確保・育成については、本年6月に給特法等が改正され、学校における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善が措置されることとなった。今回の法改正を契機に更なる教育現場の環境整備に努め、優れた教職員の確保・育成につなげることが必要である。

学校の教育活動に関し、教職員間の総合的な調整を行う職として、新たに主務教諭の職を置くことができること等を柱とした学校教育法の改正が行われたところであり、教育委員会とも協議し、新たな職に対応した教育職給料表等の導入について検討する必要がある。

女性職員の活躍の推進については、任命権者において、特定事業主行動計画に基づき、キャリア形成・育児支援研修等を実施してきたところである。部下や業務のマネジメントを担うグループリーダーへ積極的に登用してきた結果、今年度の管理職に占める女性職員の割合は 過去最高（15.4%）となっており、県職員採用試験（大学卒程度）でも、最終合格者数における女性の割合が近年5割を超えている。今後とも、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の整備、ハラスメント防止対策の徹底などを通じて、女性職員がより一層活躍できる職場環境づくりに取り組む必要がある。

本年の人事院勧告において、人事院は、既存の制度・運用を所与のものとせず、多様で優秀な人材が集い、職員一人一人をこの国の発展に必要な資本ととらえ、成長と挑戦を支える「これからの」公務の実現のため、新たな時代にふさわしい真の人材マネジメント改革を迅速に進めると報告している。本県においても、人材の確保・育成等について、従来の制度・運用を柔軟に見直しつつ、不断の改善に取り組む必要がある。

会計年度任用職員の処遇等については、地方公務員法その他の関係規定に基づき、常勤職員との権衡を踏まえ、引き続き国や他の都道府県の動向に留意しながら、適正な任用や勤務条件の確保に努める必要がある。

## (2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人一人が能力を十分に発揮し、意欲的に公務に取り組むためには、安心して働き続けられる職場環境の整備が重要である。

任命権者においては、特定事業主行動計画に基づき、年次有給休暇の取得を促進するため、年5日以上確実に取得するよう取組を進めてきたところである。知事部局においては、令和6年の年次有給休暇取得日数は、能登半島地震及び奥能登豪雨の復旧・復興業務が影響し、5日未満であった職員の割合は、昨年より増加している一方、平均取得日数については、特定事業主行動計画の目標日数である13.0日を超え、13.8日となっている。管理職員は、業務の効率化や年次有給休暇を取りやすい職場環境づくりを進めるなど、引き続き職員の年次有給休暇の取得促進に努めていくことが必要である。

男性職員の育児参加の促進については、令和5年に国が策定した「こども未来戦略」において、男性の育児休業取得率の政府目標が大幅に引き上げられた。このことから、昨年、特定事業主行動計画が見直され、知事部局では、男性職員の育児休業取得率の目標を30%から一週間以上の取得85%に引き上げたところである。令和6年度の一週間以上の取得率は約8割であり、目標を達成するためにも、管理職員は、より一層リーダーシップを発揮し、職場全体で育児休業・休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。

多様で柔軟な働き方の推進については、本県では、在宅勤務に限らず、出先機関や出張先などでも柔軟な働き方を行うことで、機動的かつ生産性の高いワークスタイルを目指す「フレキシブルワーク」が進められている。また、国や一部の自治体では、週休3日制を

選択できるフレックスタイム制が順次導入されているほか、人事院では、育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じ、無給の休暇による勤務時間の短縮等が可能となる措置を今後検討することとしている。本県においても、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度について、他の都道府県の動向も参考にしながら、検討していく必要がある。

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中、すべての職員がライフステージにかかわらず、いきいきと働くことができる職場環境の整備が重要な課題となっている。任命権者においては、組織が直面している課題を洗い出し、改善策等を検討するためにエンゲージメント調査を今年度実施しており、その調査結果を踏まえ、職員の意欲の向上や人材の定着、ひいては質の高い行政サービスの提供につながる職場環境の向上に取り組む必要がある。

### (3) メンタルヘルス対策の推進等

職員が職務の遂行にあたって最大の能力を発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、近年、心身の疲労やストレスを要因とする精神疾患による休職者数は病気休職者全体の約7割を占めている。また、能登半島地震や奥能登豪雨からの復旧・復興に向けた業務に加え、頻発する自然災害への迅速かつ的確な対応が求められる中、職員が心身ともに健康で働き続けるためにも、メンタルヘルス対策は依然として重要な課題である。

任命権者においては、各種メンタルヘルス相談窓口の設置や管理職員等を対象とした研修の実施、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境の改善に取り組んできた。また、月100時間を超える時間外勤務を行った職員に対する産業医による面接指導の義務化、新規採用職員等を対象とした臨床心理士によるカウンセリング体験の実施、人事異動1年目の20歳台の職員にセルフチェック票を配付して自身のメンタルの状態を確認することなど、職員のメンタルヘルス対策を強化してきた。さらに、能登半島地震後は、全職員に心身の健康アンケートを実施し、不調者の早期発見、早期対応に努めたほか、能登地区で産業医による健康相談を実施した。メンタルヘルス対策はこれまでの取組を着実に進めていくことが重要である。管理職員は、日頃から職員とコミュニケーションを図り、心身の不調の早期発見に努めるとともに、面接指導を実施した職員に対しては、産業医の意見を踏まえ適切に対応することが必要である。

職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等の様々なハラスメントは、個人の尊厳や人格を傷つけ、職員の能力の発揮を妨げるとともに職場環境にも支障をもたらす許されない行為である。

任命権者においては、「パワー・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」等に基づき、職員向けパンフレットの配布やハラスメント相談専用のメールアドレスを設置するとともに、毎年、ハラスメント防止週間を定め、相談体制や防止への周知啓発を行っているところであり、引き続きハラスメント防止対策に取り組んでいく必要がある。

顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントについても、組織として対応し、その内容に応じて迅速かつ適切に職員の救済を図ることが、任命権者に求めら

れているところである。

本委員会においても、ハラスメントに関する職員の迅速な救済という観点から、勤務条件に関する職員からの苦情相談窓口の活用について周知しているところであり、公平審査制度による早期解決も含め、引き続きハラスメント防止対策に取り組んでいく。

#### (4) 長時間労働の是正

長時間労働は、職員の心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、人材の確保や仕事と生活の両立にも影響を及ぼすものであり、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

民間労働法制による時間外労働の上限が適用されない職員については、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則として月 45 時間、年 360 時間、他律的業務の比重が高い部署においては月 100 時間、年 720 時間等と設定するとともに、大規模災害への対処等の重要な業務に従事させるために上限を超えて時間外勤務を命ずる場合は、その要因の整理、分析及び検証を行うこととしている。

知事部局においては、これまでも定時退庁日や時間外勤務縮減強化月間・強化ウィークの設定など、時間外勤務の縮減に取り組んでいる。令和 6 年度の時間外勤務の実績については、能登半島地震発災により時間外勤務が急増した令和 5 年度に比べ大幅に減少したものの、地震発生前の令和 4 年度と比べると大きく上回っている状況である。任期付職員を順次任用し、職員の負担軽減を図っているところであるが、各任命権者においても、今後とも業務の繁閑がある場合における部局内での一時的な職員配置の変更、業務プロセスの見直し、DX の積極活用による業務の一層の合理化・効率化、民間委託の推進など、事務負担の軽減に取り組み、特定事業主行動計画で掲げた数値目標の達成に向け、不断的努力を続けていく必要がある。

パソコンの使用時間の記録等を利用した勤務時間管理については、職員の健康管理のためにも、ログオン・ログオフを徹底し、正確な時間外勤務の状況などを適正に把握していく必要がある。管理職員は、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、職員に明確で適切な指示を与えながら的確な進行管理を行い、必要に応じて事務配分や職員配置を見直すほか、内部資料を可能な限り簡素化しつつ迅速に決断できるよう、判断能力の向上に努めることが肝要である。ただし、こうした業務の合理化やリーダーシップの発揮に努めてもなお恒常的に長時間の時間外勤務に従事させざるを得ない場合には、業務量に応じた人員を配置して対応する必要がある。

本年 4 月に労働安全衛生規則が改正され、熱中症による健康障害を防止するための措置が義務化された。こうした中、県庁舎における夏季の冷房温度が見直されたところであり、職員の健康に配慮することで業務効率も向上することから、今後とも執務環境の改善に努めていく必要がある。

教育委員会においては、「教職員の多忙化改善に向けた取組方針」に基づき、定時退校日や夏季休業期間中の学校閉庁日、県内で統一した部活動休養日の設定や、ICT 化の推進による業務の効率化など様々な取組を進めてきた結果、教職員の時間外勤務時間は近年減少基調となっている。一方、時間外勤務時間が月 80 時間を超える教職員をゼロとする目



標の達成には至らず、高等学校（全日制）においては、昨年度、教職員の約４％が月８０時間を超えている。

昨年３月には、時間外勤務時間の上限を定める教育委員会規則の実効性を高めるため、「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に関する条例」が改正された。また、改正給特法において、教育委員会に対し業務量管理・健康確保措置実施計画の策定・実施状況の公表が義務付けられ、人事委員会に対しては、国会の附帯決議において、教育委員会が教育職員の業務量を適切に管理し、健康と福祉の確保を図るよう、その役割を十全に果たすことが求められたところである。教育委員会においては、改正法の趣旨も踏まえ知事部局とも連携して学校における働き方改革の一層の推進に努める必要がある。学校においても、在校等時間の把握・管理を徹底するとともに、校長等の管理職員がリーダーシップを発揮し、学校における業務の精選や業務分担の見直しなど、教職員の負担軽減に取り組むことが重要である。

本委員会としても、職員の勤務条件に関する調査や指導の実施にあたり、学校における働き方改革の推進にも対応した上で、労働基準監督機関としての職権を適切に行使していく。

## (5) 高齢期の雇用問題

高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、令和５年度から定年が６５歳まで段階的に引き上げられている。

当分の間、６０歳を超える職員の給料月額を６０歳前の７割水準とされた給与水準について、国は、定年の段階的引上げが完成するまでに人事院の検討を踏まえ所要の措置を講じることとしており、本県としても国の動向を注視する必要がある。

任命権者においては、６０歳以後の勤務の意思確認と勤務条件に関する情報提供を丁寧に行うとともに、復旧・復興業務など行政課題が山積する中、高齢期の職員の能力と意欲を最大限活用し、その知識、技術、経験などを次の世代に継承させることが必要である。また、定年の引上げ期間中においては、職員の年齢構成に偏りが生じることのないよう、中長期的な観点から定員管理を行っていく必要がある。

人事委員会の勧告は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき行っている。

本年、人事院が官民給与の比較方法を見直したことを踏まえ、本委員会も、比較対象企業規模を従来の「５０人以上」から「１００人以上」とした上で公民較差を算出したところ、民間給与が職員給与を上回っていることから、人事院勧告による国家公務員の俸給表に準じた上で、給料表の各号給の額に一定の率を乗じて較差を解消することとした。月例給については、初任給を始め若年層に重点を置きつつ、全年齢層を対象に給料月額を引き上げるとともに、期末・勤勉手当など諸手当等の改定を行うことが適切であると判断した。

なお、給料表の水準については、公務としての近似性・類似性の面から、地域の国家公務員の給与水準との均衡に配慮しながら、毎年、そのあり方について検討すべきものである。

地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき勧告を行うことは、長期的視点から見ると、職員に対し県民から支持される納得性の高い給与水準を確保し、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、本県行政運営の安定に寄与するものである。

職員各位においては、日頃から高い使命感を持って献身的に職務にまい進していることに加え、能登半島地震や奥能登豪雨からの復旧・復興に向けた業務や頻発する自然災害への対応をはじめとする様々な行政課題に対して全力で取り組んでいることに対し、敬意を表するとともに、引き続き全体の奉仕者たる自らの立場を自覚し、職務に精励されることを要望する。

議会及び知事におかれては、この勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請する。



別表 地域手当の支給地域及び支給割合

| 見直し後の<br>級 地<br>(支給割合) | 支 給 地 域 | 令 和 8 年 度 の<br>地域手当の支給割合 | 令 和 7 年 度 の<br>地域手当の支給割合 | 令和7年3月31日の<br>地域手当の支給割合 |
|------------------------|---------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1 級地<br>( 2 0 %)       | 東京都特別区  | 2 0                      | 2 0                      | 2 0                     |
| 2 級地<br>( 1 6 %)       | 大阪市     | 1 6                      | 1 6                      | 1 6                     |
| 5 級地<br>( 4 %)         | 金沢市     | 4                        | 3                        | 3                       |
| 非支給地<br>( 0 %)         | 内灘町     | 1                        | 2                        | 3                       |

(注) 支給地域は、県の公署があるもの。