

## 第4 給与関係業務

### 1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、令和7年10月10日、議会及び知事に対して、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について報告し、併せて給与の改定について勧告したが、その概要は次のとおりである。

#### 報 告

#### I 人事委員会による報告・勧告制度の概要

人事委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に基づき、中立かつ専門的な人事機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

この勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した、適正な職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等を確保するためのものである。

#### II 職員の給与

職員の給与は、生計費や国・他の地方公共団体の職員及び民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされており、これらに関する本年の状況及び職員の給与改定等に関する検討結果は、次のとおりである。

##### 1 職員給与の状況

本委員会は「令和7年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与の支給状況について調査を行った。

調査対象職員の総数は、本年4月1日現在22,209人であり、うち行政職給料表が適用される職員数は5,313人（23.9%）である。また、職員の平均給与月額が404,613円（平均年齢42.7歳）であり、うち行政職給料表が適用される職員の平均給与月額は372,492円（平均年齢41.2歳）である。

##### 2 民間給与の状況

###### (1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の870の民間事業所（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した174事業所を対象に「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者及び教員、医師等について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）についても調査を実施した。

なお、後記3のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、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。

###### (2) 調査の実施結果

主な調査結果は次のとおりである。

###### ア 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は73.1%（昨年64.3%）となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は97.7

%（昨年86.2%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は39.5%（同36.6%）、減額となっている事業所の割合は7.2%（同1.5%）となっている。

#### イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で66.6%（昨年54.3%）、高校卒で66.5%（同54.8%）となっている。そのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で85.9%（同75.3%）、高校卒で80.9%（同77.5%）、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で14.1%（同24.7%）、高校卒で19.1%（同22.5%）となっている。

### 3 職員給与と民間給与との比較方法の見直し

後記6(1)アのとおり、人事院は本年の官民給与の比較において、「人事行政諮問会議」の最終提言の内容、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争の状況等を踏まえ、官民比較方法の見直しを行ったところである。

職員給与と民間給与との比較にあたっては、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が求められることから、人事院の官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、本県においても公民給与の比較方法を次のとおり見直すこととする。

- (1) 月例給の比較対象企業規模を、従来の「50人以上」から「100人以上」に変更する。
- (2) 月例給の比較対象企業規模を100人以上とすることとの整合性を考慮し、特別給の公民比較においても、企業規模100人以上の民間企業を比較対象とする。

### 4 職員給与と民間給与との比較

#### (1) 月例給

本年の「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員においては行政職給料表適用者、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢など給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、職員の給与が民間給与を11,165円（2.97%）下回った。

#### (2) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間における昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）との比較を行った。

その結果、民間のボーナスの年間支給割合は、所定内給与月額4.65月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.60月分）が民間の特別給を0.05月分下回った。

### 5 物価及び生計費

本年4月時点の民間における物価等の動向は次のとおりであり、こうした状況の下で本年の民間給与の改定が行われているものと考えられる。

特に、物価については、原材料価格や燃料価格の上昇、円安の影響などにより、継続して上昇していることから、引き続き状況を注視していく必要がある。

#### (1) 物価

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べて全国で3.6%、福島市で3.1%増加している。

#### (2) 生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における福島市の標準生計費は、次のとおりである。

| 1人       | 2人       | 3人       | 4人       | 5人       |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 129,700円 | 174,330円 | 201,260円 | 228,180円 | 255,110円 |

## 6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与、公務員人事管理に関する報告を行うとともに、給与の改定に関する勧告を行った。そのうち、給与に関する報告及び勧告の概要は次のとおりである。

### (1) 民間給与との比較による給与改定

#### ア 官民給与の比較方法の見直し

##### ㍿ 月例給の比較対象企業規模

月例給の官民比較において、これまで企業規模50人以上の民間企業の従業員を比較対象としていたところ、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争の状況等を踏まえ、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とすることとした。

##### ㍿ 比較における対応関係

官民比較の対応関係において、これまで本府省に勤務する職員は東京都特別区の企業規模500人以上の本店事業所の従業員と対応させていたところ、近年本府省業務の特殊性・困難性が一層高まっている状況等を踏まえ、当該職員は東京都特別区の企業規模1,000人以上の本店事業所の従業員と対応させることとした。

##### ㍿ 特別給の比較方法

月例給の比較対象企業規模を100人以上とすることとの整合性を考慮し、特別給の官民比較においても企業規模100人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

#### イ 月例給

㍿ 前記6(1)ア㍿及び㍿の見直しを行った結果、月例給については、本年4月分の国家公務員の給与が民間給与を15,014円(3.62%)下回っていることから、基本的な給与である俸給を引き上げるとともに、後記6(2)アのとおり本府省業務調整手当を見直すこととした。

なお、民間給与との較差について、前記6(1)ア㍿及び㍿の見直しをいずれも行わなかった場合は10,361円(2.50%)、前記6(1)ア㍿の見直しのみを行い前記6(1)ア㍿の見直しを行わなかった場合は11,891円(2.87%)であった。

㍿ 俸給の引上げは、人材確保の観点等を踏まえ、大卒者に係る初任給について12,000円、高卒者に係る初任給について12,300円引き上げることとした。

また、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸に重点を置いた引上げ改定を行うとともに、その他の職員が在職する号俸については、改定額を逡減させつつ引上げ改定を行うこととした。

#### ウ 特別給

##### ㍿ 支給月数の改定

前記6(1)ア㍿の見直しを行った結果、特別給については、公務の年間の平均支給月数(4.60月分)が民間の支給割合(4.65月分)を0.05月分下回っていることから、民間の支給状況に見合うよう引き上げることとし、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。

なお、民間の支給割合について、前記6(1)ア㍿の見直しを行わなかった場合は4.61月分であった。

##### ㍿ 交流採用及び研究休職に係る在職期間等の取扱いの見直し

国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)の規定に基づき交流採用された職員について、採用前に民間企業に雇用されていた期間を期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間(以下「在職期間等」という。)に通算することとした。

また、研究休職から復職した職員について、法人の種類にかかわらず、職務に密接な関連があり、公務の能率的な運営に特に資する研究に従事していた期間を在職期間等に通算することとした。

#### エ 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行うこととした。

## オ 地域手当

令和6年に勧告等を行った給与制度のアップデートの一環である段階的な支給割合の見直しについて、令和8年度の級地別支給割合を示した。

## カ 通勤手当

### ㍿ 自動車等使用者に対する通勤手当

民間の自動車を使用する長距離通勤者に対する通勤手当額が公務の手当額を上回っている状況を踏まえ、令和8年4月から、距離区分の上限を現行の「60km以上」から「100km以上」とし、「60km以上」の部分について5km刻みで新たな距離区分を設けるとともに、現行の「10km以上15km未満」から「60km以上」までの距離区分についても、200円から7,100円までの幅で令和7年4月に遡及して引上げ改定を行うこととした。

また、職員自らの負担による通勤時の外部駐車場の利用にあたって、1か月当たり5,000円を上限とする通勤手当を令和8年4月から新設することとした。

### ㍿ 月の途中で採用された職員等の通勤手当

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、通勤手当の支給等に係る規定に関し、所要の措置を講じ、令和8年10月から実施することとした。

## キ 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定を行うこととした。

## ク 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

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ことを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、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令和8年4月から措置することとした。

## (2) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることとした。

一方、令和7年においても、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、以下のとおり措置することとした。

### ア 本府省業務調整手当の見直し

支給対象に本府省の幹部・管理職員を加えるとともに、本府省の課長補佐級、係長級及び係員級職員の手当額を引き上げることとした。

### イ 在級期間表の廃止

職務・職責に見合った給与処遇の確保を引き続き推進していくため、在級期間に係る制度を廃止し、併せてこれに関連する初任給制度等の諸制度についても見直しを行うこととした。

## ウ 転勤する職員に対する給与上の措置

### ㍿ 特地勤務手当等と他の手当との調整の廃止

特地勤務手当と地域手当が併給される場合及び特地勤務手当に準ずる手当と広域異動手当が併給される場合にその特地勤務手当等の支給額又は支給割合を減ずる調整措置について、勤務地を異にする異動の円滑化を図る観点から、これらの調整措置を廃止することとした。

### ㍿ 特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

特地官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても特地勤務手当に準ずる手当を支給することとした。

### ㍿ その他の見直し

最新のデータを踏まえ、令和8年4月に特地官署等の指定の見直しを行うとともに、以下の見直しを行うこととした。

① 特地勤務手当の額及び特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎について、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化の観点から、「現に受ける俸給等」のみを用いる方法に改める。

② 特地官署等の指定の見直しは、人事院規則の規定に基づき5年ごとに行うことを例としてきたが、適時適切に見直しができるよう、この規定を廃止する。

## 7 本年の給与の改定等

### (1) 本年の給与の改定

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則（情勢適応の原則（第14条）及び均衡の原則（第24条））に基づき、国及び他の地方公共団体の職員の給与等を考慮しつつ、職員給与と民間給与との均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

このことを踏まえて上記1から6までの状況を総合的に勘案した結果、本委員会としては、本年の給与の改定について以下のとおりとすることが適当と判断した。

#### ア 月例給

月例給については、本年4月時点で職員給与が民間給与を11,165円（2.97%）下回ったことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、基本的な給与である給料月額を引き上げることとする。

行政職給料表については、人事院勧告の内容を考慮し、若年層に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員についても、すべての級において引上げ改定を行う。

また、行政職給料表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を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する。

#### イ 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて上限額の引上げを行い、本年4月に遡及して実施する。

#### ウ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

##### (ア) 支給月数の改定

特別給については、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が、昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの支給割合を下回ったことから、民間の支給割合に見合うよう、職員の年間の支給月数を0.05月分引き上げ、4.65月分とする。

支給月数の引上げ分は、民間のボーナスの支給状況等を考慮して、期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.025月分を配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和8年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期でそれぞれ均等になるよう配分することとする。

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の支給月数をそれぞれ0.025月分引き上げるとともに、任期付研究員の期末手当の支給月数を0.05月分引き上げることとする。

##### (イ) 研究休職に係る在職期間等の取扱いの見直し

研究休職から復職した職員に係る期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間の取扱いについては、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向を踏まえながら、必要な見直しを行う必要がある。

#### エ 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容を考慮し、医師又は歯科医師の宿日直勤務及び人事委員会規則で定める業務を主として行う宿日直勤務に係る手当額を改定する必要がある。

#### オ 特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当

特勤勤務手当の額及び特勤勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎については、人事院勧告の内容を考慮し、「現に受ける給料等」のみを用いる方法に改める必要がある。

また、特勤公署等の指定の見直しについては、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向を踏まえながら、必要な見直しを行う必要がある。

### (2) その他の課題

#### ア 通勤手当

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要がある。

また、人事院は、駐車場等の利用に対する通勤手当を新設するなどの勧告を行ったことから、本県においても、人事院勧告で示された考え方や他の都道府県の動向等を考慮し、見直しを行う必要がある。

#### イ 公立学校教員の給与

国が「令和における教師の処遇改善」として進める教職調整額の改善、管理職の本給加算、学級担任への手当の加算、教員特殊業務手当の改善、義務教育等教員特別手当の見直し、多学年学級担当手当の廃止などの措置については、他の都道府県との均衡を考慮しながら、高度専門職にふさわしい処遇を実現するため、必要な見直しを行っていく必要がある。

また、臨時的任用職員など非常勤職員の処遇について、常勤職員との均衡を考慮し、見直しについて検討する必要がある。

### Ⅲ 人事管理の課題

社会の急速な変化に伴い、行政課題は一層複雑化・多様化している。行政が担う業務が高度化している中で、職員には、県民全体の奉仕者としての自覚や「福島県をより良くしたい」という情熱と意欲を持って挑戦し続けることが求められている。

少子高齢化の影響は公務における人事管理にも大きな影響を及ぼしつつあり、人材の確保は大きな課題となっており、採用試験制度の見直しを始めとした人材確保対策の検討は不断に取り組んでいくことが重要である。

また、現在勤務する職員の組織に対する誇りや愛着を高めるための取組も重要となっている。職員の意欲向上につながるような人材育成の取組や職員一人一人が心身ともに健康で充実した生活を送りながら、その能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備（長時間労働の是正、仕事と生活の両立支援、多様で柔軟な働き方の実現等）を進めていくことが、これまで以上に求められている。

これらの人事管理の課題について、分析を深めながら解決のための取組を着実に進めていくことが必要である。

#### 1 人材の確保・育成

##### (1) 人材の確保

###### 〔採用試験の現状と課題〕

新規大学卒業者数はここ数年、大学進学率の向上により、緩やかに増加している一方、民間企業等における採用意欲の高止まりに加え、若年層のキャリア意識の変化や公務の相対的な魅力の低下などを背景に、公務員志望者の減少傾向が全国的に続いている。

国家公務員の採用試験においては、10年前と比較して採用予定者数が増加している一方で、試験申込者数は約3割減少している状況にある。

本県においても、採用が多かった世代の退職等により採用予定者数が増加傾向にある一方で、試験申込者数は減少傾向にあり、特に技術系職種では10年前と比較して約5割の水準となっており、人材の確保は喫緊の課題である。

こうした中、本委員会では、試験制度の見直しや広報活動の強化を進めているところであるが、今後は、若年層の価値観の変化や労働市場の動向等を的確に把握し、採用に係る広報活動、採用試験の実施、合格者・内定者への丁寧なフォロー、採用後の定着を一連のものとして捉え、任命権者との緊密な連携の下、総合的な対策を講じていく必要がある。

###### 〔人材確保に向けた試験制度と広報活動の一体的見直し〕

本委員会では、年々、採用が困難となってきた技術系職種の確保に向け、令和7年度の試験において、大学卒程度（先行実施枠）に農業をはじめ5職種を加えるとともに、職務経験者の試験においてテストセンター方式を導入するなど、受験機会の増加や受験者の利便性の向上を図り、より多くの方に受験してもらえるよう試験制度の見直しに取り組んでいるところである。

また、広報活動については、これまで、大学生等を対象に、県職員の仕事内容ややりがいなどを紹介する説明会を開催するとともに、大学や民間企業主催の説明会にも積極的に参加し、受験者の確保に努めてきたところである。

しかし、今後、大学を含む新規学卒者は、少子化の影響により減少していくことが見込まれており、広報活動の在り方について再検討が必要な状況にある。

特に、いわゆる第二新卒など、転職を希望する若年層が増加傾向にあることから、そうした労働市場の動向を的確に捉えるとともに、若年層のキャリア意識の変化に合わせた情報発信の在り方を模索するなど、試験制度と併せて、広報活動の見直しを一体的に進めていくことが重要である。

加えて、現在、公務員の採用試験の日程等が多様化し、様々な団体の試験を併願受験することが可能となっていることを踏まえ、任命権者においては、内定辞退防止策の強化にも積極的に取り組んでいくことが望まれる。

#### 〔仕事や職場の魅力の向上及び発信〕

採用選考における民間企業等との競合が厳しさを増す現状にあつて、県職員を志す方々を増やしていくためには、根本となる県職員の仕事や職場の魅力の向上を図るとともに、その効果的な発信が重要である。

特に若年層においては、自身のキャリア形成に対する関心が高まっており、働きがいと成長実感を得られる環境整備の重要性が指摘されている。

本県は、人口減少等の社会経済情勢の変化により生じる行政課題はもとより、東日本大震災からの復興に向けた、地域産業の再生や根強く残る風評と風化の問題など、本県特有の課題にも挑戦を続けている。

県職員として働くことの最大の魅力は、県民生活を支えるために様々な課題に取り組んでいくことを通じ、自身のキャリア形成と社会貢献を実現できる点にある。

また、魅力ある職場づくりに向け、現在、任命権者において、働き方改革や業務効率化に関する取組を進めており、加えて、一部の所属において、既存のオフィス環境の見直しを図る取組にも着手している。

引き続き、県職員の仕事や職場の更なる魅力向上、そして、若年層に選ばれる職場を目指すため、これらの取組をより充実させることが望まれる。

本委員会としては、そうした県職員としての仕事のやりがいや魅力を、新規学卒者はもとより転職市場における公務員志望者にも具体的に伝わるよう、説明会の充実を図るとともに、SNSを効果的に活用した積極的な情報発信により、県職員という職業に関心の薄い層の興味を喚起する取組に力を入れていく。

併せて、県職員に関心のある学生に広くその魅力を伝える機会としては、県職員の職務に直接触れることのできるインターンシップが極めて効果的であると考えられることから、任命権者にあつては、引き続き、その充実を図っていくことが望まれる。

#### 〔高齢期職員の活躍に向けて〕

人材の確保に向けては、経験・知識の豊富な高齢期職員が活躍できる環境を整備し、60歳以降の職員に引き続き勤務し、知見や能力を発揮してもらうことも重要である。

任命権者においては、60歳以降の働き方について、本人の意向、知識・経験等を丁寧に確認した上で配置を検討し、モチベーション維持に関する研修を実施するなど、勤務しやすい環境整備を進めているところであり、引き続き、こうした取組を充実させていくことが望まれる。

#### 〔障がい者の活躍に向けて〕

障がい者雇用の促進については、「障がい者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨を踏まえ、障がい者の職業的自立のため、県としても雇用の場を提供する取組が求められる。

任命権者においては、令和8年7月に引き上げられる法定雇用率の達成はもとより、障がいのある職員がその特性や個性に応じて能力を発揮して活躍できるよう、それぞれの障がいに応じ合理的配慮を行うなど、引き続き職場環境の整備に努めていくことが重要である。

### (2) 人材の育成

#### 〔若手職員の育成〕

行政課題が複雑化・高度化する中、行政サービスの質を維持・向上させていくためには、早い段階から、職員一人一人の意識を高め、業務遂行能力の向上を図っていくことが必要不可欠である。

併せて、人材の流動化が進む昨今の状況を踏まえ、若手職員の定着をしっかりと図っていくことも、今後、組織全体として業務遂行能力の底上げを図っていく上で重要な視点である。

そこで、若年層の仕事に対する意識に目を向けると、自身のキャリア形成に対する関心が高まっており、職務を通じて得られるスキルアップや成長の機会を重視する傾向が見られる。

任命権者においては、本県職員若年層の意識を把握し、その業務遂行能力やスキルの向上を支援する研修制度の充実を図るとともに、働きがいと成長実感を得られる環境の整備に努めていく必要がある。

#### 〔中堅職員のやりがいの向上〕

令和4年度から知事部局において継続的に実施している職場満足度調査において、「上級係員・主査」、「入庁後10～19年」、「30～39歳」の職員について、他の属性の職員より満足度が低い結果が継続している。

これらの中堅職員は、県政の中核を担う世代であることから、任命権者においては、調査結果を分析の上、中堅職員が高い意欲をもって職務に従事できるよう、業務の見直しや働き方改革を一層進めていく必要がある。

また、職員の能力や意欲の向上を図る上で、管理職員が部下職員との間に、日頃より良好なコミュニケーションと信頼関係を構築するとともに、人事評価制度を効果的に活用していくことが重要であり、任命権者にあつては、管理職員研修の充実を図り、引き続き、人事評価制度を適切に運用していくなど、取組を充実していくことが望まれる。

#### 〔管理職員の役割〕

若年層のキャリア意識の変化に加え、民間企業等の職歴がある職員の増加などを背景に、職員の価値観が多様化する中において、職員を束ね、チームとして機能させていくためには、管理職員の果たすべき役割が、今後ますます重要になっていく。

管理職員においては、日々の業務において、職員のやりがいや職務への貢献意欲を高め、一人一人の能力の底上げに当たるとともに、行政のデジタル変革（DX）や働き方改革にも率先して取り組むことが求められる。

加えて、職員を監督する立場にあり、次代の管理職員候補となる主任主査等の意識付けも重要であることから、任命権者にあつては、引き続き、研修制度の充実などにより、管理職員及び主任主査等のチームマネジメントに関する能力の伸長を図っていく必要がある。

#### 〔女性職員の登用〕

採用試験においては、令和7年度の大学卒程度（先行実施枠）試験における合格者に占める女性の割合が初めて50%を超えるなど、登用の前提となる採用候補者は十分に確保できるようになってきており、当委員会としては、引き続き、募集広報活動に取り組んでいく。

また、登用に関する本県の状況は、全国的に見て低い水準にあるものの、管理職層に占める女性の割合が年々向上するなど、積極的に取組が進められている。

任命権者においては、引き続き、仕事と育児介護等の両立支援の充実を図り、男女を問わず職員が働きやすい勤務環境を整備するとともに、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が解消されるよう、若年時からキャリアパスのモデルを具体的に示すなど、長期的なキャリア形成を意識した人事管理（研修、評価、配置等）により、女性職員の意欲を高め、育成していく必要がある。

## 2 勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正

長時間労働は職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼし、組織の活力を低下させる大きな要因にもなることから、その是正に取り組むことは任命権者の極めて重要な責務である。

令和6年度の超過勤務時間数は、職員1人当たり19.4時間／月と前年度から減少した。また、月100時間以上の超過勤務実施職員数は、延べ169人と前年度から46人減少し、月45時間を超える超過勤務実施職員の割合は3年連続で減少したものの、依然としてそれぞれ一定数認められる。過労死大綱※では、過重労働による健康障害の防止のため、時間外労働の上限規制制度の適正な運用を徹底することとされているように、本県においても、超過勤務の上限時間の遵守に向けた一層の取組

が必要である。

そのため、任命権者においては、管理職員による適切な業務管理や、職員が主体的に業務や働き方の見直しを図るための措置を今後も着実に実行し、上限時間を超えた超過勤務について、引き続き、要因整理、分析及び検証を行いながら組織全体で是正に向けて取り組むことが求められる。また、例年同一の要因によって上限時間を超える超過勤務が発生している部署に対しては、より実効的な改善策を講じることが重要である。併せて、共有ファイルサーバーのクラウド化や庁内ネットワークの無線化、警察本部における令和8年度の内部システムの導入など、行政のデジタル変革（DX）を図り、業務効率化に向けた更なる環境整備を進める必要がある。

本委員会としても、労働基準監督機関としての臨検等により、上限時間の遵守状況に関する調査を実施し、上限を超えた超過勤務が確認された所属及び任命権者に対してその是正を求めている。さらには、当該所属から改善方針の報告を受けるとともに、一定期間経過後の状況確認を行うことで、対応を促しているところである。今後も調査・指導等を適切に行い、長時間労働の是正を図っていく。

※過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和6年8月閣議決定）

## (2) 教職員の働き方改革

教職員の長時間勤務は本県のみならず全国的な課題であり、本年6月に学校における働き方改革の一層の推進等を目的として給特法※等が改正され、教育委員会には「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・公表等が義務付けられることとなった。

教育委員会においては、「教職員働き方改革アクションプラン」により教職員の負担軽減を図っているところであるが、法改正後の動向にも留意しながら、引き続き学校現場の現状把握や取組結果の検証を行い、成果が不十分な事項については、原因を確認し対策を講じるとともに、各学校における関係者や地域の理解・協力が得られるよう取組を進めていくことが重要である。

本委員会としても、臨検等を通して教職員の勤務実態や取組状況の把握に努め、調査・指導等を適切に行っていく。

※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

## (3) 仕事と生活の両立支援

### 〔仕事と育児等の両立支援〕

職員が育児や介護など個々の事情を抱えながらも、能力を十分に発揮できる勤務環境の一層の整備が求められており、本県においては、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大や、職員への制度周知及び意向確認、部分休業の取得パターンの多様化など、両立支援制度の充実・強化を図っている。

こうした中で、男性職員の育児参加は「当たり前」や「お互い様」という意識が職場に浸透しつつあり、令和6年の男性職員の育児休業取得率は、知事部局及び警察本部においてそれぞれの取得目標を達成している。一方、教育委員会においては前年から大幅に上昇したものの、目標値には達していないことを踏まえ、今後さらに、各学校の実状に合わせた制度利用を教職員に促すなどの取組が必要である。

仕事と育児・介護等の両立支援に向けて、任命権者においては、引き続き代替職員の配置のほか、各所属での対応に必要な支援を行い、職員一人一人がライフステージに応じた制度を希望どおり利用できるよう、働きやすい職場環境づくりを一層推進していくことが求められる。

### 〔年次有給休暇の取得促進〕

令和6年の年次有給休暇取得日数の平均は全体で13.8日となっており、任命権者ごとの取得目標を達成した一方、取得日数が年5日未満の職員も依然として一定数確認されている。

任命権者においては、労働基準法の趣旨を踏まえ、取得日数が著しく少ない職員についてその原因を確認するとともに、他所属の取組事例を共有するなど、年次有給休暇の確実かつ計画的な取得促進を図る必要がある。

## (4) 多様で柔軟な働き方の推進

働き方に対する職員の価値観が多様化する中で、柔軟な働き方の一層の推進が求められており、任命権者においては、業務の特性に応じた時差出勤等の制度運用に加え、更なる制度導入の検討を進めている。

その一つであるフレックスタイム制は、日々の出退勤時間や勤務時間を自分で設定することによ

り、ライフスタイルに合わせた働き方や勤務時間の効率的な配分に大きく寄与することが期待される。他の地方公共団体において導入が拡大していることも踏まえ、本県においても導入に関する具体的な検討が必要である。

また、昨年度知事部局が実施した職場満足度調査の結果、在宅勤務の試行が重点改善項目として整理されているとおり、勤怠管理や実施場所など諸課題を整理し、本格導入に向けた検討を進めていくことが求められる。

任命権者においては、今後も個人の事情や希望に応じた働き方を尊重し、制度を利用しやすい職場環境の整備により、各種制度の利用促進に努める必要がある。

#### (5) 心身の健康保持

職員の心身の健康保持のため、任命権者には、職員自身の適切なセルフケアとともに、各所属において管理職員による組織的かつ計画的な対策を的確に実行するための支援が一層求められている。

特にメンタルヘルスについては、近年増加傾向にある長期病気休暇等取得者の中でも、心の疾病を原因としているものが全体の6割を超え高い水準にある。

長期病気休暇等に至るには、様々な要因が背景にあることが考えられるところであり、任命権者においては、今後さらにメンタルヘルス研修や健康指導等の充実を図るとともに、ストレスチェック集団分析で明らかになった所属の課題を部局などより多くの組織レベルで共有し、職場環境改善に向けた効果的な取組を一体となって推進していくことが重要である。

#### (6) ハラスメントの防止

任命権者においては、各種研修や相談窓口の設置など、ハラスメント防止に向けた措置を講じており、さらに教育委員会では、教職員を対象としたハラスメント調査を実施し、被害等の状況把握と問題解決に取り組んでいる。

本委員会としても相談窓口の周知に加え、関係機関と連携しながら問題の早期解決に向けて取り組んでいるところであるが、ハラスメントに関する相談は毎年一定程度寄せられている。任命権者においてはこうした状況を真摯に受け止め、職員の意識啓発と組織的対応はもとより、職場における信頼関係の構築や職員のコミュニケーション能力の向上を図るなど、ハラスメントを起こさない職場環境の実現に向けて取り組む必要がある。

また、本年6月の労働施策総合推進法※の改正により、カスタマーハラスメントに関する雇用管理上の措置を講ずることが事業主に義務付けられることとなっている。今後、企業等に求められる対応などを踏まえ、本県においても職員をカスタマーハラスメントから守るための更なる組織体制整備など、適切な措置を講じていく必要がある。

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

### 3 公務員倫理の徹底

県政は県民の信頼のもとに成り立ち、職員には高い倫理意識と厳正な服務規律の保持が求められる。任命権者においては、福島県職員倫理審査会の結果等を踏まえ、不祥事対策の継続的な検証と見直しを行い、グループワーク形式の所属内研修や管理職員との個別面談の実施により職員の意識醸成を図るなど不祥事防止に取り組んでいるところであるが、依然として重大な不祥事案が発生している。

任命権者は、職員の法令遵守意識と危機意識の醸成・強化のため、今後もあらゆる機会を捉えて総合的かつ実効性のある再発防止策を継続し、県民の信頼と期待に応えられる組織を確立することが求められる。

## IV 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されていることの代償措置として、職員の適正な処遇を確保するために設けられているものであり、情勢適応の原則にのっとり職員の勤務条件の決定方法として定着し、行政運営の安定等に寄与してきている。

職員は、複雑化・多様化する困難な行政課題に対し、社会の変化やニーズに合わせた施策に取り組み、日々職務に精励している。そのような職員の努力や実績に的確に報いていくためにも、職員には、

今後とも、社会一般の情勢に適応した適正な処遇が確保される必要があると考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割について深い理解を示され、別紙の勧告どおり実施されるよう要請する。

## 勧 告

本委員会は、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

### 第 1 令和 7 年 4 月の民間給与との比較による給与改定等

#### 1 給料表の改定

現行の給料表を別記（省略）のとおり改定すること。

#### 2 諸手当の改定

##### (1) 初任給調整手当

医療職給料表（一）の適用を受ける職員に対する支給月額を417,600円とすること。

##### (2) 期末手当・勤勉手当

###### ア 令和 7 年 12 月期の支給割合

###### ア 下記(イ)、(ウ)及び(エ)以外の職員

期末手当の支給割合を1.275月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.725月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.525月分）とすること。

###### イ 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.075月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.625月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、0.625月分）とすること。

###### ウ 任期付研究員

期末手当の支給割合を1.775月分とすること。

###### エ 特定任期付職員

期末手当の支給割合を0.975月分とし、勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

###### イ 令和 8 年 6 月期以降の支給割合

###### ア 下記(イ)、(ウ)及び(エ)以外の職員

6 月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7125月分）とし、6 月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5125月分）とすること。

###### イ 特定幹部職員

6 月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125月分）とし、6 月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分（定年前三任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125月分）とすること。

###### ウ 任期付研究員

6 月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.75月分とすること。

###### エ 特定任期付職員

6 月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.9625月分とし、6 月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.8875月分とすること。

##### (3) 宿日直手当

勤務 1 回に係る支給額の限度を、医師又は歯科医師の宿日直勤務は22,500円、人事委員会規則

で定める業務を主として行う宿日直勤務は7,700円とし、執務時間が通常の執務日の2分の1の間である日の退庁時から引き続いて行われる宿直勤務にあつては、それぞれ33,750円、11,550円とすること。

- (4) 教職調整額  
教職調整額の額を、その者の給料月額<sup>1</sup>の100分の10に相当する額とすること。
- (5) 義務教育等教員特別手当  
義務教育等教員特別手当の額を、8,600円を超えない範囲内とすること。
- (6) 多学年学級担当手当  
多学年学級担当手当を廃止すること。

## 第2 改定の実施時期等

### 1 改定の実施時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、第1の2の(2)のイについては令和7年12月1日から、第1の1の給料表の改定のうち、教育職給料表、高等学校教育職給料表及び小学校・中学校教育職給料表の備考に定める規定に4級である職員を加える改定並びに第1の2の(4)、(5)及び(6)は令和8年1月1日から、第1の2の(2)のイについては令和8年4月1日から実施すること。

### 2 経過措置等

- (1) 教職調整額の特例措置  
令和12年12月31日までの間における割合については、次の表に定める割合とすること。

|                       |        |
|-----------------------|--------|
| 令和8年1月1日から同年12月31日まで  | 100分の5 |
| 令和9年1月1日から同年12月31日まで  | 100分の6 |
| 令和10年1月1日から同年12月31日まで | 100分の7 |
| 令和11年1月1日から同年12月31日まで | 100分の8 |
| 令和12年1月1日から同年12月31日まで | 100分の9 |

- (2) その他所要の措置  
(1)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。

## 2 給与関係規則の制定・改廃状況

令和7年度中に公布された給与関係の人事委員会規則は、次のとおりである。

### ○ 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

| 公布年月日     | 番 号  | 適用年月日    | 制 定 又 は 改 廃 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. 4. 22  | 第9号  | 7. 4. 1  | ○ 特地勤務手当に準ずる手当<br>警察本部の組織改編に伴い、支給対象公署を改正した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 7. 5. 30  | 第12号 | 7. 5. 30 | ○ 寒冷地手当 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 扶養手当上の扶養親族の取扱いが変更されたことを踏まえ、所要の改正を行った。</li> <li>・ 給与条例改正による居住地要件廃止に伴い、職員の住居の所在地を確認することを定めた条文を削除した。</li> <li>・ 支給対象地域の見直しに伴い、経過措置を定めた。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                       |
| 7. 12. 26 | 第20号 | 7. 4. 1  | ○ 特地勤務手当等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手当額の算定基礎について、「現に受ける給料及び扶養手当の月額」のみを用いる方法に改めた。</li> <li>・ 採用に伴い特地公署に在勤することとなった職員を、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象とするよう、所要の改正を行った。</li> </ul> ○ 初任給調整手当（医師・歯科医師）<br>条例の改正に伴い、医師及び歯科医師に係る手当額を改正した。                                                                                                                                                                    |
|           |      | 7. 12. 1 | ○ 勤勉手当（成績率）<br>支給割合の改正に伴い、令和7年12月期の成績率の上限に係る特例を規定した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|           |      | 8. 1. 1  | ○ 教員の処遇改善のための改正 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与条例の改正により、教育職4級在職職員に係る給料表備考加算額が新設されたことを踏まえ、当該加算に係る人事委員会規則で定める額を規定した。</li> <li>・ 義務教育等教員特別手当について、別表で定める手当額を改定するとともに、学級担任加算を新設した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
|           |      | 8. 4. 1  | ○ 通勤手当<br>ガソリン価格の上昇等に伴い、自動車等に係る各距離区分ごとの手当額を改正したするとともに、「95km以上100km未満」及び「100km以上」の区分を新設した。<br>○ 勤勉手当 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支給割合の改定に伴い、令和8年6月期以降の成績率の上限を改定した。</li> <li>・ 子育て部分休暇の新設を踏まえ、勤務期間の算定に係る規定を改正した。</li> </ul> ○ 地域手当<br>給与制度のアップデートにより段階的に実施している支給割合の改正について、令和8年4月1日から令和9年3月31日までの間の支給割合を定めた。<br>○ フレックスタイム制関係<br>フレックスタイム制の導入に伴い、給与の繰上支給に係る規定及び勤勉手当の勤務期間に係る規定について、所要の改正を行った。 |

|          |       |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|-------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. 2. 6  | 第 2 号 | 8. 1. 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料の調整額<br/>教育職給料表 4 級在職職員の給料表備考加算額が新設されたことを踏まえ、当該職員に適用する調整基本額を新設した。</li> <li>○ 給料の特別調整額<br/>教育職給料表 4 級在職職員の給料表備考加算額が新設されたことを踏まえ、当該職員に適用する特別調整額を改定した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 8. 3. 31 | 第 8 号 | 8. 4. 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 扶養手当<br/>扶養親族に係る所得限度額について、大学生年代の者の所得限度額を年額150万円に引き上げた。</li> <li>○ 通勤手当<br/>給与条例の改正により駐車場等に係る通勤手当が新設されたことを踏まえ、駐車場等の要件等について、所要の改正を行った。</li> <li>○ 超過勤務手当等<br/>フレックスタイム制の導入に伴い、超過勤務手当等の支給対象時間帯に日額の特殊勤務手当の支給対象業務に従事した場合の附加額の算定方法に係る規定について、所要の改正を行った。</li> <li>○ 期末手当及び勤勉手当<br/>在職期間及び勤務期間の算定において、学術研究に従事するための休職の期間を通算するよう、所要の改正を行った。</li> <li>○ 給料の特別調整額<br/>任命権者における任用の実態を踏まえ、行政職給料表 4 級（主任主査級）の 5 種区分を削除した。</li> </ul> |

○ 市町村立学校職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

| 公布年月日     | 番 号   | 適用年月日   | 制 定 又 は 改 廃 の 概 要                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------|-------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. 5. 30  | 第13号  | 7. 4. 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ へき地手当等<br/>市町村立学校の再開に伴い、支給対象学校を改正した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                   |
| 7. 12. 26 | 第21号  | 7. 4. 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料の調整額<br/>給料表の改定に伴い、調整基本額を改正した。</li> </ul>                                                                                                                                                                                       |
|           |       | 8. 1. 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員の処遇改善のための改正 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市町村立学校職員給与条例の改正により、高等学校・小中学校教育職 4 級在職職員に係る給料表備考加算額が新設されたことを踏まえ、当該加算に係る人事委員会規則で定める額を規定した。</li> <li>・ 義務教育等教員特別手当について、別表で定める手当額を改定するとともに、学級担任加算を新設した。</li> </ul> </li> </ul> |
| 8. 2. 6   | 第 3 号 | 8. 1. 1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料の調整額<br/>高等学校・小中学校教育職 4 級在職職員の給料表備考加算額が新設されたことを踏まえ、当該職員に適用する調整基本額を新設した。</li> <li>○ 管理職手当<br/>高等学校・小中学校教育職 4 級在職職員の給料表備考加算額が新設されたことを踏まえ、当該職員に適用する特別調整額を改定した。</li> </ul>                                                          |

|          |     |         |                                                                               |
|----------|-----|---------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 8. 3. 31 | 第9号 | 7. 4. 1 | ○ へき地手当等<br>採用に伴いへき地公署に在勤することとなった職員を、へき地手当に準ずる手当の支給対象とするよう、所要の改正を行った。         |
|          |     | 8. 4. 1 | ○ へき地手当等<br>市町村立学校の廃止に伴い、支給対象学校を改正した。<br>○ 寒冷地手当<br>市町村立学校の廃止に伴い、支給対象学校を改正した。 |

○ 初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

| 公布年月日    | 番 号  | 適用年月日   | 制 定 又 は 改 廃 の 概 要                                                                                                                                   |
|----------|------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. 3. 31 | 第10号 | 8. 4. 1 | ○ 等級別職務表<br>職の新設に伴い、等級別職務表を改正した。<br>○ 日本国籍を有しない者を講師として採用する場合の取扱い<br>日本国籍を有しない者を任用の期限を付さない講師に任用した場合に教諭と同等の職務の級に格付けできるよう、等級別職務表、級別資格基準表及び初任給基準表を改正した。 |

○ 市町村立学校職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

| 公布年月日    | 番 号  | 適用年月日   | 制 定 又 は 改 廃 の 概 要                                                                                               |
|----------|------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. 3. 31 | 第11号 | 8. 4. 1 | ○ 日本国籍を有しない者を講師として採用する場合の取扱い<br>日本国籍を有しない者を任用の期限を付さない講師に任用した場合に教諭と同等の職務の級に格付けできるよう、等級別職務表、級別資格基準表及び初任給基準表を改正した。 |

○ 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則

| 公布年月日     | 番 号  | 適用年月日   | 制 定 又 は 改 廃 の 概 要                                                                                                                               |
|-----------|------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. 7. 8   | 第16号 | 7. 4. 1 | ○ 病院等特殊業務手当<br>へき地診療所等への診療支援の業務に従事する駐在員の手当額を改正した。                                                                                               |
| 7. 12. 26 | 第22号 | 7. 4. 1 | ○ 夜間等特殊業務手当<br>宿日直手当との均衡を考慮し、生徒等の指導監督及び寄宿舎等の管理の業務に係る手当額を改正した。                                                                                   |
|           |      | 8. 1. 1 | ○ 教員特殊業務手当<br>児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務及び児童又は生徒に対する緊急の補導業務に係る手当額を改正した。<br>○ 月額特殊勤務手当の日割計算<br>フレックスタイム制の導入に伴い、勤務時間を割り振らない日を設けた職員に係る手当額の計算に係る規定を新設した。 |

○ 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則

| 公布年月日     | 番 号  | 適用年月日   | 制 定 又 は 改 廃 の 概 要                                                                                   |
|-----------|------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. 12. 26 | 第19号 | 8. 1. 1 | ○ 給料表備考加算額<br>教育職給料表備考の人事委員会規則で定める職員について、「県立高等学校、県立中学校又は県立特別支援学校に勤務する職員のうちその職務の級が四級である者」を加えるよう改正した。 |