

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 8 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 13,803 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 406,936 円（平均年齢 39.6 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 3,572 人であり、その平均給与月額は 381,815 円（平均年齢 40.6 歳）となる。

2 民間給与の調査

(1) 民間給与実態調査

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 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 506 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 132 の事業所について令和 8 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 85.7%）。

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。

(2) 調査の実施結果

民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 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 40.2%、高校卒で 29.3%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 69.5%、高校卒で 74.6%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で 30.5%、高校卒で 25.4%である（参考資料 2 第 6 表）。

イ 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82.5%、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は92.8%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76.0%、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.1%である（参考資料2第7表及び第8表）。

3 職員の給与と民間給与の比較

(1) 給与の較差

本委員会は、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、民間事業所の従事者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）した。

その結果、民間給与が職員の給与を1人当たり平均3.02%（11,647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	
397,927円	386,280円	3.02%（11,647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3,572人のうち、3,426人（平均年齢41.2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4.70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（4.65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	2.32月分
	上 半 期	2.38月分
	計	4.70月分

- (注) 「下半期」とは令和7年8月から令和8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。

4 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、0.9%増となつて

いる。

5 国家公務員の給与等

人事院は、本年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。

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 [令和9年夏に具体的な内容を報告]
- ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
- ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
- ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者か否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
 - [対象]
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

本年の給与勧告のポイント①

俸給

民間と公務の令和8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8年4月実施》

- 民間給与との較差(*) 15,056円(3.51%)を解消するため次のとおり改定
 - ▶ 業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る改定
 - 《行政職俸給表(一)の平均改定率》1級 4.0%、2級 3.6%、3級 3.4%、4級 3.1%、5～10級 3.0%、全体 3.3%
 - ▶ 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ初任給は一律9,500円引上げ
 - 【総合職(大卒)】251,500円(+3.9%) 【一般職(大卒)】241,500円(+4.1%) 【一般職(高卒)】209,800円(+4.7%)

* 較差はいわゆる「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4.9%の給与改善
改定の内訳：俸給 11,179円 広域異動手当(後述) 2,376円 はね返り分(俸給の改定による諸手当の増減) 1,501円

- 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善
 - ▶ 再任用職員の8割以上を占める係長級の官民の給与差をベースに月例給を改善 (行政職俸給表(一)全体の平均改定率8.5%)

ボーナス

直近1年間(令和7年8月～令和8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

- 民間の支給状況に見合うよう支給月数の引上げ《令和8年4月実施》

年間4.65月分→4.70月分(+0.05月分)

(一般の職員の場合)

	6月期	12月期
民間の支給割合 4.72月	令和8年度 期末手当 1.2625月(支給済み)	1.2875月(現行1.2625月)
公務の平均支給月数 4.65月	勤勉手当 1.0625月(支給済み)	1.0875月(現行1.0625月)
▶ 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	令和9年度 期末手当 1.275月	1.275月
	以降 勤勉手当 1.075月	1.075月

- 特定任期付職員の勤勉手当の見直し《令和9年4月実施》

- ▶ 高い成績率を適用可能とすることで、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保(俸給等を含め最高で年間約3,380万円)

その他

- ▶ 給与制度のアップデートで令和7年度から段階的に見直しを行っている地域手当の支給割合について、令和9年度の支給割合を設定
- ▶ 民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当の支給に努めるよう指針に明記《令和8年10月実施》
- ▶ 60歳前後の給与水準(給与カーブ)については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体で検討を加速

※ このほか、初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当について、本年の俸給表の改定状況等を踏まえ、所要の改定

本年の給与勧告のポイント②

転勤に伴う経済的な負担の軽減等

転居に関する手当 《令和9年4月実施》

転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設

- 官署を異にする異動を命ぜられ、異動後の官署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員を対象に支給
- 支給期間は異動から3年間（単身赴任者でやむを得ない場合には3年間を超えて延長可能）

（距離区分別の手当月額）～「単身赴任者」は現行の単身赴任手当の加算額より増額し、60km以上100km未満の区分を新設。「単身赴任者以外」は新たに支給～

	60km以上 100km未満	100km以上 300km未満	300km以上 500km未満	500km以上 700km未満	700km以上 900km未満	900km以上 1,100km未満	1,100km以上 1,300km未満	1,300km以上 1,500km未満	1,500km以上 2,000km未満	2,000km以上 2,500km未満	2,500km以上
単身赴任者	11,000円	18,000円	30,000円	41,000円	52,000円	61,000円	70,000円	78,000円	87,000円	96,000円	105,000円
単身赴任者 以外	6,000円	9,000円	13,000円	18,000円	22,000円	26,000円	29,000円	33,000円	36,000円	40,000円	43,000円

【例】東京から異動する場合の手当額（年額） 東京一大阪：約22万円〔単身赴任者は約49万円〕 東京一福岡：約35万円〔単身赴任者は84万円〕

※ 単身赴任者には、上記手当のほか、二重生活の生計費を補助する単身赴任手当（現行の基礎額相当。月3万円）を別途支給

広域異動手当 《令和8年4月実施》

広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、支給割合を引上げ

- 60km以上300km未満：5%→8% 300km以上：10%→16%

【例】地域手当の非支給地間で広域異動する場合の改善額（年額）〔地方機関係長の場合〕 60km以上300km未満 + 約16万円 300km以上 + 約32万円

特勤勤務手当に準ずる手当 《令和9年4月実施》

生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、人口集中地区から離れた場所にある官署については、公共施設等が近隣に所在していても手当の支給対象とできるように、官署の指定基準を見直し

※ これらの見直しのほか、今後、円滑な人事配置や優秀な人材の確保・定着の観点から、転勤を行う職員に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤に関する総合的な手当の新設を検討。措置の具体的な内容を令和9年夏に報告

職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格）

基本的考え方

- 本府省の事務次官級～課長級の職員は、政策決定等で中核的役割。能力を発揮し、成果を挙げることが強く求められる
- これら職員の給与水準は、民間で同等の職務・職責を担う者を下回るとの指摘（国家公務員全体の処遇の印象にも影響）

中核的役割を担い得る優秀な人材を公務に確保するため、本府省の事務次官級～課長級について、

- 他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現
- 適切な人事評価に基づく任用を前提として、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保

措置の骨格

①対象

- 本府省の事務次官級～課長級

②給与の構成

- 俸給、業績等手当（ボーナス）、通勤手当、転勤手当を基本（簡素で分かりやすい構成に）

俸給

- ポストと給与が強く結び付く俸給表を新設
- 役職段階ごとに複数の俸給月額を設定した上で、各ポストの俸給月額は職務・職責を踏まえて決定

新俸給表のイメージ

号俸	俸給月額	対象ポスト
*	***,***円	事務次官
⋮	⋮	⋮
1	***,***円	●課長、▲課長、…

業績等手当（ボーナス）

- 業績相当分 人事評価の結果に基づき成績が優秀の場合に支給
- 職責相当分 一時的なポストの職務・職責の高まりに応じて支給

イメージ

業績相当分			職責相当分		
ボーナスなし	ボーナス	ボーナス	ボーナスなし	ボーナス	ボーナス
良好（標準）	優秀な者に支給		変化なし	職務・職責の高まりに応じて支給	

通勤手当

- 現行制度と同様の取扱い

転勤手当

- 転勤関連手当を再編・統合

③年間給与水準

- 人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定

※ 地方の幹部ポストの職務・職責を踏まえた給与措置、年度単位の職務・職責の変化に対応した暫定的な給与調整の仕組み等を併せて検討

➡ 上記の措置の骨格に基づき更に検討を進め、令和9年夏に具体的な内容を報告

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント①

無給休暇の新設

概要

勤務時間法を改正し、全ての職員を対象に、公務の運営に支障がない場合において、取得事由を問わず、無給で年間7日まで取得できる「無給休暇」を新設する。
(令和9年4月1日施行)

趣旨

- 育児や介護に限らず、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるようにするためには、適切な行政サービスの提供を維持することを前提としつつ、個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく必要
- ⇒ 日単位で無給休暇を取得することにより、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして機能
- ⇒ 時間単位で無給休暇を取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間、短時間勤務を行うことが可能

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

本年の職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告のポイント②

代休日の指定等の見直し

概要

勤務時間法を改正し、職員の健康福祉の増進を図る観点から、休日や週休日(※)に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、現行の取得単位(代休日の指定は1日、週休日の振替等は1日又は4時間)に満たない場合でも可能とする。
(令和9年4月1日施行)

(※) 休日とは、国民の祝日及び年末年始の休日を、週休日とは日曜日及び土曜日(交替制等勤務職員を除く。)をいう

趣旨

【現行】 休日や週休日の勤務が取得単位に満たない場合は、代休日の指定及び週休日の振替等ができず、それぞれ休日給の支給、超過勤務手当等の支給で対応

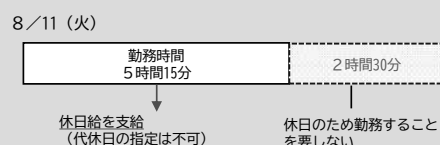


- 長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させることが重要
- ⇒ 代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間に限らず行えるようにすることで、各職場の事情に応じて休日や週休日に勤務を命じる必要がある場合、職員がその勤務した時間と同じ時間だけ休むことが可能

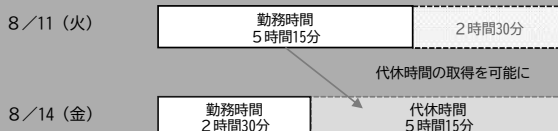
見直しイメージ

例：勤務時間が1日7時間45分の職員に対し、休日(8/11(火))に5時間15分の勤務を命じる場合

【現行】 代休日は1日勤務を命じた場合のみ指定可能



【見直し後】 より細かい単位で代休時間を指定可能



国家公務員災害補償法の見直し

趣旨

国家公務員災害補償制度がセーフティネットとして適切に機能するためには、補償内容が時代に即したものであり、民間における災害補償制度との均衡を考慮したものとなっている必要

➡ 就労構造の変化等の状況、令和8年7月の遺族補償年金の支給要件等の見直しを内容とする労災保険法一部改正法の成立を踏まえ、国家公務員災害補償制度においても、必要な見直しを実施

改正内容

国家公務員災害補償法を改正し、

- 遺族補償年金の受給資格者要件について、配偶者が夫である場合にのみ課せられた要件を撤廃

【現行】 被災職員の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態にあることを求める要件



【見直し後】 なし（配偶者が妻である場合と同じ）

- 遺族補償年金の年金額について、遺族が1人の場合の額を平均給与額×175日に見直し

【現行】 平均給与額×153日（55歳以上の妻又は一定の障害の状態にある妻は175日）



【見直し後】 平均給与額×175日

- 補償を受ける権利の消滅時効の期間について、補償を支給すべき事由に該当するか容易に判断することができない疾病※である場合には、療養補償等の消滅時効の期間を2年から5年に延長

※ 疾病の特性等を踏まえ人事院規則で指定（脳・心臓疾患、精神疾患等を想定）

（令和9年4月1日施行）

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3.02%（11,647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、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

(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表についても、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) 教育職給料表の改定

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。）による教職調整額の段階的引上げに伴い、教育職給料表については、教職調整額の支給対象とならない校長、教頭等の給料の加算額を改定する必要がある。

イ 諸手当

(ア) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する第一種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。

獣医師に対する第一種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9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) 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。

(エ) 特地勤務手当に準ずる手当

人事院が、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となる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。

(オ) ヘキ地手当に準ずる手当

特地勤務手当に準ずる手当と同様に、ヘキ地等学校への採用に伴い転居を行った職員に対しても、ヘキ地手当に準ずる手当を支給する必要がある。

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4.65月分を0.05月分引き上げ、4.70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9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。さらに、特定任期付職員の給与水準を確保するため、勤勉手当について、現行の支給総額を超えて支給することができるよう所要の改定を行う必要がある。

2 今後の検討課題

本県の行政課題は、人口減少や少子高齢化の急速な進行に加え、能登半島地震や奥能登豪雨からの復旧・復興、国内外における社会経済情勢の急激な変化への対応等により複雑・多様化している。また、若年労働者の減少は、民間企業等における高い採用意欲なども相まって、官民間問わず人材獲得競争が激しさを増す要因ともなっており、本県の職員採用試験（大学卒程度）の受験者数は近年低調に推移している。新たな人材の獲得が厳しい現状において、質の高い行政サービスを継続するためには、更なる業務の効率化とともに、職員の離職防止対策が極めて重要な論点となっている。県庁でキャリアを積んできた職員の定着には、能力と実績に見合った給与、仕事と生活の両立支援、長時間労働の是正、高齢層職員の処遇改善

などが課題となっており、重層的な人材マネジメント改革が急務となっている。

このことを念頭において、以下の検討課題について報告する。

(1) 人材の確保及び育成等

近年、技術系職種をはじめとする職員の確保が厳しくなっている。このことから、本委員会では、民間企業志望者も受験しやすい試験制度として、試験日程を通常試験より2か月程度早め、教養試験に代えて基礎能力試験（SPI3）を試験科目に組み込んだ大学卒程度先行枠試験を導入し、受験者の確保に努めてきた。また、先行枠試験や通常試験で採用予定人員に達しなかった技術系職種については、秋頃に特別募集試験を実施しているほか、今年度からは高校・短大卒程度試験でも技術系職種を拡大したところである。任命権者においても、復旧・復興業務に携わる任期付技術職員の採用を通年ベースで行うことで更なる職員の確保に取り組んでいる。一方、獣医師等一部職種については、採用必要数を確保できていない状況であることから、国や他県の取組も参考に有効な確保策を検討する必要がある。

組織の活性化には、多様なキャリアを持つ人材の確保が重要であることから、本委員会では、これまで職務経験者、就職氷河期世代などの採用試験を実施しており、任命権者においても、国や都道府県などの公務員経験者を対象としたカムバック採用を行っている。今後とも任命権者と連携しながら、より多くの方に受験いただけるよう適宜採用試験の見直しを行い、複雑・多様化する行政課題に対応しうる有為な人材の確保に努めていく。

教員採用試験においても受験者数の減少が続いている。教員を志望する者へのメッセージとしても現役教員の多忙化改善を図りネガティブなイメージを払拭することが不可欠である。教育委員会においては、時間外在校等時間の削減や部活動指導の負担軽減、勤務環境の改善など学校の働き方改革に鋭意取り組むことが必要である。また、教員給与については、文部科学省は義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法の見直しを行った。今年度は、部活動の指導に従事する教員の処遇の改善を図るため、教員特殊業務手当のうち、部活動指導手当が見直されたところであり、教員確保の観点からも必要な措置を検討する必要がある。

本委員会は、人材の定着には給与をはじめとする処遇面の改善も必要であると判断し、人事院の取扱いに準じ昨年度の勧告において公民給与比較の企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直したことに加え、年次にとらわれない職務・職責に見合った給与の処遇を推進するため、職員の昇格の際、昇格前の級に一定期間在級することを要件としていた在級期間制度を廃止した。また、公務員を志望する者が本県を選んでもらえるよう、他の都道府県と比較して低い水準にあった初任給基準を引き上げたところであり、今後も、必要な見直しを行うこととする。

本委員会では、県職員として働くことの魅力を知ってもらうため、大学等の就職ガイダンスや就職イベントへの参加、SNS等による情報発信など積極的なPRに努めてきた。また、「石川県庁トークカフェ」や「石川県庁ナビゲータ制度」といった、学生等と若手職員との交流や面談の機会をつくることで、県庁や県職員について理解を深めてもらう取

組も行っている。今年度からは、高校生を対象に県職員の業務内容などを紹介する出前説明会を実施しており、引き続き、効果的な広報・募集活動を行うこととする。

人材の育成については、人材不足の長期化により、限られた人材を最大限に活用する必要性が高まっていることから、職員研修の更なる充実と改善、職場での一人ひとりにあったOJTの実施、自律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。また、デジタル人材についても職務経験者試験により即戦力人材の確保に努めているところであるが、業務の効率化を更に進めるには職員全体のデジタル技術の底上げが不可欠であり、効果的なスキルアップ研修を行うことが必要である。

女性職員の活躍の推進については、任命権者は特定事業主行動計画に基づき、意欲と能力のある職員の積極的登用、職域拡大による多様な職務機会の付与、キャリア形成支援・育児職員支援研修の実施等に取り組んでいる。こうした取組の結果、今年度の管理職に占める女性職員の割合は16.8%、グループリーダーに占める女性職員の割合は26.7%となり、いずれも過去最高となった。また、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本年は6割に達し過去最高となっている。今年度からは、女性活躍推進法の改正により、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられたところであり、これらの情報は、女性が県職員を志望・選択する指標となりうるものである。今後も、妊娠、出産、育児等生活と仕事の両立支援、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環境づくりに取り組む必要がある。

会計年度任用職員は、様々な行政需要に対応し、効率的な行政サービスを行う上で重要な役割を担っている一方、人材確保が困難となっている。最高裁の判例を踏まえ、同一労働同一賃金ガイドラインが改正されたことを機に、総務省から、任期が相当長期にわたる者に対して扶養手当及び住居手当を支給する必要がある旨の通知があったところであり、本県においても適切に対応する必要がある。会計年度任用職員が公務の場で能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備することは重要であり、任用、給与及び勤務条件の適正な処遇を確保するため、引き続き国や他の都道府県の動向に留意する必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

職員一人ひとり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。

年次有給休暇の取得促進については、任命権者において、年5日以上の実質的な取得やリフレッシュウィークの実施など様々な取組を進めてきたところであり、知事部局においては、令和7年の年次有給休暇取得日数が5日未満であった職員の割合は昨年より減少した。一方、平均取得日数については、特定事業主行動計画で目標としていた13日を下回り、12.6日となっている。本年4月に同計画を改正し目標日数を17日としたところであり、管理職員は、業務の効率化を進め、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める必要がある。

男性職員の育児参加の促進については、知事部局における特定事業主行動計画で目標としていた一週間以上の育児休業取得率が昨年度は97%となり、目標値の85%を大きく上

回ったところである。本年４月からは１月超の育児休業等取得率を１００％に設定しており、引き続き男性の育児関連休暇・休業の取得を推奨することが必要である。

本委員会では、祖父母となる職員が、現役公務員として働きながらも孫の出産・育児に参加しやすくする「孫守り休暇」の新設にあたり、出産補助休暇及び育児参加休暇に関する規則を改正した。また、会計年度任用職員に対する子育て支援として、今年度から、家族の看護等休暇、育児時間及び短期介護休暇を有給の休暇とし、「孫守り休暇」についても取得できることとなった。管理職員は、制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、休暇・休業を取得する職員の業務を職場全体でサポートする環境を整える必要がある。

人事院は、育児や介護に限らず、様々な事情を抱える職員が継続して活躍できるようにするため、全ての職員を対象に、休暇の取得事由を問わず、年間７日の休暇日数を付与する「無給休暇」を新設することとしており、本県においても、他の都道府県の動向も参考にしながら、検討する必要がある。

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中、個々の職員の事情に合わせて柔軟な働き方を選択できるようにすることも重要である。本県では、在宅勤務に限らず、出先機関や出張先などで柔軟に働くことができる勤務形態を昨年度から「フレキシブルワーク」と呼称し、実施を推進している。国や他の都道府県では週休３日制を選択できるフレックスタイム制を順次導入しているが、人事院は、令和９年４月からフレックスタイムがより活用しやすくなるよう、コアタイムを設定しないことも可能とする見直しを行うこととしている。週休３日制のフレックスタイムは、柔軟な働き方による業務の効率化が期待できるとともに、被災地等への転居を伴う異動が人事管理上の大きな課題となる中、異動した職員が、平日、子育てや介護、遠方の通院などにも活用できることから導入について検討する余地がある。また、人事院は、転勤に伴う経済的な負担を軽減するため、単身赴任手当の加算額を分離・再編し、転居を伴う転勤をした職員を広く対象とする手当の新設を勧告しており、本県においても、地方自治法が改正された際は、当該手当の新設が必要である。

任命権者においては、昨年度から、職員の職務への意欲や組織への思い入れなどを可視化する「エンゲージメント調査」を実施し、職員が働きがいを感じながら主体性をもって勤務を継続できる職場環境づくりを進めている。ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員の確保・離職防止の観点からも重要な取組であり、本県においても、柔軟な働き方に対応した勤務条件について、他の都道府県の取組も参考にしながら検討を進める必要がある。

(3) メンタルヘルス対策の推進とハラスメントの防止等

職員が能力を十分に発揮するには、心身ともに健康であることが重要であるが、病気休職をする職員のうち、その理由の約７割が精神疾患によるものとなっている。職員の不在が長期化することは、本人や家族のみならず公務の運営にも影響を及ぼすものであり、職員の確保が厳しい状況を鑑みても、メンタルヘルス対策の重要性はさらに増しているというべきである。

任命権者において、各種相談窓口の設置や管理職員等を対象とした研修、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のほか、高ストレスと判定された職員への受診勧奨等様々な対策に鋭意取り組んでいるが、精神疾患の割合が高止まりしていることから、これらの取組についてより実効性を高めることが重要である。

管理職員は、日頃から職員とのコミュニケーションを通じて相談しやすい職場環境づくりに心がけ、メンタル不調の未然防止を図りつつ、不調者の早期発見・早期対応、休暇・休職からの円滑な職場復帰支援や再発防止に努めるなど重層的な対策を講じることが必要である。

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント等は、個人の尊厳や人格を傷つけ職員の能力の発揮を妨げるだけでなく、職員のメンタル面や職場環境にも悪影響を及ぼすものであり、組織全体の公務能率低下や貴重な人材の損失にもつながりかねない許されざる行為である。

任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針等に基づき、相談窓口の設置やハラスメント防止週間の設定による周知啓発などを行っているところであるが、ハラスメント事案が発生した場合は、その被害が継続・拡大しないよう、できる限り迅速かつ適切な措置をとるとともに有効な再発防止策を講じる必要がある。

また、管理職員は、日頃から職員との信頼関係の構築に努め、ハラスメントに関する問題が生じた場合には適切に対処するなどハラスメントの根絶に向けた職場環境づくりを一層強化していく必要がある。

行政サービスの利用者等からの著しい迷惑行為、カスタマー・ハラスメントについては、改正労働施策総合推進法において、その防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられた。任命権者においては、対応マニュアル等を策定したところであり、職員をカスタマー・ハラスメントから守るため、組織として毅然とした対応を行える環境を整備していく必要がある。

本委員会では、ハラスメントに関する職員からの相談について適切に対応するよう努めているところであるが、任命権者においても引き続きハラスメント防止対策に一層取り組んでいく必要がある。人事院は、公平審査制度や苦情相談の充実のため、必要な制度の見直しを進めるとしており、本委員会としても検討状況を注視していく。

県民全体の奉仕者である職員には、厳正な服務規律と高い公務員倫理の保持が求められているが、依然として、性的非行や飲酒運転など一部の職員による信用失墜行為が発生している。このことは、県政の円滑な運営が妨げられるだけでなく、県職員全体のイメージに悪影響を及ぼすこととなり、その結果、受験者数の減少につながり、人材の確保・定着にも支障が及ぶおそれがある。

職員には、日頃から一人ひとりが公務員としての自らの役割と立場をしっかりと認識し、県民本位の公正な行政運営を心がけるとともに自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に真摯に努めていただきたい。

任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時からの指導を徹底するとともに、事

実関係を十分に把握・分析し、再発防止に向けた研修や啓発を行うなど、実効性の高い取組を徹底・強化していくことが重要である。

(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、ワーク・ライフ・バランスにも悪影響を及ぼし、職員の離職にもつながりかねないことを鑑みると、その是正は極めて重要な課題である。

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、時間外勤務の削減に取り組んでいる。令和7年度の時間外勤務の実績については、地震発生前の令和4年度と比べても減少しており、取組の成果は着実に現れている。一方、地震や豪雨からの復旧・復興業務は依然として時間外勤務の要因となっていることから、本委員会は任期付職員を順次任用し、職員の負担軽減を図ってきたところである。任命権者においては、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・効率化など、事務負担の軽減に鋭意取り組み、特定事業主行動計画で掲げたとおり、令和12年度までに1人1月当たり時間外勤務時間数が14時間を下回るよう、不断の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を適正に把握していくことが重要である。管理職員は、業務の的確な進行管理、内部資料・ヒアリングの簡素化・効率化を進めていく必要がある。

人事委員会規則において、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、月45時間、年360時間と定めており、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が必要である。本委員会は、職員の勤務条件に関する調査において、同規則の適正な運用や時間外勤務の削減に向けた取組等について指導してきたところであり、引き続き労働基準監督機関としての職権を適切に行使する。

本年の人事院勧告では、長時間労働の是正が喫緊の課題となっている中、職員の総実勤務時間を減少させることが重要であるとして、代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間単位に限定しないとする見直しを行うこととしており、本県でも導入について検討する必要がある。

教育委員会では、学校における働き方改革を推進するため、本年3月に「石川県立学校における教職員の多忙化改善実施計画」を策定し、令和8年4月から12年3月までの計画期間内に、時間外在校等時間の月平均を30時間以内に減少させ、月80時間を超える教職員をゼロとする目標を定めた。これまで、スクールカウンセラーなど外部人材の配置、ICT化による校務の効率化、部活動指導員の配置などにより、高等学校の時間外在校等時間の1人当たり月平均時間が減少するなど、教員の多忙化改善の取組の効果が現れているが、前述したとおり教員確保の観点からも、当計画に掲げる「学校と教師の業務3分類」を踏まえた取組を着実に実行し、計画期間内の目標達成に努める必要がある。

令和 7 年 6 月に成立し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等の一部を改正する法律の附帯決議において、教育委員会による教育職員の業務量の適切な管理、健康と福祉の確保について、人事委員会としての役割を十全に果たすことが求められたところでもあり、本委員会は、改正法の趣旨を踏まえ、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

定年が 65 歳まで段階的に引き上げられ、60 歳を超える高齢層職員の活躍が一層求められている一方、近年の給与改定は、若年層に厚く配分される傾向が続いてきた。高齢層職員の給料月額が 60 歳前の 7 割水準となっていること、再任用職員の期末・勤勉手当の支給月数が正規職員等に比べ大幅に低くなっていることは、60 歳以降も県職員としてモチベーションを維持しつつ勤務を続ける上での課題となっている。特に、経験豊かな技術系職員の転職は、当該職種において新たな人材確保が困難となっている中、頻発する大規模災害からの復旧・復興業務に欠くことのできない人材の喪失となっており、極めて大きな痛手というべきである。このため、本委員会は、かねてより他県の人事委員会とともに高齢層職員の給与が適切に措置されるよう直近の民間給与の実態を調査すべきであると人事院に要望してきたところ、本年の人事院勧告では、再任用職員の月例給を大幅に改善する内容となっており、処遇改善が進んだことは一定の評価ができる。国は給与 7 割措置、役職定年制及び 65 歳以降の任用の在り方を一体的に検討し、令和 12 年までに国家公務員法等の改正を目指すこととしており、今後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、本県の行政課題が山積する中、高齢層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。

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。

本年の勧告は、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、全年齢層を対象に給料月額を引き上げることとし、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員については昨年を上回る改定とした。また、期末・勤勉手当など諸手当等についても所要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。

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、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。

また、任命権者においては、上記で論じてきた人事行政に関する諸課題に対して真摯に取り組み、人材の定着及び離職防止を一層進めていただきたい。

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 級 地 (支給割合)	支 給 地 域	令 和 9 年 度 の 地 域 手 当 の 支 給 割 合 (%)	令 和 8 年 度 の 地 域 手 当 の 支 給 割 合 (%)	令 和 7 年 度 の 地 域 手 当 の 支 給 割 合 (%)	令 和 6 年 度 の 地 域 手 当 の 支 給 割 合 (%)
1 級 地 (2 0 %)	東京都特別区	2 0	2 0	2 0	2 0
2 級 地 (1 6 %)	大阪市	1 6	1 6	1 6	1 6
5 級 地 (4 %)	金沢市	4	4	3	3
非支給地 (0 %)	内灘町	0	1	2	3

(注) 支給地域は、県の公署があるもの。