

本年の給与勧告のポイント

- 民間給与との較差（3.01%）を解消するため、給料月額を引上げ
- 民間の支給割合との均衡を考慮し、ボーナスを引上げ（0.05月分）
- 公民給与の比較方法を見直し（比較対象企業規模 50人以上 → 100人以上）

月例給、ボーナスともに
4年連続で引上げ

I-1-1(1) 民間給与との比較

- ・ 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の調査対象445事業所中364事業所の約1万8千人の個人別給与を調査
 - ・ 国と同様に、行政課題の複雑化・多様化に伴う職務・職責の困難化に対応するため、比較対象企業規模を100人以上に見直し※
- ※ 見直しの結果、調査完了した364事業所のうち比較対象となったのは315事業所

ア 月例給 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較

民間給与	職員給与	較差
396,332 円	384,737 円	11,595 円 (3.01%)

注) 行政職、平均年齢41.8歳

イ 特別給（ボーナス） 昨年8月から本年7月までの1年間における特別給を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
年間 4.66 月分	年間 4.60 月分

注) きまって支給する給与のうち所定外給与（時間外手当等）以外の給与月額に対する割合（月数）

I-1-1(2) 改定の内容

ア 月例給（改定率 3.01%、改定額 11,572円） 《令和7年4月1日実施》

(ア) 給料表 a 行政職給料表

（月例給）人事院勧告における国家公務員の俸給表の改定を考慮して改定

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

（初任給）大卒程度試験に係る初任給 12,000円引上げ 高卒程度試験に係る初任給 12,200円引上げ

b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

I-1-1 (2) 改定の内容

ア(イ) 医師・歯科医師に対する初任給調整手当 《令和7年4月1日実施》

医療職給料表(1)の改定を勘案し、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、引上げ改定

ウ) 特勤勤務手当等 《令和7年4月1日実施》

① 著しく不便な地に所在する公署（特勤公署）に勤務する職員に支給される特勤勤務手当と地域手当との減額調整を廃止

② 特勤公署等への採用に伴い転居を行った職員を特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象に追加

イ 特別給（ボーナス） 《令和7年4月1日実施》

(ア) 支給月数の改定

民間の支給状況等を踏まえ、年間 4.60月分から年間 4.65月分に引上げ ※期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

一般職員の場合の支給月数		6月期	12月期	年間
令和7年度	期末手当	1.25月（支給済）	1.275月 （現行1.25月分）	4.65月 （現行4.60月分）
	勤勉手当	1.05月（支給済）	1.075月 （現行1.05月分）	
令和8年度以降	期末手当	1.2625月	1.2625月	4.65月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月	

(イ) 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1日実施》

国の取扱いを踏まえ、研究休職のうち、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

月例給、特別給が勧告どおりに実施された場合の平均年間給与（行政職職員） **6,693,000円（+218,000円）**

I-2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等（給与制度のアップデート）

人材の確保等の課題に対応するため本年4月から実施している給与制度のアップデートにおいて、地域手当の見直しを段階的に実施

地域手当及び給料の特例措置（段階的実施の2年目） 《令和8年4月1日実施》

地域手当の支給割合を引き上げるとともに、給料表の給料月額に乗じる一定の率を引下げ

県内在勤者の地域手当の支給割合：一律4.15% → **一律 5.0%** 給料表の給料月額に乗じる一定の率：1.43% → **0.62%**

I－3 その他の給与改定

● 通勤手当

ア 交通機関等と自動車等の交通用具を併用する者が利用する駐車場等に係る通勤手当 《令和8年4月1日実施》

国の改定を考慮して、1か月あたりの上限額を3,000円から5,000円に引上げ(※)

※ 勤務公署側区間と住居側区間の両方で駐車場等を利用し、その料金を負担する者については、1か月あたり6,000円を上限とする

※ 支給額について駐車料金相当額の2分の1の額とする措置は廃止

イ 月の途中で採用された職員等の通勤手当 《任命権者において対応可能な時期に実施》

国の改定を考慮して、月の途中で採用された職員等に対して、採用日等から通勤手当を支給できるよう措置することが適当

● 宿日直手当 《令和7年4月1日実施》

国家公務員に支給される手当の改定に準じて支給額の上限を引上げ

● 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置 《法改正後に実施》

「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」が法改正により新設された場合の対応

→ 国の取扱いを踏まえ、本県においても同手当を新設することが適当

I－4 教育職員の処遇

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成立を受け、その趣旨を踏まえた所要の改正を実施

● 教職調整額の引上げ等 《令和8年1月1日実施》

小学校等の教育職員に支給される教職調整額について、給料月額4%から10%へ段階的に引上げ

※ 教職調整額の対象とならない校長、教頭等については、給料表の給料月額に一定額を新たに加算し、その後、段階的に引上げ

● 義務教育等教員特別手当の見直し 《令和8年1月1日実施》

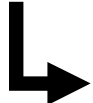
小中学校等の教育職員に支給される義務教育等教員特別手当について、月額8,600円を超えない範囲で、分掌する校務類型に応じて支給

● その他の課題

新たに設置が可能となった教職員間の調整等を行う「主務教諭」については、県教育委員会における検討結果を踏まえて対応していく

Ⅱ 職員の勤務条件等に関する諸課題及び対応について

近年の本県の採用試験においては、合格倍率の低下に加え公募数を満たす合格者を確保できない職種が多数発生

- 
- 本委員会は、静岡県における人事行政の課題において「人材の確保」が最も重要であると認識し、採用試験の実施や広報活動において、就業希望者の目線に立った取組を進めている
 - 就業希望者にとって「魅力ある、選ばれる職場」であることが重要であることから、働きやすく、魅力ある勤務環境の整備を進めていくことが求められる
 - 職員の懲戒処分事案が後を絶たないことは、人材の確保にも影響を与えるものである。静岡県職員及び静岡県に対する信頼回復のため、職員、管理職、任命権者には、それぞれコンプライアンス意識の徹底や相談しやすい職場づくりなどを改めて求める

Ⅱ-1 人材の確保

試験制度の改善

- 採用が困難となっている職種を対象とした早期試験や秋季試験の実施により年3回の試験を定例化したが、更なる受験機会の拡大を進めていくことが必要である
- 就業希望者の能力実証が適切に行われるかという視点を持ちつつ、試験準備の負担軽減を図るため、試験の在り方についても任命権者の意見を踏まえながら検討を進めることが必要である
- 教育職員、警察官についても人材の確保が困難となっている。試験実施時期等の改善を進めているが、今後も現状の分析を踏まえた更なる確保対策に努めていくことを求めたい

公務の魅力発信の強化

- 広報活動においては、県職員が就業希望者と直接対話することで、その公務の魅力を伝えることを重視してきた
- 今後、就業中の人でも参加しやすい平日夕方に開催するオンライン相談会や、メタバース空間を活用した説明会の開催により就業希望者が参加しやすい環境を整備していく
- 個別に大学等を訪問して行う説明会や転職希望者を対象とする合同企業説明会への参加も増やしていく
- 新卒者だけでなく、社会人経験者を含む就業希望者に県職員の魅力への理解を促すとともに、全体的に早期化している大学生の就職活動スケジュールに合わせた見直しも進めていく

任命権者との連携

- 知事部局で策定を進めている「静岡県人材育成・確保基本方針」において「求められる職員像」を明確化することとしている。本委員会は各任命権者と連携し、求められる職員の確保に向け、試験改善や広報活動を行うとともに、就業希望者にとって魅力ある職場づくりを促進し、人材の安定的な確保を目指していく

障害者雇用等に関する取組

- 県教育委員会においては、障害のある方の雇用率を年々引き上げているものの法定雇用率が達成されていないため、本委員会は速やかに法定雇用率を達成することを求めるとともに、その取組を支援していく
- 任命権者には、障害のある職員が長く定着し活躍できる職場づくりへの取組を求める

Ⅱ-2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

過度な時間外労働の是正

長時間労働は、健康の維持や仕事と家庭生活との両立など個々の職員の生活に支障をきたすとともに、能率の低下や組織としての活力の低下など公務の運営にも悪影響を及ぼすおそれがある。さらに人材確保の観点から「選ばれる職場」を目指すことに加え、「離職防止」の点からも最も改善が求められる課題

- すべての任命権者において職員1人当たりの年間時間外勤務時間数が減少するなど、任命権者による取組が一定程度進んでいることが伺えるが、上限時間の特例を超えた職員の人数は、コロナ禍前に比べて多い状況である
- 管理監督職には、各所属において事業の精選や業務分担の平準化、在庁時間と時間外勤務の乖離の確認など適切なマネジメントを行うことを求めるとともに、リーダーシップを発揮し、業務時間を削減していこうとする気運を醸成させることを期待する
- 任命権者は、総合的かつ横断的な対策を講じ、総業務量及び総労働時間の縮減を図る必要がある。特に「予算・決算業務」「人事管理業務」について削減に向けた取組の推進を求める。加えて、生成AIの活用など、新しい働き方による職場改善が推進されることを期待する

教職員の多忙化の解消

給特法等改正法が公布され、教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度とすることなどが言及された

教職員が児童生徒と向き合う時間を確保し、質の高い授業やきめ細かな指導を進めることができる環境を整えることは、次代を担う子どもたちの学力の向上や成長等にとって重要な課題

- 時間外在校等時間が2年連続して減少したが、依然として上限時間の特例及び原則を超えた教育職員は全体の半数近くを占めている
- 校長等の管理職には、リーダーシップを発揮し、校務の精選・効率化、教職員の業務分担の平準化を図るなど、適切なマネジメントを行うことや教職員への意識啓発を図ることにより各学校における時間外在校等時間削減に向けた気運を醸成させていくことを求めたい
- 県教育委員会は、AIをはじめとするデジタル技術の活用による教育職員の業務の効率化を図る必要がある。加えて、学校・教師が担う業務に係る3分類を踏まえた業務の仕分けについても、積極的に取り組むことを求める
- 県教育委員会は、小学校・中学校における時間外在校等時間の削減に向け、市町教育委員会と課題認識を共有して連携した取組を進めることが必要である

子育て支援及び介護支援等の充実

子育てや介護等を行う職員の仕事と家庭の両立支援の充実は、職員がそれぞれのライフステージに応じた働き方をしながら長期的に意欲を持って仕事に取り組み、その能力を十分に発揮して職務に精励することを可能にするために重要な課題

- 任命権者には、子育て・介護等を行う職員を職場全体で応援できるよう、育児休業等の取得に係る代替職員の確保など当該職員・職場の支援体制を充実させるとともに、特に管理職に対して、多種多様な制度の周知徹底や理解促進を図ることを求める
- 管理職には、制度を利用する職員を職場全体でサポートする気運の醸成を図ることを求める
- 男性が育児休業を取得しやすい職場づくりは進んでいるが、任命権者は引き続き取得率を高める取組を総合的に進めていく必要がある
- 任命権者は、介護に係る休暇等の制度の利用についても、引き続き、職場への周知や理解を促進していく必要がある

Ⅱ-2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

多様な働き方の実現

職員がそのライフスタイルに応じて求める多様で柔軟な働き方の実現は、職員の業務効率の向上・能力発揮・健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現に資するのみならず、静岡県職員・職場の魅力の向上及び人材の確保にもつながる重要な課題

- 本県においては、個々の職員の事情に応じた多様な働き方を可能とする制度が整備されてきた。任命権者には、今後も、各職場の業務の性質や特徴に応じて、これらの制度の活用・拡充を進めていくことを求める
- 睡眠時間を含めた生活時間の十分な確保や時間外労働の縮減が、心身の健康維持やワーク・ライフ・バランスの実現のために重要であることから、フレックスタイム制などの多様な働き方の導入について検討していく必要がある

Ⅱ-3 職員の心身の健康の保持・増進

心の健康づくりの推進

精神疾患による長期療養者は最近5年間で大幅に増加しているが、長期療養者の発生は本人や家族への影響だけでなく職場全体にも影響を及ぼすものであり、その防止を図ることは喫緊の課題

- 任命権者には、ストレスチェックを早期のケアに結びつけるために面談の勧奨について工夫することやオンライン面談など時間的・心理的に活用しやすい面談・相談体制の整備などを図るとともに、管理職等に対するメンタルヘルスケア等の実践的な研修や長期療養者の円滑な職場復帰を図るための支援体制や再発防止体制の充実を図ることを求める
- 管理職には、不調の兆候が見られる職員に対する速やかな医師面談等の勧奨や他部署の優良な取組例の参考などによる職場環境の改善を進めるとともに、長期療養者に対する療養期間中のケアや復帰した際の職場全体での支援の実施を求める

ハラスメント防止対策の推進

職場におけるハラスメントは、職員個人の尊厳や人格を傷つけ、心身の健康に悪影響を及ぼすとともに、職員の士気・公務能率の低下や職員の休職・退職など貴重な人材の損失につながるものであり、対策を講ずべき重要な課題

- 任命権者には、全てのハラスメントがあってはならないものとして発生を防止するとともに、発生した場合に適切に対処できる体制の整備を求める
- 管理職には、自身の役割の重要性を自覚し、風通しの良い職場環境の醸成などによりハラスメントのない職場づくりを求める。加えて、職員から相談等があった場合は相手の立場を尊重して対応するとともに、その状況に応じて速やかに必要な措置を講ずることを求める
- カスタマーハラスメントについては、任命権者には、疑われる事例が発生した場合の組織的な対応について職員全体に周知徹底することを、管理職には、困難事例には自らが対応することも含めた対応した職員への支援など、速やかに必要な措置を講ずることを求める