

事務事業及び予算の執行実績
(令和7年度分)

総務部人事課

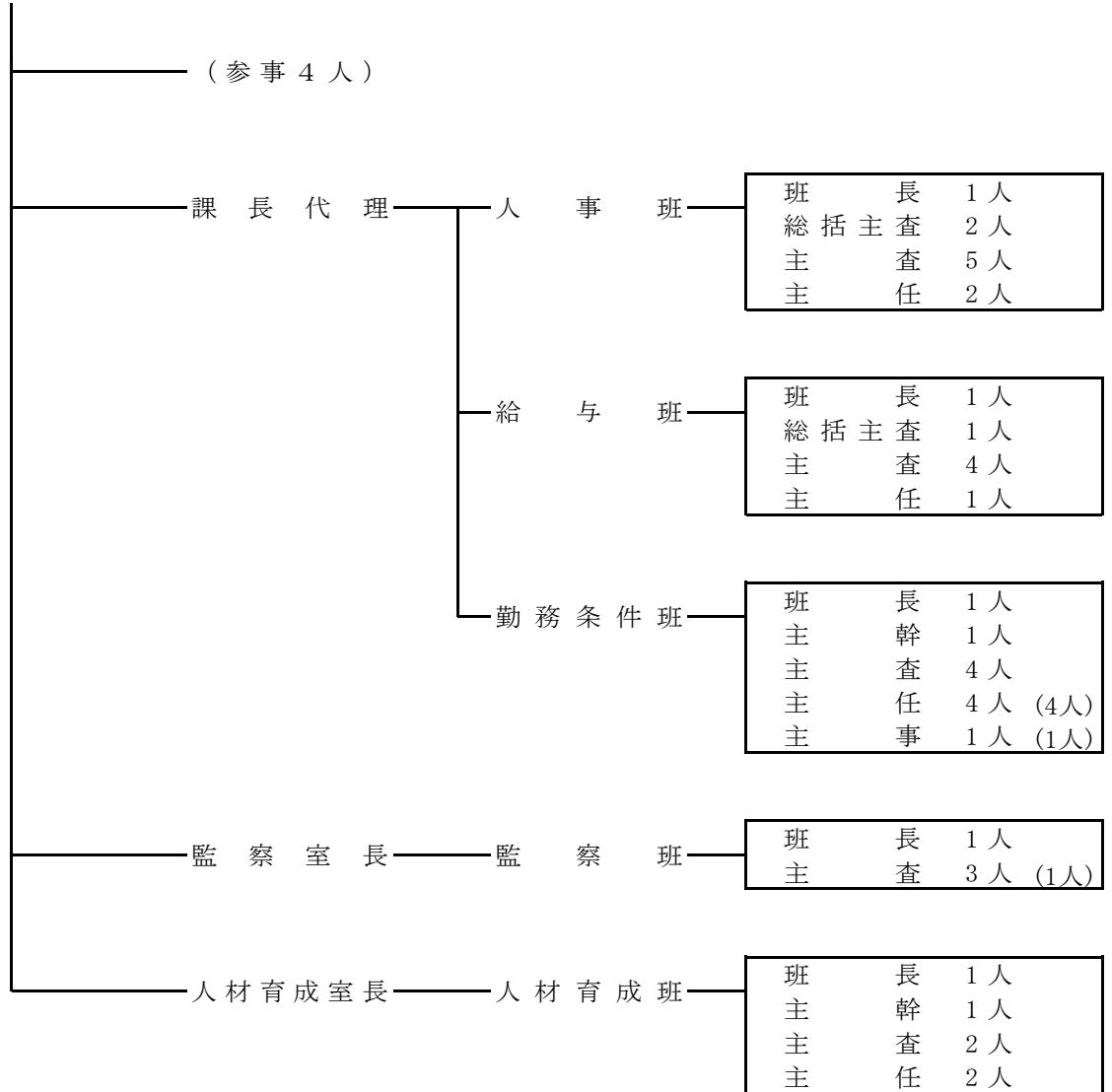
目 次

1	事務事業の概要	
	人事課組織図	1
I	人事課	
1	施策の体系	2
2	課別の事務又は事業の目的、計画及び実績（成果）	2
	（1）効果的・効率的な組織体制の整備	2
	（2）人材育成の推進	7
	（3）職員給与等の適正化	8
	（4）服務規律とコンプライアンス	12
3	評価、課題及び改善	15
2	事業の根拠法令調	16
3	職員の年齢調	18
4	健康管理	19
5	職員配置調	20
6	過年度分収入未済額調	21
7	郵券等受払調	22
8	歳入歳出外現金調	23
9	委託料等歳出予算執行状況節別集計表	24
10	負担金支出調	25
11	基金の管理状況調	26

事務事業の概要

人事課組織図

人 事 課 長



(その他非常勤職員等)

職 名	人数
会計年度任用職員	1 人
臨時的任用職員	0 人

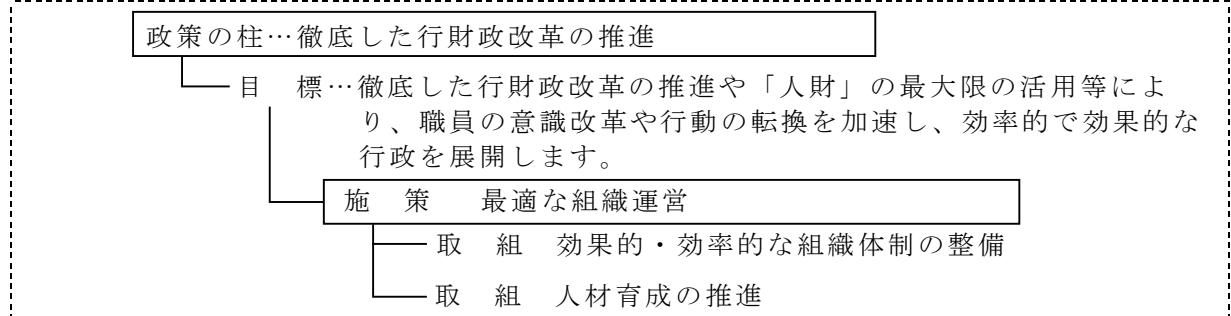
職員数計 42 人 (6人)

※市町等への派遣職員は除く ※先方在勤の兼務職員は外数()書き

事務事業の概要

I 人事課

1 施策の体系（総合計画）



2 課別の事務又は事業の目的、計画及び実績（成果）

(1) 効果的・効率的な組織体制の整備

ア 組織・定数の管理

人事給与管理費

20,746,401 円 県

人事給与管理事務費

20,746,401 円 県

幸福度日本一の静岡県の実現と徹底した行財政改革の推進に向けて、重要課題に迅速かつ的確に対応できるよう、組織定数の改正を行った。

1 組織定数改正の主なポイント

(ア) 県の重要施策の戦略的な発信

本県のブランド価値を最大化し、県内外への発信力を高めるため、広聴広報課を広報戦略課に改称し、秘書課とともに、全庁の施策推進を担う企画部に移管。

(イ) 生成A I の戦略的活用

県政運営に生成A I を戦略的に活用し、行政サービス利用者の利便性の向上や行政運営の効率化を図るため、企画部に「A I 戦略推進室長」を設置。

(ウ) 次世代産業の振興と企業誘致の強化

a 本県経済を牽引する次世代産業関連プロジェクトの推進体制を強化するため、経済産業部に「先端技術振興課」を設置。（12人体制）

b 「企業立地日本一」の実現に向け、企業誘致と産業用地の開発を一体的に推進するため、首都圏等の企業の誘致業務を企画部（東京事務所）から経済産業部に移管するとともに、企業局地域整備課を増員。（+2人）

(エ) 交通ネットワークの強化

a 利便性が高く、持続可能な交通ネットワークを構築するため、交通基盤部政策管理局に「交通政策課」を設置。（12人体制）

b 公共ライドシェアの導入・利用拡大のため、一般社団法人全国自治体ライドシェア連絡協議会に職員を派遣。（+1人）

c 富士山静岡空港における利用拡大や就航促進を強力に推進するため、スポーツ・文化観光部に「空港戦略推進官」を設置。

(オ) 医療提供体制の確保・充実

医師の偏在解消・定着や看護師不足への対応など、医療人材確保の取組の推進体制を強化するため、「医療人材課」を設置。（15人体制）

2 幸福度日本一の静岡県の実現

- (ア) 未来を創る力
 - a 次世代産業の振興と企業誘致の強化（再掲）
 - b 交通ネットワークの強化（再掲）
- (イ) 豊かな暮らし
 - a 一時保護所の体制強化
一時保護所において、入所児童に対する実情に応じた個別的なケアの充実を図るため、東部及び中央児童相談所を増員。（＋２人）
 - b 医療提供体制の確保・充実（再掲）
 - c 生活保護対応の強化
生活保護世帯等への就労・自立支援体制を強化するため、東部健康福祉センターを増員。（＋１人）
 - d スポーツツーリズムの推進
民間活力を活かしたスポーツツーリズム産業の振興を図るため、関連業務を外部法人に引き継いだ上で、円滑な業務引継のために職員を派遣。（＋４人）
 - e 文化の力を活用した地域の活性化
高齢者のウェルビーイングの向上やアート活用型ビジネスの推進など、文化の力を活用した地域の活性化を図るため、文化政策課を増員。（＋１人）
- (ウ) 県民の安心
 - a 能登半島地震を踏まえた災害対応力の強化
能登半島地震により明らかになった孤立予想集落や要配慮者の生活等への支援といった課題に対応し、関係機関との連携や物資供給体制を強化するため、危機対策課を増員。（＋１人）
 - b 激甚化・頻発化する自然災害への対応
県土強靱化の推進に向けて公共土木施設の整備に対応するため、熱海、島田及び浜松の各土木事務所を増員するとともに（＋３人）、災害時の被災者生活再建に向けた体制強化のため、健康福祉部企画政策課を増員。（＋１人）

3 行政経営の推進

- (ア) 健全な財政運営の堅持とファシリティマネジメントの推進
 - a ふるさと納税の推進
ふるさと納税の獲得に向けた取組を推進するため、ふるさと納税関連業務を税務課からマーケティング課に移管し、増員。（＋２人）
 - b ファシリティマネジメントの推進
公共施設の老朽化や人口減少の進展等、時代に即した資産経営を推進し、県有施設の総量適正化、民間活力による資産の有効活用等に取り組むため、行政経営課を増員。（＋１人）
- (イ) 最適な組織運営
 - a 簡素で効率的な業務執行体制の導入拡大
県政の重要課題等に迅速かつ的確に対応するため、新たに、くらし・環境部に「部－課」体制を導入する。（政策管理局及び県民生活局を廃止）
[令和７年度：５部 ⇒ 令和８年度：６部]
 - b 長時間勤務の解消に向けた応援体制の構築
業務の平準化により、職員の負担軽減を図るため、一時的に集中する業務等に対応する職員を各部政策管理局等に配置し、業務応援体制を強化。（６部局２２人体制（＋６人））
 - c 職員配置の見直し
県政の重要課題への対応等、必要に応じた増員を行う一方、簡素で効率的な執行体制の確保に向けて、状況を踏まえた人員配置の見直しを実施。

- ・事業実施状況等を踏まえた配置見直し（▲24人）
 - ・業務委託等による見直し（▲7人）
 - ・組織体制の見直し（▲5人）
 - ・海外駐在員事務所（韓国）の廃止（▲1人）
- d 地方独立行政法人への職員派遣の見直し
- 県施策と密接な関連を有する公立大学法人など外郭団体への派遣については、法人の自主性、自立性を踏まえつつ、職員派遣を見直し（プロパー化等）。
- ・静岡県公立大学法人派遣（▲3人）
 - ・公立大学法人静岡文化芸術大学派遣（▲1人）
 - ・地方税共同機構派遣（▲1人）
 - ・静岡県文化財団アーツカウンシルしずおか派遣（▲1人）
 - ・静岡県立病院機構派遣（▲3人）

(ウ) DXの推進
生成AIの戦略的活用（再掲）

(エ) 多様な主体との連携

- a 県営都市公園における官民連携推進
- 県営都市公園の運営において、ネーミングライツやPark-PFIの導入等、民間企業との連携による県民サービスの向上に取り組むため、公園緑地課を増員。（+1人）
- b スポーツツーリズムの推進（再掲）
- c 県の重要施策の戦略的な発信（再掲）

令和8年4月1日現在の職員数は、次のとおりである。（単位：人）

区 分	再任用短時間職員を除く職員	再任用短時間職員	合 計
知事及び各種委員会の事務局の職員数	5,626	42	5,668
特別会計の職員数	1,382	1	1,383
議会事務局の職員数	40		40
公益的法人等派遣職員数	182		182
地方自治法派遣職員数	21		21
合 計	7,251	43	7,294

※「再任用短時間職員を除く職員」には、再任用フルタイム職員213人を含む。

※「再任用短時間職員」には、定年前再任用短時間勤務職員9人を含む。

総労働時間の抑制（毎年度、前年度以下に抑制）（単位：時間）

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
総労働時間	13,791,508	13,973,042	13,891,015	13,770,243	13,702,933

※ 総労働時間（正規職員数×所定労働時間＋時間外勤務時間＋非正規職員の労働時間）

イ 定員適正化計画

人口減少等を踏まえ、中長期的に職員数の適正化を進めるとともに、職員数の減少にも適応していくための行政運営の方向性を示すものとして、定員適正化計画を策定した。

計画では、知事部局（がんセンター除く）と教育委員会の職員数について、2025（R7）年の25,400人から、2040年（R22）までの15年間で20,800人となるよう適正化することとしている。

ウ 職員の採用・退職の管理

人事給与管理費（再掲）	20,746,401円	県
人事給与管理事務費（再掲）	20,746,401円	県

(7) 職員の採用

十分な能力と適性を持った優秀な人材を的確に採用することを念頭に置き、欠員の発生、年度末の退職状況及び今後の行政需要の動向等を見通して実施した。

a 職員採用状況

(単位：人)

区 分	事 務	技 術	技能労務	計
試験職種	117	97	0	214
選考職種	2	104	10	116
合計	119	201	10	330

※ 期間 令和7年4月2日～令和8年4月1日

※ 割愛採用を除く。

(イ) 職員の退職

a 定年年齢（令和7年度）

62歳（医師、歯科医師は67歳）

なお、地方公務員法の改正に伴い、職員の定年年齢が原則として60歳から65歳に段階的に引き上げられており、令和7年度及び令和8年度の定年年齢は62歳（医師、歯科医師は67歳）となっている。また、「管理監督職勤務上限年齢制」や「定年前再任用短時間勤務制度」等が新たに導入されたため、各種制度の見直しを行った（令和5年4月1日施行）。

見直し事項	内 容
人事制度の見直し	・定年年齢の段階的引上げ ・管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入
60歳超の職員の働き方に係る見直し	・定年前再任用短時間勤務制度の導入 ・現行再任用制度の廃止及び暫定的な措置
給与制度の見直し	・60歳以降の職員の給料及び諸手当の取扱い ・60歳以降の職員の退職手当の取扱い

b 勸奨退職制度

< 勸奨退職対象条件 >

年齢50歳以上で、かつ勤続25年以上の者

c 退職管理の適正確保

「静岡県職員の退職管理に関する条例」に基づく、営利企業等に再就職した元職員による職員への働きかけの規制や、再就職した際の任命権者への届出の義務化等により、退職管理の適正を確保している。

d 退職者の状況

(令和7年度 単位：人)

区分	役付職員		一般職員		技能 労務 職員	大学 教育 職	合 計				
	事務	技術	事務	技術			事務	技術	技労	大学	計
定年退職	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2
勸奨退職	12	5	0	0	0	0	12	5	0	0	17
普通退職	57	109	11	51	4	2	68	160	4	2	234
そ の 他	9	14	3	1	0	0	12	15	0	0	27
合計	78	130	14	52	4	2	92	182	4	2	280

※ その他の内訳は、割愛退職27人。

(ウ) 職員の再任用

(令和8年4月1日現在 単位：人)

区 分	暫定再任用職員		定年前再任用 短時間勤務職員	合 計
	フルタイム勤務	短時間勤務		
事務	145	22	6	173
技術	58	12	3	73
技能労務職員	10	0	0	10
合計	213	34	9	256

ウ 人材の適正配置

人事給与管理費（再掲）	20,746,401 円	県
職員研修事業費	30,253,158 円	県
人事給与管理事務費（再掲）	20,746,401 円	県
職員研修事業費	29,579,478 円	県

(ア) 人事異動

高度化、多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、「幸福度日本一の静岡県」を実現するため、県民の期待に応えられる専門的な能力、知識、経験を有するとともに、前例踏襲にとらわれず、新しいことに積極的にチャレンジする職員を育成することが重要である。こうした視点から、適材適所を基本に、職員の人材育成、事業の円滑な推進と業務の継続性の確保、重要施策を推進するための重点的な人員配置、若手職員等の積極的な登用などの方針に基づき、令和 8 年 4 月 1 日の定期人事異動を行った。（2,642 人）

また、前年までに引き続き女性職員の積極的な登用を図り、部長級へ 3 人、局長級へ 3 人、課長級へ 23 人を新たに登用した。

なお、本庁と出先機関が一体となって県内各地域の特色を生かした地域づくりに取り組んでいくため、昨年と同様、本庁・出先間の人事交流を積極的に進めた。

(イ) 国及び市町等との人事交流

県と市町の職員が相互に交流することにより、互いの連携、協力を基本とした地域の実情に応じた行政運営を推進するため、昭和 53 年度から県・市町職員人事交流制度により実務研修職員の交流を行っている。

また、幅広い知識や民間の経営感覚を修得し、広い視野を備えた人材の育成を行うため、国、他県、民間、海外の機関等との人事交流を実施している。

国及び市町等との人事交流状況（令和 8 年 4 月 1 日現在 単位：人）

区 分		交流者数	交流先
国との交流	県 → 国	29	内閣府、総務省、厚生労働省 等
	国 → 県	10	総務省、国土交通省、厚生労働省 等
他県との交流	本県 → 他県	2	新潟県、山梨県
	他県 → 本県	2	新潟県、山梨県
市町との交流 (人事交流制度)	県 → 市町	29	静岡市、浜松市、熱海市 等
	市町 → 県	45	静岡市、浜松市、沼津市 等
市町等への派遣	県 → 市町等	35	浜松市、沼津市、静岡地方税滞納整理機構等
	県 → 民間等	12	(一財)静岡経済研究所、(株)静岡銀行 等
民間との交流	民間等 → 県	14	ANA あきんど(株)、(一財)静岡県銀行協会 等
計	県から派遣	107	
	県への派遣	71	

(ウ) 公益的法人等への派遣

静岡県職員の公益的法人等への派遣等に関する条例に基づき、職員を派遣している団体数及び派遣職員数は以下のとおりである。

（令和 8 年 4 月 1 日現在）

種 別	団体数	職員数
公益的法人	35団体	172人
営 利 法 人	1 団体	2 人
合 計	36団体	174人

(2) 人材育成の推進

ア 勤務時間・休暇制度の改善・運用

人事給与管理費（再掲）

20,746,401 円 県

人事給与管理事務費（再掲）

20,746,401 円 県

(ア) 休暇制度等の主な改正

a 部分休業、子育て部分休業の取得パターンの多様化

部分休業及び子育て部分休業について、1日2時間を超えない範囲で継続的に取得する従来のパターンに加え、1年につき77時間30分を超えない範囲で任意の日に取得するパターンを新たに設けた（令和7年10月1日施行）。

b 家族休暇等の取得要件にラーケーションに係る事項を追加

家族休暇及び看護等休暇の取得要件について、ラーケーションを利用し子と体験学習等を行う場合を追加した（令和8年4月1日施行）。

イ 職務能力と実績の的確な評価

人事給与管理費（再掲）

20,746,401 円 県

人事給与管理事務費（再掲）

20,746,401 円 県

(イ) 人事評価

地方公務員法に則り、職員が発揮した能力と挙げた業績を的確に把握する人事評価を実施した。

また、人事評価の結果を任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活用することで、職員の意欲の向上と人材育成を促進し、組織力の向上を図った。

(イ) 職員表彰に関する事務

進取の気概と豊かな感性をもった職員を育て、職務への積極的な取組を促すため職務内外において功績のあったものを表彰した。

区分		件数(表彰人数)	主な業績の概要
個人表彰	職務内	2件(4人)	A O I プロジェクトにおけるスマート農業関連技術の開発と県内民間事業者の新規事業を支援 等
	善行等	2件(2人)	プールで沈んで意識を失っていた男性を発見して引き上げ、救命措置を実施し人命を救助 等
機関表彰		1件	下田港稲生沢川の河口部の沈没船・放置船問題を地域全体の課題として組織的に対応する体制を構築し、大型船2隻の撤去を実現
合計		5件	

ウ 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

人事給与管理費（再掲）

20,746,401 円 県

人事給与管理事務費（再掲）

20,746,401 円 県

仕事と生活の調和のとれた職場環境を実現し、職員一人ひとりの個性と能力の発揮による行政の生産性の向上を図るために勤務条件及び職場環境の整備を図った。

また、前計画の計画期間の満了に伴い、「働き方の見直しに向けた取組」を共通重点項目として掲げた「静岡県ワーク・ライフ・バランス推進計画（令和8年度～令和10年度）」を新たに策定した。

(7) 主な両立支援制度の利用状況(がんセンター局を含む)

(単位：人)

区分	制度	制度概要	利用者数 (うち男性)
育児支援	育児休業(※1)	子が3歳に達するまでの期間、原則2回の休業	234 (137)
	育児短時間勤務(※2)	未就学児童の養育のため、週19時間25分～24時間35分(週3～5日)の短時間勤務	49 (5)
	部分休業(※2)	未就学児童の養育のため、勤務時間のうち1日2時間以内(第1号)または、年間77時間30分(第2号)の休業	255 (35)
介護支援	介護休暇(※3)	家族の介護を行うため、ひとつの要介護状態につき6か月の期間、時間単位からの休暇	2 (1)
	介護時間(※3)	家族の介護を行うため、1日2時間以内の休業	3 (1)
	短期介護休暇(※3)	家族の介護を行うため、1暦年で5日(要介護者が2人以上の場合は10日)以内、時間単位からの休暇	245 (163)

※1 令和7年度に新たに制度を利用した人数

※2 令和7年度に制度を利用した人数

※3 令和7年1月～令和7年12月の利用者数

(イ) テレワーク制度の利用状況(令和7年度)

区分	内容	実績
在宅勤務	在宅勤務実施人数(延べ人数)	18,017人
	1日あたり実施人数	73.8人/日
サテライトオフィス勤務	サテライトオフィス(8か所)の利用者数(延べ人数) (県庁、東部、富士、静岡、藤枝、中遠、浜松、東京)	2,496人
モバイルワーク	出張時におけるモバイルワーク実施所属の割合	99.2%

エ 人材育成施策

職員研修事業費(再掲)

30,253,158円 県

職員研修事業費(再掲)

29,579,478円 県

(7) 職員研修の実施

地方分権を推進する行政経営を担う人材の育成を図るため、職員の意欲・能力を高める研修所研修を実施した。

区 分		内 容	講座数	受講者数
基本研修	必修研修	職層の役割意識の徹底及びキャリア形成意識の醸成を図る。	9講座	1,591人
	マイレージ研修	職層の役割遂行に必須の能力を昇任前に主体的に習得する。	11講座	313人
選択研修		職員個々の能力開発レベルや特性に応じて職務遂行に必要な能力を習得する。	17講座	529人
指名研修		キャリア形成や職場における人材育成を支援する。	15講座	1,319人
合計			52講座	3,752人

(3) 職員給与等の適正化

人事給与管理費(再掲)

20,746,401円 県

人事給与管理事務費(再掲)

20,746,401円 県

ア 職員の平均給与月額

令和7年4月1日現在における一般行政職員の平均給与月額等は、次のとおりである。

区分	人数	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
一般行政職	6,422人	42.6歳	340,282円	379,926円

※ 教育委員会及び警察本部の一般行政職員を含む

※ 平均給与月額とは、平均給料月額に諸手当(扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当、特勤勤務手当、管理職手当、寒冷地手当)の月額を合計したもの

イ 昇給

職員の昇給を令和8年1月1日付けで次のとおり実施した。

区分		極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない	合計
行政8級 以上相当	昇給号給数	2号給	1号給	0号給	0号給	0号給	—
	人数	21人	63人	127人	1人	0人	212人
特定 職員	昇給号給数	8号給以上	4～7号給	3号給	2号給	0号給	—
	人数	42人	129人	244人	4人	0人	419人
一般 職員	昇給号給数	8号給以上	5～7号給	4号給	2号給	0号給	—
	人数	434人	808人	3,413人	54人	31人	4,740人

※ 特定職員及び一般職員の昇給号給数は、55歳超の昇給抑制者以外の場合の号給数

※ 人数は、既に最高号給に到達した、又は勤務実績がないため昇給しない者を除く

※ 良好未満の区分となった人数は、勤務成績にかかわらず特別休暇等により一定の日数を勤務していないことによるものを含む

ウ 職員の給与の改定等

人事委員会勧告等に基づき、職員の給与改定を行うため、「職員の給与に関する条例」等を改正した。

また、国家公務員等の旅費に関する法律の改正等の趣旨を踏まえ、旅費の支給基準、支給額等を改めるため、「静岡県職員の旅費に関する条例」等を改正した。

(ア) 人事委員会勧告等に基づく給与改定

a 給料表の改定

・若年層に重点を置いて給料表の給料月額を引き上げた。(令和7年12月25日施行)

・すべての給料表について、給料月額に乘じる率を引き下げた。(令和8年4月1日施行)

100分の101.43 → 100分の100.62

b 初任給調整手当の改定

・医師及び歯科医師に支給する初任給調整手当の月額の限度を引き上げた。

(令和7年12月25日施行)

医療職給料表(1)適用者：月額416,600円 → 417,600円

・現行の手当の名称を第1種初任給調整手当に改めるとともに、新たに第2種初任給調整手当を設け、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支給することとした。(令和8年4月1日施行)

c 地域手当の改定(令和8年4月1日施行)

県内在勤者の支給割合を引き上げた。

100分の4.15 → 100分の5

d 通勤手当の改定(令和8年4月1日施行)

職員の住居又は勤務公署と最寄りの駅との間の通勤が不便なため、やむを得ず交通機関と自動車等を併用し、駐車場等を利用する職員に支給する駐車場等の料金に係る支給限度額を引き上げた。

月額3,000円 → 5,000円

e 特勤勤務手当に準じる手当の改定(令和7年12月25日施行)

新たに給料表の適用を受けることになった職員を支給対象とした。

f 宿日直手当の改定（令和 7 年 12 月 25 日施行）

- ・通常の宿日直に係る勤務 1 回あたりの支給上限額を引き上げた。

4,400 円 → 4,700 円

- ・防災日直等、人事委員会規則で定める特殊な業務を行う宿日直に係る勤務 1 回あたりの支給上限額を引き上げた。

7,400 円 → 7,700 円

g 期末・勤勉手当の改定（令和 7 年 12 月 25 日施行）

- ・期末手当の年間の支給割合を 0.025 月分引き上げた。
- ・勤勉手当の年間の支給割合を 0.025 月分引き上げた。
- ・令和 8 年度の支給割合を定めた。

（単位：月）

区 分		6 月	12 月	計
令和 7 年度	期末手当	1.25 (1.05)	1.25 → 1.275 (1.05 → 1.075)	2.50 → 2.525 (2.10 → 2.125)
	勤勉手当	1.05 (1.25)	1.05 → 1.075 (1.25 → 1.275)	2.10 → 2.125 (2.50 → 2.525)
	計	2.30	2.30 → 2.35	4.60 → 4.65
令和 8 年度	期末手当	1.25 → 1.2625 (1.05 → 1.0625)	1.275 → 1.2625 (1.075 → 1.0625)	2.525 (2.125)
	勤勉手当	1.05 → 1.0625 (1.25 → 1.2625)	1.075 → 1.0625 (1.275 → 1.2625)	2.125 (2.525)
	計	2.30 → 2.325	2.35 → 2.325	4.65

※（ ）は特定幹部職員の支給割合

(イ) 静岡県職員の旅費に関する条例等の改正（別に規則で定める日から施行）

a 静岡県職員の旅費に関する条例の改正

- ・旅費の支給方法について、実費支給を原則とする見直しを行った。
- ・旅費の種目を、鉄道賃、船賃、航空賃、その他の交通費、宿泊費、包括宿泊費、宿泊手当、転居費、着後滞在費、家族移転費、渡航雑費及び死亡手当とし、これらの内容を定めた。

種 目	内 容
鉄道賃、船賃、航空賃その他の交通費	運賃、座席指定料金等のほか、これらの費用に付随する費用の額とする。
宿泊費	国家公務員等の旅費支給規程に定める宿泊費基準額を上限とする。
包括宿泊費	移動及び宿泊に対する一体の対価として支払われる費用とし、交通費の額及び宿泊費基準額の合計額を上限とする。
宿泊手当	旅行諸費、日当及び食料を廃止し、宿泊に伴う旅行に必要な諸雑費に充てるための費用として、国家公務員等の旅費支給規程に定める額を支給する。
転居費	転居の実態を勘案して人事委員会規則で定める方法により算定される額とする。
着後滞在費	赴任に伴う転居に必要な滞在に係る費用とし、5 夜分（外国旅行にあつては 10 夜分）を限度として、現に宿泊した夜数に係る宿泊費及び宿泊手当の合計額に相当する額とする。
家族移転費	赴任に伴う家族の移転に要する費用とし、職員がその移転をするものとして算定した交通費等の合計額に相当する額とする。
渡航雑費	外国旅行に要する雑費とし、予防接種に係る費用、旅券の交付手数料等の額とする。
死亡手当	職員又はその配偶者若しくは子の外国における死亡に伴う諸雑費に充てるための費用とし、その額は、全ての者につき 93 万円の定額とする。

- b 静岡県職員の特殊勤務手当に関する条例の改正
旅費の種目から旅行手当を廃止することに伴い、特殊勤務手当として船員等作業手当を新設した。
- c 特別職の職員等の給与等に関する条例の改正
知事及び副知事の旅費等の額を一般職の職員の旅費額に相当する額とした。

エ 職員の給与減額措置等

県の財政状況を考慮し、給与の減額措置等を次のとおり実施した。

(ア) 給与減額措置等の内容

a 知事等の給料の減額

区分	減ずる割合
知事	△10%
副知事、教育長	△7%
人事委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、がんセンター事業の管理者	△5%

※ 公営企業の管理者については、一般職の職員の例により管理職手当を減額

b 知事等の期末手当の改定

- ・令和7年12月の支給割合を1.725月とした。
- ・令和8年6月及び12月の支給割合を1.725月とした。

(単位：月)

区 分		6 月	12月	計
期末 手当	令和7年度	1.725	1.725 → 1.725 (1.775)	3.45 → 3.45 (3.50)
	令和8年度	1.725 → 1.725 (1.75)	1.725 → 1.725 (1.775) (1.75)	3.45 (3.50)

※ ()は、令和7年給与改定に基づく本来の支給割合

c 一般職の職員の管理職手当の減額

- ・本庁課長級（行政職給料表7級相当）以上の職員の管理職手当を5%減額した。

(イ) 実施期間

令和8年1月1日から令和9年3月31日まで

オ 令和7年度退職手当支給状況

区分		全会計（一般・公営企業）					うち一般会計				
		人数 (人)	支給額 (千円)	平 均			人数 (人)	支給額 (千円)	平 均		
				年齢 (歳)	勤続 年数 (年)	支給額 (千円)			年齢 (歳)	勤続 年数 (年)	支給額 (千円)
	定 年	2	34,687	68	19	17,344	1	18,200	67	20	18,200
	勸 奨	17	385,782	56	33	22,693	17	385,781	56	33	22,693
	普 通	193	2,005,309	44	19	10,390	139	1,870,820	48	23	13,459
	60歳未満	131	461,530	37	10	3,523	78	359,368	38	12	4,607
	60歳以上	62	1,543,779	60	38	24,900	61	1,511,452	60	38	24,778
	そ の 他	21	111,336	42	10	5,302	6	80,863	55	23	13,477
	支給者計	233	2,537,114	45	19	10,889	163	2,355,664	49	24	14,452
	非支給者	47	—	—	—	—	39	—	—	—	—
	総 合 計	280	—	—	—	—	202	—	—	—	—
	(再掲)定年等※	64	1,578,466	60	37	24,664	62	1,529,652	60	37	24,672

※定年退職者と60歳以上の普通退職者（定年退職の場合の支給率を適用）の合計

※会計年度任用職員を除く。

(4) 服務規律とコンプライアンス

人事給与管理費（再掲）

20,746,401 円 県

人事給与管理事務費（再掲）

20,746,401 円 県

ア 分限処分及び懲戒処分

(ア) 分限処分等の状況

(令和8年4月1日現在 単位：人)

区 分		有 給	無 給	計
休 職 者	病 気	23	17	40
	刑 事	—	—	—
	条 例	—	—	—
	専 従	—	1	1
	合計	23	18	41
分限免職		令和7年度 0人		

(イ) 懲戒処分等の状況

(令和7年度 単位：人)

事 由	免 職	停 職			減 給	戒 告	計	訓 告
		2月未満	2月以上 5月未満	5月以上				
収賄等汚職	—	—	—	—	—	—	—	—
一般服務違反	1	—	—	—	1	—	2	3
給与・任用に関する不正	—	—	—	—	—	1	1	—
交通事犯	—	—	—	1	1	3	5	—
一般非行	—	—	—	—	—	—	—	—
管理監督責任	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	1	—	—	1	2	4	8	3

イ コンプライアンス施策の企画

(ア) 静岡県コンプライアンス委員会の運営

県が実施しているコンプライアンスの施策をより効果的に実施し、県民の期待に応えるものとするため、外部の有識者からなる「静岡県コンプライアンス委員会」を開催し、コンプライアンス推進計画の実施状況などについて提言をいただき、コンプライアンス施策に反映した。

開 催 日	議 題
令和7年7月24日	・不祥事等の状況 ・令和7年度コンプライアンス推進の取組 ・コンプライアンス推進月間の取組 ・内部統制の取組

(イ) 静岡県コンプライアンス推進本部の運営

副知事、関係部局長、各部局部長代理等で構成する「静岡県コンプライアンス推進本部」を運営し、コンプライアンスに係る基本的な方針や制度の企画等を行った。

区 分	開 催 日	議 題
第1回	令和7年7月10日	・不祥事等の状況 ・令和7年度コンプライアンス推進の取組 ・コンプライアンス推進月間の取組（案） ・内部統制の取組 ・兼業許可制度の見直し
第2回	令和8年3月10日	・令和7年度コンプライアンス推進の主な取組 ・不祥事等の状況 ・令和8年度コンプライアンス推進計画 ・内部統制の取組

ウ 通報制度の運営

県組織内部の不正行為等の早期発見及び不祥事件の未然防止を図るため、内部通報制度である「静岡県職員不正行為内部通報窓口」及び県民から通報を受け付ける外部通報制度である「静岡県職員不正行為外部通報窓口」を運営し、通報に対する調査等をそれぞれ実施した。

○令和7年度の通報の受付状況

区分	通報件数	調査対象（内訳）				調査対象外
		改善指示	事実なし	調査中	小計	
内部通報窓口	13	4	2	2	8	5
外部通報窓口	31	6	17	4	27	4

エ コンプライアンスの取組

年度当初、年度中期、年度後期の年3回、コンプライアンスの推進期間を設定し、綱紀の厳正保持を徹底するとともに、逢初川土石流災害を教訓に、組織文化の改善に向けた意識改革及び行動変容を促すためのコンプライアンスリレー研修を実施した。

また、国や他県の状況等を踏まえ、職員が非違行為を行った場合の懲戒処分の標準例等を定めた「懲戒処分の基準」について「秘密漏えい」の項目追加、「ハラスメント」の処分対象の拡大等の改正を実施した。

(ア) コンプライアンス推進に向けた取組

時 期	内 容
年度当初（4月～5月）	・所属コンプライアンス意見交換会の実施 不適切事務防止のチェックリストによる点検、運転免許証の確認、通勤届の確認、車検証有効期限の確認、アルコールチェック実施状況の確認 ・個別面談の実施 ・通勤手当事後確認結果を踏まえた追加調査の実施
年度中期（コンプライアンス推進月間）（10月）	・副知事メッセージ ・コンプライアンス検定 ・所属コンプライアンス意見交換会の実施 不適切事務防止のチェックリストによる点検、ハラスメントチェックシートによる確認、個人情報及び情報資産の適切な管理に向けた事務の点検、自転車の「ながらスマホ」や「酒気帯び運転」の厳罰化について、その他確認事項（運転免許証、自転車保険加入状況及びヘルメット着用状況、アルコールチェック実施状況の確認） ・管理職の意見交換会の実施（部内幹部職員会議等を活用） 不祥事案が発生している「ハラスメント」「情報漏えい」「兼業」について管理職として注意すべき点等を確認 ・ひとり1改革DBへの入力 ・個別面談の実施
年度後期（2月～3月）	・所属コンプライアンス意見交換会の実施 事務引継チェックシートによる確認、年間スケジュール等の班内共有 ・個別面談の実施

(イ) 内部監察

令和5・6年度に実施した全庁特別監察において「改善事項あり」となった所属及び過去の不祥事案の状況等を基に選定した所属に対し、令和7年6月から11月にかけて本庁30所属、出先機関30所属を対象に内部監察を実施。

(ウ) コンプライアンスリレー研修

逢初川土石流災害を教訓に、組織文化の改善に向けて職員一人ひとりの意識改革、行動変容の徹底を図るための研修を、全職員（リレー形式）を対象とし、令和7年7月から9月にかけて実施。

(エ) パワー・ハラスメント防止職員研修

ハラスメントの未然防止、早期解決を目的に、パワー・ハラスメントの定義やその影響、指導との違い、良質なコミュニケーション実践のために意識すべきこと、心理的安全性確保の重要性、上司と部下の1対1の対話手法等についての研修を、部長級以下の全職員を対象とし、令和8年1月から2月にかけて実施。

(オ) 運転技能講習の実施

公務上の交通事故のうち、約8割を占める自損事故等を防止するため、新規採用職員及び改めて運転技術を学びたい職員を対象とし、令和7年10月から令和8年1月にかけて、運転技能講習を実施。

3 評価、課題及び改善

(1) 評価

指標名		現状値 (2024年度)	実績				目標値 (2028年度)
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
成果 指標	職員の総労働時間 (非正規職員を含む)	13,770,243 時間	13,973,042 時間	13,891,015 時間	13,770,243 時間	13,702,933 時間	前年度以下
管理 指標	職員に占める管理職 の割合	(2024.4.1) 10.2%	(2023.4.1) 10.3%	(2024.4.1) 10.2%	(2025.4.1) 10.1%	(2026.4.1) 9.9%	(2028年度) 10%以下
管理 指標	時間外勤務時間が360 時間を超える職員数 (時間外上限時間の 特例を除く)	567人	632人	572人	567人	562人	前年度比 10%削減
管理 指標	管理職に占める女性 職員の割合	(2024.4.1) 15.8%	(2023.4.1) 14.0%	(2024.4.1) 14.2%	(2025.4.1) 15.8%	(2026.4.1) 17.3%	(2028年度) 18.4%

県政の重要課題に対して、迅速かつ的確に対応可能な組織改正を行うとともに、職員の適正な配置に努めたほか、人事評価やキャリア開発研修の実施など、新たな行財政運営を担う人材の育成を計画的に推進した。

これらの取組により、「職員の総労働時間」は前年度以下となり目標値を達成した。また、「管理職に占める女性職員の割合」も前年度に比べ上昇し、県政への女性登用は着実に進展している。一方で、「時間外勤務時間が360時間を超える職員数」は、目標値である前年度比10%削減には届かなかった。

コンプライアンスの推進については、静岡県コンプライアンス委員会での提言や静岡県コンプライアンス推進本部での議論に基づき、令和5・6年度に実施した全庁特別監察において「改善事項あり」となった所属及び過去の不祥事案の状況等を基に選定した所属に対して内部監察を実施し、逢初川土石流災害を教訓に、組織文化の改善に向けた意識改革や行動変容を促すためのコンプライアンスリレー研修を実施した。

また、これらの取組を内部統制制度と連携させることにより、職員のコンプライアンス意識の一層の向上を図るとともに、不祥事を許さないという職場風土の醸成を図り、不祥事案の発生防止に努めた。

(2) 課題

令和7年度は、台風等による広域的な大規模災害への対応がなかったことや、管理職が「静岡県庁働き方ルール」を率先して活用し仕事の進め方の見直しを進めたことから、「職員の総労働時間」は前年度に比べて減少した。一方で、「時間外勤務時間が360時間を超える職員数」は、前年度比微減にとどまっており、目標の10%削減を達成できなかったことから、長時間勤務の解消に引き続き努める必要がある。

また、人口減少・少子高齢化社会において、行政サービスの提供体制も変革が求められる中、常に無駄のない、効率的な効果的な行政運営を行うとともに、行政サービスの質の維持・向上を図りつつ、人口減少を踏まえ職員数の適正化を進めていく必要がある。

加えて、コンプライアンスの推進について、様々な取組を行っているが、依然として、不適正な事務処理などの公務上の非違行為等の懲戒処分事案が発生している。

(3) 改善

今後も、効率的で能率的な行政運営、将来を見据えた戦略的な行政運営を実現するための組織改正や、職員の意欲と能力の向上に資する人事異動や職員研修を行っていくとともに、仕事と生活の調和の取れた職場環境の整備を図っていく。

あわせて、生成AIの徹底活用などによる行政の生産性の向上や組織運営体制の再構築等を通じて、定員適正化計画に基づく職員数の適正化を進めていく。

また、コンプライアンスの推進については、各階層別のコンプライアンス研修や特別研修等の取組を静岡県コンプライアンス委員会の委員の意見も伺いながら、不祥事根絶に向けた取組を一層進めていく。

事業の根拠法令調

事業名	根拠法令
1 人材の確保と退職管理	・ 静岡県職員の定年等に関する条例 ・ 静岡県一般職の任期付職員の採用等に関する条例 ・ 静岡県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例 ・ 静岡県職員の退職管理に関する条例
2 職員の意欲と能力の向上	・ 静岡県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 ・ 静岡県職員の公益的法人等への派遣等に関する条例 ・ 県・市町職員人事交流実施要綱 ・ 技術職員等市町派遣制度要綱 ・ 総務省組織令（第 127 条） ・ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例 ・ 静岡県職員派遣研修実施要綱 ・ 静岡県職員研修規程 ・ 静岡県自治研修運営協議会規程 ・ 静岡県市町職員研修実施要綱 ・ 静岡県職員表彰規程
3 組織・定数管理	・ 静岡県部設置条例 ・ 静岡県行政組織規則 ・ 静岡県副知事定数条例 ・ 静岡県職員定数条例 ・ 静岡県特別会計職員定数条例 ・ 静岡県事務決裁規程 ・ 静岡県許認可事項処理規程
4 職員給与等の適正化	・ 特別職の職員等の給与等に関する条例 ・ 静岡県特別職職員の退職手当に関する条例 ・ 静岡県特別職報酬等審議会条例 ・ 職員の給与に関する条例 ・ 静岡県職員の特殊勤務手当に関する条例 ・ 静岡県職員の退職手当に関する条例 ・ 静岡県退職手当基金条例 ・ 静岡県職員の旅費に関する条例 ・ 会計年度任用職員の給与等に関する条例 ・ 単純な労務に雇用される職員の給与の種類及び基準に関する条例 ・ 労務職員の給与に関する取扱要綱 ・ 会計年度任用職員の給与等に関する規則

事 業 名	根 拠 法 令
5 勤務条件の整備	・非常勤の労務職員の給与に関する取扱要綱 ・静岡県の休日定める条例 ・職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 ・静岡県職員の育児休業等に関する条例 ・静岡県職員の高齢者部分休業に関する条例 ・静岡県職員の自己啓発等休業に関する条例 ・静岡県職員の配偶者同行休業に関する条例 ・静岡県の執務時間を定める規則 ・会計年度任用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則 ・職員の勤務時間及び休憩時間に関する規程 ・会計年度任用職員任用等取扱要綱 ・臨時的任用職員任用等取扱要綱
6 服務規律とコンプライアンス	・職員のサービスの宣誓に関する条例 ・職務に専念する義務の特例に関する条例 ・職員の分限に関する条例 ・知事等の損害賠償責任の一部免責に関する条例 ・職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 ・職員の懲戒の手續及び効果に関する規則 ・懲戒処分の基準 ・静岡県職員倫理条例 ・静岡県職員倫理規則 ・静岡県職員の倫理保持に関する取扱要綱 ・贈与等報告書の閲覧に関する事務処理要綱 ・内部監察実施要綱 ・静岡県職員不正行為内部通報窓口設置要綱 ・静岡県職員不正行為外部通報窓口設置要綱 ・静岡県コンプライアンス委員会設置要綱

職員の年齢調

人事課

(令和8年4月1日現在)

年 齢	人 員	摘 要
20歳未満	0 人	
20歳以上30歳未満	3	
30歳以上40歳未満	21	
40歳以上50歳未満	14	
50歳以上56歳未満	2	
56歳以上61歳未満	1	
61歳以上	1	暫定再任用 1 人
計	42	平均年齢 41.2歳

健康管理

1 前年度受診状況

区 分	内 容
受 診 状 況	受診者数 42人
	職 員 数 42人
受 診 率	100%
県平均受診率	100%

(1) 未受診の理由

(注) 1 前年度末日現在在籍している職員について記載する。

2 受診率算定に当たっては、休職・特休中、育休・産休・妊娠中、治療中及び海外派遣中等の職員は、算定の対象から除く。

2 本年度在籍者の健康管理区分結果

健 康 管 理 区 分			人 数
A	休養のため必要な期間、勤務を休止させる。		0人
B 1	勤務時間を短縮し、時間外、休日、宿日直勤務及び長期又は遠方への出張をさける。また、必要に応じ勤務場所、勤務内容の変更を行う。	要 治 療	0人
B 2		要経過観察	0人
C 1	勤務をほぼ平常に行っておりが症状によっては、時間外、休日、宿日直勤務及び長期又は遠方への出張等勤務に制限を加える必要がある。	要 治 療	1人 (1人)
C 2		要経過観察	0人
D 1	平常の勤務でよい。	要 治 療	7人 (7人)
D 2		要経過観察	11人 (11人)
D 3		医 療 不 要	22人 (22人)
区 分 者 計			41人
未区分者数			1人
合 計			42人

(1) 管理区分 A～C 2 該当者に対する措置状況

通常通りの勤務を行っているため、措置状況は特になし

(2) 未区分の理由

ア 産休・育休 0人

イ 新規採用 0人

ウ 自己都合による未受診 0人

エ その他

(市町からの派遣職員のため) 1人

職 員 配 置 調

人事課

(令和8年4月1日現在)

区 分		人事課	〔課兼務〕	計
配 置 職 員	職員（事）	41	(5)	41 (5)
	職員（技）			0 (0)
	暫定再任用職員（事）	1		1 (0)
	暫定再任用職員（技）			0 (0)
	定年前再任用短時間勤務職員（事）			0 (0)
	定年前再任用短時間勤務職員（技）			0 (0)
	計	42 (0)	0 (5)	42 (5)
	会計年度任用職員	(1)		0 (1)
	臨時的任用職員			0 (0)
	計	0 (1)	0 (0)	0 (1)
合計		42 (1)	0 (5)	42 (6)

注)

- ・臨時職員、会計年度任用職員、兼務職員及び併任職員は()書きで外数

過年度分収入未済額調

(令和7年度)

(令和8年5月31日現在)

区分 年度	雑収							
	件数	収入未済額	件数	収入未済額	件数	収入未済額	件数	収入未済額
30年度 以前 (A)	1	円 24,217,670		円		円		円
元年度								
2年度								
3年度								
4年度								
5年度								
計	1	24,217,670						
摘 要① (滞納処分 の停止等 の理由)								
摘 要② (不納欠損 処分の件 数、額)								
摘 要③ (A欄のう ち、1件 10万円以上の 内訳)	1件 24,217,670円							

郵便券等鬆調

(令和8年3月31日現在)

(単位：枚、円)

区 分	種 類	前 年 度						本 年 度						摘 要	
		繰 越		受 入		払 出		繰 越		受 入		払 出			
		枚数	金 額	枚数	金 額	枚数	金 額	枚数	金 額	枚数	金 額	枚数	金 額		枚数
タクシー	タクシー	0		120		使用 82 廃棄 38 返納 0		0		150		使用 76 廃棄 44 返納 30		0	
計		0		120		120		0		150		150		0	

【人事課】

歳入歳出外現金調

(令和 7 年度)

(令和 8 年 3 月 31 日現在)

区 分	越 高	受 高	払 高	残 高	摘 要
地方職員共済組合掛 金等	円 0	円 35,250,541	円 35,250,541	円 0	
所得税	0	29,582,694	29,582,694	0	
計	0	64,833,235	64,833,235	0	

委託料等歳出予算執行状況節別集計表

節名	会計	款	項	目	執行済額(円)		
					令和6年度	令和7年度	左のうち、 前年度からの繰越分
(12)							
委託料							
計					0	0	0
(14)	一般会計	経営管理費	経営管理費	資産経営費	2,255,000	0	
工事請負費							
計					2,255,000	0	0
(16)							
公有財産							
購入費							
計					0	0	0
(17)							
備品購入費							
計					0	0	0
(18)	一般会計	経営管理費	経営管理費	行政経営費	2,638,410	0	
負担金、補助	一般会計	総務費	総務費	人事管理費		2,396,530	
及び交付金	一般会計	総務費	総務費	一般総務費		49,443,210	
計					2,638,410	51,839,740	0
(21)							
補償、補填							
及び賠償金							
計					0	0	0

負担金支出調

(令和7年度)
(令和8年5月31日現在)

整理番号	負担金名	交付先	負担根拠	事業内容	負担金額	支出年月日
1	退職手当負担金	静岡県公営企業管理者	協定	企業局長が支払った前企業局長の退職手当のうち、一般会計在職期間の割合額	円 27,484,856	R7.5.12
2	退職手当負担金	静岡県流域下水道事業会計	協定	静岡県流域下水道事業会計で支払った流域下水道事業会計職員の退職手当のうち、一般会計在職期間の割合額	21,958,354	R7.5.8
		2件	—	一般総務費	49,443,210	—
1	政策研究大学院大学授業料・検定料・入学科	国立大学法人政策研究大学院大学	要綱	政策研究大学院大学への研修派遣職員授業料・検定料・入学科	321,480 321,480 30,000 282,000 954,960	R7.4.30 R7.10.31 R7.12.25 R8.3.19 (小計)
2	時局対応特別講座負担金	一般社団法人地方行財政調査会	定款	時局対応特別講座の実施に係る負担金	1,038,840	R7.9.16
3	日本経営協会会員会費	一般社団法人日本経営協会	定款	年会費	50,000	R7.4.15
4	通信教育講座の受講料	株式会社日本教育クリエイト	実施要領	介護職員初任者研修	16,500	R7.10.16
5	通信教育講座の受講料	株式会社アイ・イーシー	実施要領	部下力 ～成果と評価が高まる仕事術～等 13人分	97,700	R7.12.1
6	通信教育講座の受講料	株式会社 ライトハウスエデュケーション	実施要領	英会話レッスンオンラインコース	20,000	R7.12.12
7	通信教育講座の受講料	職業訓練法人日本技能教育開発センター	実施要領	土木施工管理技士受験合格講座1級、ドイツ語会話（初級）等 12人分	75,130	R8.1.22
8	通信教育講座の受講料	株式会社日本能率協会マネジメントセンター西日本ラーニングデザイン本部	実施要領	今日からできる！ウェルビーイングへの第一歩 職場のポジティブ心理学入門等 9人分	46,160	R8.1.29
9	通信教育講座の受講料	株式会社ECC	実施要領	英文法・リスニング・リーディングコース等 5人分	50,560	R8.2.12
10	通信教育講座の受講料	TAC株式会社	実施要領	2級FP技能検定（AFP）Webコース等 11人分	46,680	R8.3.24
		10件	—	人事管理費	2,396,530	
本庁執行 計		12件	—	一般総務費 人事管理費 計	49,443,210 2,396,530 51,839,740	—
出先機関への令達分		—	—		0	—
合計		12件	—	一般総務費 人事管理費 計	49,443,210 2,396,530 51,839,740	—

基金の管理状況調

退職手当基金

(令和8年3月31日現在)

保管区分	前年度末 現在高	年度中増減高			年 度 末 現 在 高	摘 要
		増	減	差引増減高		
債 権	円	円	円	円	円	取崩分
定期預金	6,794,722,764	0	883,893,992	△883,893,992	5,910,828,772	7,000,000,000円
別段預金	161,721,845	133,741,816	0	133,741,816	295,463,661	積立分
計	74,708,884	0	24,639,687	△24,639,687	50,069,197	6,200,000,000円
	7,031,153,493	133,741,816	908,533,679	△774,791,863	6,256,361,630	運用益増分
						25,208,137円