

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対して、次のとおり職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の申出を行った。主な内容は次のとおりである。

(1) 令和7年10月16日 職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告

1 公民給与較差に基づく給与改定

(1) 月例給（令和7年4月から実施）

令和7年4月分の民間給与と職員給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を下回ったことから給料表を引き上げる。

民間給与(A)	職員給与(B)	較 差(A-B)
401,829 円	388,191 円	13,638 円 (3.51 %)

※ 民間給与との比較を行った職員の平均年齢 41.3歳

- ・ 給料表は、若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ

(2) 特別給（令和7年12月から実施）

令和6年8月から令和7年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の比較を行った結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.04月分下回ったことから、職員の年間支給月数を4.65月に引き上げる。

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.64 月	4.60 月

2 給与制度の改正等

(1) 初任給調整手当（令和8年4月から実施）

- ・ 獣医師に対する初任給調整手当を新設

(2) 通勤手当（令和8年4月から実施）

- ・ 駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

3 人事管理に関する報告（意見）

(1) 人材確保の重要性と課題

- ・ 地域社会における課題の多様化・複雑化、異常気象の影響など、地方行政に求められる役割の拡大に対応するためには人材確保が不可欠であり、あらゆる角度から裾野を広げるための取組の更なる強化が必要

(2) 人材確保の具体的方向

- ・ 県政に関心を持ち、県の発展のために貢献しようという意欲を持つ誰もがチャレンジしやすい試験制度となるような幅広い検討の実施とともに、新たな受験者層獲得や離職防止の観点からも、選ばれる職場、働き続けたいと思われる職場に向けた環境整備が必要

(3) 人材の育成

- ・ 職員一人一人の能力を最大限発揮させるため、組織的、計画的な人材育成が必要

(4) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- ・ 納得性のある人事評価の実施と活用は人材の確保・定着の観点からも重要

(5) 女性職員の活躍の推進

- ・ 引き続き、管理職登用を含めた女性職員の活躍を推進する取組が重要

(6) 業務の見直しと柔軟な働き方に資するDXの更なる推進

- ・ 業務全体の効率化を図り、労働生産性を向上させるため、日常の業務に無駄がないかを常に

意識すること、ＴＸによる業務の見直し・改善を引き続き迅速かつ強力に推進していくことが必要

(7) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 仕事と生活の両立支援を図るため、柔軟な働き方の検討が重要

(8) 総実勤務時間の縮減（教員の働き方改革）

- ・ 時間外勤務の要因を検証し、実効性のある縮減策を実施すること、教職員においては働き方改革を強力に推進するとともに、未配置・未補充の解消に向け、一層努力することが必要

(9) 心身の健康管理

- ・ 組織全体で健康意識の醸成を図ることで、職員のWell-beingを向上させることが重要

(10) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメント防止には、風通しの良い職場作りを進めていくことが必要

(11) 公務員倫理と適正な事務処理の徹底

- ・ 不祥事根絶のため、様々な機会を捉えて、公務員倫理の徹底と厳正な服務規律の確保を図っていくことが重要

(2) 令和8年1月8日 職員の特殊勤務手当に関する意見の申出（警察業務手当）

警察官が危険鳥獣の駆除に係る作業に従事した場合の特殊勤務手当について、必要な措置を行うことが適当（令和7年11月13日から実施）

- ・ 警察職員が危険鳥獣の捕獲若しくは殺傷又はその補助に関する作業のうち特に危険又は困難なものに従事した場合 作業1日当たり1,640円の範囲内