

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和 8 (2026) 年 10 月

栃木県人事委員会



人委第117号

令和8(2026)年10月13日

栃木県議会議長 関谷 暢之 様

栃木県知事 福田 富一 様

栃木県人事委員会

委員長 茂呂 和巳

職員の給与等に関する報告及び勧告について

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別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

別紙第 1 報告

1 給与勧告の基本的な考え方	1
2 職員給与と民間給与の状況と給与改定	2
3 人事院勧告等の概要	5
4 むすび	6
【職員の給与】	6
【公務運営に関する課題】	11
【給与勧告実施の要請】	25

別紙第 2 勧告	26
----------------	----

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和27年栃木県条例第1号）及び栃木県公立学校職員給与条例（昭和32年栃木県条例第34号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたところであり、その概要を次のとおり報告する。

1 給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。また、職員の給与は、地方公務員法の規定により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

本委員会では、職員の給与制度について、社会経済情勢全般の動向などを踏まえ、他の地方公共団体における状況も勘案しつつ、人事行政の専門機関である人事院によって設計された国家公務員の給与制度に準拠することを基本として、勧告を行ってきたところである。

また、職員と民間の給与を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本として勧告を行い、職員に対する適正な給与の確保に努めてきた。

本委員会が民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること、職員も勤労者であり、

適正な給与の確保が必要であることなどから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く県民の理解を得られる方法であると考えているからである。

このような給与勧告を実施し、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定に資するものであるとともに、能率的な行政運営を維持する上での基盤であると考えている。

2 職員給与と民間給与の状況と給与改定

(1) 職員給与の状況

本委員会が本年4月1日時点で在職する職員について実施した「令和8(2026)年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は20,020人であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、事務職、研究職、医療職、技術職、公安職及び教育職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表及び事務職給料表の適用者（国家公務員の福祉職俸給表の適用を受ける者に相当する職員及び本年4月1日付け新規学卒の採用者を除く。以下「行政職員」という。）は4,653人であって、その平均年齢は41.4歳、平均経験年数は19.3年、男女別構成は男60.3%、女39.7%、学歴別構成は大学卒79.2%、短大卒7.3%、高校卒13.5%となっており、本年4月におけるその平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く給料、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は382,832円となっている。

また、教員、警察官等を含めた職員全体の平均年齢は41.4歳、平均経験年数は19.0年、男女別構成は男56.2%、女43.8%、学歴別構成は大学卒85.3%、短大卒5.8%、高校卒8.9%、中学卒0.0%となっており、本

年４月におけるその平均給与月額は411,475円となっている。

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所781（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157の事業所を対象に、「令和８（2026）年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約5,400人及び研究員、教員等54職種の約700人について、本年４月分として個々の従業員に実際に支払われた所定内給与及び所定外給与の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や諸手当の支給状況等についても調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年８月から本年７月までの直近１年間の支給実績についても調査している。

調査の完了率は、民間事業所からの理解と協力を得て、80.0%となっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

イ 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で34.9%、高校卒で29.7%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89.4%、高校卒で75.3%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で10.6%、高校卒で24.7%となっている。

また、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73.7%、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86.0%である。

(3) 本年の職員給与と民間給与との比較

ア 月例給

「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、本年４月分の給与を比較し、民間給与との較差を算出したところ、職員給与が民間給与を11,724円（3.06％）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差 $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100(\%) \right]$
394,556円	382,832円	11,724円 (3.06%)

（注） 民間、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。

イ 特別給（ボーナス）

特別給（ボーナス）は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行っている。

本年の職種別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年間に於いて、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の支給額は、年間で所定内給与月額4.72月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.65月）が民間事業所の特別給を0.07月分下回っていた。

(4) 物価及び生計費

本年４月の消費者物価指数（総務省）は、昨年４月に比べ、全国で1.4％、宇都宮市で1.4％上昇した。

また、本委員会が「家計調査」（総務省）等を基礎に算定した本年４月における宇都宮市の２人世帯から４人世帯までの標準生計費はそれぞれ168,425円、192,968円及び217,515円となっている。

(5) 国及び他の都道府県との比較

「令和 7 年地方公務員給与実態調査」（総務省）によると、昨年 4 月 1 日現在における国家公務員の行政職俸給表(一)適用者とこれに相当する本県職員との俸給（給料）を、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により国家公務員を100として比較した本県のラスパイレス指数は、99.4となっている。

3 人事院勧告等の概要

国家公務員について、人事院は、本年 8 月 7 日国会及び内閣に対し、「公務員人事管理に関する報告」、「職員の給与に関する報告」、「職員の給与の改定に関する勧告」、「職員の勤務時間及び休暇の改定に関する勧告」及び「国家公務員災害補償法の改正についての意見の申出」を行った。その内容は、参考資料 5 「人事院勧告等の概要」のとおりである。

4 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

【職員の給与】

本委員会は、職員給与と民間給与の較差に加え、民間における給与改定等の状況、物価及び生計費の状況、国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与について次のとおり判断した。

(1) 改定の基本方針

ア 月例給

2(3)アのとおり、本年4月時点で、本県の職員給与が民間給与を11,724円(3.06%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、人事院勧告に準じて、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

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ためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

また、本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、再任用職員のうちフルタイム勤務職員の月例給が、いずれの役職段階においても公務が民間を下回る状況にあるとして、近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行う旨言及した。

本県においても、国と同様に、再任用職員のうちフルタイム勤務職員の月例給が、いずれの役職段階においても公務が民間を下回る状況にあることから、国家公務員の取扱いに準じて、所要の改定を行う必要がある。

なお、これらの改定は、再任用職員以外の職員の月例給の改定と同

様に、本年４月に遡及して実施する必要がある。

イ 特別給

２（３）イのとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（４.６５月）が民間の特別給の支給割合を０.０７月分下回っていた。このため、昨年８月から本年７月までの１年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図り、期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数を０.０５月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

（２）改定すべき事項

ア 給料表

（ア）行政職給料表

平均３.２％の引上げ改定を行う。

民間における初任給の動向や、公務における人材確保の重要性等を踏まえ、職員採用試験（高卒程度）、職員採用試験（大卒程度）ともに、初任給を９,５００円引き上げる。これにより、職員採用試験（高卒程度）に係る初任給は２１６,２００円（＋４.６％）、職員採用試験（大卒程度）に係る初任給は２４７,１００円（＋４.０％）となる。

また、各組織の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、昨年を上回る改定を行う。

さらに、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、改定の基本方針に沿って所要の引上げ改定を行う。

（イ）行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に所要の引上げ改定を行う。

イ 諸手当

（ア）初任給調整手当

医師に対する第一種初任給調整手当については、人事院勧告に

準じて、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定を行う。

(イ) 通勤手当

昨年的人事院勧告において、人事院は、1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する旨勧告した。これを受け、国家公務員においては、本年4月1日から駐車場等の利用に対する通勤手当が支給されている。

本県においては、いわゆるパーク&ライド用駐車場に係る駐車料金として、1か月当たり3,000円を上限に支給する旨規定しているところであるが、国や他の地方公共団体の動向及び職員の駐車場等の利用実態を踏まえて、国家公務員に準じた制度の導入を検討していく必要がある。

(ウ) 宿日直手当

人事院勧告に準じて、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。

(イ) 期末手当及び勤勉手当

a 支給月数の改定

昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.05月分引き上げ、4.70月分とする。支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度は、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9(2027)年度以降は、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月期で均等になるよう定める。

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も、同様に支給月数を引き上げる。

ｂ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

人事院は、複雑・困難化する行政課題への対応に当たり、高度の専門性を有する人材を特定任期付職員として確保する重要性が高まっているとして、特定任期付職員の勤勉手当については、人事院の承認を得た場合には、現行の支給総額を超えて支給することができることとする旨勧告した。

本県においても、高度の専門的な知識経験や優れた識見を持つ人材を確保するため、人事院勧告に準じた見直しを行うこととする。

(オ) 非常勤職員の給与

人事院は、非常勤職員について、常勤職員の給与との権衡を考慮した給与が支給されるよう、本年７月に非常勤職員の給与に関する指針の改正を行い、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることを明記した。

本県においても、国家公務員において当該措置が講じられた趣旨を踏まえ、一般職の非常勤職員に対して適正な給与が支給されるよう対応を検討していくこととする。

(3) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

ア 転居に関する手当の新設

人事院は、公務上必要な転勤を行う職員の経済的負担等に対する給与上の措置を講じる必要があるとして、現行の単身赴任手当の加算額を分離・再編し、支給額の改善及び距離区分の追加を行った上で、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する旨勧告した。

本県においても、転勤に伴う経済的な負担軽減を図るため、国や他の地方公共団体の動向に留意しながら、転居に関する手当の新設につ

いて検討していくこととする。

イ 特地勤務手当に準ずる手当

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、へき地等の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、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象となる官署を拡大する旨言及した。

具体的には、これまで人口が集中している地区から離れた場所に所在する官署であっても、公共施設等が近隣に所在する官署については同手当の支給対象としていなかったが、こうした官署に勤務するために転居した職員については、当該官署周辺の生活環境の状況にかかわらず、同手当の支給対象となるよう指定基準を見直すこととした。

本県においても、国家公務員の取扱いに準じて指定基準を見直し、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象を拡大することとする。

(4) 新たな給与体系

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、外部労働市場で高い競争力を有する優秀な人材を公務に確保するため、適切な人事評価に基づき、適任者が任用されることを前提として、本府省幹部職員等に対してその職務・職責に見合った処遇を確保していく必要がある旨言及した。

こうした観点から、人事院は、本府省幹部職員等について、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の実現を目指すこととし、現行の指定職俸給表を参考とした俸給表の新設や、一時的な職務・職責の高まりに応じて支給を可能とする業績等手当の新設等について、令和9(2027)年夏に具体的な内容を報告すべく、検討を加速することとしている。

本県においても、今後の国における検討の状況や他の地方公共団体の動向を注視しながら、新たな給与体系について検討していくこととする。

(5) 60歳前後の給与水準（給与カーブ）に係る検討

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、民間企業における高

齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況の実態を把握し、公務における定年の段階的な引上げ期間の人事管理の在り方の変化を注視するとともに、関係部局とも連携して60歳前後の給与水準（給与カーブ）等の検討を加速していく旨言及した。

本県においても、今後の国における検討の状況や他の地方公共団体の動向に留意しながら、引き続き、60歳前後の給与水準（給与カーブ）の在り方について、検討していくこととする。

【公務運営に関する課題】

社会経済や国際情勢が激しく変化する時代において、公務に優秀な人材を確保し、職員一人一人が能力を十分に発揮できる環境を実現することが重要であることから、国は採用試験改革、給与制度の見直し、勤務環境の改善などに取り組んできた。その成果として、総合職試験申込者が前年より約10%増えるなど、明るい兆しも見える一方で、人材マネジメント上の改革は道半ばであり、職員一人一人の挑戦を支え、その挑戦に報いる人材マネジメントの実現に向けて人事制度改革を加速としている。

本県においては、本年2月に従来の「栃木県人材育成方針」を全面的に改定し、「栃木県人材育成・確保基本方針2026～2030」（以下「方針」という。）を定め、県政を担う人材の育成・確保に全庁を挙げて取り組むこととなったところである。

複雑・多様化する行政課題に的確に対応し、県民満足度の高い行政サービスを提供し続けていくには、多様で優秀な人材から「選ばれる栃木県」となることが必要であり、その実現のためには、受験者の確保対策に加え、デジタル人材を含む人材の育成・確保や職場環境づくりなど、職員の労働意欲の向上等も見据え、方針に基づく各種取組を総合的に進めていく必要がある。

(1) 人材の確保及び育成・活用

ア 多様で優秀な人材確保への取組

社会経済情勢の変化による新たな行政課題にスピード感と実行力を持って対応するためには、高い資質や多様な能力・経験を有し、使命感と責任感にあふれる人材の確保が重要である。

しかし、若年人口の減少や若者の就業意識の変化等により、県職員及び警察官採用試験等の受験者数は依然として低い水準にあり、特に、技術職においては採用予定者数を確保することが厳しい状況である。国や他の地方公共団体・民間企業等との人材獲得競争が激化する中、本県における多様で優秀な人材の確保はより一層困難となり、満足度の高い県民サービスを提供していくことが難しくなることが懸念される。

本県ではこれまで、専門試験を課さない早期卒試験の募集職種拡充や、社会人対象試験の募集職種拡充及び対象年齢の引き上げなど、多様な人材の確保に努めるとともに、最終合格発表日の前倒しや受験に要する日数の削減、全国にあるテストセンター会場において受験者が選択した日時にＰＣで受験できる「テストセンター方式」の導入などを行い、受験者の利便性の向上や受験機会の拡大を図ってきた。また、知事部局において「カムバック採用」を導入し、人材確保に努めているところである。

今年度は社会人対象試験の実施回数を年２回に増やしたほか、例年採用予定者数を確保することが困難となっている職種について大学３年生が受験できる試験を新たに実施するなど、従来の新規学卒の公務員志望者層に加え、民間企業志望者層や民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材を誘致し、確保するための取組を行っている。

今後とも、国や他の地方公共団体・民間企業等の採用活動の動向を注視しながら、高い資質と多様な能力・経験を持つ人材を安定的に確

保するために採用試験制度の見直しを進め、新たな課題に積極果敢にチャレンジする職員の確保を図っていく必要がある。

一方、本県職員志望者の拡大に向けては、試験制度の見直しのみならず、県職員として働くことの魅力を広く情報発信することにより、県職員への関心を持ってもらう必要がある。今年度の大学卒業程度採用試験申込者を対象に実施したアンケートの結果によれば、県庁が就職先として選ばれにくい理由として「公務員という職種に興味を持つ人が減っている。」が最も多く、次いで「お堅いイメージがあり、興味がわからない。」、「具体的な業務がイメージできない。」となっており、これからの社会を担う若年層に公務の魅力が伝わっていないことがうかがえる。

これまで、採用説明会の開催や、大学ガイダンス・企業合同説明会への参加に加え、採用専用ＨＰやＳＮＳを活用した情報発信、受験者等のニーズに合わせた相談会の実施、学生向け及び転職者向け就職情報サイトの活用などに取り組んできたほか、任命権者においても、インターンシップや現場見学会の開催、出身学校等へのリクルート活動などを実施してきたところであるが、引き続き、県職員として働くことの魅力を広く発信し、公務への関心を引き寄せるべく取り組んでいく。特に、採用試験情報や県職員として働くことの魅力について、採用専門ＨＰや、若い世代に訴求力のあるＳＮＳによる発信の更なる充実を図っていく必要がある。

また、障害者の雇用については、任命権者においてオープンゼミを行うなどの募集活動を行っており、選考考査の実施に当たっては障害の特性に応じた受験上の合理的配慮の提供に努めているところである。

公務部門における障害者の活躍は、ノーマライゼーションやダイバーシティ・インクルージョンなどの理念の浸透につながり、行政サービスの向上の点からも重要であることから、任命権者において策定し

た法定計画に基づき、法定障害者雇用率の達成はもとより、すべての障害のある職員がその障害特性に応じて、能力を十分に発揮することができるよう取り組んでいく必要がある。

イ 職員の成長を支援する人事管理の推進

本県においては、定年引上げにより60歳を超える職員が増えていくと同時に若手職員の割合も増えていく状況にある中、組織の執行力の維持向上を図るためには、職員個々の成長を促進し、組織全体の力を高めていくことが重要である。

また、今年度の大学卒業程度及び社会人対象の採用試験申込者に対するアンケート結果によると、働く上で就職先に求めるものとして、「仕事を通じて自己の成長ができる」ことが上位に入り、就職先の選択に当たり、自己のスキルアップやキャリア形成を重視する傾向にあることから、人材確保のためにも職員の成長を支援する環境をしっかりと整えていくことが求められている。

さらに、昨年度、知事部局等及び教育委員会事務局・県立学校の職員（教職籍の職員を除く）を対象に実施した職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ等を把握するためのアンケート調査結果においては、「栃木県庁が職員にとって魅力的で働きがいのある職場であるために重要と考えること」として、「ワーク・ライフ・バランスを確保できる」、「業務量や労働時間が適切である」に次いで「仕事の成果や達成感、自身の成長を感じることができる」が多く、現職職員の働きがいの向上のため、職員の成長を支援する取組が重要である。

任命権者においては、メンター制度の実施のほか、民間派遣研修や海外研修等を通じ、若手職員のモチベーション向上、スキルアップ等を図ってきたほか、それぞれの職位に必要とされる能力を開発するための階層別研修等を行ってきた。また、「栃木県庁デジタル人材育成方針」に基づき、自治体業務とデジタル技術の知見を兼ね備えた人材

「デジタルスキップ」の育成を推進している。加えて、方針に基づき職員が勤務時間の一部を活用して、知見や経験、専門性、熱意を活かした創造的な活動に従事することができる「栃木県庁創造的活動支援制度（栃木県庁版20%ルール）」が試行されているところであり、今後とも職員の主体的なキャリア形成への支援を行っていく必要がある。

また、人事評価システムは、職員の士気を高め、組織のパフォーマンスを向上させる上で重要であるため、任命権者においては、より公平性、客観性、納得性の高い人事評価が行われるよう努めるとともに、所属長等が人材育成に効果的な指導や助言が行えるよう、評価者への適切な支援が必要である。

ウ 女性職員の活躍の推進

男女共同参画社会の実現や多様化する県民ニーズに対応した政策立案・事業推進を図るためには、女性職員の活躍を推進していくことが重要である。

知事部局等及び教育委員会においては、「子育て応援・女性活躍推進行動計画」を策定し、管理職等に占める女性職員割合目標を定め、性別に関わりない多様な職務機会の付与や人事評価に基づく幹部職員への登用などを積極的に推進している。また、警察本部では、「栃木県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、女性警察官の採用・登用の拡大に取り組んでいるところである。

今後とも、職員誰もが生き生きと活躍できる環境づくりに取り組み、女性職員の活躍を推進していく必要がある。

管 理 職 等 に 占 め る 女 性 職 員 割 合 目 標 及 び 達 成 状 況
(栃 木 県 庁 子 育 て 応 援 ・ 女 性 活 躍 推 進 行 動 計 画)

区 分	課 長 級 以 上	課 長 補 佐 級
目 標 値 (令 和 13 (2031) 年 4 月 1 日 現 在)	30%	35%
実 績 値 (本 年 4 月 1 日 現 在)	17.1%	33.0%

(注) 知事部局等のほか教育委員会事務局及び県立学校（教職籍の職員を除く）の職員を含む。

エ 60歳を超える職員の経験や能力の活用

令和5(2023)年の地方公務員法改正により、地方公務員の定年が段階的に引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制等が導入されたところである。

今後、段階的な定年引上げにより職員の10人に1人が60歳を超えることが想定されており、60歳超の職員が持つ豊かな知識や経験、高い技術を公務に生かすとともに、これらを次の世代に継承しながら、60歳超の職員が高い意欲を持って業務を遂行できるよう、取り組んでいく必要がある。

(2) 柔軟で働きやすい環境の整備

職員が、能力を最大限発揮し、公務員としての責務を果たしていくためには、個々の職員が心身ともに充実した状態で職務に取り組むことのできる柔軟で働きやすい環境を整備することが重要である。

今後職員となり得る若い世代に選ばれる職場としての魅力を向上させるためにも、以下の点を重点課題として引き続き取り組んでいく必要がある。

ア 柔軟で効率的な働き方の推進

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化している状況において、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、よ

り柔軟で効率的な働き方を推進する取組が求められている。

本県においては、これまで「栃木県庁働き方改革プロジェクト」により、デジタル技術を活用した業務見直しやテレワークなどの柔軟で効率的な働き方を推進してきた。本年4月からは、この考え方を取り込んだ上で、様々なプレイヤーと地域を共に創る、県庁の生産性のさらなる向上、職員の意欲の向上といった、好循環を生み出していくための具体的な取組をまとめた「Cxhallengeプロジェクト（共創促進しごと改革）」を開始した。共創オフィス改革、データ共有円滑化、業務革新などの具体的取組をとおして、時代の変化に適合した組織、仕事の仕方への変革が期待される。

また、育児や介護を行う職員や障害のある職員のみを対象としていたフレックスタイム制については、昨年の試行を経て、本年4月から、知事部局等の全職員（交替制等勤務職員や育児短時間勤務職員等を除く）を対象として週休3日も選択できる、より柔軟な制度に改められたところである。

任命権者においては、人材確保の観点からも、引き続き国や他の地方公共団体の動向を注視しながら既存の制度の見直しについて、個々の職員の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう検討を行っていく必要がある。

イ 仕事と生活の両立支援

本県では、職員の仕事と生活の両立を支援するため、職員それぞれのライフスタイルに合った多様な働き方が可能となるよう、各種取組を実施してきたところである。

国は、令和5(2023)年6月13日、「こども未来戦略方針」を策定し、地方公務員を含めた男性公務員（一般行政部門）の1週間以上の育児休業取得率の政府目標30%（令和7(2025)年）を一般行政部門は85%に、教育・警察部門は50%に引き上げた。これを踏まえ、知事部局等

においては、令和 5 (2023) 年 9 月 29 日に男性職員の育児休業取得率の目標を100%に引き上げ、教育委員会においても、同年12月19日に50%に引き上げたところである。

その結果、昨年度の男性職員の育児休業等の取得状況は次のとおりである。引き続き、目標達成に向けて対応を検討していく必要がある。

令和 7 (2025) 年度 男性職員の育児休業等取得状況

		知事部局	教育委員会	警察本部
男性職員の育児休業の取得率 (%)	R 7 目標値	100.0	50.0	50.0
	R 7 実績	96.7	52.1	90.8
	R 6 実績	101.0	37.4	73.5
妻の出産休暇の取得率 (%)	R 7 目標値	100.0	100.0	設定なし
	R 7 実績	92.5	81.7	82.9
	R 6 実績	91.0	81.6	88.7
妻の出産時の子の養育休暇の取得率 (%)	R 7 目標値	100.0	100.0	設定なし
	R 7 実績	74.2	47.1	76.3
	R 6 実績	79.0	47.4	69.5

また、本県では、「子育て応援・女性活躍推進行動計画」において、家事分担や家事時間削減を目的とした「とも家事」を推進することとしている。性別による役割分担意識をなくし、「とも家事・とも育て」の機運を醸成していくことは、仕事と生活の両立につながることから、今後も継続して推進していくことが望まれる。

さらに、介護については、高齢化の進展により介護休暇をはじめ、短期介護休暇や介護時間等の各種支援制度が整備されてきたところであり、各任命権者においては、ハンドブックの作成や研修の実施などの取組を進めている。

任命権者は、引き続き育児や介護の支援制度の周知・啓発を徹底す

るとともに、職場全体で仕事との両立を支援できる環境づくりに一層取り組んでいく必要がある。

なお、国においては、育児や介護など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、全ての職員を対象とした無給休暇の新設のほか、代休日の指定及び週休日の振替等を1日又は4時間単位に限らず行うことを可能にする見直しを行うとしているため、本県においても、国に準じて適切な措置を講じていく必要がある。

ウ 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間を短縮し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することは、事務効率の向上はもとより、職員の心身の健康保持や人材確保の観点からも、重要な課題である。

知事部局等において、令和6（2024）年4月から始まった全庁試行の結果を踏まえた「労働生産性を高める取組」が、本年度から本格実施されている。管理職員は、客観的な記録による適切な時間外勤務の管理を毎日行うことができるようになっているが、限られた時間で成果を出す、より効率的で質の高い働き方に変えるためには、従来のやり方にとらわれず「やめる・へらす・やり方を変える」という視点での取組がどれだけ進むかが重要である。時間外勤務の事前命令や事後確認の徹底をはじめとして、職員一人一人の意識改革が求められる庁内ルールが周知されており、働き方の改善をとおした総実勤務時間の短縮に向け、引き続き取組を継続していく必要がある。

なお、令和9（2027）年度までに、最大900名のデジタルスキップが育成される計画であり、希望した職員が、オンライン学習を行い、研修を受講したうえで所属内のデジタル技術活用の助言やデジタル技術を活用した自らの業務の見直し等を担う役割が求められている。今後は、順調に増加しているデジタルスキップを各所属が十分に活用するとともに、全ての職員がデジタル基礎知識を底上げし、より効果的に

働き、業務改善を行っていくことが求められる。

また、昨年10月から始まった一部の知事部局の出先機関における窓口開設時間短縮の試行については、本年10月から本格実施となったところである。超過勤務の縮減や職員の柔軟な働き方に繋がる取組であると思われるため、今後も効果や影響を検証し、必要な改善が行われることが望まれる。

知事部局等における時間外勤務の実績は、令和4年度以降減少傾向にあり、昨年度は令和6年度と比較して累計で2.5%、一人当たりで3.1%減少となったが、引き続き時間外勤務の状況について分析及び検証を行い、必要に応じて、組織体制や人員配置も含めた対策を検討する必要がある。

教育委員会においては、本県における教育の質の更なる向上を図るため、本年3月に「学校における働き方改革推進計画」を策定したところである。ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標、時間外在校等時間に関する目標を定め、服務管理の徹底や部活動改革など5つの観点から推進する取組が整理された。市町教育委員会に対してもフォローアップを行うこととしており、外部専門家による研修等をとおして、各市町の抱える課題の共有や具体的な取組の検討を支援し、本計画に基づき、学校における働き方改革を全県的に推進しているところである。

過労死等防止大綱（令和6（2024）年8月2日閣議決定）においては、教職員について、過労死等防止の観点から、これまでの働き方を見直し、長時間となっている在校等時間を是正するため、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底等を推進するとしている。

昨年6月18日、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が公布され、学校における働き

方改革の更なる加速化に向けて、公立の義務教育諸学校等の教育職員の服務を監督する教育委員会に対して、当該教育職員の業務の量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置の実施に関する計画の策定、当該計画の実施状況の公表等が盛り込まれたところである。なお、同法附則第3条において、国は、令和11(2029)年度までに、当該教育職員について、「一箇月時間外在校等時間」を平均30時間程度に削減することを目標とし、所要の措置を講ずるものとする事が定められた。

引き続き、教職員が、心身ともに健康で、本来の業務に着実に取り組むことができる環境を整備し、時間外在校等時間を削減できるよう、教員業務支援員や部活動指導員等の外部人材の配置拡充や、ICTを活用した一層の業務の効率化等の取組を更に推進していく必要がある。このような環境改善に向けた取組は、本県で教員として働く魅力を一層高め、優秀な人材の確保にも資するものである。

今後とも、国の動向を注視しつつ、市町教育委員会と連携しながら全県的に取り組んでいくことが求められる。

警察本部においては、本年4月に策定された新たな「栃木県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」に基づき、年次休暇の取得日数や年間超過勤務時間等の目標値を定め、各種取組を推進しているところである。

今後とも、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するほか、不断に業務の検討・見直しを行い、合理化・効率化の更なる推進に取り組んでいく必要がある。

なお、本委員会においては、引き続き職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権を適切に行使していく。

エ 職員の健康増進

職員の心身の健康を増進し、個々の事情に配慮しながら、やりがい

を持って生き生きと働くことができる環境を整備していくことは、組織の活性化や公務職場の魅力向上を図る上で、極めて重要である。

任命権者においては、予防のためのメンタルヘルスに関する情報の提供、早期発見・早期対応のための体制整備、円滑な職場復帰と再発防止に向けた取組の実施等、体系的なメンタルヘルス対策を実施してきたところである。

しかしながら、本県では、精神疾患を原因とする傷病休暇取得者（1月以上）及び休職者は年々増加し、昨年度は5年前の令和2（2020）年度の215名から184名増の399名となった。前年の令和6（2024）年度との比較でも9名増と全体として増加に歯止めがかかっておらず、これまで以上に深刻に受け止めなければならない事態である。周囲の職員の変調に早期に気づくためには、管理職員及び職員においても、心と体の健康づくりの重要性について理解を深めるとともに、日頃からコミュニケーションが取りやすい職場の環境づくりを心がける必要がある。

今後も引き続き、職員の心身の疲労回復や健康維持のために年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減に努めるほか、ストレスチェック制度を活用した職員の心の健康づくりや働きやすい職場づくりにより一層取り組む必要がある。

また、任命権者においては、職員の疾病予防・健康障害の早期発見を図るための各種健康診断の実施、診断後の指導を中心とした健康相談等を行っている。

今後も、健康診断を適切に実施するとともに、その結果を十分に活用するなど、健康管理対策に一層努める必要がある。

なお、昨年6月1日、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）が改正され、熱中症の重篤化を防止するための体制整備、手順作成、関係者への周知が事業者には義務付けられたことを踏まえ、本県で

も各任命権者において対応を進めているところである。

また、国においては人事院規則が改正され、令和 6 (2024) 年 4 月 1 日から勤務間のインターバル確保が努力義務とされた。知事部局においても、栃木県職員服務規程（昭和39年栃木県訓令第 5 号）を改正し、昨年 4 月 1 日から勤務間インターバル制度が努力義務として規定されたほか、本年度から本格実施となった労働生産性を高める取組においても、原則11時間の勤務間インターバルを確保するよう留意するとされたところである。勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるため、より実効性のある取組を推進していく必要がある。

さらに、昨年 6 月 11 日、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の改正により、同法の有効期限が10年間延長されたことを踏まえ、各任命権者は「子育て応援・女性活躍推進行動計画」などの特定事業主行動計画を新たに策定し、女性職員の仕事と健康上の課題の両立支援などの取組が明記された。

オ ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントに代表される職場におけるハラスメントは、勤務意欲の低下や職場環境の悪化を招き、ひいては職員の心身の健康に支障を及ぼす要因となるおそれがある。

任命権者においては、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（昭和41年法律第132号）

（以下「労働施策総合推進法」という。）の改正によりパワー・ハラスメント防止対策等が義務付けられるようになったこと等を踏まえ、令和 2 (2020) 年度に職員によるハラスメント撲滅のための基本方針や職員の懲戒処分の基準を改正し、ハラスメントの防止に努めてきたところである。

知事部局等では、全ての階層別研修の中でハラスメントに関する講義を実施するなど、ハラスメント防止に積極的に取り組んでいる。

しかしながら、本委員会が対応する苦情相談件数のうち、ハラスメント等に関する相談はパワー・ハラスメント防止対策等を義務付ける法改正が行われて以降、急増し高止まり傾向にある。

任命権者においては、引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりのため、より実効性のある取組を進めていく必要がある。

さらに、昨年6月11日に、労働施策総合推進法が改正され、カスタマー・ハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられることとなった。そのため、国においては、カスタマー・ハラスメントについて必要となる取組を人事院規則に明記し、カスタマー・ハラスメントに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするなど、各府省におけるカスタマー・ハラスメント対策を支援するとしている。

本県においては、地域が一体となって防止に向けた取組を進める栃木県カスタマーハラスメント防止条例が本年4月1日に施行されたほか、職員の人権を守り職員が安心して働きやすい職場環境を整備するため、「栃木県職員に対するカスタマーハラスメントの防止に関する基本方針」を本年7月に策定したところであり、今後も国の動向等に留意しながら、適切に取り組んでいく必要がある。

なお、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（令和5年法律第68号）を踏まえ、本年3月「栃木県人権施策推進基本計画（2026～2035）」を策定したところであり、引き続き性的マイノリティへの理解促進や性の多様性を認め合う意識の醸成を図るなど、支援の充実等に取り組む必要がある。

(3) 公務員倫理の徹底

職員は、県民の行政に対する信頼と期待に応えるべく、日々、職務に精励しているところである。しかしながら、盗撮、準公金の横領、酒気帯び運転、パワー・ハラスメントやセクシャル・ハラスメントなどにより、免職を含む懲戒処分を受けるなど、一部の職員による不祥事が後を絶たない状況にある。こうした行為は、職員個人に対する非難にとどまらず、公務員全体に対する県民の信頼を大きく失墜させるとともに、公務の遂行に多大な影響を及ぼすものである。

任命権者においては、不祥事の再発防止に努めるとともに、様々な機会を通じて職員の服務規律の遵守について、より一層の徹底を図ることが重要である。また、職員一人一人においても、県民からの信頼を得られるよう、公務員の原点である「全体の奉仕者」としての自覚と高い倫理観を持って、公私を問わず、自らの行動を厳しく律する必要がある。

【給与勧告実施の要請】

人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

なお、本委員会においては、本県職員の給与がその時々为社会一般の情勢に適応したものとなるよう、引き続き公正中立な立場から十分な検証を行っていくものとする。