

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和7(2025)年10月

栃木県人事委員会



人委第119号

令和7(2025)年10月9日

栃木県議会議長 池田 忠 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 | 給与勧告制度の基本的な考え方 | 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 | 6 |
| 4 | むすび | 7 |
| | 【職員の給与】 | 7 |
| | 【公務運営に関する課題】 | 15 |
| | 【給与勧告実施の要請】 | 28 |
| | 別紙第2 勧告 | 29 |

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 給与勧告制度の基本的な考え方

人事委員会の給与勧告制度は、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じ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々の経済・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。

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7(2025)年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は20,250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4,679人であって、その平均年齢は41.7歳、平均経験年数は19.6年、男女別構成は男60.7%、女39.3%、学歴別構成は大学卒77.9%、短大卒7.5%、高校卒14.5%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372,300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41.5歳、平均経験年数は19.2年、男女別構成は男56.4%、女43.6%、学歴別構成は大学卒84.9%、短大卒5.9%、高校卒9.2%、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396,779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50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所931（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187の事業所を対象に、「令和7（2025）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6,700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、81.8%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。

なお、後記(3)のとおり、職員給与と民間給与の比較方法の見直しを行うことから、本年の職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

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26.7%、高校卒で22.9%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79.5%、高校卒で89.3%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で20.5%、高校卒で10.7%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76.8%、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.8%である。

(3) 職員給与と民間給与の比較方法の見直し

職員給与と民間給与との比較は、人事院に準じ、職員と民間企業従業員の同種・同等の者を精確に比較して、その較差を算出している。

すなわち、職員においては一般の行政事務を行っている行政職員、民間においては行政職員と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額（職員にあっては比較給与の月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

ラスパイレス方式による比較方法の下、人事院は、これまでも社会経済情勢の変化を踏まえつつ、専門的な見地から検証し、調査対象産業等の見直しを随時行っており、比較対象企業規模については、従前100人以上としていたが、平成18(2006)年に、より広く民間企業の状況を公務員給与に反映させる観点から、50人以上とする見直しを行った。

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責をより重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識したものとするため、本年の官民給与の比較から、比較対象企業規模を見直し、過去の経緯及び民間事業所全体の無期雇用者の過半をカバーできることから、100人以上に引き上げることとした。

職員給与と民間給与との比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして適切な比較対象とする観点が求められるところ、本県においても、国家公務員同様、行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、人事院の見直

しに準じて、比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上に引き上げることとする。

また、特別給の比較においても、月例給の比較対象企業規模を100人以上とすることとの整合性を考慮し、人事院の見直しに準じて、企業規模100人以上の民間企業を比較対象とすることとする。

(4) 本年の職員給与と民間給与との比較

前記(3)の見直し後の本年の職員給与と民間給与との比較結果は、以下のとおりである。

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11,308円(3.04%)下回っていた。

※ 前記(3)の見直しを行わなかった場合は、9,935円(2.67%)である。

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 $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100(\%) \right]$ |
|-----------|-----------|---|
| 383,608円 | 372,300円 | 11,308円 (3.04%) |

(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年間において、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の4.65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（4.60月）が民間事業所の特別給を0.05月分下回っていた。

※ 前記(3)の見直しを行わなかった場合は、4.61月分である。

(5) 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3.6%、宇都宮市で3.3%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151,903円、178,803円及び205,691円となっている。

(6) 国及び他の都道府県との比較

「令和6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

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理について報告し、国家公務員の一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。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) 本年の給与の改定

ア 月例給

2(4)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11,308円(3.04%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、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。

イ 特別給

2(4)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(4.60月)が民間の特別給の支給割合を0.05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、公務において人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、初任給を大きく引き上げる。具体的には、職員採用試験（大卒程度）に係る初任給を5.3%（12,000円）引き上げて237,600円、職員採用試験（高卒程度）に係る初任給を6.3%（12,200円）引き上げて206,700円とする。

これを踏まえ、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員が在職する号給については、改定額を逡減させつつ引上げ改定を行う。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額、各級の改定額を踏まえ、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) 地域手当

令和6(2024)年、人事院は、給与制度のアップデートの一環として見直しに関する勧告等を行い、栃木県の区域を単位とする支給地域の級地区分・支給割合について、県庁所在地である宇都宮市の区域を含め5級地（4%）に区分した。これを受け、本委員会では、令和10(2028)年3月31日までに、栃木県を支給地域とす

る地域手当の支給割合を3.5%から4%へ段階的に引き上げる旨勧告しており、本年4月現在の支給割合は3.8%となっている。

本年の人事院勧告時の報告において、令和8(2026)年度における級地別支給割合が示され、栃木県の区域を単位とする支給地域の支給割合について、見直し前の6級地(6%)、7級地(3%)及び非支給地(0%)を問わず、全域が4%に区分されることとなった。そのため、本県における令和8(2026)年度以降の栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合は、4%とすることが適当である。

(ウ) 通勤手当

a 自動車等使用者に対する通勤手当

人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、令和8(2026)年4月から、上限を「100km以上」とし、「60km以上」の部分について5km刻みで新たな距離区分を設けること、また、現行の「10km以上15km未満」から「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、本年4月に遡及して実施する旨勧告した。

本県では、職員の給与に関する条例において、国家公務員の通勤手当に準拠した金額を規定していることから、人事院勧告に準じて金額を引き上げるとともに、「100km以上」までの距離区分を新設することが適当である。

なお、本県においては、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例(昭和41年栃木県条例第57号)の規定に基づき、4輪の自動車を使用する場合において、「6km以上」の距離区分について加算額を設定し、距離区分の上限も「80km以上」までとされていることから、これらの措置が必ずしも支給額の引上

げを意味するとは限らない点に留意する必要がある。

このほか、人事院は、公務において、自動車等使用者が、通勤の際に自らの負担により外部の駐車場を利用している状況が見られる一方、本年の「職種別民間給与実態調査」の調査結果によれば、民間では、従業員の自己負担が生じないように駐車場を確保している事業所が約7割となっていること、さらに従業員が自ら利用料を支払って外部の駐車場を利用している19.4%の事業所においても、従業員の自己負担を軽減するため、その利用料に対して29.9%の事業所が通勤手当を支給しており、その支給額の中央値が5,000円であるとして、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令和8(2026)年4月から新設することとしている。

本県では、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例において、いわゆるパーク&ライド用駐車場に係る駐車料金として2分の1(上限3,000円)を支給する旨規定しているところ、駐車場等の利用に対する通勤手当については、本県の実情を踏まえ、国や他の都道府県の動向に留意しながら、対応を検討していくこととする。

b 月の途中に採用された職員等の通勤手当

通勤手当は、月の初日に支給要件を満たしているとき以外は、翌月から手当が支給されるため、月の途中等で採用される職員等は、最初の月の通勤に要する費用を自ら負担することとなっている。

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、通勤手当の支給等に係る規定に関し、所要の措置を講じ、令和8

(2026)年10月から実施する旨言及したことから、本県においても国家公務員の取扱いに準じた対応を検討していくこととする。

(イ) 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。

(オ) 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、4.65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8(2026)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 研究休職に係る在職期間等の取扱いの見直し

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、研究休職がより一層活用されるよう、研究休職から復帰した職員について、令和8(2026)年4月から、法人の種類にかかわらず、職務に密接な関連があり、公務の能率的な運営に特に資する研究に従事していた期間を在職期間等に通算することとした。本県においても、国家公務員の取扱いに準じた対応を検討していくこととする。

(カ) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、一般職の国家

公務員には最低賃金法（昭和34年法律第137号）が適用されないとしても、人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、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を令和8（2026）年4月から措置する旨言及した。

本県においては、月例給与水準が地域別最低賃金を下回る事態を想定しにくいものの、地方公務員同様に最低賃金法が適用されない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、国や他の都道府県の動向に留意しながら、対応を検討していくこととする。

(4) 特地勤務手当等

本年の人事院勧告時の報告において、人事院が、特地勤務手当等の見直しについて言及したことを踏まえ、本県の対応について検討する。

なお、この見直しは、後記(3)「職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等」の一環として「転勤する職員に対する給与上の措置」が講じられることを受けたものである。

a 特地勤務手当と地域手当との調整の廃止

特地勤務手当は、地域手当が支給される場合には支給額を減ずる措置が講じられているところ、人事院は、転勤に対する忌避感が高まる中で、勤務地を異にする異動の円滑化を図る観点から、本年4月に遡及して、特地勤務手当と地域手当との調整措置を廃止する旨表明した。

本県においても、国家公務員の取扱いに準じ、本年4月に遡及して、特地勤務手当と地域手当との調整措置を廃止することとする。

b 特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

人事院は、近年、国家公務員において、採用時から特地官署等に勤務する職員が生じていることを踏まえ、本年4月に遡及して、特地官署等への採用に伴い転居を行った職員に対しても特地勤務手当に準ずる手当を支給する旨表明し、その旨勧告した。

本県においても、人事院勧告に準じて、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。

c その他の見直し

人事院が、最新のデータを踏まえ、令和8(2026)年4月に特地官署等の指定の見直しを行う旨表明したことから、本県においても、国の動向に留意しながら、特地勤務手当等の支給対象となる事務所を見直す必要がある。

また、人事院が、特地勤務手当の額及び特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎について、制度の簡素化及び人事給与業務の効率化の観点から、「現に受ける俸給等」のみを用いる方法に改める旨表明したことから、本県においても、国家公務員の取扱いに準じ、本年4月に遡及して、「現に受ける給料等」のみを用いる方法に改めることとする。

(3) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

本年の人事院勧告時の報告において、人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8(2026)年夏に措置の骨格を、令和9(2027)年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進める旨言及した。

本年においては、人事院が主催し各界有識者で構成される人事行政諮問会議の最終提言を踏まえつつ、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに

対処する観点から、「本府省業務調整手当の見直し」、「在級期間表の廃止」及び特地勤務手当等の見直しを含む「転勤する職員に対する給与上の措置」を講じることとしている。

このほか、60歳前後の給与水準（給与カーブ）について、定年の段階的引上げ期間の公務における人事管理の在り方の変化や、民間企業における高齢期雇用や高齢層従業員給与水準の状況を注視しつつ、定年の段階的引上げが完成する令和13(2031)年3月までに必要な措置を講じられるよう引き続き検討を行う旨表明している。

本県の給与制度は国に準じていることから、今後の国における検討の状況や他の都道府県の動向に留意しながら、より職務・職責を重視した給与体系が実現できるよう研究を進めるとともに、60歳前後の給与水準（給与カーブ）の在り方について、引き続き、検討していくこととする。

(4) 教師を取り巻く環境整備

本年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（令和7年法律第68号）が公布され、令和8(2026)年4月1日（一部の規定については、公布の日又は令和8(2026)年1月1日）から施行されることとなった。

この法律は、学校教育の質の向上に向けて、教師に優れた人材を確保する必要があることに鑑み、学校における働き方改革の更なる加速化、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教師の処遇改善を一体的・総合的に進めるため、

- ・ 教育職員のサービスを監督する教育委員会に対する「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定及び当該計画の実施状況の公表等の義務付け
- ・ 学校の教育活動に関し、教職員間の総合的な調整を担う「主務教諭」の職の創設
- ・ 教職調整額の基準となる額について、給料月額4%から10%へ

の引上げ

- ・ 教師の職務や勤務の状況に応じた義務教育等教員特別手当の支給を実現するための規定の整備

などの措置を一括して講ずるものである。

これらの措置のうち、教師の処遇改善に係るものは、栃木県公立学校職員給与条例、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に関する条例（昭和46年栃木県条例第41号）等の改正を通じ実現するものであるから、教育委員会においては、本改正の趣旨を踏まえ、関係する条例等の改正に向けた必要な準備を進めるなど、適切に対応していく必要がある。

【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中、国においては、公務組織が多様で優秀な人材が働きたいと思える「選ばれる場所」である必要があることから、人事制度のあらゆる面から改革を実施してきた。その成果として、総合職試験教養区分や一般職試験の申込者数が増加するなど、明るい兆しが見られるとしている。

しかしながら、今後も激しい人材獲得競争が続く中で優秀な人材を確保するためには、改革を一過性のものにとどめることなく、新たなフェーズに進める必要があるとしている。

本県においては、採用試験の受験者数は減少傾向にあり、特に知事部局における一部の技術職は採用予定者数を確保できず、追加募集を行っている状況である。加えて若年層の離職も近年増加傾向が見られるなど、県の人材確保の現状は依然として厳しい状況にある。

県民ニーズが多様化する中、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、人材の育成・

活用、勤務環境の整備など、職員の勤務意欲の向上等も見据え各種取組を総合的に進めていく必要がある。

また、これらの取組については、国が新たに定めた「人材育成・確保基本方針策定指針」を踏まえ、改定に向けた検討を進めている「栃木県人材育成・確保基本方針（仮称）」に位置づけ、着実に推進していくことが求められる。

(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

複雑・多様化する県民ニーズに的確に対応しながら行政運営を行っていくためには、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の減少に歯止めがかからず、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。国及び他の地方公共団体や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、複雑・多様化する県民ニーズに対応できな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枠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、「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。これらの取組により、減少の一途であった社会人対象試験の受験者数が2年連続で増加するなど、一定の効果が得られたところである。また、本年1月には、知事部局において過去に栃木県職員として採用されて一定期間の勤務実績があった者を再度採用する「カムバック採用」を導入し、職員の人材確保に努めているところである。

今後とも、現下の行政課題の複雑・高度化に対応する多様で優秀な人材を確保するため、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として、民間企業等の採用活動に対応した早期の人材確保策の拡充を検討するなど、あらゆる方策を講じていく必要がある。

※ テストセンター方式：2～3週間程度の指定された期間中に全国にあるテストセンター会場（約350か所程度）において、受験者が選択した日時にPCで受験できる試験実施方法

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の発信にも積極的に取り組んでいく必要がある。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（以下「アンケート結果」という。）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「具体的な業務がイメージできない」、「お堅いイメージがあり、興味がわからない」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、若手の県職員とフリートークを行う座談会「トークカフェ」の開催、受験希望者の個別の相談に応じる「県庁就活ナビゲーター」制度の開始、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情報発信し、公務への関心を引き寄せるべく取り組んでいく。特に、上記アンケート結果にお

いて、就職活動の情報収集手段としては、昨年度同様、「自治体のHP」が最も多く、次いで「就職（転職）情報サイト」、「SNS」であったため、今後ともHP・SNSの更なる充実や就職情報サイトの効果的な活用等に積極的に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歳以降の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、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、「長期間安心して働くことができる」、「社会貢献性が高い」に次いで「仕事を通じて自己の成長ができる」が高く、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。

任命権者においては、新採用職員のサポートを行うメンター制度の実施のほか、20代から30代を対象とした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ところである。

今後とも、若年層が就職先に求めるニーズにも対応できるよう、職員の主体的なスキルアップやキャリア形成を支援する方策を積極的に検討していく必要がある。

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、面談等で職員の強みや弱み、期待する能力を丁寧にフィードバックするなど人材育成のツールとしてより一層活用することに加えて、職員の働きがいの向上等につなげることが求められる。このため、所属長等が人事評価システムを通して適切に職員にフィードバックが行えるよう、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、年代に応じた能力開発・能力活用と配置の推進、女性職員の積極的な登用、能力開発及びキャリアプラン形成の支援等を実施している。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。

知事部局等におけ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 | 16% | 30% |
| 実績値(本年4月1日現在) | 15.5% | 33.5% |

エ 60歳以降の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歳以降の職員が持つ豊富な知識、技術、経験等を最大限に活用していくことが組織の執行力確保には不可欠である。任命権者においては、全ての職員がライフステージにかかわらず、その能力を最大限に発揮することができる職場環境を整備することが必要である。

(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、「栃木県庁働き方改革プロジェクト2025」等に基づき、職員にとって魅力的な職場であり続けることを目指し、職員が働きやすい環境を整え、労働生産性を高めていくために、各種取組を進めているところであり、これまで、テレワーク（1週間当たり原則として2日まで）や時差出勤、学校閉庁日の設定等柔軟な働き方が推進されてきた。

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る現行のフレックスタイム制については、本年6月から7月までの間

において、年次休暇等と組み合わせることにより擬似的に選択的週休3日を体験できる試行を知事部局等の全職員（交替制勤務職場や育児短時間勤務職員等を除く）を対象に実施したところである。

任命権者においては、人材確保の観点からも、引き続き国や他の都道府県等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、知事部局における昨年度の男性職員の育児休業取得率は、101.0%（前年度85.0%）と、大幅に上昇したほか、妻の出産時の休暇の取得率は91.0%（同92.8%）、妻の出産時の子の養育休暇の取得率は79.0%（同67.5%）と、取得率は高く、不妊治療のための出生サポート休暇の利用も進んでいる。

なお、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）が改正され、本年4月から超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、子の看護休暇等の見直し、仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化が義務付けられたとこ

ろである。

加えて、育児を行う職員の仕事と生活の両立を一層容易にするため、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）が改正され、本年10月から部分休業制度が拡充され、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置が講じられた。本県においても、国に準じて適切な措置を講じたところである。

また、本県においては、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、11月22日を本県独自の「とも家事の日」に制定したところである。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、仕事と生活を両立していくうえで大変有効な取組であるため、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、知事部局においては、本年4月に、「仕事と介護両立支援制度ハンドブック」が策定された。

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ない職員の様々な事情に応じた勤務時間や休暇制度の見直しについて、学識経験者等との意見交換の結果も踏まえ検討していくとしているため、本県においても、国の動向を注視していくこととする。

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。

令和6(2024)年4月から、知事部局等において「労働生産性を高める取組」の全庁試行が実施されている。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り、マネジメント力の発揮が期待されるとともに、職員一人一人の意識改革が求められる庁内ルールができるなど、働き方を改善していくための実践的な取組が確実に進められているところである。今後の本格実施に向けて、試行結果の課題を検証し、引き続き総実勤務時間の短縮に向け、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、デジタルスキップを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、知事部局においては、本年10月から一部の出先機関における窓口開設時間短縮の試行が始まったところである。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、試行による効果や影響を検証し、課題を整理した上で全庁実施に向けて検討が行われることが望まれる。

これらの取組を行ってもなお、恒常的に長時間の時間外勤務が継続する場合には、その要因の整理、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、県立学校における働き方改革をさらに推進するため、令和4(2022)年度から「学校における働き方改革推進プラン(第2期)」に基づき、勤退管理システムによる勤務時間管理の徹底や全校長対象の働き方改革マネジメント研修を実施するなど、様々

な取組を行っており、加えて市町教育委員会に対しても、本プランを参考とした取組を促し、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。

本年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サービス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、政府は、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、「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、年次休暇の取得促進や超過勤務の縮減対策など、総労働時間の短縮に向けた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年前の約60%増の390名となった。直近1年間でも約1割増加したこととなり、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、本年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義務付けられたところである。職員の健康確保のために、業務内容に応じて必要な対策を講じる必要がある。

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、本年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。

また、本年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）が改正され、同法の有効期限がそれまでの令和8（2026）年3月31日から10年間延長されるとともに、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が基本原則において明確化された。

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により一層努めていく必要がある。

さらに、本年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、今後も国の動向等を注視しながら、適切に取り組んでいく。

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、公務職場においても多様な性的指向や性自認に関し配慮することが求められている。

(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、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だけでなく、公務員全体に対する県民の信頼を大きく失墜するものであり、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、県民からの信頼を回復できるよう、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】

人事委員会の給与勧告制度は、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。

県議会及び県知事におかれては、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。