

報

告

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、生計費など職員の給与決定の諸条件等に係る調査及び検討を行うとともに、併せて、人事管理及び公務運営の改善について検討を行った。

その結果は、次のとおりである。

I 職員の給与

人事委員会の勧告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）に規定する一般職の職員であって、同条例に基づき、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8表からなる給料表の適用を受けている者、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第9号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第10号）に規定する給料表の適用を受けている者である。

本委員会は、職員の給与に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員について、本年4月1日現在で「令和7年職員給与実態調査^{*}」を実施した。

その結果によると、職員の総数は20,453人（一般行政職員5,684人、警察官3,776人、教諭等10,387人、研究員等267人、医師・薬剤師等339人）で、平均給与月額（給料月額、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）の合計をいう。以下同じ。）は400,397円（うち平均給料月額355,167円）となり、全職員の平均年齢は41.0歳、平均経験年数は19.0年となっている。

これを適用給料表別にみると、別表第1に示すとおりである。これらのうち、民間給与との比較を行っている行政職の平均給与月額は373,451円（うち平均給料月額334,723円）となっている。

なお、総務省が実施した「令和6年地方公務員給与実態調査」によると、行政職俸給

表（一）の適用を受ける国家公務員の俸給とこれに相当する本県職員の給料を、ラスパイレース方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は、令和6年4月1日時点において100.0となっている。

※ 定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の給与に関する条例附則第32項により給料月額が決定される職員は、当分の間の措置として、民間企業における再雇用を含む60歳台前半の従業員の給与水準等を踏まえて給与水準が設定されていること等から、平均給与月額や人数、平均年齢は、同項により給料月額が決定される職員を除いて算出している。

II 民間給与の状況

1 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と県内民間企業従業員給与との精密な比較を行うため、人事院及び他の人事委員会と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の993事業所（「宗教」、「外国公務」、「国家公務」、「地方公務」及び「分類不能の産業」を除いた全産業）のうちから、247事業所を層化無作為抽出法によって抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く212事業所について、「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の22職種8,056人及び教員、研究員等の54職種1,098人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に支払われた給与等を詳細に調査した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給について調査したほか、各企業における給与改定の状況、住宅手当や通勤手当の支給状況、再雇用者の給与水準の状況等についても調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.2%と非常に高いものとなり、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見える。

なお、後記Ⅲ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。

2 初任給の状況

別表第2に示すとおり*、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒では

35.5%、高校卒では14.5%となっている。

また、採用を行った事業所における初任給の改定状況は、増額した事業所の割合が大学卒では86.9%、高校卒では86.4%となっている。一方、据え置いた事業所の割合については、大学卒では13.1%、高校卒では13.6%、減額した事業所は大学卒、高校卒ともになかった。

3 給与改定の状況

別表第3に示すとおり※、民間事業所においては、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76.0%で、ベースダウンを実施した事業所はなかった。

また、別表第4に示すとおり※、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は94.1%となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は35.6%、減額となっている事業所の割合は5.6%となっている。

※ 「2 初任給の状況」及び「3 給与改定の状況」は、「令和7年職種別民間給与実態調査」で回答のあった企業規模100人以上の事業所を対象として集計を行ったものである。

Ⅲ 職員給与と民間給与の比較方法の見直し

人事院では、本年3月の人事行政諮問会議※の最終提言において、公務全体の人材確保のため、官民給与の比較対象企業規模を少なくとも100人以上とすべき等とされたことから、今日の社会経済情勢に応じた適切な官民給与の比較方法について検討を行った。その結果、本年の人事院報告では、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前提とすれば、公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして、官民給与の比較対象とする企業規模を50人以上から100人以上とする等の見直しを行うとされたところである。

本委員会としては、行政課題が複雑化・多様化する中、良質な行政サービスを県民に提供していくためには、有為な人材の持続的な確保と定着が求められていることや、現在の厳しい人材獲得状況を踏まえれば、より職務・職責に見合った処遇が必要と判断した。よって、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に基づく給与決定の原則のもと、人

事院と同様に、比較対象企業規模を100人以上に見直すこととした。

※ 公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うため、令和5年9月から開催された各界有識者による会議。

IV 職員給与と民間給与との比較

前記Ⅲ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、次のとおりである。

1 月例給

前記の「令和7年職員給与実態調査」及び「令和7年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては常勤の行政職給料表適用職員、民間においては公務の行政職に類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあつては平均給与月額、民間にあつ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、職員の人員数のウエイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

本年4月分の給与について、公民較差[※]を算出したところ、別表第5に示すとおり、民間給与は387,787円、職員給与が376,223円で、職員給与が民間給与を平均11,564円（3.07%）下回っていた。

※ 前記Ⅲの見直しを行わなかった場合は、10,363円（2.75%）である。

2 特別給

職員の期末手当・勤勉手当に関して、民間の特別給（ボーナス）の昨年8月から本年7月までの1年間の支給状況を調査した。

本年の調査の結果、別表第6に示すとおり、当該期間において民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与月額の4.65月分[※]に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（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Ⅲの見直しを行わなかった場合は、4.65月分である。

V 物価及び生計費等

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月と比較し、仙台市は3.9%、全国では3.6%上昇している。

また、本委員会が、「家計調査」（総務省）を基礎として、仙台市における本年4月の標準生計費を算定したところ、2人世帯で141,200円、3人世帯で161,084円、4人世帯で180,958円となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）による本県の本年4月の有効求人倍率は、1.22倍（季節調整値）となっており、昨年4月と比べて0.05ポイント減少している。

VI 人事院の給与に関する報告等の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対して公務員人事管理について報告するとともに、一般職の国家公務員の給与についての報告・勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ・ 国家公務員行動規範の周知・啓発
- ・ 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- ・ 職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討
【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】
- ・ 採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較対象を見直し
- ・ 業務の特殊・困難性の高まりに伴い本府省業務調整手当を拡充
- ・ 職務・職責に見合った処遇確保のため、在級期間に係る制度を廃止
【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- ・ 月100時間超等の超過勤務最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化
【R7年度から実施】
- ・ 自己実現や社会貢献につながるような兼業制度(自営兼業)の見直し
【R8年度から施行】
- ・ 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための無給休暇の導入
【R8年度に措置内容を報告】
- ・ 国家公務員の「能力一覧」を作成し、人材の育成や確保に活用
【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- ・ 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入
【R8年度に試行試験、R9年度に導入】
- ・ インターンシップを活用した早期選考の実施に向けた環境整備
【R8年度から実施】
- ・ 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化
【R8年度から実施】
- ・ 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備
【R8年度に具体像の提示】

～世界に誇れる社会を作り、未来につなげるために～

官民給与の比較方法の見直し

- 行政課題の複雑化・多様化や激しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - ・ 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - ・ 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差: 15,014円(3.62%)
[令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和7年4月実施】

- 俸給
 - ・ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】 242,000円(+5.2% [+12,000円]) 【一般職(大卒)】 232,000円(+5.5% [+12,000円])
【一般職(高卒)】 200,300円(+6.5% [+12,300円])
 - ・ 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
※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%
※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約5.1%の給与改善
- 本府省業務調整手当
 - ・ 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
 - ・ 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ
- 特勤勤務手当等
 - ・ 著しく不便な地に所在する官署(特勤官署等)に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
 - ・ 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス [直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較]

● **支給月数の改定**【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

■ 職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

- ①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特勤手当等の見直し(以上前掲)のほか、
- ④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

■ その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「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
- ③ 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

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

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状況を踏まえ、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措置

Ⅶ むすび

1 給 与

(1) 改定方針

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、県内の民間事業所においては、多くの事業所で初任給の引上げやベースアップが実施されており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きがみられる。

こうした中、「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、月例給について本年4月における職員給与水準と民間給与水準の精密な比較を行ったところ、職員給与が民間給与を11,564円(3.07%)下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合(月数)を0.05月分下回っていることが明らかになった。

本委員会では、こうした状況を受け、地方公務員法に規定する給与決定の原則に基づき、職員給与と民間給与の実態、生計費等の状況、本年の人事院勧告の内容等を勘案し検討した結果、月例給については、職員給与と民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見

合う引上げを行うことが適当と判断した。

医師の初任給調整手当については、人事院勧告に準じ、引上げを行うこととし、獣医師についても、医師に係る改定及び人材確保の観点を考慮し、同様に引上げを行うこととした。

地域手当については、昨年、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ったところであり、引下げを行う地域については、本年の人事院報告において示された令和8年度の級地別支給割合等を踏まえて措置することとした。

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分に係る手当については、普通自動車等を使用する職員の通勤実態等を踏まえ、距離区分の増設を行うこととした。また、普通自動車等以外の自動車等の区分に係る手当については、現行の使用距離区分に対応する手当額を人事院勧告の内容に準じて改定することとした。

駐車場等の利用に対する通勤手当については、人事院勧告に準じて新設することとした。

月の途中で採用された職員等の通勤手当の支給方法に係る見直しについては、国の改正内容等を踏まえ、見直しに向け必要な検討を行っていく。

特勤手当及び特勤手当に準ずる手当については、人事院報告・勧告の内容に準じて見直すこととした。

宿日直手当については、人事院勧告の内容に準じた改定を行うこととした。

在宅勤務等手当については、他の都道府県の導入状況や、本県職員における在宅勤務の浸透状況、さらには多様な働き方の推進の観点等を踏まえ、国の制度に準じて新設することが適当と判断した。

なお、職員の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措置については、本県においても最低賃金の上昇が続いていることなどから、関係法令の改正に応じて措置を講ずる必要がある。

また、研究休職に係る期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間の取扱いの見直しについては、本県の実情などの必要に応じて対応していくこととする。

(2) 改定すべき事項

上記の改定方針を実現するため、次のとおり所要の改正を行うこととした。

ア 給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、引上げ改定を行うこととし、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等を踏まえ、大学卒程度の初任給について12,000円、高校卒程度の初任給について12,300円、それぞれ引上げを行う。これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置きつつ、その他の職員が在職する号俸においても、全ての号俸について引上げを行う。

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額についても、定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の給料月額の改定に準じて改定を行う。

また、行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、所要の改定を行う。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

イ 特別給

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げ、年間の支給月数を4.65月とする。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することとする。本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げることとし、令和8年度以降においては、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。

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についても、同様に支給月数を引き上げる。

ウ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医師の最高支給限度額を本年4月に遡って引き上げるとともに、獣医師についても、医師に係る改定等を考慮し、同様の引上げを行う。

エ 地域手当

令和8年4月1日から令和9年3月31日までの間の支給割合は、次のとおりとする。

3級地（名古屋市） 13%

オ 通勤手当

(ア) 交通用具使用者（普通自動車等を使用する職員）に係る通勤手当

使用距離区分の限度を100kmに引き上げ、通勤手当の支給月額を70,700円とし、令和8年4月1日から実施する。

(イ) 交通用具使用者（普通自動車等以外の自動車等を使用する職員）に係る通勤手当

現行の使用距離区分に対応する手当額を人事院勧告に準じて引き上げ、通勤手当の支給月額を38,700円とし、本年4月に遡って実施する。

(ウ) 交通用具使用者のうち駐車場等を利用する職員に係る通勤手当

人事院勧告に準じ、令和8年4月1日から駐車場等の利用に対する通勤手当を新設する。

カ 特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当等

特地勤務手当と地域手当との調整の廃止並びに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の見直しについては、人事院報告に準じ、本年4月に遡って実施する。

特地公署等への採用に伴い転居を行った職員に対する特地勤務手当に準ずる手当の支給については、人事院勧告に準じ、本年4月に遡って実施するとともに、所要の経過措置を講ずる。

特地公署等の指定の見直し期間に係る規定の廃止については、人事院報告に準じ、令和8年4月1日から実施する。

なお、へき地手当及びへき地手当に準ずる手当については、特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当に係る措置との均衡を考慮し、適切に対応する必要がある。

キ 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて、本年4月に遡って引上げを行う。

ク 在宅勤務等手当

国の制度に準じて令和8年4月1日から在宅勤務等手当を新設するとともに、通勤手当に関し所要の措置を講ずる。

(3) 給与制度における今後の課題

在級期間表の廃止については、国の改正の動向や他の都道府県の検討状況等を注視していくこととする。また、本年の人事院報告において、勤務地を異にする異動に係る手当の見直しについて、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう必要な調査や検討を行う旨言及されたことから、今後の動向に応じて対応を検討していくこととする。

さらに、人事院では、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年夏に措置の骨格を、令和9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とした。本委員会としては、これらの国家公務員における措置が、地方公務員にも大きな影響を与えるものとなることから、その動向を十分注視するとともに、他の都道府県の状況も踏まえながら、必要に応じ本県の給与制度の見直しについて検討することとする。

あわせて、60歳前後の給与水準については、本年の人事院報告において、定年の段階的な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の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っていく旨言及されたことから、今後の国の動向に留意するとともに、本県における定年前再任用短時間勤務職員等の任用実態や民間企業における高齢層従業員の給与水準の状況などについて把握に努めていくこととする。

(4) 教育職員の給与

ア 教育職員の給与を取り巻く動き

本年6月、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。以下「給特法等一部改正法」という。）が公布された。

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」ことを目的としており、令和8年1月から実施される主な給与上の措置としては、次のような内容が挙げられる。

① 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（昭和46年法律第77号）の一部改正により、教職調整額の基準となる額については、毎年100分の1ずつ段階的に引上げを行い、教育職員の給料月額100分の4に相当する額から、100分の10に相当する額へと引き上げること等とされている。

② 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）の一部改正により、義務教育等教員特別手当については、校務類型に応じて支給すること等とされている。

さらに、国においては、こうした法改正を踏まえ、令和8年1月から、教職調整額の対象とならない校長、副校長、教頭の給料月額への加算措置や多学年学級担当手当の廃止等といった、職務や勤務の状況に応じた給与体系への見直しを行うとされている。

イ 措置すべき事項

本委員会としては、こうした見直しに関し、次のとおり取り扱うことが適当であると考えます。

(ア) 教職調整額及び義務教育等教員特別手当

教職調整額及び義務教育等教員特別手当については、給特法等一部改正法の趣旨等を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

(イ) 教育職員の給与に係るその他の見直し

校長、副校長、教頭の給料月額への加算措置については、国の方針等を踏まえ、教職調整額の引上げと併せて措置を講ずる必要がある。

多学年学級担当手当等の特殊勤務手当の見直しについては、他の都道府県との均衡等を図りながら、所要の措置を講ずる必要がある。

ウ 教育職員の給与に係る今後の課題

給特法等一部改正法では、学校教育法（昭和22年法律第26号）の一部改正により、令和8年4月から主務教諭を新たに置くことができるとされている。さらに、

国においては、職務や勤務の状況に応じた給与体系への見直しの一環として、令和8年度以降、給料の調整額の見直しなどを予定している。

本委員会としては、国や他の都道府県の動向を注視するとともに、本県教育委員会の検討状況を踏まえて対応していくこととする。

2 人事管理

(1) 多様で有為な人材の確保

本県では県政運営の指針である「新・宮城の将来ビジョン」に掲げる「富県躍進」を目指し、様々な政策に取り組んでいるところであり、職員には、多発化する自然災害や社会経済の急激な変化への対応等、複雑化・多様化する行政課題に対し、迅速かつ的確に対応していくことが求められている。

このような中、民間企業等における高い採用意欲などを背景に人材の獲得は厳しさを増しており、本県においても、職員採用試験の申込者が10年前の半数程度にまで減少している。近年では、多くの職種で応募者数が採用予定者数を下回る状況となっており、人材の確保が喫緊の課題となっている。

有為な人材を幅広く確保する観点から、新規学卒者のほか民間企業等経験者などを対象とした多様な採用手法を導入するとともに、試験制度についても適宜見直しを進めている。本年度から大学卒業程度試験の「総合土木」と「森林」において、試験日程を前倒しした「早期枠」を新たに設け、民間企業との併願者や社会人などが受験しやすいよう民間企業の採用選考で多く用いられている基礎能力試験を導入したところである。

今後は、これらの導入効果を踏まえつつ、採用活動の早期化や転職者の増加など、労働市場や人材確保を取り巻く環境の変化に応じた採用手法の見直しを迅速に行う必要があり、受験対象年齢の引下げや、民間企業等職務経験者試験の職種拡大、本県退職者の再採用など、更なる取組が求められる。

民間企業等経験者の採用を進めていくに当たっては、任命権者が、採用前の段階において、採用後のキャリアの具体的な道筋を示すとともに、採用された職員が速やかに行政組織や業務に適応できるよう必要な知識や実務を学ぶ研修の充実など、多様な人材が活躍できる体制の構築を進めていく必要がある。

応募者確保の観点では、本委員会として、オンラインによる業務説明会の実施を

始め、PR動画の配信やSNS等を活用した広報活動のほか、職場を見学する機会を設けるなど様々な手段により応募者の確保に努めている。

任命権者においても、インターンシップや職場見学バスツアーの実施のほか、PR動画作成など取組を強化しているが、公務の魅力を的確かつ分かりやすく伝えるためには、人事担当者のみならず、職員一人一人が自らの働き方や仕事に対する姿勢、やりがいについて具体性と説得力を持って積極的に発信していくことが重要であり、職員による業務紹介・相談体制の整備や学校訪問の強化等の取組を一層進めていくことが求められる。

さらに、複雑化・多様化する行政ニーズに的確に対応していくためには、民間の力を活用しつつ、県民や企業、大学、NPO、市町村等の多様な主体と連携・協働することで、地域課題の解決に向けた共創を促進していくことが求められる。また、こうした主体との関わりを通じて、新たな知見を公務に取り入れていくことも重要であり、多様な経験等を有する人材の採用や人材育成、民間企業等との人材交流などの仕組みについて、検討していく必要がある。

(2) 人材育成の推進と定着に向けた取組の充実

労働力人口の減少が見込まれる中、限りある人材で質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、人材の確保に加え、職員の成長と活躍を促し、その能力を最大限発揮できるよう支えることで、公務組織全体のパフォーマンスを高めていかなければならない。

任命権者においては、新卒採用者に加え、民間企業等経験者など、様々なバックグラウンドを持つ職員の環境に応じた適切なキャリア形成を支援することが求められる。また、本県では、40歳前後の職員が他の年齢層と比べて少ない状況にあり、若年層の職員が早い段階からマネジメントに関与する機会が増えることから、段階的な育成支援に一層取り組む必要がある。

引き続き、研修の更なる充実を図るとともに、職員の資質・能力の向上のため、職員が自律的かつ主体的に学び・学び直しを行っていくことができる環境の整備など、人材育成に注力していく必要がある。特に、新規採用職員については、円滑に職場や業務に適応できるよう、行政事務や仕事の基本のほか、デジタルスキル等必要な基礎を学ぶ研修などをこれまで以上に充実させることが求められる。また、AI

を始め様々な技術革新により、行政の在り方や役割が今後ますます変化していくことを踏まえ、それらに的確に対応できる人材の育成・確保を計画的に進めていく必要がある。

任命権者において、昨年度、「職員確保緊急プラン」を策定し、選ばれる職場を目指して、全庁を挙げて取り組んでいるところである。こうした取組も踏まえ、前回の改定から9年が経過した本県の基本的な人材育成の方針である「みやぎ人財育成基本方針」について、「人材育成」に加え「人材確保」や「職場環境の整備」を総合的に推進するよう、「人材育成・確保基本方針策定指針」（総務省）も参考にしながら、速やかに見直しを進める必要がある。

さらに、近年、自己都合退職者が増加傾向にある中、行政サービスを維持・向上させていくためには、組織を担う人材の流出を防ぐことが急務である。

任命権者においては、職員の働きがいや仕事に対する満足度などを調査し、組織や職員等の現状を把握することで、優先して取り組むべき課題や改善策の方向性を明らかにするとともに、職員が自らの成長を実感できる人材育成や能力開発のほか、能力を最大限発揮できる職場環境づくりに取り組み、個人の意欲や組織力の向上、人材の定着につなげていく必要がある。

(3) 多様な人材が能力を発揮できる組織の実現と女性の活躍推進

多様な人材が能力を発揮し、組織全体のパフォーマンスを高めていくためには、性別や世代、障害の有無等、様々な個性や事情が尊重・配慮されるだけでなく、それぞれの力を互いに活かし合い、全ての職員が活躍できる魅力ある組織を実現することが重要である。

女性の活躍推進については、任命権者において特定事業主行動計画を定め、女性職員の登用拡大やキャリア形成意欲の向上等を促進するための研修などの取組を行っているところである。今後も、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込みにとらわれずに、多様な職務機会を提供し、キャリア形成を支援していく必要がある。

障害者雇用については、本年6月時点で、知事部局及び警察本部において法定雇用率を上回ったものの、教育委員会では下回る状況にある。経過措置期間が終了する来年7月から法定雇用率が引き上げられることから、一層の雇用推進が求められる。任命権者においては、引き続き、障害者活躍推進計画に基づき、意欲と能力を

持った障害者の雇用確保に努めるとともに、障害のある職員にとって働きやすい職場環境の整備や、その能力や適性を最大限発揮できる職域・業務の検討など、取組をより一層進めていくことが重要である。

定年の段階的引上げにより60歳を超える職員の割合が高まる中、高齢期職員には、これまで培った豊富な経験と知識を活かし、その能力を一層発揮していくことが期待される。職員が引き続きモチベーションを維持し、活躍していくためには、更なるスキルアップやリスキリングの機会の充実が求められる。また、60歳を超える職員の働き方が多様化していることから、職員が制度や取組を理解し、個々の事情に応じた働き方を選択できるよう環境の整備を進めるとともに、本県の職務や任用の実態に即して、適切に運用していく必要がある。

(4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出し、活力ある公務組織の実現や効率的で質の高い行政運営を推進していく上で極めて重要な意義を持つものである。職員の能力・実績が適正に評価され、その結果が人事配置や昇任管理、給与へ適切に反映されることは、個々の職員の士気を高めるとともに、多様な人材の活躍を促すことにつながり、組織活力の向上を図る上で欠かせないものである。

今後、国においては、職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討するとしており、その動向を注視していく必要がある。引き続き、任命権者においては、国の取組も参考にしつつ、能力・実績に基づく人事管理を適切に実践していくことが重要である。

加えて、人事評価のプロセスは、職員の自律的なキャリア開発のほか、管理職員のマネジメント能力の向上にもつながるなど、人材育成の有効な手段の一つと考えられる。日頃から適切に評価・マネジメントが行えるよう、任命権者においては、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて、計画的な研修の実施、相談・サポート体制の整備など、必要な支援を一層充実させることが求められる。

3 公務運営の改善

(1) 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、職員の健康確保、公務能率の維持・向上、職場環境づくり、

人材確保などの観点から、極めて重要な課題である。

本委員会の調査では、令和6年度における職員全体の時間外勤務の状況は、職員一人当たり月平均17.2時間で、前年度の18.8時間から減少した。また、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合や、年間上限時間を超えて時間外勤務を行っている職員の割合も減少しており、改善がみられる。しかし、特定事業主行動計画に定める時間外勤務の目標に達していない任命権者もあることから、引き続き対策を講じていく必要がある。

時間外勤務の縮減については、これまでも任命権者に求めてきたところである。過重な時間外勤務は、職員の心身の健康上の大きなリスクとなるものであり、任命権者においては、上限規制の趣旨を十分考慮し、時間外勤務の要因分析や検証のもと、業務の見直しを継続的に行い、時間外勤務を縮減する必要がある。

県立学校の教職員のうち正規の勤務時間を除く在校時間が月80時間を超えたことのある教職員の割合は、令和6年度の教育委員会の調査によれば、前年度同様に全体の約2割に上っている。

教育委員会ではこれまで、「教職員の働き方改革に関する取組方針」に基づき学校現場においてスクールサポートスタッフの配置やデジタル採点システムの導入など教職員の業務負担軽減につながる様々な取組を行ってきたところである。また、本年3月に策定した「宮城県教育委員会特定事業主行動計画」では、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を強化していく方針を示しており、長時間勤務については、所属長が教育委員会の定める超過勤務の上限時間を認識し、職場全体において業務効率化に取り組むこととしている。

長時間勤務の是正は、教職員の心身の健康を守ることはもとより、質の高い教育を維持し、将来の担い手を確保・定着させることにもつながる喫緊の課題である。教育委員会においては、その実現に向けて、職場全体における業務効率化と教職員の業務負担軽減につながる取組を着実に進めていく必要がある。

なお、給特法等一部改正法により、令和8年4月から、教育委員会は教員の業務量管理・健康確保措置を実施するための計画の策定及び公表等が義務付けられることとなった。教育委員会においては、改正法の趣旨を踏まえ、適切に対応していくことが求められる。

(2) 健康管理対策の推進

令和6年度における職員の精神疾患を起因とする病気休暇取得者数は前年度を上回り、また、任命権者の相談窓口に寄せられるメンタルヘルス相談も増加していることから、職員の心の健康には引き続き注意を払っていく必要がある。

メンタルヘルス対策は、任命権者において、未然防止（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）、復職支援（三次予防）の体系に応じた各種施策が講じられているところである。ストレスチェックの「集団分析結果」を職場環境の改善に積極的に活用するほか、「心の健康を自分で管理する」というセルフケアの基本的な考え方の必要性について、研修等を通じてより周知するなど、引き続き職員の心の健康の保持に取り組んでいくことが重要である。

また、長時間勤務を行った職員の健康保持に当たっては、医師による面接指導とその意見に基づく事後措置が重要である。知事部局等では取組が着実に進められている一方、教育委員会においては、長時間勤務を理由とする対象教職員について、必ずしも面接指導に結びついていない状況であることから、面接指導を受けやすい環境整備を進めていく必要がある。

心身の健康を保つためには、適切な休養と十分な睡眠が不可欠である。国家公務員においては、職員の勤務終了から次の勤務開始まで11時間の勤務間インターバルの確保が、各省各庁の長の努力義務とされている。勤務間インターバルを確保するには、長時間にわたる時間外勤務を縮減し、業務を効率的に進めることが重要である。

本県では、これまで任命権者が時間外勤務等取扱要綱等を定め、時間外勤務を適正に管理することで、その縮減に努めてきた。加えて、DXを活用した業務改善等を通じて、業務の効率化と職員の心身の健康維持を図ってきたところであり、これらの取組を更に進めていくことが求められる。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、近年では職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数が増加傾向にあるほか、時差勤務制度やフレックスタイム制度といった、計画的な業務遂行と柔軟な働き方を両立できる環境整備も進められてきた。職員一人一人がこれらの制度を必要に応じて活用することはもちろん、管理職もその重要性を十分に理解し、効率的に業務を遂行できる環境づくりに取り組むことは、更なる公務能率の向上とワーク・ライフ・バランスの推進につながるものと

考える。

さらに、定年引上げに伴い、心身の活力向上と、職務への意欲喚起を図る観点から、現行のリフレッシュ休暇の対象に、60歳以降の一定年齢に達した職員を加えることを検討する必要がある。

(3) 働き方改革の推進による仕事と生活の両立支援

働き方改革の推進については、「みやぎ行政運営・働き方改革推進プラン（令和7年度）」が策定され、「業務の生産性の向上とプロセスの改善」や「働きやすい職場環境の整備」等の取組が示された。これらは、業務の効率化や人材確保の観点からも、重要な取組であることから、確実なプランの遂行が期待される。

生成AIやノーコードツール等のデジタル技術の活用、電子契約サービスの導入など業務生産性向上への取組や、ペーパーレス会議の定着、在宅勤務環境の充実など働きやすい職場環境の整備が着実に進められているところである。

今後は多くの職員がこのような取組を活用した働き方ができる職場環境を醸成していく必要がある。

仕事と生活の両立支援については、子の看護等休暇の取得事由が追加されたほか、育児部分休業に新たな取得パターンが設けられるなど、これまでも様々な制度の拡充が図られてきたところである。今後は、これらの制度を職員に周知し、より利用しやすい環境を整えていくことが重要である。また、小学校就学以降の子どもを持つ職員が仕事と子育てを両立しやすいよう、他都道府県の状況を踏まえ、支援の在り方を検討していく必要がある。

令和6年度における男性職員の育児休業取得率は52.6%であった。とりわけ知事部局等においては98.7%と高く、教育委員会と警察本部においても前年度から大幅に増加しており、任命権者の取組が着実に進められている。任命権者においては、引き続き職員が育児休業を取得しやすい環境を定着させるとともに、今後は男性職員の取得日数の増加に向けた取組を推進していくことが望まれる。

(4) 服務規律の確保徹底とハラスメント根絶に向けた取組の強化

職員は、公務に対する信頼を損なうことのないよう高い倫理観を保ちながら、日々の職務に取り組むことが求められている。

しかしながら、令和6年度においては、県全体で18人の職員が懲戒処分を受けており、飲酒運転やセクシュアル・ハラスメントといった、公務員としての信用を著しく失墜させる重大な事案が依然として発生している。一部職員によるこうした不祥事は、職員や県政全体に対する信用を失墜させる事態を招きかねない。任命権者においては、これまでも公務員としての倫理保持に努め、不祥事根絶に向けた取組を行ってきたところであるが、引き続き組織全体としての服務規律の確保や法令遵守の徹底を図り、県民からの信頼が得られるよう、不祥事の発生防止対策に取り組む必要がある。

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であり、職員の能力発揮を阻害し、公務能率の低下を招くなど、職員にとって安心して働ける環境を損なう大きな問題である。任命権者においては、これまで「ハラスメントの防止等に関する指針」等により意識啓発を行ってきたところであるが、本委員会に職員から寄せられるハラスメントに関する相談は増加傾向にあり、令和6年度に過去最多となるなど、対策の強化が急務である。

教育委員会では、本年7月「宮城県立高等学校におけるパワー・ハラスメント事案の再発防止に関する検証報告書」において、再発防止に向けた取組を迅速、かつ確実に進め、教職員が安心して職務に励み、自らの可能性を存分に発揮できるような職場環境の整備に取り組んでいくとされたところである。二度と悲劇を繰り返さないため、パワー・ハラスメント防止に向けた研修の実施など取組の徹底を望むものである。

任命権者においては、改めて、ハラスメントは上司と部下との間のみならず、同僚との間でも起こる可能性があり、誰もが当事者となり得るものであるとの自覚を職員に促すとともに、国や他都道府県の取組状況も参考にハラスメントを生まない職場環境づくりを進めていくことが必要である。

民間企業などで取組が進められているカスタマー・ハラスメントへの対応については、本県においても重要性が増している。県民からの意見は真摯に受け止めるべきであるが、任命権者には、職員を守る責務があることから、過度な要求に対しては、職員個人に任せるのではなく、組織として毅然と対応することが求められる。今後、国の方針や民間企業向けのマニュアル等も参考に、任命権者として検討を進めていく必要がある。

ハラスメントの根絶に向けたこれらの取組は、職員が安心して職務に専念できる環境を確保するだけでなく、人材の確保・定着にもつながる重要な課題であることを改めて認識し、その充実を図っていくことが必要である。

4 実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。

本年の勧告は、昨年を引き続き、民間企業の賃上げの状況を反映した月例給の大幅な引上げと特別給の引上げ等により職員の処遇を改善するものである。

本格的な人口の減少局面において、地域経済・社会の持続性の確保、多発化する自然災害への対応など、複雑化・多様化するあらゆる行政課題に対し、職員は不断の努力を重ねている。引き続き職員には、県民の県政に対する期待と信頼に応え、強い使命感と高い士気を持って職務に精励することが強く求められている。

このような状況の中、民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて職員に対し適正な給与を支給することは、公務員給与に対する県民の信頼を確保するものであり、将来にわたって県の行政運営の安定を図るための基盤となるものである。

については、人事委員会の勧告制度の意義や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。

別表第1 県職員の給与等

区分 給料表	職員数	平均 年齢	平均 経年 経験 年数	職員 1人 あたり 給与 月額	左の うち 給料 月額
	人	歳	年	円	円
行政職	5,684	41.0	20.1	373,451	334,723
公安職	3,776	37.7	16.8	385,211	347,661
教育職（高校等）	4,140	44.4	22.0	437,448	381,804
教育職（中・小）	6,247	40.7	18.3	409,519	360,744
研究職	267	43.9	21.4	405,708	362,720
医療職（医師等）	16	40.2	17.4	858,775	456,994
医療職（薬剤師等）	215	41.9	19.4	382,511	345,753
医療職（保健師等）	108	39.1	16.6	355,547	334,783
全職種（A）	20,453	41.0	19.0	400,397	355,167
令和6年4月（B）	20,750	41.2	19.5	389,106	345,253
増減（A）－（B）	△ 297 [△1.4]	△ 0.2	△ 0.5	11,291 [2.9]	9,914 [2.9]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、令和7年4月分の給与月額の単純平均であり、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）を含む。
- 2 「増減（A）-（B）」欄の〔 〕内は、令和6年4月と対比した増減率である。
- 3 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項等の規定により採用された職員（定年前再任用短時間勤務職員）等及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条の2により採用された職員（特定業務等従事任期付職員）は含まない。

別表第2 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	新規学卒者の採用あり			新規学卒者の採用なし	
			初任給の改定状況				
			増額	据置き	減額		
大学卒	計		35.5	(86.9)	(13.1)	(0.0)	64.5
	500人以上		34.8	(88.8)	(11.2)	(0.0)	65.2
	100人以上500人未満		37.2	(82.2)	(17.8)	(0.0)	62.8
高校卒	計		14.5	(86.4)	(13.6)	(0.0)	85.5
	500人以上		34.8	(88.8)	(11.2)	(0.0)	65.2
	100人以上500人未満		37.2	(82.2)	(17.8)	(0.0)	62.8

(注) 1 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計している。

別表第3 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
係員		76.0	2.1	0.0	21.9
課長級		66.7	3.8	0.0	29.5

(注) 1 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計している。

別表第4 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり					定期昇給中止	定期昇給制度なし
		定期昇給実施			変化なし			
		増額	減額	変化なし				
係員	94.1	94.1	35.6	5.6	53.0	0.0	5.9	
課長級	87.6	87.3	33.4	3.3	50.6	0.3	12.4	

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計している。

別表第5 民間と県職員との給与の比較

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
387,787円	376,223円	11,564円 (3.07%)

(注) 民間、県職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における特別給の支給状況

項目	区分	事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A1)
上半期 (A2)		383,823円
特別給の支給額	下半期 (B1)	836,012円
	上半期 (B2)	931,023円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.23月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.43月分
年間の支給割合		4.65月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.60月である。

- (注) 1 下半期とは令和6年8月から令和7年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
- 2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計している。