

報 告

社会経済状況や県民ニーズが変化する中、県政の諸課題に対応し、質の高い行政サービスを提供するため、公務組織は能率的で活力のある組織であり続ける必要があります。

とりわけ人事行政は、あらゆる行政課題の解決や行政サービスの質の向上を図る上で根幹となるものであり、さまざまな課題に対し、的確な時代認識のもと、適切に運用していくことが極めて大切です。

そのためには、行政の中核を担っていく公務人材を確実に採用し、年齢層に応じた育成、適切な人材活用及び能力の実証による任用を行うとともに、職員が健康でやりがいを持って働くことができる勤務環境及び職務・職責に応じた給与制度が重要となります。

人事委員会は、地方公務員法に基づき設置され、人事行政に関する事項について調査し、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について、絶えず研究を行う人事行政の専門機関として位置づけられています。

以上のことをふまえ、本委員会は、人事管理に関する主な課題と取組の方向性及び給与に関する調査結果とその見解について、次のとおり報告します。

第1 人事管理に関する報告

1 人材の確保

生産年齢人口の減少や民間企業の高い採用意欲が継続していることなどを背景に、民間企業、国、地方公共団体間での人材獲得競争が激しくなっています。このような中、高度化・複雑化・多様化する行政課題に的確に対応するため、多様で有為な人材を確実に採用していく必要があります。

近年は県職員、教員、警察官ともに受験申込者数が減少しており、令和6年度の県職員採用候補者A試験（以下「A試験」という。）のうち、6月に第1次試験を行う通常のA試験の受験申込者数(503人)は、ピーク時の平成8年度(1,633人)と比較するとおよそ70%減少し、危機的な状況となりました(図1～3参照)。

このため、令和7年度のA試験では、受験者の裾野を広げるとともに、就職活動の早期化に対応するため、民間企業等でも広く選考に用いられているSPI3（基礎能力検査）による試験の実施職種を大幅に拡大し、最終合格発表を4月末に前倒しして実施しました。その結果、通常のA試験と合わせると、受験申込者数は1,165人となり、令和6年度（552人）と比較すると約2.1倍に増加し、受験者の確保において一定の成果がありました。一方で、通常のA試験の受験申込者数は、374人に留まり、令和6年度（503人）から減少しました。特に、総合土木等の技術職種では、採用予定数を確保することが困難な状況です。

このような中、転職市場は活発化しており、若年層以外の多様な経験や高度な専門性を有する人材からも、積極的に採用することが求められます。このため、令和7年度は、「民間企業等職務経験者試験」及び「行政実務経験者採用選考」の実施職種を大幅に拡大するとともに、県職員採用候補者C試験の中に受験資格として職務経験の有無を問わない枠を新設しました。さらに、三重県を退職した職員を再度採用する「三重県職員（カムバック）採用選考」を新たに実施するなどの取組を進めています。

人事院が令和3年度に実施したアンケート調査では、学生が職業として国家公務員を選ばなかった理由として、「採用試験の勉強や準備が大変」とする人が最も多く、その背景には、「国家公務員の処遇や業務の他律性が、国家公務員独自の採用試験の準備に要するコストに対して見合わないとの考えがある」としています。

三重県においても、通常のA試験の受験者が減少する一方で、SPI3による試験

に多くの受験者が集まったことにみられるように、公務員試験特有の対策が求められる従来型の試験方法は、学生等にとって負担が大きく、公務に興味を持つ人材を誘引できない要因の一つと考えられます。このため、能力実証の観点に留意しつつ、受験準備の負担軽減につながる試験制度の見直しについて、引き続き取り組んでいく必要があります。

また、人材確保にあたっては、公務員志望者を確実に三重県への受験に結び付けることはもとより、公務員志望ではない層の関心を高めるために、採用活動のさらなる改善も必要です。

本委員会主催の説明会においては、例えば、職員が業務内容を説明するほか、参加者が職員に自由に質問できる時間を設け、休暇の取得状況や時間外勤務の実態といった勤務条件に関する質問にも対応するなど、目的に応じたさまざまな情報発信を行っています。さらに、家族等身近な人からの助言を受けて進路決定を行う受験者が一定数いることから、家族向けの説明会を実施しています。このほか、各種合同説明会への参加、転職サイトやX（エックス）を活用した情報発信を継続するとともに、令和7年度はSNS・Web広告の実施及び採用案内ホームページの改善にも取り組んでいます。

今後も、三重県職員について関心を持ち、就職先として選んでもらえるよう、説明会の内容や開催時期等を工夫しながら、実際に三重県庁で働く姿やキャリアビジョンがイメージできるよう、正確な情報を発信することで、より効果的な採用活動に努めていきます。

このような試験制度の見直しや採用活動の工夫に加えて、人材を定着させるための取組も重要です。知事部局等においては、令和6年度における20歳台及び30歳台の若手職員の離職者数が10年前と比較し、約2.6倍（医療職、教員、警察官を除く。）となっています。

知事部局等では、令和7年度に「創造活動チャレンジ制度^(※)」を活用した取組として、職員一人ひとりがこれまで以上に高い意欲とやりがいを持って業務に取り組むための方策を検討するワーキングチームを設置し、若手職員の離職防止についても課題の一つとし、議論がなされているところです。人材の定着に向けては、ワーキングチームにおける議論の状況や職員からの意見等も参考にしながら、職員の人材育成や対話を通じたマネジメント、よりよい勤務環境の確保等多角的

に対応することが重要です。

人材確保に係る状況が厳しくなり、効果的な対応が急務となる中、こうした取組に加えて、人事管理に携わる担当者同士が連携・協力するとともに、諸課題に対応する十分な体制を構築していくことも求められます。

このほか、これまで人材確保の観点から初任給の大幅な引上げをはじめとした処遇改善を行ってきたところですが、さらに公務人材を確実に採用し、育成と適切な人材活用に結び付けていくためには、離職防止の観点から、給与面において対応できることがないか引き続き検討していく必要もあります。

教員については、令和7年度の始業日時時点で、小中学校及び県立学校ともに欠員が生じており、ICTを活用した業務の効率化やスクールカウンセラー、スクール・サポート・スタッフ、部活動指導員といった専門人材・地域人材の配置等により、長時間労働等に対する志望者の不安感を払拭するとともに、説明会や大学と連携した取組等により学生に教職の魅力を伝え、受験者を確保していくことが求められます。

警察官については、令和7年度試験において、民間企業等での職務経験を有する人を対象とした試験区分「キャリアチェンジ」を新設して取り組んでいます。引き続き、志望者の増加に向け、説明会や体験型イベント、SNSの活用等により、警察官という職業の魅力ややりがいを発信し、人材確保につなげていくことが必要です。

- ※ 創造活動チャレンジ制度：職員が意欲を持って、自ら関心や知識がある分野において、所属の枠組みを越えて活躍できるよう、所属以外で県政課題の解決等の創造活動に取り組むことができる仕組み

図1：県職員採用候補者A試験 採用予定数及び受験申込者数の推移

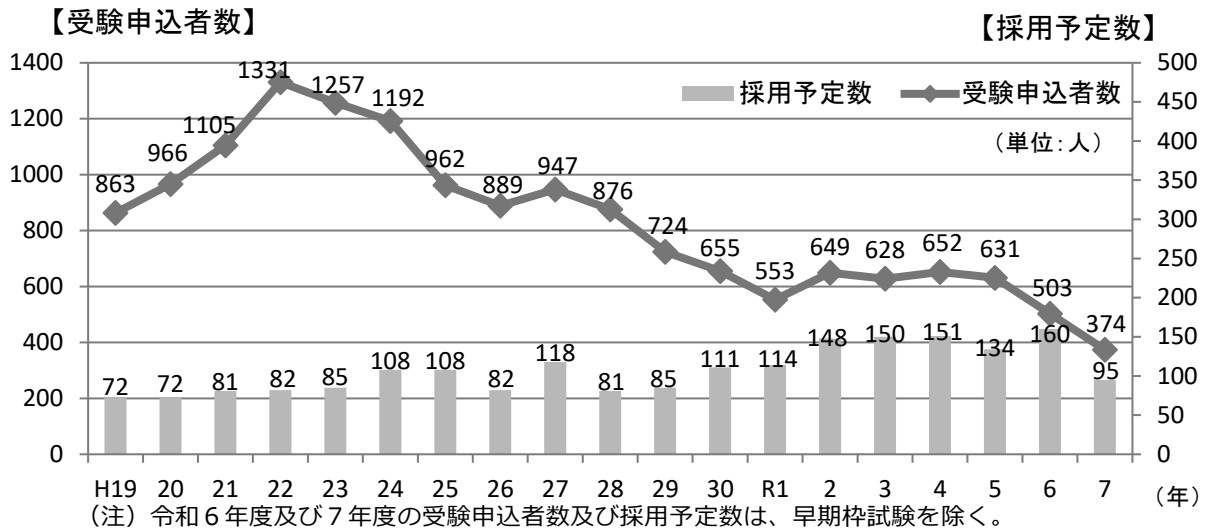


図2：教員採用選考試験 採用予定数及び受験申込者数の推移

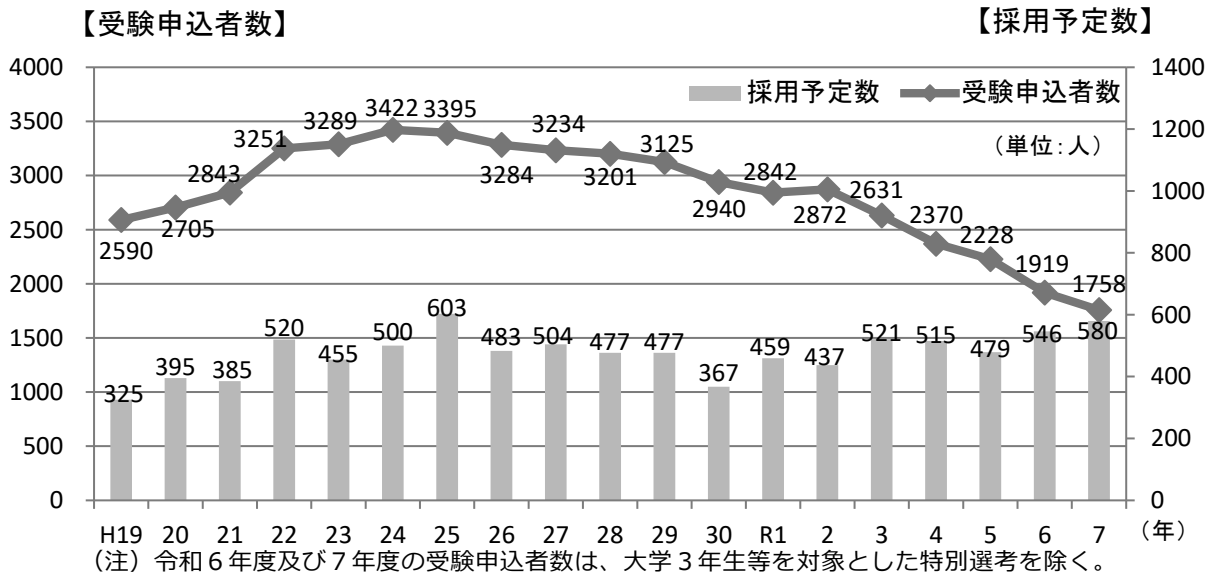
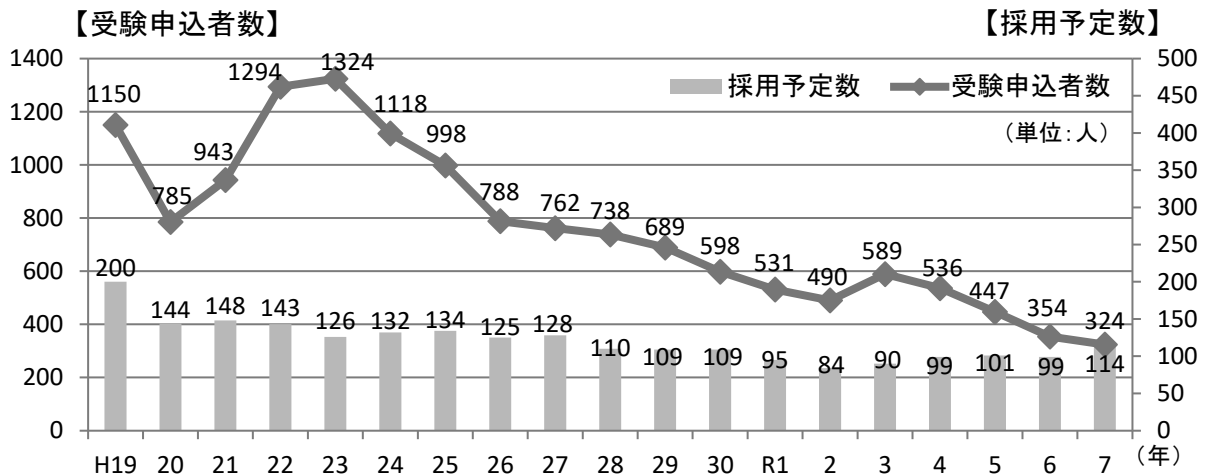


図3：警察官採用候補者試験 採用予定数及び受験申込者数の推移



2 適切な人材活用等による組織力の向上

(1) 組織全体で取り組む人材育成

ア 若手・中堅職員の人材育成

公務を取り巻く環境が刻々と変化する中、行政組織として業務量の増加や高度化・複雑化・多様化する課題に適切に対応するためには、若手・中堅職員の成長・活躍を支援し、その能力を最大限に発揮させることにより、組織力向上につなげる必要があります。

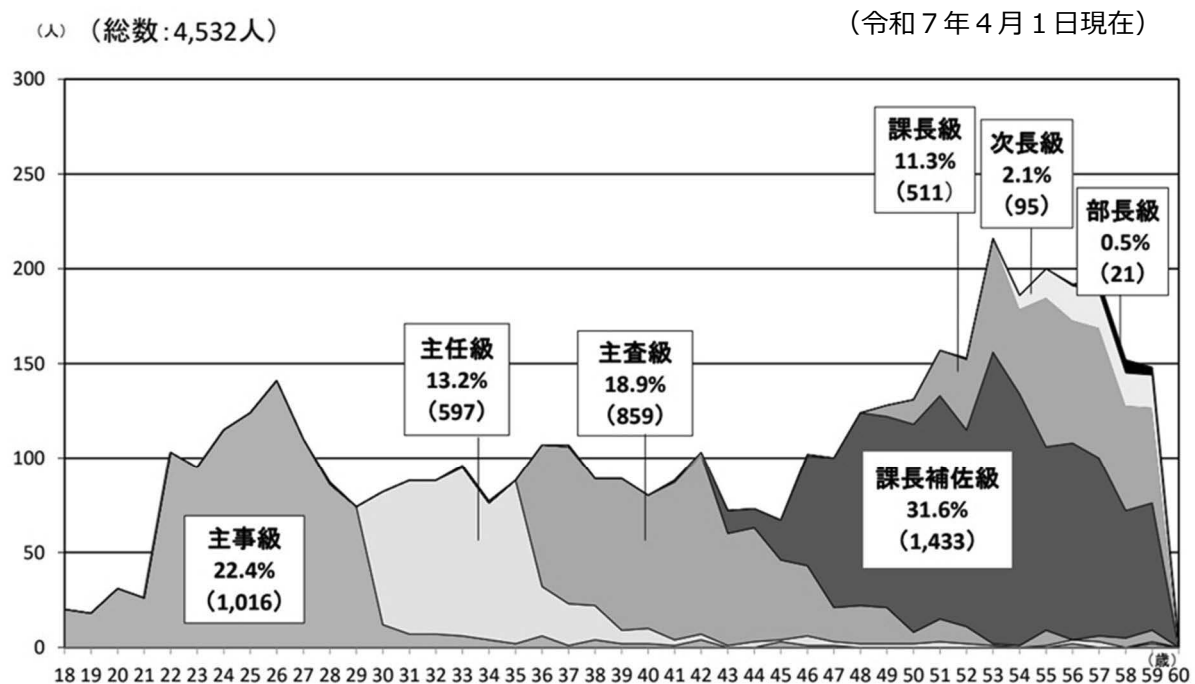
人事院は、令和7年の公務員人事管理に関する報告において「若手職員を中心とする自身のキャリア形成への関心の高まりや一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の観点からも、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことができる環境を整備していく必要がある」と述べています。

各任命権者においても、職級や在職年数ごとに必要な能力を習得する研修のほか、職員の主体的な能力開発や学びを支援する研修など、職員の成長を促進するためのさまざまな取組が行われています。知事部局等が実施している「創造活動チャレンジ制度」は、その取組の一つと言えます。

こうした中、知事部局等においては、現在の職員構成において多数の割合を占めるおおむね50歳以上の職員が今後10年程度の間に関職定年を迎えることから、人数の少ない若手・中堅職員が早期にマネジメントを行う立場となります（図4参照）。若手・中堅職員は今後組織の中で必要となる能力や積むべき経験について、キャリア形成の節目の時期に実施するキャリアデザイン研修等をとおして、主体的に考え、学んでいくことが重要です。

また、若手・中堅職員の成長・活躍の支援にあたっては、新しいことに意欲的に挑戦できるよう組織として取り組むとともに、管理職員は、定期的の実施する面談において、職員一人ひとりがめざす姿を丁寧に聴き取り、目標設定のための適切なアドバイスを行いながら、必要に応じて、面談以外の場面においてもコミュニケーションを図ることが求められます。

図 4 : 年齢・職級別職員構成



(注) ・「令和 7 年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、県立学校の行政職給料表・研究職給料表・医療職給料表（二）・医療職給料表（三）適用職員の構成を示しています。
・定年引上げの対象となった職員を除いています。

イ 能力や適性に基づいた人材育成

職員が持つ能力を高めつつ、その特性をふまえながらさまざまな事情に応じた人材育成を行うことにより、組織の活力は一層高まります。そのためには、職員一人ひとりの能力や適性に基づいた、よりきめ細かい人材育成に取り組むことが重要です。

女性職員の活躍推進について、管理職員に占める女性職員の割合は、知事部局等16.9%（令和 7 年 4 月 1 日時点）、教育委員会33.4%（令和 7 年 5 月 1 日時点）であり、令和 6 年度と比較して増加しています。警察においても、令和 7 年度に三重県警察出身者として 4 人目の女性警視が誕生しています。

知事部局等においては、女性職員向けに、先輩職員や他の参加者同士との意見交換をはじめとしたキャリアデザインセミナーが実施され、今後のキャリアを考えるための支援が行われているところです。

なお、次世代育成支援及び女性活躍推進については、新たな特定事業主行動計画に基づく取組が、任命権者ごとに令和 7 年度または令和 8 年度から開始され、目標達成に向けた対応が期待されます。

また、令和6年4月以降の障がい者雇用率の段階的な引上げにより、今後障がいのある職員が増加することが見込まれます。障がいのある職員が、それぞれの職場で活躍することができるよう、職員の特性等を把握し、組織としての情報共有を継続して行うなど、途切れのない育成支援に取り組むことが必要です。

今後も、職員が抱えるさまざまな事情に配慮しつつ、幅広い業務経験を積めるよう人事配置について工夫するとともに、職員自らが具体的なキャリアビジョンを描ける環境づくりに引き続き取り組んでいく必要があります。

（２）適切な人事評価に基づく人事管理

人事評価制度は、地方公務員法において、任用・給与・分限等の人事管理の基礎として位置づけられており、制度の適切な運用は、職員一人ひとりの成長と組織力の向上につながる重要な手段です。

実施にあたっては、評価者・被評価者それぞれが、任命権者ごとに定められた制度の趣旨や運用方法について理解した上で、職員に応じた目標設定を行い、評価に際して職員の能力及び業績を公正に把握して、評価結果に基づいた適切なフィードバックを行うことが不可欠です。

知事部局等では、令和6年度において、評価者向けに実践的なスキルや知識の習得を目的に、次長級職員が講師を務める研修を行う一方、被評価者向けには制度の目的や評価基準等について周知することで、理解の促進に取り組んでいます。こうした取組を通じて、引き続き、職員の主体性や意欲を引き出すような運用に努めることが必要です。

各任命権者は、職員の育成支援と併せて、各職級に求められる職責を果たしているかなどを把握し、下位の評語を含めて各評語の水準に応じた適正な評価を行い、勤務成績が不良な職員に対しては、必要に応じて降任・免職などの分限処分も含め、厳正に対処することが求められます。

（３）60歳を超えて働く職員の活用

地方公務員法の一部を改正する法律により、令和5年4月以降職員の定年年齢が段階的に65歳まで引き上げられています。質の高い行政サービスを維持す

するためには、年齢にかかわらず、自身の能力を発揮できる環境を整え、互いに好影響を与えながら職務を遂行することが求められます。

各任命権者は、組織力の向上を図るために、60歳を超える職員がこれまで培ってきた知識と経験を最大限に生かせるよう、適材適所の人事配置を行うとともに、職員の心身の健康保持にも留意しながら、本人に期待する役割を伝えた上で、いきいきと働くことができる職場環境づくりを推進していく必要があります。

また、60歳を迎える職員に対し、定年の引上げに係る制度の趣旨や給与、求められる役割等について伝え、これらを理解・納得した上でこれからの働き方を選択できるようにすることが重要です。

知事部局等では、これまでの経験を振り返り、今後の働き方について考える研修を実施しており、引き続き将来を見据えた上で、職員のモチベーションを向上させる取組が期待されています。

なお、役職定年制を基本とする中で、その例外として特定管理監督職群に規定された職については、役職定年を延長できることとなっています。役職定年制は、組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するための制度であることに留意し、今後も制度の趣旨をふまえて適切に運用することが必要です。

（４）DXの推進による組織力の向上

限られた人員で、質の高い行政サービスを効果的・効率的に提供していくためには、職員の能力向上だけではなく、デジタルツールを活用して組織全体で業務の効率化に取り組むことも不可欠です。

DXの推進については、ビジネスチャットをはじめとしたデジタルツール等の環境整備とともに、「DX人材育成方針」に基づき、部局のDX推進を牽引していく「DX推進スペシャリスト」などの人材育成が進められています。

具体的な取組のうち、業務改善を図ろうと考えている職員を支援するため、令和5年度から開設されている「DX業務改善支援窓口」は、改善したい業務内容について、専門家が伴走支援を行うものであり、引き続き、職員の積極的な活用が望まれます。

また、DXによる職員の仕事の進め方や働き方の変革を進めるため、「県庁DX

ステップアップ・チャレンジ」に基づくプロジェクト^(※1)が実施されており、令和6年度は業務効率化プロジェクトにおいて、生成AI^(※2)の利用環境が構築され、文書の作成や校正、要約などに活用されています。今後もこうしたプロジェクトをとおして、職員が求めるデジタルツールの導入に向け、検討が進むことが期待されます。

さらに、管理職員が自ら積極的にデジタルツールを利用するなど、DXに対する気運を醸成するとともに、職員も自分自身の業務を深く理解し、デジタルツールの活用もふまえどのように業務を改善できるかという意識を持ち、組織全体で取り組むことが重要です。

引き続き、年齢や役職にかかわらず、職員一人ひとりがDXの推進について当事者意識を持つことにより、効果的に取組を推進していく必要があります。

※1 「県庁DXステップアップ・チャレンジ」に基づくプロジェクト：DXによる職員の仕事の進め方や働き方の変革を推進する「コミュニケーション活性化プロジェクト」や「業務効率化プロジェクト」等の5つのプロジェクト

※2 生成AI：あらかじめ学習したデータをもとに、文章等を新たに作成するAI（人工知能）の総称

（５）不祥事及び不適切な事務処理の防止に向けた取組の徹底

不祥事及び不適切な事務処理の防止に向け、各任命権者においては、コンプライアンスミーティングや発生事案を題材とした研修の実施、内部統制制度の運用等あらゆる機会を通じ、職員一人ひとりの意識の向上を図り、的確な業務の進め方を徹底することで、主体的に取り組んできたところです。

こうした中で、多くの職員が懸命に職務に励んでいるにもかかわらず、依然として不祥事が発生しています。また、不適切な事務処理についても、県民の個人情報に関するものなど重大な事案も含まれており、公務に対する信頼を失墜させるような事態が続いています。このような事案は、職員全体の職務に対する士気の低下を招くばかりでなく、これから三重県職員として働きたいと思っている人材に対して、負のイメージを与えかねません。

職員においては、自らの行動が県民の公務に対する信用に影響を与えることを常に認識し、公務の内外を問わず、公務員としての高い倫理意識を持って行動することが必要です。

各任命権者においては、職員の非違行為に対して厳正に対処するとともに、発生した原因を詳細に検証し、再発防止策を考え、組織全体で共有し、実践するなどして、不祥事及び不適切な事務処理を根絶できるよう取り組んでいく必要があります。

また、所属長をはじめとする管理職員においては、職員の家庭事情、制度改革等に伴う業務量の増加、人事異動による職員や業務の入れ替わり等環境が変化する場面には特に留意しつつ、積極的に職場内でのミーティングを実施し、職員とコミュニケーションをとることで、いつでも安心した雰囲気での話し合いができる職場づくりに取り組むことが重要です。

（６）非常勤職員に係る人事管理

非常勤職員は、複雑化・多様化する地方行政サービスにおいて重要な担い手であり、その職責を自覚した適切な業務遂行が求められます。

令和６年度以降、会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給が開始されたことから、評価者・被評価者の双方が人事評価制度を理解し、よりの確かつ公正な運用に努める必要があります。

管理職員は、非常勤職員の職務が責任に即した内容となるよう、必要に応じて助言・指導を行うとともに、非常勤職員が高い意欲を持ち、能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備に努めることが重要です。

３ 勤務環境の整備

（１）知事部局等における労務管理の推進

職員が心身の健康を保持し、最大限の能力を発揮できるようにするためには、長時間労働については是正していくことが重要です。

平成31年４月以降時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入されましたが、他律的業務の比重が高い所属（他律的所属）は、月45時間・年360時間の上限を超えて、月100時間未満・年720時間まで時間外勤務を例外的に認められています。

令和６年度当初に指定された他律的所属は、全所属のうち48.1%でしたが、令和７年３月には59.0%に増加しました。令和７年度についても、年度当初に

指定された50.5%から8月時点で57.6%に増加しています。

令和6年度は、年間500時間超の時間外勤務者は188人と、令和5年度の220人より減少したものの、依然として一定数の職員の長時間労働が続いている現状があります。

時間外勤務削減に向けた取組として、令和5年度から時間外勤務の「事前命令・事後確認徹底月間」に取り組んでいましたが、職員から「各班長等が業務の進捗を把握でき、業務の平準化を図ることができた」、「徹底月間後も取組を継続する」などの意見が聞かれ、意識の醸成が図られつつあります。また、令和7年度からは知事部局等において、職員の健康確保を目的として、勤務間の休息时间（勤務間インターバル）確保に向けた取組が開始されていますが、制度を活用する際には、所属長による時間外勤務の事前命令が前提となっていることに留意する必要があります。

なお、部局間や部局内の各所属間において、時間外勤務に差があることから、業務量に応じた定数管理を行うことはもとより、業務の削減や合理化に加え、繁忙期に業務量が増大する所属に対する柔軟な応援体制の構築など、適切な人員配置等に取り組むことが重要です。

また、職員の心身の健康を確保していくため、メンタルヘルス対策として、心の健康の保持増進（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）、職場復帰・再発防止（三次予防）に取り組んでいるところですが、職員の連続1か月以上の長期病休者のうち、精神疾患による長期病休者は、平成30年度が70人であったのに対し、令和6年度は100人と増加しました。

特に、30歳台までの若手職員の精神疾患による長期病休者の割合が大きく、新たな業務・環境への適応に対する不安や悩みを抱えやすい傾向にあるものと考えられます。そこで、新規採用時、採用2～5年目及び新任主任級の研修の機会に、ストレスを予防し、軽減するセルフケアの重要性について意識向上を図っています。

引き続き、職員がメンタルヘルス不調に陥らないよう、計画的かつ継続的に取り組んでいくことが重要です。

（２）学校における労務管理の推進

令和６年度における時間外労働が月４５時間の上限を超えた教育職員の割合は、小学校で８.１％、中学校で２５.７％、県立学校で８.４％となっており、依然として長時間労働の解消には至っていません。

長時間労働の是正に向け、令和５年度から、教育委員会事務局職員や現場の教育職員等で構成される「学校における教職員の業務の仕分け作業部会」において、教育職員がすべき仕事の洗い出しを行うとともに、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等の配置やスクール・サポート・スタッフの全校配置を継続しており、支援スタッフの確保に努めています。さらに、令和６年度からは、学校だけでは解決困難な問題に対応する学校問題解決支援員を配置し、教育職員への負担軽減を図ることで、教育現場での本来業務に注力できるよう取り組んでいるところです。

また、管理職員についても、緊急対応、苦情処理、教育職員同士の調整等業務が多岐にわたり、負担が増していることから、主幹教諭の配置の検討や教頭マネジメント支援員の配置人数の拡大等に取り組んでいます。

このような中、令和７年６月には、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（以下「給特法」という。）等の一部を改正する法律が公布され、給与面での教育職員の処遇改善の措置が講じられることに併せて、教育委員会は、業務量管理・健康確保措置実施計画の策定・公表、計画の実施状況の公表により、教育職員の健康・福祉を確保することなど、より一層の労務管理が求められることとなります。

適正な労務管理を進めるにあたっては、学校に対する高い期待を持つ地域や保護者に対し、一定の理解を求めていくことも大切です。

引き続き、県及び市町の教育委員会と学校は、一体となって業務の適正化や行事等の見直し、専門人材・地域人材の活用等に取り組んでいくことが必要です。

三重県における教育職員の精神疾患による休職者は、平成３０年度の８７人に対して、令和５年度は１０２人まで増加しており、教育職員のメンタルヘルス対策は喫緊の課題となっています。

教育委員会ではメンタルヘルスに係る研修やカウンセリング等のほか、保健

師が管理職員の相談に応じる「メンタルヘルスコンシェルジュ事業」や円滑な職場復帰と再発予防を目的に臨床心理士を派遣し面談等を実施する「リワーク支援専門員派遣事業」に取り組んでいるところです。

このうち、「メンタルヘルスコンシェルジュ事業」については、令和6年度から、相談対象者を小中学校の管理職員まで拡大しており、これまで以上に管理職員の不安解消や問題解決につなげることが期待されています。

精神疾患による休職者が減少するよう、引き続き、精神科医や臨床心理士等の専門家からの助言を参考に、より効果的なメンタルヘルス対策を進めていくことが必要です。

（３）警察における労務管理の推進

警察の職場においても、知事部局等と同様、時間外勤務命令の上限等に係る制度が導入され、警察における勤務の特殊性からほぼ全ての所属が他律的所属となっています。

事故・事件への対応では、現場での業務だけでなく、書類作成や各種報告等の事務的負担が多く、長時間労働につながるケースがあります。このような中、警察としては職員から業務改善の提案や要望を取りまとめる機会を設け、実際に改善に着手するなど、業務の効率化に向けた取組を行っています。さらに、警察現場でのデジタル化を進めることで、職員の負担軽減を図り、能力を最大限発揮できるよう、勤務環境の整備に向け、国に対しても積極的に要望しているところです。

また、健康リスクの早期発見・早期対応につなげるため、安全衛生管理者によるラインケアを行うとともに、職員の希望の有無にかかわらず、対象者には、健康管理医の面接指導を実施しています。

引き続き、勤務環境の整備や心理的・身体的にも負荷がかかる職員の健康管理について取り組んでいくことが必要です。

（４）柔軟な働き方

職員自らのライフスタイルに応じた働き方が可能となる勤務環境を整備することは、職場の魅力を高め、多様で有為な人材をひきつける好循環につながる

と考えられます。

これまで在宅勤務や早出・遅出勤務の制度など、働く場所や時間を柔軟にすることで、ワークとライフのバランスに資する取組を進めてきたところです。今後は、フレックスタイム制や選択的週休3日制、兼業制度等についても、国や他の地方公共団体において議論されていることから、その動向を注視する必要があります。

また、さまざまな事情を抱える職員が働きやすい職場環境を整備することが必要です。

令和7年7月には、職員の育児休業等に関する条例が改正され、部分休業制度が拡充されるとともに、仕事と育児との両立支援制度の利用に関する職員への情報提供や意向確認等の措置が整備されました。

障がいのある職員に対しては、令和6年度に各任命権者において第2期の障がい者活躍推進計画が策定され、令和7年度から、その計画に基づく取組が行われています。知事部局等においては、さらなる相談体制の強化や障がいのある職員同士の交流によるつながりの強化に向けた取組が進められています。

柔軟な働き方の実現に向けては、職員一人ひとりがライフスタイルに応じて働くことができる職場環境となるよう、こうした取組を行いながら、必要に応じて組織全体で業務量の適正化や人員体制の見直しについて検討することが重要です。

(5) ゼロ・ハラスメントの実現

ハラスメントは、職員が十分に能力を発揮する妨げとなるだけでなく、個人の尊厳や人格を不当に傷つける、決して許されない行為です。被害を受けた職員が、メンタルヘルス不調等により長期の休暇・休職や退職に追い込まれるなど貴重な人材の損失にもつながることから、対応にあたっては、組織全体で対応すべき問題としてとらえることが重要です。

職員から寄せられる相談の中には、当事者間のコミュニケーション不足が原因と考えられるものもみられます。管理職員が中心となって、職員一人ひとりがお互いを信頼しあえる、風通しのよい職場づくりが大切です。

また近年では、カスタマーハラスメントが社会問題となっています。知事部

局等においては、令和６年度に名札や座席表の表記を改めたほか、職員名簿の取扱いを変更するとともに、現在、職員に対するカスタマーハラスメントにおけるマニュアル作成や電話の通話録音機能の整備等にも取り組んでいるところです。

引き続き、行政サービスの提供に支障が生じることがないように、さまざまなハラスメントから職員を守る仕組みづくりが必要です。

第2 職員の給与に関する報告

I 職員の給与を決定する諸条件等

職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員の給与、民間従業員の給与及び物価・生計費等職員の給与を決定する諸条件等について、調査・検討を行ってきた概要は、次のとおりです。

1 職員の給与

本委員会が実施した「令和7年人事統計調査」の結果によると、本年4月1日現在、警察官、教育職員等を含めた職員の数、18,943人（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び職員の給与に関する条例附則第24項により給料月額が決定される60歳を超える職員を除く。）でした。これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、研究職、医療職等9種類の給料表の適用を受けていました。これらの職員の本年4月の平均給与月額は、407,494円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている職員は、4,811人であり、その平均給与月額は、382,481円（平均年齢42.3歳）でした。

（参考資料 I 職員給与関係資料 参照）

2 民間従業員の給与等の調査

（1）職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の三重県内の民間事業所を対象に、「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、県内801の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した161事業所を対象としました。

調査にあたっては、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の従業員（22職種7,555人）に対して、本年4月分として支払われた給与月額等のほか、各事業所における特別給の支給実績、給与改定の状況等について、訪問等により詳細に調査を行いました。

併せて、研究員、医師等（54職種583人）についても、同様の調査を行いま

した。

なお、後述のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、本年の職員の給与と民間従業員の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します。

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な実施結果は次のとおりでした。

ア 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は75.8%、ベースアップを中止した事業所の割合は0.4%、ベースダウンを実施した事業所の割合は0%でした。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は94.1%でした。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第17表、第18表 参照)

イ 初任給の状況

新規学卒者の初任給は、大学卒で240,307円、短大卒で208,858円、高校卒で201,671円となっていました。また、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は企業全体で採用した場合を含めて、大学卒で59.9%、高校卒で51.4%となっており、そのうち大学卒で86.5%、高校卒で88.3%の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で13.5%、高校卒で11.7%でした。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第12表、第14表 参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

「令和7年人事統計調査」及び「令和7年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間事業所の従業員にあつてはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢が対応すると認められる者同士の本年4月分として支払われた給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その公民給与の較差（以下「公民較

差」という。)を算出しました。

その結果、次に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人あたり平均11,628円(3.01%)下回っていました。

公 民 較 差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	398,579円
職員の給与 (B)	386,951円
公民較差 (A)-(B)	11,628円 (3.01%)

(注) 1 (A)及び(B)の「給与」とは、本年4月の「きまって支給する給与」から通勤手当、時間外手当等を除いたものです。

2 (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者4,811人(定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び職員の給与に関する条例附則第24項により給料月額が決定される60歳を超える職員を除く。)から、民間事業所の従業員と同様に本年度の新規学卒の採用者を除いた4,664人です。

(2) 特別給

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は、給与月額の4.63月分に相当しており、職員の特別給である期末手当及び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の支給割合を0.03月分下回っていました。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第16表 参照)

4 物価及び生計費等

本年4月における消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年同月に比べると全国で3.6%、津市で3.1%上昇していました。

「家計調査」(総務省統計局)によると、勤労者世帯の消費支出は、本年4月時点では、全国で昨年同月比名目5.3%の増加、津市で同26.4%の増加となりました。また、本委員会が「家計調査」を基礎として算定した本年4月における津市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ156,860円、180,800円及び204,730円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査(パートタイム労働者を含む。事業所規模30人以

上)」(三重県統計課)によると、本年4月の「きまって支給する給与」は、前年比で2.4%上昇していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.17倍(昨年同月1.20倍)(三重労働局)、全国で1.26倍(同1.26倍)(厚生労働省)となっており、また本年4～6月期の完全失業率(モデル推計値、総務省統計局)は、三重県で1.8%(昨年同期1.9%)、全国で2.6%(同2.7%)となっていました。

参考資料	Ⅲ 生計費関係資料	参照
	Ⅳ 労働経済関係資料	

5 国家公務員の給与

(1) 人事院勧告

人事院は、本年8月7日に国会及び内閣に対し一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

ア 民間給与との比較に基づく給与改定等

(ア) 官民給与の比較方法の見直し

a 見直しに至る経緯

- ・比較対象企業規模については、平成18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、100人以上から50人以上に見直し
- ・比較対象企業規模について、人事院が開催した各界有識者による人事行政諮問会議の最終提言では、公務全体の人材確保のため、少なくとも従前の100人以上に戻すべきであり、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員は少なくとも1,000人以上の企業と比較すべきとされているところ

b 比較方法の見直しの考え方

【比較対象企業規模】

- ・官民給与の比較は、民間企業の状況を広く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ことが必要

- ・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・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較することが必要
- ・官民給与の比較のための対象企業規模について、過去の経緯等から100人以上に引上げ

【比較における対応関係】

- ・採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要
- ・較差算出にあたり本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京都特別区における企業規模1,000人以上の本店事業所と対応させる

【特別給の比較方法】

- ・月例給の比較対象企業規模との整合性を考慮し、特別給の比較においても、企業規模100人以上とする

（イ）民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 15,014円（3.62%）
- ・特別給：民間の支給割合 4.65月（公務の平均支給月数4.60月）

（ウ）給与改定の内容

a 月例給

【俸給表】

- ・行政職俸給表（一）の初任給について、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ふまえ、大幅に引上げ
 - 一般職試験（高卒者）：6.5%（12,300円）増の200,300円
 - 一般職試験（大卒程度）：5.5%（12,000円）増の232,000円
 - 総合職試験（大卒程度）：5.2%（12,000円）増の242,000円
- ・これをふまえ、概ね30歳台後半までの職員が在職する号俸に重点を置

いて改定し、その他の職員が在職する号俸は改定率を逡減させつつ引上げ（平均3.3%）

- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額、各級の改定額をふまえ、所要の引上げ改定
- ・ その他の俸給表は行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定

b 特別給

- ・ 民間の支給割合（4.65月分）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月分引上げ（4.60月→4.65月）
- ・ 支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分
- ・ 指定職俸給表適用職員、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ならびに任期付研究員の期末手当も、同様に支給月数を引上げ
- ・ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間や、研究休職から復職した職員について、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し公務に特に資する研究に従事した期間を、期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間に通算（令和8年4月実施）

c その他

【初任給調整手当】

- ・ 医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

【地域手当】

- ・ 令和6年に勧告を行った給与制度のアップデートで段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定（令和8年4月実施）

【通勤手当】

- ・自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等をふまえ、
 - ◆「100km以上」を上限とする新たな距離区分の新設（令和8年4月1日実施）
 - ◆現行の距離区分の引上げ改定
 - ◆1か月あたり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（令和8年4月1日実施）
- ・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所要の措置（令和8年10月実施）

【宿日直手当】

- ・宿日直勤務対象職員の給与の状況をふまえ、所要の改定

【職員の月例給与水準を適切に確保するための措置】

- ・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（令和8年4月1日実施）

【委員、顧問、参与等の手当】

- ・指定職俸給表の改定状況をふまえ、支給限度額に関する所要の改定

（エ）実施時期

- ・特記するものを除き、令和7年4月1日（ただし、令和8年6月期以降の特別給の支給割合の改定等は、令和8年4月1日から実施）

イ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

（ア）本府省業務調整手当の見直し

- ・本府省業務の特殊性・困難性の一層の高まりをふまえ、支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加するとともに、本府省の課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ

(イ) 在級期間表の廃止

- ・職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止し、関連する初任給制度等の諸制度も見直し（令和8年4月実施）

(ウ) 転勤する職員に対する給与上の措置

- ・勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要

a 特地勤務手当等と他の手当との調整の廃止

- ・特地勤務手当と地域手当との減額調整を廃止するとともに、特地勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との減額調整を廃止

b 特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

- ・特地官署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給

c その他の見直し

- ・特地官署等の指定の見直し（令和8年4月実施）
- ・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、「現に受ける俸給等」のみを用いる方法に改正

(エ) 実施時期

- ・特記するものを除き、令和7年4月1日

(2) 平均給与月額等

令和7年4月1日時点における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者は139,580人（新規採用者、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び一般職の職員の給与に関する法律附則第8項により俸給月額が決定される60歳を超える職員等を除く。）であり、その平均給与月額は414,480円（平均年齢41.9歳）となっています。昨年4月と比較すると国家公務員の平均給与月額は、

9,102円増加しています。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本府省が461,808円（平均年齢40.2歳）、管区機関^(※1)が413,950円（平均年齢43.6歳）、府県単位機関^(※2)で394,257円（平均年齢43.3歳）、その他の地方支分部局^(※3)で385,263円（平均年齢41.8歳）となっています。（令和7年人事院勧告 国家公務員給与関係資料第1表及び第3表）

なお、国の府県単位機関及びその他の地方支分部局の平均給与月額は、平均年齢や組織に違いがあるものの、三重県の行政職給料表適用者の平均給与月額386,951円（平均年齢42.9歳）と同程度の水準となっています。

- ※1 管区機関：地方整備局、地方農政局等の数府県の地域を管轄区域とする機関
- ※2 府県単位機関：地方法務局、都道府県労働局等の1府県の地域を管轄区域とする機関
- ※3 その他の地方支分部局：管区機関、府県単位機関以外の地方支分部局

II 職員の給与に関する見解

職員の給与決定の基礎的条件である職員の給与と民間従業員の給与との較差、物価及び生計費等の動向ならびに国家公務員に対する人事院勧告等は前記 I のとおりであり、これらに基づき、本委員会は次のとおり報告します。

1 本年の民間給与との比較による給与改定

(1) 改定の基本的な考え方及び必要性

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、職員に対し、社会一般の情勢に対応した適正な給与を確保する機能を有するものです。地方公務員法に定める給与決定の諸原則を基本に、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、民間従業員の給与との均衡を図る給与の決定方法は、最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られるものと考えています。

本委員会は、地方公務員法は給与について均衡の原則を求めていることから、改定にあたっては、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、「職種別民間給与実態調査」の結果による地域の民間従業員の給与との均衡を図るよう改定することが必要であるとして、以下のとおり公民給与の比較方法を見直すとともに、(2)以降に述べるような措置を講ずることが適当であると判断しました。

ア 公民給与の比較方法の見直し

人事院は、前述のとおり、本年の人事院勧告の基礎となる官民給与の比較方法の見直しを行ったところです。本委員会は、次のとおり、本年の公民給与比較における比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上へ見直すこととし、本年の給与改定に反映させることとします。

(ア) 比較対象企業規模

人事院勧告において示された「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・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要がある」という観点は、三重県においてもあてはまるものです。

このことから、公民給与の比較における比較対象企業規模を人事院勧告に準じて見直すこととします。

(イ) 特別給の比較対象企業規模

特別給の比較方法についても、人事院勧告と同様、月例給の公民比較との整合性を考慮し、比較対象とする民間事業所の企業規模を見直すこととします。

(2) 改定の基本方針

本年は、前記Ⅰの3(1)のとおり職員の給与が民間従業員の給与を11,628円(3.01%)下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、これに見合うよう月例給の引上げ改定を行うこととします。

特別給である期末手当及び勤勉手当については、前記Ⅰの3(2)のとおり、職員の年間の支給月数が民間の特別給の支給割合を0.03月分下回っていたため、民間の特別給の支給割合に見合うよう支給月数の引上げ改定を行うこととします。

(3) 改定すべき事項

ア 給料表

現行の行政職給料表について、令和7年人事院勧告後の行政職俸給表(一)の構造を基本とし、一定の水準調整を行った給料表に引上げ改定することとします。

初任給は、国と同様に引き上げます。具体的にはA試験採用(大学卒程度:1級29号給)は11,600円引き上げて239,900円、C試験採用(高校卒程度:1級9号給)は13,800円引き上げて209,000円となります。

また、これをふまえ、若年層が在職する号給に重点を置きつつ、全ての号給について引上げ改定を行います。この結果、平均改定率は1級5.0%、2級3.9%、給料表全体では3.0%となります。

なお、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、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た改定を行います。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行います。

これらの改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与と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します。

イ 扶養手当

次世代育成支援を進める観点をつまえ、現在子1人につき12,000円を支給している扶養手当の月額を13,000円に引き上げることとし、本年4月に遡及して実施します。

ウ 特地勤務手当等

(ア) 特地勤務手当と地域手当との調整の廃止

地域手当が支給される場合には支給額を減ずる措置を講じている特地勤務手当について、人事院勧告に準じてこれらの手当間の調整措置を廃止し、本年4月に遡及して実施します。

(イ) 特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大

人事院勧告に準じ、特地公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こととし、本年4月に遡及して実施します。

(ウ) 特地勤務手当等の算定基礎

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、人事院勧告に準じて「現に受ける給料等」のみを用いる方法に改めることとし、本年4月に遡及して実施します。

エ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当の支給月数については、民間事業所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、4.65月とします。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等をふまえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度においては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年度以降においては6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数がそれぞれ均等になるよう配分します。

また、危機管理統括監、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なら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ます。

オ 初任給調整手当

医師または歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施します。

カ 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行います。

2 その他の本年の給与改定

(1) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

本年の人事院勧告では、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することとされました。三重県においても、法令改正や最低賃金の引上げ、他の都道府県の動向をふまえ、同様の措置の導入を検討する必要があります。

(2) 級別資格基準表の廃止

職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める級別資格基準表に係る制度について、人事院勧告に準じて廃止することとし、令和8年4月に実施します。また、これに関連する初任給制度等の諸制度

についても見直しを行います。

(3) 地域手当

地域手当について、令和8年度の級地別支給割合を、人事院勧告に準じて設定します。なお、医師または歯科医師を除く県内に勤務する職員の支給割合は、引き続き4.7%とします。

(4) へき地手当等

公立学校職員に支給している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と類似の趣旨の手当であると考えられることから、人事院勧告をふまえた文部科学省の考え方を注視していく必要があります。

(5) 通勤手当

通勤手当については、人事院勧告において「100km以上」を上限とする新たな距離区分の新設や現行の距離区分の引上げ改定、1か月あたり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する手当の新設が措置されました。

これらについては、三重県の実態や実情をふまえるとともに、他の都道府県における状況を考慮のうえ、任命権者において適切に見直しを検討していく必要があります。なお、駐車場等の利用に対する手当については、CO₂削減や交通事故防止等に配慮した通勤手段としての公共交通機関利用の推進といった観点から、パークアンドライド利用者に対する手当との関係性に配慮する必要があります。

また、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、人事院勧告に準じて所要の措置を講じ、令和8年10月から実施することが適当であると考えます。

3 その他の課題

(1) 教育職員の給与

令和6年8月に中央教育審議会の『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」が出されたのち、令和7年6月に給特法等の一部を改正する法律が公布されました。

同法においては、教職調整額の基準となる額を、給料月額の4%から10%へ段階的に引き上げるなどの措置が講じられることとなりました。今後、関係法令の改正や国における予算措置の動向をふまえ、教育職員の処遇の改善と見直しに適切に対応する必要があります。

(2) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等に関する人事院の取組

本年の人事院勧告では、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、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ています。

具体的には、優秀な人材の確保に向けた新たな人事制度の検討、採用後の役割や活躍に応じた給与の上昇、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準の確保等を示しています。

これらについて人事院は、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するとしており、その動向を注視していく必要があります。

第3 むすび

本報告の人事管理に関しては、多様で有為な人材確保、年齢層に応じた人材育成と適切な人材活用等による組織力の向上、不祥事及び不適切な事務処理の防止、時間外勤務の上限をふまえた適正な労務管理、柔軟な働き方の推進等に言及しましたが、これらは全ての職員が将来にわたり、健康でやりがいを持って活躍することが必要との考えに基づき報告したものです。

給与に関しては、本年4月の職員の給与と民間従業員の給与との比較により、月例給、特別給ともに4年連続で引上げとなる勧告を行いました。特に給料表は初任給を引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ全ての号給を引き上げることから、全ての職員の処遇を改善する改定となっています。

職員におかれては、民間の雇用経済情勢や国家公務員給与の見直しなど地方公務員を取り巻く環境を十分に認識され、引き続き、時代の変化とともに複雑化・多様化する課題に果敢に取り組まれるとともに、使命感と高い倫理観を持ち、公正・誠実に職務を遂行することで、より一層県民の信頼に応えていくことを期待します。

県議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に対し深い理解を示され、勧告どおりに実施されるよう要請するとともに、報告で述べた諸課題の解決に向けた取組を実施されることを希望します。

別紙第2

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和29年三重県条例第67号）、公立学校職員の給与に関する条例（昭和30年三重県条例第10号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成12年三重県条例第72号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年三重県条例第61号）を改正することを勧告する。

I 令和7年4月の民間給与との比較による給与改定のための関係条例の改正

- 1 職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）及び公立学校職員の給与に関する条例（以下「学校職員給与条例」という。）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

（2）諸手当

ア 扶養手当

子に係る扶養手当の月額（扶養親族である子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、給与条例第12条第4項または学校職員給与条例第15条第4項の規定により加算される前の額）を1人につき13,000円とすること。

イ 特勤勤務手当に準ずる手当

新たに給料表の適用を受ける職員となり特勤公署または準特勤公署に在勤することとなったことに伴って住居を移転した職員に対し、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

ウ 初任給調整手当

医師または歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

エ 宿日直手当

宿日直手当の支給額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

オ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 令和7年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

期末手当の支給割合を1.275月分（定年前提任短時間勤務職員にあっては、0.725月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分（定年前提任短時間勤務職員にあっては、0.525月分）とすること。

b 特定管理職員

期末手当の支給割合を1.075月分（定年前提任短時間勤務職員にあっては、0.625月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分（定年前提任短時間勤務職員にあっては、0.625月分）とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.6875月分とし、勤勉手当の支給割合を1.0875月分とすること。

(イ) 令和8年6月期以降の支給割合

a b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分（定年前提任短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.7125月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分（定年前提任短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.5125月分）とすること。

b 特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0.6125月分）とすること。

c 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（以下「任期付研究員条例」という。）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

（2）期末手当

ア 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.775月分とすること。

イ 令和8年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.75月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例（以下「任期付職員条例」という。）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当

ア 令和7年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を0.975月分とし、勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

イ 令和8年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.9625月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.8875月分とすること。

Ⅱ 給特法の一部改正に伴う学校職員給与条例の改正

1 高等学校等教育職給料表

給料表の備考(二)を次のとおり改定すること。

備考(二) この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額、この表の額に11,500円(教育委員会及び人事委員会が共同で定める規則で定める職員にあっては、この表の3級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の105を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額)を、4級である職員の給料月額は、この表の額に3,800円(同規則で定める職員にあっては、この表の4級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の105を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額)をそれぞれ加算した額とする。

2 中学校・小学校教育職給料表

給料表の備考(二)を次のとおり改定すること。

備考(二) この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額、この表の額に11,500円(教育委員会及び人事委員会が共同で定める規則で定める職員にあっては、この表の3級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の105を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額)を、4

級である職員の給料月額、この表の額に4,000円（同規則で定める職員にあっては、この表の4級の給料月額とこれに対応する特2級の給料月額に100分の105を乗じて得た額との差額を基準として同規則で定める額）をそれぞれ加算した額とする。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、Ⅰの1（2）オ（ア）、2（2）ア及び3（2）アについては、令和7年12月1日から、Ⅱについては、令和8年1月1日から、Ⅰの1（2）オ（イ）及び2（2）イならびに3（2）イについては、令和8年4月1日から実施すること。

2 特地勤務手当に準ずる手当の支給に関する経過措置

Ⅰの1（2）イの改定に伴い、特地勤務手当に準ずる手当の支給に関し所要の措置を講ずること。

3 その他所要の措置

2に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講ずること。