

別紙第 1

報 告

本委員会は、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「市町村立学校職員の給与に関する条例」の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態、給与を決定する諸事情について調査研究を行ってきたが、その結果は以下のとおりである。

第 1 職員の給与について

1 職員の給与

本委員会が、本年 4 月 1 日現在で実施した「令和 8 年職員給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員数は、一般職員 5,645 人、警察官 3,929 人、県立学校職員 3,485 人、市町村立学校職員 7,971 人、計 21,030 人となっており、昨年に比べ 298 人減少している。

また、平均年齢は 42.5 歳、平均経験年数は 20.1 年、男女別構成は男 60.9%、女 39.1%、学歴別構成は大学卒 81.5%、短大卒 7.2%、高校卒 11.3%、中学卒 0.0%となっている。（資料第 1 表、第 2 表）

(2) 平均給与月額等

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、福祉職及び学校栄養職の 7 種 13 給料表の適用を受けているが、これら職員全員の本年 4 月における平均給与月額（注）は、給料 379,754 円、扶養手当 9,904 円、地域手当 2,295 円、その他の手当 19,366 円、

計411,319円となっている。

このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（平均年齢43.7歳、平均経験年数21.4年）の平均給与月額は、給料354,152円、扶養手当9,213円、地域手当2,372円、その他の手当20,252円、計385,989円となっている。（資料第1表、第2表）

（注）定年が段階的に引き上げられるに伴い、「一般職の職員の給与に関する条例」附則第17項又は「市町村立学校職員の給与に関する条例」附則第9項の規定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、これらの規定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。

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、本年も、人事院及び新潟市人事委員会等と共同して、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内888事業所のうちから、186事業所を層化無作為抽出法（注）によって抽出の上、「令和8年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる76種類の職務に従事する者7,220人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

（注）特定の条件（規模、産業等）によりグループ（層）を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法

その主な調査結果の概要は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

表1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で26.1%（昨年33.2%）、高校卒で13.9%（同17.4%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で70.4%（同77.6%）、高校卒で93.4%（同80.3%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で29.6%（同22.4%）、高校卒で6.6%（同19.7%）となっており、減額し

た事業所は昨年に引き続きなかった。

表 1

民間における初任給の改定状況

(単位：％)

項目 学歴 企業規模		採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
			増 額	据置き	減 額	
大 学 卒	規 模 計	26.1 (33.2)	70.4 (77.6)	29.6 (22.4)	0.0 (0.0)	73.9 (66.8)
	500人以上	28.0	92.1	7.9	0.0	72.0
	100人以上 500人未満	24.7	50.9	49.1	0.0	75.3
高 校 卒	規 模 計	13.9 (17.4)	93.4 (80.3)	6.6 (19.7)	0.0 (0.0)	86.1 (82.6)
	500人以上	15.0	100.0	0.0	0.0	85.0
	100人以上 500人未満	13.0	87.3	12.7	0.0	87.0

(注) 1 「初任給の改定状況」は、採用がある事業所を100とした割合である。

2 () は令和7年の数値である。

(2) 給与改定の状況

表2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72.7％（昨年70.8％）となっている。一方、ベースダウンを実施した事業所は昨年に引き続きなかった。

また、表3に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は91.4％（昨年98.1％）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33.4％（同29.2％）、減額となっている事業所の割合は4.6％（同6.2％）となっている。

表 2

民間における給与改定の状況

(単位：％)

項 目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係 員	72.7 (70.8)	5.0 (2.7)	0.0 (0.0)	22.3 (26.5)
課 長 級	70.6 (67.1)	4.1 (2.5)	0.0 (0.0)	25.3 (30.4)

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

2 () は令和 7 年の数値である。

表 3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：％)

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給 実 施	定期昇給額・率は昨年に比べて			定期昇給 中 止	
			増 額	減 額	変化なし		
係 員	93.9 (98.8)	91.4 (98.1)	33.4 (29.2)	4.6 (6.2)	53.4 (62.7)	2.5 (0.7)	6.1 (1.2)
課 長 級	87.7 (91.0)	85.1 (90.2)	29.2 (25.5)	4.6 (4.5)	51.3 (60.2)	2.6 (0.8)	12.3 (9.0)

(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改定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 () は令和 7 年の数値である。

3 職員と民間従業員との給与比較

(1) 公民給与の較差

本委員会は、「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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間にあつてはこれに相当する職種の職務に従事する者について、相互の給与を比較したところ、表 4 に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を13,142 円 (3.40%) 下回っている。

また、職員と民間従業員の比較に当たって使用した給与種目は表 5 のとおりである。

表 4

職員と民間従業員の給与較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A)－(B)
399,131 円	385,989 円	13,142 円 3.40 %

(注) 公民ともに、令和8年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

表 5

公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、給料の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当等、寒冷地手当

(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を調査した結果は、表6に示すとおりであって、平均給与月額の4.68月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・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の支給割合を0.03月分下回っている。

表 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 (A ₁)	382,724 円
	上半期 (A ₂)	393,914 円
特別給の支給額	下半期 (B ₁)	911,359 円
	上半期 (B ₂)	906,510 円
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B_1}{A_1}$)	2.38 月分
	上半期 ($\frac{B_2}{A_2}$)	2.30 月分
年 間 計		4.68 月分

(注) 下半期とは令和7年8月から令和8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。

備 考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.65月である。

4 職員と国家公務員との給与比較

民間従業員の給与との比較を行っている行政職給料表適用職員と国家公務員の行政職俸給表(一)適用者の本年4月における平均給与月額を表7のとおりである。

表7

職員と国家公務員との給与比較

その1 民間従業員の給与との比較に用いる平均給与月額の比較（令和8年4月）

（単位：円）

職 員 区 分	平均給与月額	給料(俸給)の月額	地域手当	扶養手当	諸手当
国家公務員	428,451	342,178	43,360	7,841	35,072
本県職員	385,989	354,152	2,372	9,213	20,252

- (注) 1 平均給与月額等は「令和8年国家公務員給与等実態調査」及び「令和8年職員給与実態調査」によるものである。
2 国家公務員の平均年齢は41.7歳、本県職員の平均年齢は43.7歳である。

その2 ラスパイレス指数

区 分	国	本県
令和7年4月	100	99.2

- (注) 1 上記指数は、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の給料月額について、国家公務員を100とし、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したものである。
2 地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は99.2である。

5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べ、新潟市では0.5%、全国では1.4%の上昇となっている。

また、本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の新潟市における標準生計費は、本年4月においてそれぞれ139,990円、158,190円及び176,390円となっている。(資料第25表)

6 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月7日、一般職国家公務員の給与等について報告を行い、併せて給与等の改定について勧告を行った。(概要は別記「人事院勧告の概要」のとおり。以下「人事院勧告」という。)

7 給与改定等

職員の給与及び民間給与の実態とそれぞれの比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の概要等は、以上述べたとおりである。

これらを総合的に勘案し、本委員会は、職員の給与の改定等について次のとおり判断した。

(1) 職員の給与の改定

ア 給料表

民間給与と比較を行っている行政職給料表については、公民較差の状況等を踏まえ、引上げ改定を行うこととする。

具体的には、人事院勧告において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について、昨年を上回る改定を行ったこと及び民間の初任給の動向等を踏まえ、職員採用試験(高校卒業程度)に係る初任給を10,410円、職員採用試験(大学卒業程度)に係る初任給を10,546円引き上げることとし、中堅層以上の職員が在職する号給について、昨年を上回る改定とした上で全年齢層において引上げ改定を行う。

また、定年前再任用短時間勤務職員(注)の基準給料月額については、人事院勧告において近年の考え方に基づく改定率を上回る改定を行ったことを踏まえ、所要の引上げ改定を行う。

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。

行政職給料表以外の給料表についても、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こととする。

(注) 60歳に達した日以後、定年前に一旦退職した上で短時間勤務の職に採用された職員

イ 通勤手当

人事院は昨年、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設を勧告した。

本県における現行制度では、交通機関と自動車等の併用者に限り支給対象としているところであり、昨年の本委員会の報告において、人事院における検討状況や他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き検討していくこととした。

本年改めて実施した職種別民間給与実態調査の結果において、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や、他の都道府県の動向等を考慮し、職員の負担を軽減するため、交通機関と自動車等の併用者に限らず、駐車場等の利用に対する通勤手当を令和9年1月から支給できるようにすることとする。

また、人事院は、月の途中で採用された者等に対し、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、所要の措置を講じることとした。

本県においても月の途中から職員を採用している状況にあることから、通勤手当の支給方法をより柔軟なものとしていくため、国に準じた所要の措置を講じ、令和9年4月から実施することとする。

ウ 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することとする。

エ 初任給調整手当

現行の初任給調整手当を第一種初任給調整手当とし、第二種初任給調整手当を新設する。また、手当の支給等について、以下のとおりとする。

(ア) 第一種初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、医師の人材確保や処遇改善を図るため、人事院勧告に準じて改定し、本年４月に遡及して実施することとする。

(イ) 第二種初任給調整手当

人事院は、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、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第二種初任給調整手当を本年４月から措置することとした。本県においても最低賃金の上昇が続いていることや、他の都道府県の動向等を踏まえ、令和９年４月から措置することとする。

オ 期末手当・勤勉手当

(ア) 支給月数の改定

期末・勤勉手当の支給月数については、昨年８月から本年７月までの１年間ににおける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、4.70月分とする。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告等を踏まえ、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、令和９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が均等になるよう配分する。

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についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

(イ) 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

特定任期付職員の勤勉手当については、人事院勧告に準じ、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。

カ 教員給与

部活動指導に係る教員特殊業務手当及び特別支援教育に従事する教員の給料の調整額については、国における見直しの内容や他の都道府県の動向等を考慮し、見直しを検討する必要がある。

(2) 転勤に伴う経済的な負担の軽減等

本年の人事院勧告において、広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上の観点から、広域異動手当の支給割合が引き上げられるとともに、転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減するため、転居に関する手当が新設されるなど、異動に関する手当制度の見直しについて言及された。

本県は県土が広いことに加え、離島を有していることから、広域的な異動や、それに伴い転居を行う職員も多く、こうした異動は、県行政を円滑に運営する上で必要なものであるが、国家公務員と同様、職員に経済的負担を生じさせる状況にある。

このため、本県においても広域的な異動や転居に伴う職員の負担に配慮した給与上の処遇を図るため、今後の関係法令の改正状況を踏まえつつ、人事院勧告に準じて転居に関する手当の新設等を行うことが適当である。

(3) 職務・職責をより重視した給与体系等

ア 新たな給与体系

人事院は、去年の報告において、給与体系について、職務・職責に見合った給与が支給されるものとするのが重要であるとし、併せて業務の効率化の視点も踏まえ、簡素で分かりやすくなるよう抜本的な

見直しを検討していくとしていたところ、本年の報告では、これらの新たな給与体系について、措置の骨格を示し、令和9年夏に具体的な内容を報告するため、検討を加速していくこととした。

本委員会としては、人事院の検討状況、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、検討を進めていく必要がある。

イ 60歳前後の給与水準（給与カーブ）

人事院は、本年の報告において、組織パフォーマンス向上の観点から、60歳を超える者を含め、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した処遇を目指していく必要があり、60歳前後の給与水準については、人事管理に関連する制度と一体で検討を行っていくことが必要であるとの認識を示すとともに、60歳前後の給与水準等の検討を加速していく方針を表明した。

本委員会としては、人事院の検討状況、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、検討を進めていく必要がある。

ウ 経験年数による号給調整等

人事院は、初任給の決定に当たり考慮している経験年数のうち、5年を超える部分を18月で除すこととする取扱いの廃止及び下位区分適用の見直しについて、人事院規則を改正して本年4月から施行した。併せて、当該取扱いの廃止に伴って、施行日以後に新たに採用された者との均衡の観点から、在職者について所要の調整を行った。

本委員会においても、国の見直しが、採用前に一定の経験年数を有する採用者の初任給改善につながることを踏まえ、令和9年4月に国に準じた所要の措置を講じることとする。

第2 公務員人事管理について

1 県行政を支える多様で有為な人材の確保

(1) 新規学卒者を対象とする職員採用試験及び広報

複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、有為な人材を継続的に確保していかなければならず、今後とも厳しい人材獲得競争が続くことが見込まれ、より一層任命権者と危機感を共有し、連携して取り組んでいく必要がある。

新規学卒者が受験者の大半を占める大学卒業程度採用試験については、これまで実施してきた試験方法の見直しや広報活動の強化に加え、令和8年度は、民間志望者も受験しやすい春季募集枠（旧先行実施枠）の対象職種・採用予定者数を大幅に拡大するとともに、受験会場・日時が選択可能なテストセンター方式を導入することにより、採用予定者の総数を上回る合格者数を確保できた。一方、従来からの夏季募集枠（旧通常実施枠）では、受験者数、合格者数のいずれも大幅に減少し、春季・夏季を合わせても一部の技術系専門職種で採用予定者数を充足できず、極めて厳しい状況が続いている。

このため、採用困難職種に位置付けている総合土木職、林業職、電気職については、採用候補者名簿の有効期間を最大5年間に延長するなど、他職種に先行して試験制度の見直しを行っており、本年度、大学3年生から受験可能な秋季募集枠を創設し、更なる人材確保に取り組んでいるところである。

今後に向けては、受験辞退・採用辞退の防止に資する試験日程・方法とともに、社会人・高校卒業程度採用試験も含め効果的な試験制度に向けて検討を進めていく。

広報活動については、受験者の確保に加え、採用辞退防止の観点からも、県職員の仕事の魅力・やりがいを発信することが重要である。

受験者の確保に向けては、大学1・2年生も含めた就職活動の段階に

応じて求められる情報を年間を通じてSNS等で発信するとともに、大手就職情報サイトの活用や首都圏開催の就職説明会への参加による民間志望者へのアプローチ強化に取り組んできている。

本年度は、採用辞退の防止に向けた新たな取組として、春季募集枠の合格者に対し、合格発表直後のタイミングでガイダンスを開催し、就職先としての新潟県庁の魅力を改めて伝えつつ、入庁に際しての疑問に答え、不安の軽減に努めた。

また、更なる情報発信力の向上を目指し、「新潟県庁ならではの魅力」をより具体的に伝えられるよう、庁内の若手・中堅職員によるワーキングチームを設置したところである。

今後は、任命権者とも連携の上、チームの活動を通じて、職員一人ひとりが感じた成長・やりがい・働きやすさなど「新潟県庁ならではの魅力」を効果的に発信するほか、キャリアパスや転勤などといった学生等が不安に感じる要素を軽減できるよう、丁寧な情報発信に努め、新潟県庁が働く場として選ばれるよう取組を強化していく。

(2) 社会人を対象とする職員採用試験及び広報

民間企業等で培われた専門的な知識や経験を有する人材を確保することを目的に実施しているキャリア採用試験については、これまで、試験回数の増加や対象職種の拡大など、年々合格者数を増やしてきた。

加えて、令和8年度は募集を通年化し、公務員経験者に特化した「行政実務経験枠」を設けた。

新規学卒者を対象とする試験の受験者の大幅な増加が見込めない中、今後も、社会人を対象とする採用試験の不断の見直しに加え、幅広い層からの応募を促進するため、県外からのU・Iターン希望者を対象とした情報発信の強化に努める必要がある。

2 職員一人ひとりが意欲とやりがいを持ち能力を十分に発揮できる職場づくり

(1) 人材の育成

県職員として必要な基礎能力やマインドを養うため、任命権者において、人材育成基本方針等に基づく階層別研修等を実施し、人材育成に取り組んでいるが、職員が仕事に対するやりがいを一層高めるとともに、高度化・専門化する行政ニーズへの対応能力を向上させ、個々の力を最大限発揮できるよう、引き続き、その充実が求められる。

仕事のやりがいについて、職員へのアンケート調査によれば、職場内のコミュニケーションが円滑と感じている職員はやりがいを感じる割合が高く、また、やりがいを感じる職員は「仕事の成果が出る」、「職場内外から感謝・評価される」といった達成感や有用感等がやりがい向上のために大切だと思うとする傾向が認められる。

こうした中、任命権者は、昨年度、若手職員のやりがいや主体性の向上を目的とした新潟県版キャリア選択型人事制度を創設し、本年度は、職員間のポジティブフィードバック等を活用したコミュニケーションの活性化の取組を始めたところであり、これらを通じ、職員一人ひとりの成長や活躍を支援し合う職場環境づくりを進めていくことが期待される。

また、国においては、A I時代における仕事の変化を見据え、国家公務員に求められる人材像やスキル、それらを踏まえた人材育成方法の在り方等についての検討が開始されており、本県においても、今後の国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理

職員の能力と実績に基づく人事管理の徹底は、行政運営の効率化を図っていくために不可欠であり、その基礎となる人事評価は人材育成・マネジメント強化のためのツールとしても重要である。

本県においても、職員が成長を実感しつつ仕事への意欲と能力を高め、組織を効率的に運営し、県民サービスの向上に寄与するため、任命権者において人事評価を実施しており、地方公務員法の改正による人事評価の法定化に合わせ、人事管理の基礎としても活用し、その後も制度の見直しを行いながら運用している。

人事評価の結果を人事管理の基礎として十分に活用するためには、公平性、透明性、納得性の高いものである必要があり、任命権者においては、引き続き制度の意義を職員へ周知するとともに、効果的な制度にしていくことが重要である。

(3) 誰もが活躍できる職場づくり

ア 女性職員の活躍推進

任命権者において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきた結果、採用及び管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合について、概ね目標値を達成したところである。

本年度からの同計画の第２期前期計画では、国が定める目標を踏まえ、管理職の女性登用の数値目標が引き上げられており、今後も引き続き、多様な職務経験や研修等を通じた育成や積極的な登用を図り、女性職員の活躍推進に努めるとともに、性別にかかわらず仕事と生活の両立支援や働き方改革などを一層進めていく必要がある。

イ 障害を有する職員の活躍推進

障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、本委員会において、合理的な配慮を行いながら障害者採用選考考査を実施しているところである。

任命権者においては、昨年４月に策定した「障害者活躍推進計画」に基づき、障害者が働きやすい環境づくりに取り組んでおり、本年度から障害を有する会計年度任用職員を対象に正規職員への採用選考

考查を実施するステップアップ制度を導入したところである。

本年7月に障害者の法定雇用率が引き上げられており、引き続き障害者雇用を促進するとともに、職員が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、同計画における取組を着実に進めていく必要がある。

ウ 高齢層職員の活躍推進

様々な行政課題に対応する観点から、高齢層職員がこれまで培った知識、技術、経験等を活かして能力を十分に発揮し、次の世代に知見を継承していくことが不可欠である。

高齢層職員が新たな立場や役割に応じ、意欲とやりがいを持って働くことができるよう、任命権者においては、引き続き、研修や60歳以降の働き方に係る情報提供に努めるなど、きめ細やかな対応が必要である。

3 職員一人ひとりが働きやすい職場づくり

(1) 長時間勤務の是正

ア 長時間勤務の全体状況

長時間勤務の是正について、これまで、本委員会においては、規則で定めた時間外勤務を命ずることができる上限時間の遵守に向けて、必要な調査・指導を行ってきた。また、任命権者においては、「新潟県庁働き方改革行動計画」に基づき、デジタル化の推進や部局間・部局内における応援体制の積極的な運用などの様々な業務効率化、平準化等を通じ、継続的な時間外勤務縮減の取組が行われている。

本委員会が令和7年度の長時間勤務の状況を調査した結果、上限規則の対象となる職員全体においては、時間外勤務が1箇月に100時間以上の職員は93人(前年度131人)、1年に720時間を超えた職員は53人(同72人)であり、そのうち、知事部局においては、それぞれ48人(同55

人)、31人(同47人)と、いずれも前年度に比べ減少したものの、依然として長時間勤務を行っている職員が多数存在する。

イ 長時間勤務是正に向けた取組

複雑化・多様化する行政課題に対応する中、長時間勤務が常態化している所属が一部で見られ、長時間勤務の是正に向け、実効性のある取組を推進していく必要がある。

そのためには、所属長等の管理職のマネジメントをはじめ、業務量・業務プロセス、職員の意識など、様々な観点から改善を進めていかなければならない。

所属長等の管理職のマネジメントについては、管理職が主導する取組の強化が不可欠であり、業務の効率化や平準化に加え、社会情勢の変化等により必要性が低下した業務の削減や廃止といった見直しを進めていくことが重要である。実際に、管理職が強いリーダーシップを発揮して業務削減等に取り組み、長時間勤務を行う職員数が減少した所属が見られたところである。

こうした中、任命権者では、本年度の働き方改革の取組において、新たに、管理職に業務見直しの取組目標の設定を必須化するなど、管理職主導による業務見直しを推進している。より一層の長時間勤務の是正を図るためには、各所属業務にとどまらず、行政内部の調整業務について業務精選の徹底や業務手法、業務プロセスの見直しを進める等適切な措置を講じるほか、業務量に応じた柔軟な人員配置等の対応を行うことが求められる。

業務効率化等の見直しに当たっては、生成A Iをはじめとしたデジタル技術の活用が進むよう、職員のスキルの向上、効果的な事例やノウハウの共有に取り組むなど、積極的に推進していくことが重要である。

職員の意識の面では、所属全体で業務改善に向けた意識醸成を図るとともに、職員一人ひとりも改善意識を持って主体的に取り組み、組

織が一体となって時間外勤務の縮減を推進していくべきである。

本委員会においては、これまで労働法令遵守の観点から、36協定の遵守状況等の調査を実施し、違反に対し、是正に向けた指導を行ってきた。また、上限時間の遵守状況の調査も行い、上限を超えた場合、任命権者に対し規則遵守の指導及び改善に向けた取組の報告を求めている。

加えて、長時間勤務が常態化している所属を中心に、勤務時間の適正把握状況、長時間勤務の現状及び要因、縮減に向けての課題や取組等について、管理職に対するヒアリングを実施しており、その結果に基づき必要な指導を行ってきた。

今後も職権を有する労働基準監督機関として、労働法令の遵守はもとより、職員の健康保持の観点から、長時間勤務の是正に向け、時間外勤務の状況及び任命権者における取組の状況を把握の上、調査・指導等の必要な取組を進めていく。

(2) 教員の働き方改革の推進

教員の時間外在校等時間を縮減するため、県教育委員会は、従来から教員の働き方改革に取り組んできたところである。本委員会が令和7年度の県立高等学校等の教員の長時間勤務の状況を調査したところ、時間外在校等時間が1箇月に100時間以上の教員は69人（前年度91人）、1年に720時間を超えた教員は169人（同207人）と、前年度に比べ減少したものの、依然として長時間勤務を行っている教員が多数存在する。

県教育委員会は、本年3月に「新潟県立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下「実施計画」という。）を策定し、令和11年度までに、時間外在校等時間について、1箇月の平均を30時間以下とすること及び月45時間を超える教員の割合を一定以下にすることを目標としている。

こうした状況を踏まえ、県教育委員会においては、長時間勤務の是正及び実施計画の目標達成に向けて、働き方改革の取組を一層推進する必

要がある。特に、教員が専門性を発揮し、本来担うべき教育活動に専念できるよう、実施計画に基づく「学校と教師の業務の3分類」の考え方により、これまで学校や教員が担ってきた業務の見直しを進めることが重要である。

また、外部人材やデジタル技術の活用を進めるとともに、教員が担っている業務の適正化を図り、時間外在校等時間の縮減を着実に進めることが求められる。

本委員会においても、時間外在校等時間の状況や実施計画に基づく取組の状況を把握し、県教育委員会と認識を共有しながら連携を図るとともに、調査・指導等の必要な取組を進めていく。

(3) ハラスメントの防止に向けた取組

職場におけるハラスメントは、職員個人としての尊厳や人格を不当に傷つけ、メンタルヘルスの不調の原因にもなり得る上、職場秩序の乱れや業務への支障となることから、組織に対する社会的評価にも悪影響を与えかねない重大な問題である。

任命権者が実施したアンケートによれば、ハラスメントを受けたと感じたことがある職員の割合は1割程度であるが、意識啓発等の取組により減少傾向にある。一方、相談窓口の設置や周知等により、ハラスメントに関する相談件数は増加傾向にあり、悩みを抱える職員が相談しやすくなってきていると考えられる。

任命権者においては、これまで、指針や要綱を定め、職員の意識啓発や研修の実施等、ハラスメントの発生防止に向けた様々な取組を進めており、今後も職場の実態を踏まえ、これらの取組を継続的に実施していく必要がある。相談窓口については、職員が安心して相談できるよう、引き続き周知を図るとともに、迅速かつ適切な解決につなげるため、担当職員の対応力の向上を図ることが重要である。

また、カスタマーハラスメントについては、国において労働施策総合推進法の改正を受けた指針が策定され、カスタマーハラスメントの防止

のために講ずべき措置が示された。

本県では、既に要綱やマニュアルの制定等が行われているが、国における法改正や指針の策定を踏まえ、引き続き職員が安心して職務に従事できる環境づくりに向け、適切に対応していく必要がある。

このほか、現在、人事院において、公平審査及び苦情相談制度をより迅速かつ実効性のあるものに見直す研究が進められていることから、本委員会としてもその動向を注視していく。

(4) 職員の健康管理

依然として多くの職員が精神疾患による長期の休暇の取得又は休職をしている。中でも、若年層で高い割合が続いており、近年は女性が増加傾向にある。

職員の健康及び福祉を確保するため、セルフケアを促し、ラインケアを実施するとともに、職場内外において相談しやすい環境を整備し、健康障害の未然防止や早期対応、長期療養者の職場復帰支援に取り組む必要がある。

任命権者においては、従来から、職員の健康障害の未然防止や早期対応の取組として、専門家によるメンタルヘルス相談、ストレスチェック結果の職場環境改善への活用、長時間勤務を行った職員に対する面接指導などを実施してきた。また、心の健康問題による長期療養者の職場復帰支援として、職場復帰プランの作成、試し出勤制度などを実施している。今後も、これらの取組を着実に推進するとともに、職員の健康管理に一層努めていくことが求められる。

また、女性活躍推進法の改正により、女性の活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべきことが基本原則に規定された。任命権者においては、本年度からの特定事業主行動計画において、女性の健康上の特性に関する取組を位置付けたところであり、今後、同計画に基づき、女性職員の健康上の特性に留意しながら、活躍推進の取組を着実に進めていく必要がある。

(5) 柔軟な働き方への対応

ア 無給休暇の新設及び代休日の指定等の見直し

本年、人事院は、職員が様々な事情を抱えながらも勤務を継続できるよう、公務の運営に支障がない場合において、休暇の取得事由を問わず利用できる年間7日の無給休暇を新設するとともに、職員の総実勤務時間縮減の観点から、代休日の指定及び週休日の振替等が行いやすくなるよう、取得単位を見直すことについて勧告した。

本県においては、近年、職員の働き方や一人ひとりが有する事情が多様化しており、育児や介護に限らず、様々な事情により既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合にあっては、安心して勤務を継続できる環境を整備することが必要である。

また、長時間勤務の是正や総実勤務時間の縮減を図るため、休日や週休日に勤務した時間と同程度休むことができるようにすることも重要である。

このため、人事院が勧告した無給休暇の新設や代休日の指定及び週休日の振替等の見直しについて、国の制度設計や他の都道府県の動向を踏まえ、本県の実情に応じた制度内容を検討する必要がある。

イ フレックスタイム制について

人事院は、フレックスタイム制の導入後も制度の充実に向けた改善を進めており、本年の報告においても、最低勤務時間の見直し等、更なる柔軟化について言及しているほか、既に過半数の都道府県で導入されている状況にある。

本県においては、国及び他の都道府県の動向を引き続き注視するとともに、導入に伴う課題を勘案し、検討を進めていく必要がある。

4 公務員倫理の確保

公務に対する信頼を確保するためには、法令を遵守するとともに、真摯に職務に精励することが前提となる。しかしながら、学校現場における横領等重大な法令違反の不祥事が、令和7年度において前年度より多く発生していることなどは、信頼を揺るがすものである。

任命権者においては、これまで以上に再発防止策の徹底を図るとともに、職員の綱紀の保持及び服務規律の確保に万全を期すなど、不祥事の根絶に向けて対策を進める必要がある。

職員においても、勤務時間の内外を問わず、一人ひとりが高い倫理観と、全体の奉仕者であることの自覚を持ち、県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

第3 むすび

給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、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ことを基本とし、国及び他の都道府県の職員の給与等を考慮して決定する方式として、長年の経緯を経て定着してきた。こうした給与決定の仕組みは、職員に対し適正な給与水準を保障し、公務に必要な人材の確保や円滑な行政運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現に向けて

1. 実力本位で活躍できる公務

- ◆ 本府省幹部職員等を対象とした人事制度の骨格 【令和9年夏に具体的な内容を報告】
 - ✓ 職務・職責をより重視した給与体系、民間企業との人材獲得競争で見劣りしない給与水準に
 - ✓ 能力・実績に応じた人事運用を更に徹底するため、昇任時の見極めスキームを見直し
 - ✓ 民間企業の管理監督者と同様に、勤務時間にとられない勤務を可能とする制度の導入
- ※ その他の職員についても、年齢にかかわらず、役割・貢献に応じた処遇となるよう、今後も制度の見直し

2. 働きやすさと成長が両立する公務

- ◆ 転勤の経済的負担の軽減
 - ✓ 単身赴任者が否かにかかわらず、転居を伴う転勤を行う職員への手当の新設
- ◆ 働きやすい環境の整備
 - ✓ 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、伴走支援の対象府省を拡大
- ◆ 柔軟な働き方の推進
 - ✓ 事由を問わない年7日の無給休暇の新設
 - ✓ フレックスタイム制のコアタイムの柔軟化
- ◆ 「成長できる職場」の整備
 - ✓ 「スキル一覧」を活用した人材育成

3. 誰もが挑戦できる開かれた公務

- ◆ 採用試験等の見直し
 - ✓ 基礎能力試験へのCBT方式(オンライン試験)の導入
 - 【対象】
 - ・令和9年度経験者採用試験
 - ・令和10年秋の総合職教養区分【予定】
 - ・令和11年春の総合職全区分【予定】
 - ✓ 技術系人材の確保に向けて、特定の資格を有する者を、試験によらず採用できる範囲を拡大
- ◆ アルムナイ人材を含む専門人材等の採用の推進
 - ✓ 専門人材等の情報を集約した人材プールの整備・活用

4. 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- ◆ 「選ばれる」公務職場の実現に向けた公務のブランディング推進
 - ～ブランドメッセージ「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」～
- ◆ 国家公務員行動規範の更なる浸透

国家公務員行動規範

- 「国民を第一」に考えた行動
- 「中立・公正」な立場での職務遂行
- 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の給与の改定(勧告・報告)

高水準のベースアップ 【令和8年4月実施】

民間給与の状況を反映し、令和7年並みの高水準【官民較差:15,056円(3.51%)】

※令和8年4月分の民間給与を調査して比較

- ✓ 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令和7年を上回る改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3% (モデル試算した定期昇給分を加えると月収で約4.9%の給与改善)
 - 民間の動向や人材確保の重要性を踏まえ、初任給を引上げ(総合職・一般職ともに9,500円の引上げ)
- ✓ 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の月例給を改善(行政職俸給表(一)の平均改定率8.5%)

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

- ✓ 転居に関する手当の新設 【令和9年4月実施】
 - 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(距離区分に応じて手当額を設定)
 - 例 東京から大阪に異動する場合の手当額(年額) 約22万円【単身赴任者は約49万円】
 - ※単身赴任者には別途、二重生活の生計費を補助する基礎額(年間36万円)を支給
- ✓ 広域異動手当の支給割合の引上げ 【令和8年4月実施】
 - 広域的な異動に対する給与上のインセンティブ向上のため支給割合を引上げ(距離区分に応じ、5%・10%→8%・16%)

ボーナスの引上げ

年間 4.65月 → 4.70月(期末手当及び勤勉手当に均等に配分)【令和8年4月実施】※直近1年間の民間の支給状況を調査して比較

- ✓ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し 【令和9年4月実施】
 - 高い成績率を適用可能とすることで高度の専門性を有する人材の給与水準を確保(最高で年間約3,380万円)

令和8年 人事院勧告・報告の概要

● 職員の勤務時間及び休暇の改定(勧告)【令和9年4月施行】

※ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正

無給休暇の新設

- ・ 全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設 ※休暇中の給与は支給しない

活用イメージ

➤ 日単位の無給休暇

介護に至る前の親の体調変化や、災害等で生じた住居の損壊等に対応する職員などが、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない場合のセーフティネットとして活用

➤ 時間単位の無給休暇

いわゆる「小1の壁」や、妊娠の初期・後期の体調変化等に直面した職員などが、一定の期間、短時間勤務を行うために活用

代休日の指定等の見直し

- ・ 休日に勤務した場合に取得できる代休日について、休日勤務が1日に満たない場合でも指定可能とする見直し等を実施

● 国家公務員災害補償法の改正(意見の申出)【令和9年4月施行】

遺族補償年金の受給資格要件等の見直し

- ・ 労災保険法一部改正法(令和8年7月成立)の内容を踏まえ、職員と死別した配偶者が夫である場合にのみ課せられた遺族補償年金の受給資格要件を撤廃