

報

告

別紙第 1

報 告

本委員会は、職員の給与の実態を把握し、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 給与

1 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8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20,241人（一般行政職員5,603人、警察官3,799人、教諭等10,254人、研究員等259人、医師・薬剤師等326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413,923円（うち平均給料月額366,145円）となり、全職員の平均年齢は40.9歳、平均経験年数は19.2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385,246円（うち平均給料月額

344,827円) となっている。

なお、総務省が実施した「令和7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7年4月1日時点において100.1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。

2 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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の869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、219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179事業所について、「令和8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8,083人及び教員、研究員等の54職種738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年間に於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、住宅手当や国内異動における手当等の支給状況、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、84.0%と非常に高いものとなっており、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いえる。

(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

30.1%、高校卒では18.0%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88.5%、高校卒では85.5%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11.5%、高校卒では14.5%、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75.0%で、ベースダウンを実施した事業所は0.8%となっている。

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94.7%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39.1%、減額となっている事業所の割合は5.6%となっている。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前記の「令和8年職員給与実態調査」及び「令和8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（公務にあっては平均給与月額、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、職員の人員数のウェ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399,538円、職員給与が387,904円で、職員給与が民間給与を平均11,634円（3.00%）下回っていた。

(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 4.70 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 (4.65) が民間事業所の特別給を 0.05 月分下回っていた。

4 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 1.7% 、全国では 1.4% 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 $148,193$ 円、3 人世帯で $170,918$ 円、4 人世帯で $193,648$ 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、 1.11 倍（季節調整値）となっており、昨年 4 月と比べて 0.1 ポイント減少している。

5 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し、一般職の国家公務員の給与について報告・勧告するとともに、一般職の国家公務員の勤務時間及び休暇について勧告を行った。あわせて、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。

その概要は、次のとおりである。

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

● 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)

● 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

6 本委員会の見解

(1) 本年の改定方針

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11,634円(3.00%)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(昭和25年法律第261号)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。

さらに、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に適用される基準給料月額についても、本年の人事院勧告で示された民間におけるフルタイム勤務再雇用の水準を踏まえた俸給表をもとに、引上げを行うこととした。

医師の初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じ、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、引上げを行うこととした。

地域手当については、令和6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9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。

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。

特定任期付職員の勤勉手当については、人事院勧告の内容に準じて見直すこととした。

転居に関する手当の新設については、民間における帰宅費用の支給状況について国と同じ傾向にあることなどを踏まえ、人事院勧告の内容に準じて新設することとした。

(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、初任給は、民間の動向や公務における人材確保の重要性等を踏まえ、大学卒程度、高校卒程度ともに9,700円引上げを行う。

また、全ての号俸について引上げを行うとともに、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、令和7年を上回る改定を行う。

定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額についても、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、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。

あわせて、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4.70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９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

人事院勧告の内容に準じて、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、引き上げを行う。

エ 地域手当

令和９年４月１日からの支給割合は、次のとおりとする。

３級地（名古屋市） 12%

オ 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて、本年４月に遡って引き上げを行う。

カ 特定任期付職員の勤勉手当の見直し

人事院勧告の内容に準じて、人事委員会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し、令和９年４月１日から実施する。

キ 転居に関する手当の新設

人事院勧告の内容に準じて、単身赴任手当の見直し及び転居を伴う転勤を行っ

た職員を広く対象とする手当の新設を行う。

(3) 今後の課題

本年の人事院報告において、人事院は、転勤に関する手当を再編・統合し、転勤をした全ての職員を対象とする総合的な手当を設け、給与上のインセンティブを向上させることを目指し、更に検討を進めるとした。

また、高度な政策の企画立案や調整等を行い各府省の政策決定等において中核的な役割を担っている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を実現するとともに、任用及び勤務時間制度も見直し、人材の確保・定着に資する実力本位の人事制度を構築するとし、令和9年夏に具体的な措置内容を報告するとした。

新たな給与体系の措置の骨格としては、本府省幹部職員等の給与について、ポストと給与が強く結び付く俸給表や、業績相当分と職責相当分とで構成される業績等手当などで構成するとともに、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保するなどとした。

あわせて、60歳前後の給与水準（給与カーブ）については、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歳前後の給与水準等の検討を加速していくとした。

本委員会としては、これらの国家公務員における措置等の動向を十分注視し、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していくとともに、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、引き続き把握に努めていくこととする。

また、産業教育の特殊性に基づき措置されている産業教育手当については、学校教育を取り巻く環境が大きく変化していることから、見直しを検討していく必要がある。

(4) 給特法等一部改正法関係

ア 主務教諭の設置に伴う措置

昨年6月に公布された、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。）では、学校教育法（昭和22年法律第26号）の一部改正により、組織的・機動的な学校運営体制の充実を図るため、本年4月から新たな職として主務教諭を置くことができることとなった。

本委員会は、この改正を踏まえ、昨年の人事委員会報告において「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」とした。

本年8月、本県教育委員会において、令和9年4月から小学校、中学校、高等学校等に新たな職として主務教諭を配置する方針を決定したことから、本委員会は、当該職に係る職務・職責に応じた給与上の処遇を図るための検討を行った。

(7) 主務教諭の職務内容

主務教諭は、学校教育法において、児童生徒の教育をつかさどり、及び命を受けて当該学校の教育活動に関し教諭その他の職員間における総合的な調整を行うものとされている。

本県教育委員会においても、主務教諭の設置趣旨を「授業に加えて、すでに学校で行われている校務分掌のうち様々な調整業務を担っている教諭について、職と給料で処遇するとともに、校長が学校をより円滑に運営できるようにする。」とし、校務円滑に係る調整業務について、校務分掌の中核となる新たな職に担わせることにより、学校の指導・運営体制を強化したいとしている。

(4) 主務教諭の職に応じた処遇の考え方

給特法等一部改正法の背景である令和6年8月27日の中央教育審議会答申「「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」においては、「「新たな職」を創設することに伴い、職務給の原則に従って、一定の校務分掌の中核となる教師に適切な処遇を確保するため、教諭（2級）と主幹教諭（特2級）の間に給料表上、新たな級を創設する必要がある。」とされている。

本県教育委員会においても、主務教諭の職について、職務・職責に応じ、給与上、所要の措置が必要であるとしている。

(5) 措置すべき事項

主務教諭の職は、教諭や主幹教諭の職務とは異なっており、その職務と職責に応じた適切な処遇を図る観点から、本委員会としては、次のとおり取り扱うことが適当であるとする。

a 給料表

その職に見合った適切な処遇を図るため、教諭（２級）と主幹教諭（特２級）の級の間に級を設け、６級制とする必要がある。

b 諸手当

教諭と主幹教諭の間の処遇となるよう、必要な手当について所要の措置を講ずる必要がある。

イ 校長、副校長、教頭の給料月額への加算措置

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については、昨年の人事委員会勧告等において、「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。」としており、令和９年１月１日から加算額を引き上げることとする。

Ⅱ 人事管理

１ 多様で有為な人材の確保

本県では、「新・宮城の将来ビジョン」において、宮城の将来像を実現するための県政運営の理念として掲げる「富県躍進」の下、頻発化・激甚化する自然災害や社会経済情勢の急激な変化等により、複雑化・多様化する行政課題に取り組んでいるところである。こうした課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを将来にわたって提供していくためには、その担い手となる多様で有為な人材を安定的に確保していくことが不可欠である。

しかしながら、生産年齢人口の減少や民間企業等における採用意欲の高まりを背景として、人材獲得競争は一層激しさを増している。本県においても、職員採用試験の申込者数は長期的に減少傾向にあり、とりわけ技術系職種を中心に申込者数が採用予定者数を下回る状況が続いているなど、人材確保は極めて重要かつ喫緊の課題となっている。

こうした状況を踏まえ、本委員会では、有為な人材を幅広く確保する観点から、試

験制度の見直しを継続的に進めている。昨年度から、大学卒業程度試験の「総合土木」及び「森林」において、試験日程を前倒した「早期卒」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ており、受験機会の拡大と人材の確保に一定の役割を果たしている。

さらに、本年度は、大学卒業程度試験の「総合土木」、「農業」、「森林」及び「畜産」において、受験対象年齢を引き下げ、大学3年生から受験できる「秋期卒」を新たに実施することとしている。

また、任命権者においては、昨年度から、本県を退職した職員を対象とする「みやぎカムバック採用」を実施するとともに、退職者との継続的なつながりを構築するアルムナイネットワークの運用を開始するなど、多様な経験を有する人材の確保に向けた取組を進めている。

今後も、本委員会では、採用試験の実施状況等を検証しながら、採用を取り巻く環境の変化や職種ごとの応募状況に応じ、試験制度の見直しを迅速に進めていく。また、任命権者においても、これらの取組の実施状況を検証し、多様な人材の確保に向けた取組を一層推進することが求められる。

応募者確保に向けた広報について、厳しい人材獲得競争が続く中、必要な人材を安定的に確保していくためには、採用広報を重要な採用戦略の一つとして位置付け、対象者に応じて効果的に展開することが重要である。本委員会では、オンラインによる業務説明会の開催、PR動画やSNS等を活用した情報発信に加え、民間企業主催の合同説明会等への参加や学校訪問、職場見学の機会の提供などの多様な手法を展開している。若年層の情報収集の実態や就業意識の変化を踏まえ、対象者が必要とする情報を分かりやすく届けるため、発信内容や手法の工夫を図りながら、引き続き積極的な情報発信に努めていく。

任命権者においては、インターンシップや職場見学、学校訪問等の機会を通じて、職員自身が仕事内容や仕事のやりがい、働き方、県職員として身に付けることができる知識や技能等を具体的に発信することが望まれる。さらに、人材確保の厳しい状況に強い危機感を持ち、人事担当者のみならず、全庁を挙げた学生向けの情報発信や若手職員との交流機会の充実など、対象者の関心やニーズを踏まえた公務の実態と魅力の発信に取り組む必要がある。また、取組の効果を検証し、継続的に改善を図るなど、

本県が働く場として選ばれるよう、採用戦略を一層強化していくことが求められる。

2 人材育成の推進と定着に向けた取組の充実

生産年齢人口の減少が進み、人材獲得競争が激化する中にあるのは、人材を確保するだけでなく、採用した職員が意欲的に職務に取り組み、能力を十分に発揮しながら成長し、継続して活躍できる環境を整備していくことが重要である。限られた人材で質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人一人の能力を最大限に引き出し、組織全体のパフォーマンス向上につなげていかなければならない。

近年、行政課題は一層複雑化・多様化し、その内容も高度化しており、生成AIをはじめとするデジタル技術の急速な進展により行政運営の在り方が変化している。こうした環境変化に的確に対応していくためには、職員が主体的に学び続け、新たな知識や技能を習得できる学習環境を整備することが不可欠である。任命権者においては、職務やキャリア段階に応じた体系的な研修の充実を図るとともに、デジタル技術、データ活用、政策立案能力など、今後の行政運営に必要となる職員の能力向上を計画的に進めていく必要がある。

また、より効果的な政策形成や行政運営を進めていくためには、民間企業、大学、NPO、市町村等の多様な主体との連携・協働により、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。こうした主体との関わりを通じて得られる新たな知見や経験を公務に取り入れていくことが重要であり、職員の見識を深める人材育成、民間企業等との人材交流などの取組について、引き続き検討を進めていく必要がある。

あわせて、本県では、新卒採用者に加え、民間企業等での経験を有する職員など、多様な人材の採用を進めていることから、採用された全ての職員が早期に職場へ適応し、それぞれの能力を発揮できるよう、採用後の研修や職場における育成・支援体制を充実させることも重要である。加えて、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加している状況を踏まえ、マネジメントに関する役割を円滑に果たすための育成や支援を強化し、実務を通じた成長を着実に支えていく必要がある。

一方で、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。このため、任命権者においては、職員エンゲージメント調査を実施し、働きがいや職場環境に関する課題の把握を進めている。今後は、調査結果を踏まえ、優先して取り組むべき課題や

改善策の方向性を明確にするとともに、職員が安心して能力を発揮できる職場環境づくりを着実に進めていく必要がある。

こうした状況を踏まえ、前回の改定から年数が経過した「みやぎ人財育成基本方針」については、総務省の「人材育成・確保基本方針策定指針」等も参考にしながら、人材育成に加え、人材確保や職場環境の整備を含めた総合的な人材戦略として速やかに見直しを進めることが求められる。

任命権者においては、これらの取組を着実に進め、職員が自らの成長を実感し、能力を最大限発揮できる職場環境を整備することにより、職員の意欲と組織力の向上を図り、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

多様な人材が知識や経験を活かし、能力を最大限に発揮することで組織全体の活力と創造性を高めていくためには、性別や世代、障害の有無など、様々な個性が尊重され、個々の事情に配慮されるとともに、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していくことが重要である。また、そのような組織の実現は、人材の確保・育成・定着を一体的に進める上でも不可欠である。

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に基づき、女性職員の登用拡大、キャリア形成支援、幅広い職務経験を積む機会の確保、子育てを含む家庭生活と仕事の両立支援などの取組が進められている。今後も、性別による固定的な役割意識や無意識の思い込みにとらわれず、意欲と能力のある職員が活躍できる環境を整備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、各任命権者ともに法定雇用率を上回ったものの、7月に法定雇用率が引き上げられたことを踏まえ、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、意欲と能力を有する障害者の雇用の確保に努めるとともに、障害特性に応じた合理的配慮の提供や、能力開発の機会の確保などを通じて、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・業務の検討などの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伴い、60歳を超える職員が職員構成に占める割合は今後更に高まっていくことが見込まれる。高齢期職員には、長年培ってきた豊富な知識や経験

を活かし、後進の育成も含め、幅広い場面でその能力を遺憾なく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、高齢期職員の働き方の選択肢が広がっていることから、制度や取組の周知を進め、個々の事情に応じた働き方を選択できるよう環境を整備するとともに、各制度を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、職員の能力や意欲を引き出し、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する上で、極めて重要な仕組みである。職員の能力・実績を公正かつ適正に評価し、その結果を人事配置や昇任管理、給与、人材育成等に適切に反映することは、職員の士気を高め、多様な人材の活躍を促すとともに、組織力の向上を図る上で不可欠である。

先に述べたとおり、国においては、激しい人材獲得競争が続く中、優秀な人材の確保・定着に向け、本府省の幹部職員等を対象として、職務・職責をより重視した給与体系や、能力・実績に応じた人事運用など、新たな人事制度の骨格が示されたところである。また、その他の職員についても、年齢にかかわらず、能力・実績や職務上の役割等が処遇に一層反映されるよう制度の見直しを進めることとされており、こうした国の動向について、引き続き注視していく必要がある。

人事評価のプロセスは、職員一人一人が自らの強みや課題を認識し、自律的なキャリア開発を進める契機となるほか、管理職員のマネジメント能力の向上にもつながるなど、人材育成を進める上で重要な役割を有している。

任命権者においては、人事評価制度の公正かつ適正な運用に努めるとともに、管理職員の評価能力とマネジメント能力の向上に向けた研修や、評価に関する相談・支援体制の充実を図り、能力・実績に基づく人事管理を着実に推進していく必要がある。

Ⅲ 公務運営の改善

1 長時間勤務の是正

職員の長時間勤務は、健康確保、公務能率の維持・向上、ワーク・ライフ・バランスの実現及び人材確保の観点から、大きな課題であり、これまでも本委員会では、各

任命権者に対しその是正に向けた取組を求めてきたところである。

本委員会の調査では、令和7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17.8時間で、令和6年度に比べて0.6時間増加しており、月80時間を超える時間外勤務を行った職員の割合は0.5%で、令和6年度に比べて0.1ポイント増加した。また、他律的業務の比重が高い所属（年間上限720時間）では2.0%、その他の所属（年間上限360時間）では7.0%の職員が年間上限時間を超えて時間外勤務を行っている状況にある。

長時間にわたる時間外勤務は、職員の心身の健康に重大な影響を及ぼすおそれがあるとともに、公務能率の低下にもつながることから、任命権者においては、上限規制の趣旨を十分に踏まえ、時間外勤務の要因を的確に分析し、その結果に基づく改善措置を講ずるとともに、当該措置の実効性を検証しながら業務の見直しを継続し、その縮減に取り組む必要がある。

また、教育職員については、時間外勤務を命じることができるいわゆる「超勤4項目」に該当する業務以外の業務を含めて、外形的に把握可能な「在校等時間」により勤務時間の管理を行うこととされており、その勤務実態を踏まえた長時間勤務の改善が引き続き課題となっている。

教育委員会においては、これまでICカードによる客観的な勤務時間管理や支援スタッフの配置等により、教育職員の負担軽減に取り組んできたところであるが、県立学校の教育職員のうち正規の勤務時間を除く在校等時間が月80時間を超えたことのある者の令和7年度における割合は、教育委員会の調査によれば全体の18.8%に上っている。

このような中、教育委員会では、本年3月に改定した「宮城県教育職員の働き方改革に関する取組方針」に基づき、業務分担の見直しや業務の適正化、勤務環境の整備等を進めることとしている。

長時間勤務の是正は、教育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・定着させるためにも不可欠であることから、同方針に基づく取組を着実に推進し、その実効性を高めていく必要がある。

本委員会としても、取組方針の実施状況を含め、教育職員の勤務実態等について適切に把握し、その結果を踏まえ、必要な指導・助言を行うなど、教育委員会との連携を図っていく。

2 健康管理対策の推進

職員の心身の健康の保持増進は、公務能率の維持・向上はもとより、働きやすい職場環境の実現や人材の確保・定着の観点からも重要である。任命権者においては、職員が心身ともに健康で意欲を持って職務に取り組むことができる職場環境づくりを、引き続き推進していく必要がある。

そのうち、メンタルヘルス対策については、任命権者において、実態把握・疾病予防（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）の各段階に応じた取組を総合的に進めているところである。

しかしながら、令和7年度における精神疾患による病気休暇取得者数は、令和6年度と同程度となっており、引き続き職員の心の健康保持に十分な配慮を行う必要がある。特に、健康不安を抱える職員に対しては、早期発見・早期対応を基本として、適切な支援を継続していくことが重要である。

知事部局では、精神疾患による休職から復職する職員を対象としてリワークプログラムを導入するとともに、復職後も継続的な面談を実施するなど、円滑な職場復帰及び職場定着に向けた支援に取り組んでいるところである。病気休職者の職場復帰と再発防止は重要な課題であることから、今後も復職支援体制の充実を図っていくことが求められる。

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適切な事後措置が重要である。教育委員会においては、本年度から長時間勤務を行った職員に対する医師による面接指導体制の拡充が図られたところであり、引き続き対象職員が面接指導を確実に受けられる環境整備を進めていく必要がある。

心身の健康を維持するためには、適切な休養を確保することも重要である。近年、職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあるものの、依然として十分な取得に至っていない職員も見受けられる。任命権者においては、職員が計画的に休暇を取得し、適切な休養を確保できるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

本年の人事院報告においては、代休日の指定等の見直しについて言及されたところであり、職員の健康福祉の増進を図る観点から、本県においても、見直しについて検

討していく必要がある。

さらに、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、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留意することが明記された。知事部局が実施した職員アンケートにおいても、性別や年齢に応じた健康課題に関する理解促進や情報提供、体調や家庭環境に配慮しながら職員同士が支え合う職場風土の醸成を求める意見が多く見られたところである。任命権者においては、これらを踏まえ、女性特有の健康課題に対する理解促進を図るとともに、性別や年齢を問わず、全ての職員が必要な配慮を受けながら安心して能力を発揮できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

職員の健康管理を効果的に進めていくためには、個々の健康課題への対応に加え、組織全体として健康の保持増進に取り組む視点が重要である。知事部局において進められている健康経営優良法人の認定取得に向けた取組は、職員の健康保持増進や長時間勤務の是正、メンタルヘルス対策及びワーク・ライフ・バランスの推進などを組織的に進める契機となるものであり、働きやすい職場環境の整備や人材の確保・定着にも資することが期待される。

3 勤務環境の整備と仕事と生活の両立支援

行政ニーズが複雑化・多様化する中、限られた人員で質の高い行政サービスを提供していくためには、業務の効率化と生産性の向上を図るとともに、職員一人一人が意欲とやりがいを持って働くことのできる勤務環境を整備していく必要がある。

任命権者においては、「みやぎ行政運営・働き方改革推進プラン」に基づき、生成AIをはじめとするデジタル技術の活用による業務の効率化や生産性向上を図るとともに、職員エンゲージメント調査の活用等を通じた働きやすい職場環境の整備や組織マネジメントの向上に取り組んでいるところである。

これらの取組は、人材の確保・定着や組織活力の向上にも資する重要な取組であり、その効果を十分に発揮できるよう着実に推進していく必要がある。

また、近年課題となっているカスタマー・ハラスメントについては、任命権者において要綱及び対応マニュアルが整備されたところである。今後は、所属長の適切なマネジメントの下、組織的かつ適切な対応を徹底していく必要がある。

仕事と生活の両立支援については、職員がそれぞれの家庭状況やライフステージに

応じて制度を適切に活用できるよう、制度の周知と利用しやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

任命権者においては、これまで育児や介護等に関する各種制度の整備・拡充のほか、職員に対する意識啓発に取り組み、仕事と生活を両立しながら働き続けられる環境整備を進めてきたところである。今後も、職員の仕事と生活の両立や育児への参画を支援する観点から、利用しやすい制度となるよう必要な見直しを進めていくことが望まれる。

本年の人事院報告においては、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして、育児や介護等の事情の有無にかかわらず利用できる無給休暇の新設について言及されたところである。個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく観点から、本県においても検討していく必要がある。

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

服務規律の確保とハラスメントの根絶は、県民からの信頼を確保するとともに、職員が安心して能力を発揮できる職場環境の実現や人材の確保・定着にもつながる重要な課題である。

職員は、県民全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持ち、公務に対する県民の信頼を損なうことのないよう職務を遂行することが求められている。

しかしながら、令和7年度においても、飲酒運転、ハラスメント、徴収金の私的流用等により、県全体で17人の職員が懲戒処分を受けており、公務員としての信用を著しく失墜させる事案が依然として発生している。

こうした不祥事は、公務全体に対する県民の信頼を損なうものであり、その影響は極めて大きい。任命権者においては、公務員としての信用を著しく失墜させる事案が依然として発生している状況を重く受け止め、法令遵守の徹底と倫理意識の向上に改めて取り組むとともに、組織一丸となって不祥事の根絶に向けた取組を一層強化していく必要がある。

ハラスメントは、職員の人格や尊厳を傷つける許されない行為であり、職員の能力発揮を阻害するとともに、公務能率の低下や職場環境の悪化を招く重大な問題である。

任命権者においては、研修や意識啓発、相談体制の整備等に取り組んできたところであるが、ハラスメントは上司と部下の間だけでなく、同僚間など様々な場面で生じ

得るものであり、誰もが当事者となり得る問題であることを改めて認識する必要がある。

そのため、職員一人一人の意識向上を図るとともに、相談しやすい環境づくりや相談体制の充実を進め、ハラスメントの未然防止及び早期対応に向けた取組を一層強化していく必要がある。

IV 実施の要請

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権が制約されていることに対する代償措置として、情勢適応の原則に基づき、職員に適正な処遇を確保しようとするものである。

このため、本年は、別紙第2のとおり職員の給与について勧告を行う。

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。

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、職員の努力や実績に報いるものであり、公務員給与に対する県民の信頼を確保するとともに、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。

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 験 数	職 員 1 人 当 たり 給 与 月 額	左 の う ち 給 料 月 額
行 政 職	5,603 ^人	40.8 ^歳	19.9 ^年	385,246 ^円	344,827 ^円
公 安 職	3,799	37.9	17.0	399,941	360,593
教 育 職（高 校 等）	4,086	44.2	21.8	451,735	392,252
教 育 職（中 ・ 小）	6,168	40.4	18.1	423,395	371,627
研 究 職	259	43.8	21.2	416,801	372,644
医 療 職（医 師 等）	19	39.8	17.0	857,093	467,553
医 療 職（薬 剤 師 等）	209	41.9	19.3	395,203	357,536
医 療 職（保 健 師 等）	98	39.2	16.6	369,636	348,086
全 職 種（A）	20,241	40.9	19.2	413,923	366,145
令和7年4月（B）	20,453	41.0	19.0	400,397	355,167
増減（A）－（B）	△ 212 [△ 1.0]	△ 0.1	0.2	13,526 [3.4]	10,978 [3.1]

（注）1 「職員1人当たり給与月額」欄は、令和8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7年4月と対比した増減率である。

3 地方公務員法第22条の4第1項等の規定により採用された職員（定年前提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		30.1	(88.5)	(11.5)	(0.0)	69.9
	500人以上		25.7	(83.3)	(16.7)	(0.0)	74.3
	100人以上500人未満		36.5	(93.8)	(6.2)	(0.0)	63.5
高校卒	計		18.0	(85.5)	(14.5)	(0.0)	82.0
	500人以上		16.5	(90.7)	(9.3)	(0.0)	83.5
	100人以上500人未満		20.2	(79.2)	(20.8)	(0.0)	79.8

(注) ()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。

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		75.0	3.3	0.8	20.9
課 長 級		68.2	3.4	0.0	28.3

(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 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある。

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 制度なし
		定期昇給実施			定期昇給 中 止		
		増額	減額	変化なし			
係 員	94.7	94.7	39.1	5.6	50.0	0.0	5.3
課長級	86.5	86.1	34.4	5.8	46.0	0.4	13.5

(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 小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が計と一致しない場合がある。

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）
399,538円	387,904円	11,634円（3.00％）

（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

区 分		事務・技術等従業員
項 目		
平均所定内給与月額	下半期(A1)	404,711円
	上半期(A2)	409,297円
特別給の支給額	下半期(B1)	920,692円
	上半期(B2)	992,937円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.27月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.43月分
年 間 の 支 給 割 合		4.70月分

〔備考〕県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.65月である。

（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。