

佐賀県の人事行政の運営等の状況

目 次

I 各任命権者の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況	1
2 職員の人事評価の状況	5
3 職員の給与の状況	6
4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況	1 3
5 職員の休業に関する状況	1 6
6 職員の分限及び懲戒処分に関する状況	1 8
7 職員のサービスの状況	1 9
8 職員の退職管理の状況	2 0
9 職員の研修の状況	2 1
10 職員の福祉及び利益の保護の状況	2 6

II 人事委員会の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況	2 7
2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況	3 1
3 勤務条件に関する措置の要求状況	3 6
4 不利益処分に関する審査請求の状況	3 6

《令和8年9月》

I 各任命権者の状況

1 職員の任免及び職員数に関する状況

(1) 採用者の状況

令和7年度に採用された一般職の職員数は、次のとおりです。

(単位：人)

区 分	合 計	競争試験	選 考	任期付職員	再任用
一般行政職等	337	140	23	0	174
公 安 職	87	63	0	0	24
教 育 職	806	0	368	0	438
現 業 職	9	0	0	0	9
合 計	1,239	203	391	0	645

(注) 1 区分の職は、適用給料表の区分になります。

なお、「教育職」は小・中学校教育職と高等学校教育職を合わせた数です。

2 「競争試験」とは、人事委員会が実施する一般競争試験によって選抜する方法です。

3 「選考」とは、教職員や看護師等の特定職種等について主に知事や教育委員会が実施する試験において選抜する方法です。

4 「任期付職員」とは、専門的な知識経験が必要とされる業務や一定の期間内に終了することが見込まれる業務等に従事させる場合に任期を定めて採用する職員です。

5 「再任用」とは、定年退職等により退職した職員を再雇用する方法です（上記645人のうち常勤職員は380人、短時間勤務職員は265人です。）。

(2) 退職者の状況

令和7年度に退職した一般職の職員数は、次のとおりです。

(単位：人)

区 分	合 計	定年退職		勸奨退職		そ の 他					
			勤務延長後の退職		定年前希望退職	普通退職	分限免職	懲戒免職	失職	死亡退職	再任用後の離職者
一般行政職等	162	0	0	0	0	143	0	4	0	3	12
公 安 職	39	0	0	0	0	31	0	0	0	1	7
教 育 職	395	0	0	0	0	261	0	1	0	5	128
現 業 職	3	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0
合 計	599	1	0	0	0	437	0	5	0	9	147

(注) 区分の職は、適用給料表の区分になります。

なお、「教育職」は小・中学校教育職と高等学校教育職を合わせた数です。

(3) 職員数の状況

< 部門別職員数 >

区 分		職員数		対前年増 減数	主な増減理由	
		R7. 4. 1	R8. 4. 1			
一 般 行 政 部 門	議 会	27	28	1	育休正規代替職員の配置(1)	
	総 務	671	693	22	山博・緑化フェア事務局新設(21)	
	税 務	111	108	▲3	遊軍解消(▲2)	
	労 働	48	49	1	育休正規代替職員の配置(1)	
	農 水	798	800	2	農業職の配置(3)、鳥獣害対策の強化(1)	
	商 工	166	165	▲1	世界に誇る本物の価値を活かした文化ツーリズム事業推進(3)、派遣の終了(▲3)	
	土 木	601	596	▲5	公共用地室新設(10) 土地利活用課廃止(▲10)	
	民 生	305	311	6	社会福祉士の増(2)、中央児童相談所の体制強化(1)	
	衛 生	389	389	0	海洋プラスチック担当の新設(3)、遊軍解消(▲3)	
	一般行政部門計		3,116	3,139	23	
特 別 行 政 部 門	教 育	義務教育	6,051	6,058	7	・組織体制の強化による増(教育企画体制整備、育英資金業務の体制強化、派遣研修実施等)(8) ・人員配置の見直し及び欠員による減(特別支援学校開校に伴う体制見直し、育休代替過員解消、副課長ポスト欠員等)(▲9)
		高等学校等教育	1,927	1,920	▲7	
		学校教育以外の教育部門	360	360	0	
		小 計	8,338	8,338	0	
	警 察	警察官	1,735	1,716	▲19	欠員不補充(▲23)
		その他	298	294	▲4	
		小 計	2,033	2,010	▲23	
	特別行政部門計		10,371	10,348	▲23	
	会 計 部 門 公 営 企 業	工業用水道	9	11	2	施設更新工事に伴う職員の配置(2)
その他		20	20	0		
公営企業会計部門計		29	31	2		
総 合 計		13,516 [14,841]	13,518 [14,891]	2 [50]	[定数]警察の職員(その他の職員)(2)、地方公営企業の職員(1)、県立学校職員(47)	

(注) 1 職員数は一般職に属する職員数です。

2 [] 内は、条例定数の合計です。

<年齢別職員数>

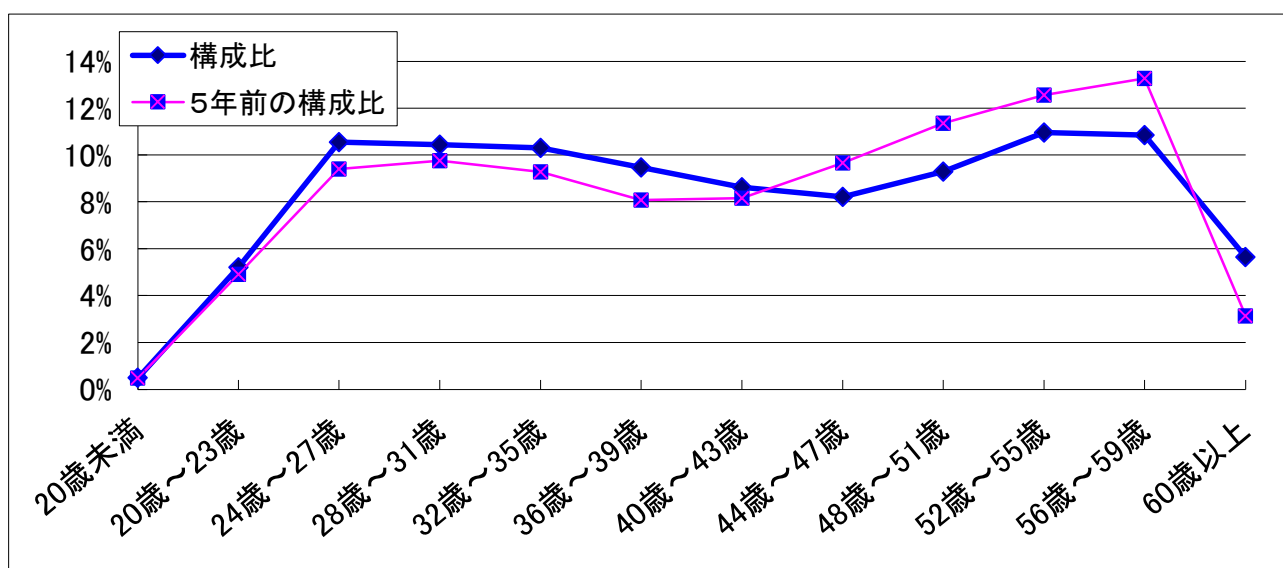
職員数（令和8年4月1日）

（単位：人）

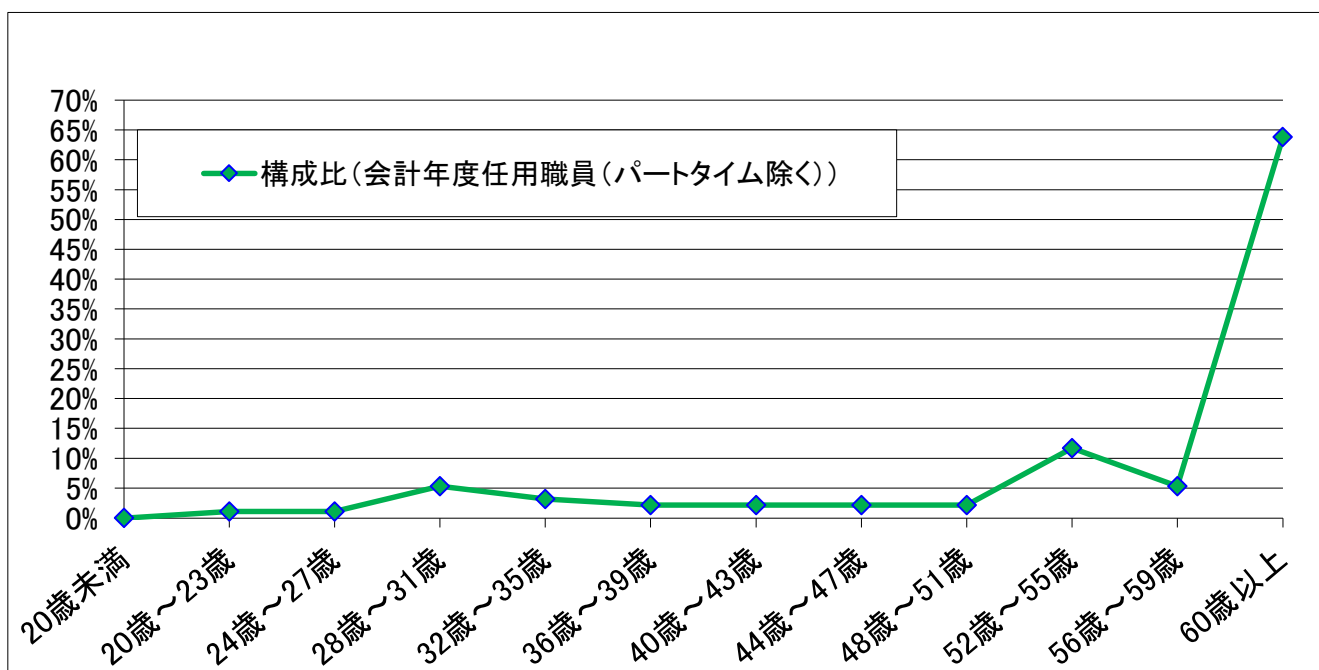
区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
職員数	66	703	1,426	1,411	1,392	1,279	1,166	1,109	1,255	1,481	1,467	763	13,518
会計年度任用職員数	-	1	1	5	3	2	2	2	2	11	5	60	94

（注）会計年度任用職員数には、パートタイムの職員は含みません。

構成比（令和8年4月1日） ※会計年度任用職員除く



構成比（令和8年4月1日）※会計年度任用職員（パートタイム除く）



(4) 定員適正化の状況

① 知事部局

- 「佐賀県行財政運営計画 2023」に基づき、多様な人材の確保・育成や効果的・機動的な人員配置により、限られた経営資源の効率的な活用を図ることとしています。
- このことにより、定員の適正化を実現していきます。

(年次別進捗状況 (知事部局一般会計)) ※毎年 4 月 1 日現在の数値 (単位:人)

年	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	計
職員数	2,998	3,026	3,061	3,122	3,151	3,205	3,256	3,281	3,224	3,226	
増減数		28	35	61	29	54	51	25	△57	2	228

(注) 従来から、県立病院は削減対象から除いており、県立病院の地方独立行政法人化後に県立病院へ派遣する職員についても削減対象から除外しています。

② 教育委員会

教職員については、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律ならびに公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律等に基づいて、適正な配置に努めています。

全体の児童生徒数は減少していますが、特別支援学級の増加等により教職員数も増加しています。特別支援学校との交流人事を行うなど、教員の専門性の向上に努めています。

(年次別状況) ※毎年 4 月 1 日現在の数値 (単位:人)

年	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	計
職員数	7,715	7,699	7,760	7,824	7,889	7,895	7,927	7,978	7,978	7,978	
増減数		△16	61	64	65	6	27	56	0	0	263

③ 警察

警察では、治安情勢の変化や組織上の課題等に適切に対応していくため、職員を効果的に配置することにより、警察力の維持・強化に努めています。

令和 8 年度は、科学捜査研究所における鑑定業務、サイバー犯罪や特殊詐欺等各種事件における電子機器の解析（デジタルフォレンジック）や現場技術支援等への対応力を高めるため、関係部門の体制を強化しました。

(年次別状況) ※毎年 4 月 1 日現在の数値 (単位:人)

年	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	計
職員数	2,019	2,010	2,009	2,026	2,031	2,019	2,003	2,006	2,033	2,010	
増減数		△9	△1	17	5	△12	△16	3	27	△23	△9

2 職員の人事評価の状況

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律が平成28年4月1日に施行されたことに伴い、職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度の実施並びにそれを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することが求められています。

(1) 知事部局

平成28年度から組織力の維持・向上及び職員一人ひとりの仕事に対する「やりがい」の実感を目的として、達成度・取組状況評価（業績評価）と能力発揮度評価（能力評価）からなる人事評価制度を導入しています。

達成度・取組状況評価については、評価期間を上半期（4月～9月）と下半期（10月～翌年3月）とに分け、管理職は平成28年度上半期から、非管理職は同下半期から実施しています。

また、能力発揮度評価については、評価期間を10月～翌年9月とし、管理職・非管理職ともに平成28年10月から実施しています。

なお、評価結果については、任用、給与等へ活用することとしています。

(2) 教育委員会

「業績評価」及び「能力評価」の2つの観点で教職員自身による自己評価を行った上で評価者による評価を行っています。この評価により、教職員の業績や能力、意欲を的確に把握するとともに、教職員個人の能力開発や組織としての成果に結び付け、教職員の業務遂行能力の向上や学校運営の活性化を図ることとし、評価を任用、給与等に活用することとしています。

なお、教育委員会事務局及び教育センターにおける人事評価は、知事部局に準じた取扱いとしています。

(3) 警察

任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするため、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績、人物、職務の適性等について評価する人事評価制度の運用を開始しました。評価の対象者は、警視級、課長級以下の職員です。課長補佐級以上の上司が評価者となり、半期（前期・後期）に評価期間を分け、さらに、年間評価（前期・後期評価に職務適性等総合的に評価）にて人事評価を行い、評価者より上位の者が人事評価の不均衡を調整します。

なお、警察においては従前より勤務評定制度を運用し、人事管理及び人事配置等の基礎としていましたが、上記の人事評価制度の運用開始に伴い制度移行しました。

3 職員の給与の状況

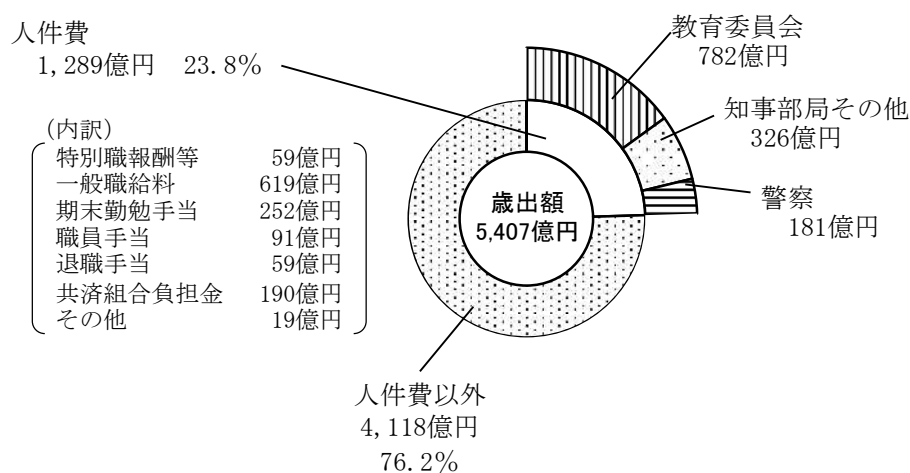
県職員の給与は、民間の給与実態調査などをもとに県人事委員会が行う勧告を踏まえ、条例で定められています。

(1) 人件費の状況

(令和7年度普通会計決算)

住民基本台帳人口	歳出額(A)	実質収支	人件費(B)	人件費率 (B/A)	(参考) 令和6年 度人件費率
令和8.1.1現在 人	千円	千円	千円	%	%
787,887	540,674,625	6,603,250	128,877,879	23.8	24.5

(注) 人件費には、特別職の職員(知事、県議会議員等)に支給される給料、報酬等を含みます。



(2) 職員給与費の状況

(令和8年度普通会計予算)

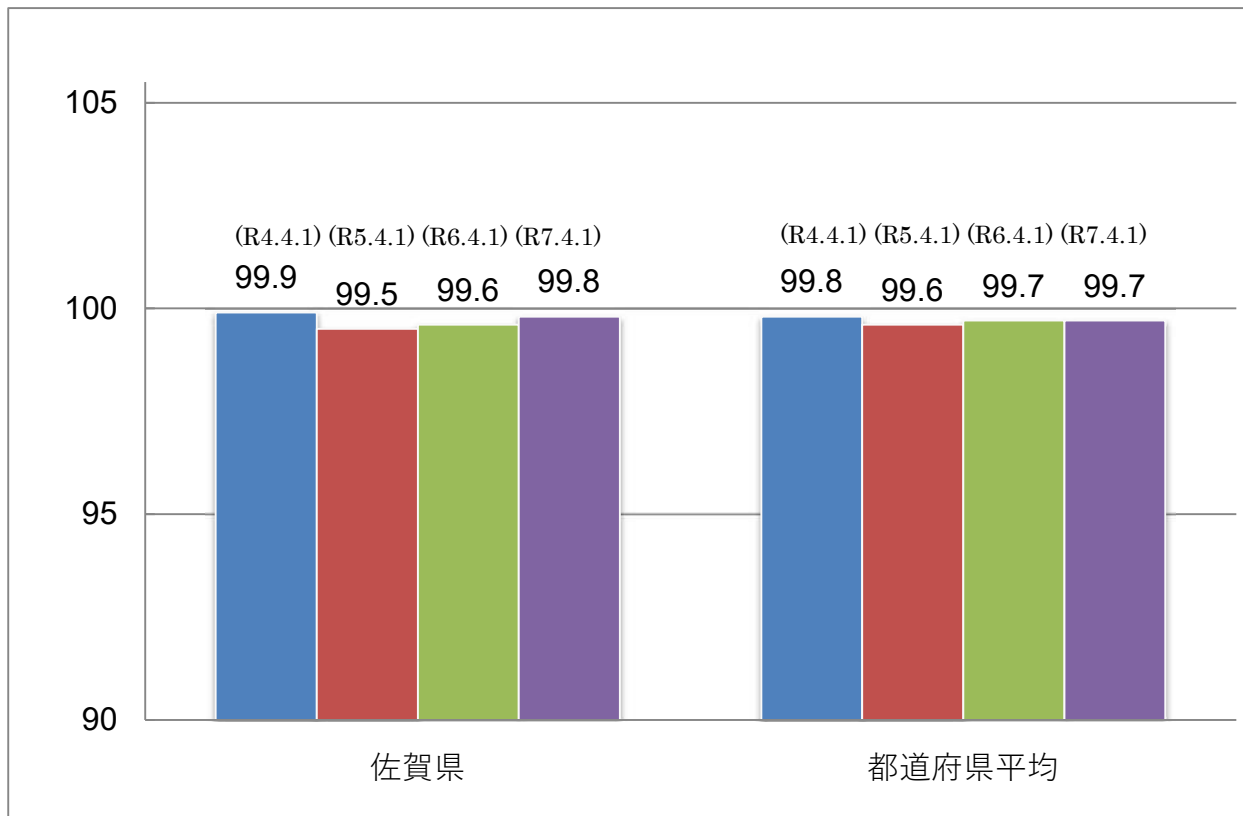
職員数 (A)	給与費				1人当たり給与費 (B/A)
	給料	職員手当等	期末勤勉手当	計(B)	
人	千円	千円	千円	千円	千円
15,381	63,327,519	14,720,535	27,111,580	105,159,634	6,837

(注) 1 「職員数」には、臨時的任用職員が含まれます。

2 「職員数」には、東部工業用水道局の職員及び特別職の職員は含みません。

3 「職員手当等」には、退職手当は含みません。

(3) ラスパイレス指数の状況



(注) 1 ラスパイレス指数とは、国家公務員の給与水準を 100 とした場合の地方公務員の給与水準を示す指数です。

(4) 職員の初任給

(令和 8 年 4 月 1 日現在)

区 分	佐 賀 県	国
一 般 行 政 職	大 学 卒	234,400 円
	高 校 卒	202,300 円
技 能 労 務 職	高 校 卒	200,200 円
公 安 職	大 学 卒	274,300 円
	高 校 卒	227,900 円
小・中学校教育職	大 学 卒	262,500 円
高等学校教育職	大 学 卒	262,500 円

(注) 1 職種区分は、令和 8 年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

2 本県の警察職の大学卒初任給は、採用された者が大学卒（新卒）である場合の初任給を示しています。

(5) 職員の平均給料月額等

①職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢

(令和8年4月1日現在)

区 分	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
一 般 行 政 職	336,819 円	399,857 円	40. 9 歳
公 安 職	352,055 円	467,998 円	39. 0 歳
小・中学校教育職	375,748 円	409,638 円	41. 6 歳
高等学校教育職	398,991 円	441,137 円	46. 2 歳
現 業 職	332,497 円	354,337 円	57. 2 歳

(注) 1 「給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などの諸手当の額を合計したものです。

2 職種区分は、令和8年地方公務員給与実態調査に基づくものです

②会計年度任用職員の平均給料月額及び平均年齢

(令和8年4月1日現在)

区分	平均給料月額	平均年齢
会計年度任用職員	263,537 円	57. 7 歳

(注) パートタイムの職員は含みません。

(6) 職員の経験年数別平均給料月額

(令和8年4月1日現在)

区 分		経験10年	経験15年	経験20年	経験25年	経験30年
一 般 行 政 職	大学卒	294,274 円	338,282 円	381,398 円	405,521 円	421,077 円
	高校卒	264,790 円	— 円	— 円	376,712 円	387,233 円
公 安 職	大学卒	309,540 円	340,934 円	394,141 円	430,785 円	439,013 円
	高校卒	299,294 円	319,514 円	361,465 円	415,907 円	444,273 円
小・中学校教育職	大学卒	349,261 円	387,071 円	410,830 円	436,151 円	452,378 円
高等学校教育職	大学卒	352,579 円	383,430 円	412,972 円	438,108 円	459,084 円
現 業 職	高校卒	—	—	—	—	—

(注) 1 職種区分は、令和8年地方公務員給与実態調査に基づくものです。

2 それぞれの区分における各経験年数に該当する職員が3名以下の場合、記載していません。

(7) 一般行政職の級別職員数

(令和8年4月1日現在)

級	標準的な職務	人員 (人)	構成比 (%)	(参考) 構成比 (%)	
				1 年前	5 年前
9 級	本庁の部長の職務	16	0.5	0.5	0.4
8 級	本庁の副部長の職務	45	1.3	1.5	1.3
7 級	本庁の困難な業務を所掌する課長の職務	99	2.9	2.8	2.4
6 級	本庁の課長の職務	190	5.7	5.6	5.8
5 級	本庁の副課長の職務	427	12.7	12.7	13.6
4 級	係長の職務	957	28.5	29.1	35.0
3 級	主査の職務	776	23.1	22.3	15.1
2 級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主事・技師	341	10.1	10.2	10.4
1 級	定型的な業務を行う主事・技師	510	15.2	15.2	15.9
計		3,361	100.0	100.0	100.0

(注) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

(8) 職員の手当の状況

① 期末手当及び勤勉手当

(令和8年4月1日現在)

区 分		佐 賀 県		国	
		期 末 手 当	勤 勉 手 当	期 末 手 当	勤 勉 手 当
支 給 割 合	6 月期	1.2625 月分	1.0625 月分	1.2625 月分	1.0625 月分
		1.0625 月分	1.2625 月分	1.0625 月分	1.2625 月分
		0.7125 月分	0.5125 月分	0.7125 月分	0.5125 月分
	1 2 月期	1.2625 月分	1.0625 月分	1.2625 月分	1.0625 月分
		1.0625 月分	1.2625 月分	1.0625 月分	1.2625 月分
		0.7125 月分	0.5125 月分	0.7125 月分	0.5125 月分
	計	2.525 月分	2.125 月分	2.525 月分	2.125 月分
		2.125 月分	2.525 月分	2.125 月分	2.525 月分
		1.425 月分	1.025 月分	1.425 月分	1.025 月分
職制上の段階、職務の級等 による加算措置		有		有	

(注) 1 支給割合の中段は特定幹部職員に、下段は再任用職員にかかる率です。

2 佐賀県の特定幹部職員とは、一般行政職の副部長級以上の職員及びこれに相当する職員です。

② 退職手当

(令和8年4月1日現在)

区 分		佐 賀 県		国	
		自 己 都 合	勸奨・定年	自 己 都 合	応募・定年
支給率	勤続20年	19.6695 月分	24.586875 月分	19.6695 月分	24.586875 月分
	勤続25年	28.0395 月分	33.270750 月分	28.0395 月分	33.270750 月分
	勤続35年	39.7575 月分	47.709000 月分	39.7575 月分	47.709000 月分
	最高限度	47.7090 月分	47.709000 月分	47.7090 月分	47.709000 月分
その他加算措置		定年前早期退職の特例措置 (2%～20%加算)		定年前早期退職の特例措置 (3%～45%加算)	
退職時特別昇給		無		無	
1人当たり平均支給額		自己都合 1,511千円 勸奨その他 11,777千円			

③ 地域手当

(令和8年4月1日現在)

支給対象地域等	東京都特別区	武蔵野市、府中市、小平市、横浜市、川崎市、大阪府市	三鷹市	さいたま市	立川市
支給率	20%	16%	15%	12%	14%
支給対象職員数	21人	5人	0人	0人	1人
国の制度(支給率)	20%	16%	15%	13%	16%
支給対象地域等	福岡市、柏市	太宰府市	長崎市	医師、歯科医師	
支給率	8%	4%	1%	16%	
支給対象職員数	3人	1人	0人	8人	
国の制度(支給率)	8%	4%	1%	16%	
支給対象職員1人当たり平均支給年額	702,744円				

(注) 支給対象職員1人当たり平均支給年額は、令和7年度普通会計決算によるものです。

④ 特殊勤務手当

(令和8年4月1日現在)

手当支給職員数の割合	41.6%	
支給対象職員1人当たり平均支給年額	85,021円	
手 当 の 種 類	39 種類	
代表的な手当の名称	支給額の多い手当	警務作業手当、教務手当、税務手当、教員特殊業務手当、用地交渉従事手当
	多くの職員に支給されている手当	警務作業手当、教務手当、用地交渉従事手当、税務手当、衛生業務手当

(注) 支給対象職員1人当たり平均支給年額は、令和7年度普通会計決算によるものです。

⑤ 時間外勤務手当

令和7年度 (普通会計決算)	支 給 総 額	2,358,785 千円
	職員1人当たり平均支給年額	433,441 円
令和6年度 (普通会計決算)	支 給 総 額	2,385,341 千円
	職員1人当たり平均支給年額	439,532 円

⑥ 扶養手当

(令和8年4月1日現在)

内 容			国の制度との異同
扶養親族の区分		支給月額	同
子・父母等	子	13,000 円	
	配偶者がいない場合の1人目の子	13,000 円	
	父母等	6,500 円 ※1	
	配偶者がいない場合の1人目の子 以外の扶養親族	6,500 円	
また、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合 1人につき5,000円を加算			

※1 行政職給料表8級の者 3,500円（行政職給料表9級の者は支給なし）

⑦ 住居手当

(令和8年4月1日現在)

内 容	国の制度との異同
借家・借間 最高支給限度額 27,000 円	一部異なる。 (本県の住宅事情等を考慮して、国よりも対象となる家賃額の下限を高く、最高支給限度額を低く設定)

⑧ 通勤手当

(令和8年4月1日現在)

内 容	国の制度との異同
(ア) 交通機関等利用者 支給限度額 80,000 円 ※特急料金等の額も含めた限度額 ※育児、介護等やむを得ない事情により特急列車等による通勤を必要とする場合の限度額は150,000円 (イ) 交通用具使用者 最高支給限度額 自動車・バイク 52,000 円 自転車 24,400 円 (ウ) 駐車場等利用者 支給限度額 5,000 円	一部異なる。 (本県の交通事情を考慮して支給限度額及び原動機付交通用具における手当区分を独自に設定。駐車場等に係る通勤手当は、(ア)と(イ)を併用し、規則で定める要件を満たす駐車場等利用者に対して支給。)

(9) 特別職の報酬等

(令和8年4月1日現在)

区 分	給料月額又は報酬月額	期 末 手 当
知 事	(給料月額) 1,260,000 円	(支給割合)
副 知 事	(") 990,000 円	
議 長	(報酬月額) 990,000 円	
副 議 長	(") 860,000 円	
議 員	(") 800,000 円	
		6月期 1.75月分 12月期 1.75月分 計 3.5月分

4 職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1) 勤務時間等

① 勤務時間

勤務時間は、休憩時間を除き 1 日について 7 時間 45 分、1 週間について 38 時間 45 分です。

一般的な職員の勤務時間は、午前 8 時 30 分から午後 5 時 15 分までとされていますが、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員（以下「交替制等勤務職員」という。）等の勤務時間の割振りは、各任命権者が別に定めています。

② 週休 2 日制

日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間が割り振られていない日）です。

交替制等勤務職員の週休日は、各任命権者が別に定めています。

(2) 休日

職員の休日は、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日（同法に規定する休日を除く。）となっています。

(3) 休暇等

年次休暇、病気の場合の休暇及び育児のための休暇等、次のようなものがあります。

（令和 8 年 4 月 1 日現在）

休暇等の種類	休 暇 等 の 期 間	摘 要
年次休暇	1 年につき 20 日	
夏季休暇	7 月 1 日から 10 月 31 日までの期間に、原則として連続する 5 日以内	
公務災害休暇	医師の証明等により必要と認める期間	公務災害であると認定され、勤務することが困難な場合
結核性疾患休暇	・ 勤続年数 1 年未満の者 6 月以内 ・ 1 年以上 5 年未満の者 1 年以内 ・ 5 年以上の者 1 年 6 月以内	職員定期健康診断の結果、療養、休養を命じられた場合など
病気休暇	引き続き 90 日（高血圧症等であるときは 180 日）以内	公務災害以外の負傷や病気により勤務が困難な場合
フェムケア休暇	1 周期につき 2 日以内	生理日の勤務が著しく困難な女子職員が請求した場合
産前及び産後通院休暇	1 回につき 1 日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間 ・ 妊娠満 23 週までの期間 4 週間に 1 回 ・ 妊娠満 24 週から 35 週までの期間 2 週間に 1 回 ・ 妊娠満 36 週から出産までの期間 1 週間に 1 回 ・ 産後 1 年までの期間 1 年に 1 回	妊娠中又は産後 1 年以内の女子職員が保健指導又は健康診査を受ける場合

休暇等の種類	休 暇 等 の 期 間	摘 要
妊娠通勤緩和 休暇	1 日につき 1 時間を超えない範囲内で 必要と認められる時間	交通機関を利用して通勤している妊娠 中の女子職員が、その交通機関の混雑 の程度が母体又は胎児の健康保持に影 響があると認められ、職員が請求した 場合
妊娠障害休暇	7 日を超えない範囲内で必要と認められ る期間	妊娠中の女子職員がつわりのため勤務 することが困難な場合
産前休暇及び 産後休暇	産前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週 間）以内 産後 8 週間	
出産補助休暇	配偶者の出産の日から 14 日以内におい て 3 日を超えない範囲内で必要と認めら れる期間	職員が配偶者の出産により退院の付添 い等に従事するため休暇を請求した場 合
配偶者出産時 育児休暇	産前 8 週間（多胎妊娠 14 週間）から当 該出産の日以後 1 年を経過する日までの 期間において 5 日以内 （出産に係る子の場合は、当該出産の日 以後 1 年を経過する日までの期間におい て 5 日以内）	配偶者の妊娠・出産により、職員が出産 に係る子又はそれ以外の小学校就学前 の子の育児を行うため請求した場合
育児休暇	1 日 2 回を超えず、かつ、合計 90 分以内 （男性職員の場合は当該子の母親との 調整がある）	生後 2 年に達しない子を育てている職 員が、その子を保育するため請求した 場合
子育て部分休 暇	1 日の勤務時間の一部につき勤務しない ことが相当であると認められる時間	小学校（第 1 学年に限る。）に就学して いる子を養育するため請求した場合。 無給休暇。
子の看護等休 暇	5 日の範囲内 （対象となる子が 2 名以上の場合は 10 日の範囲内）	中学校就学前の子を養育する職員が、 その子の看護等のため勤務しないこと が相当と認められる場合
介護休暇	3 回を超えず、かつ、通算して 6 月を超 えない範囲内で指定する期間内	職員の配偶者、子、父母等で負傷、疾病 又は老齢により 2 週間以上にわたり日 常生活を営むのに支障がある者を介護 する場合。無給休暇。
介護部分休暇	連続する 3 年の期間内において 1 日の勤 務時間の一部につき勤務しないことが 相当であると認められる時間	職員の配偶者、子、父母等で負傷、疾病 又は老齢により 2 週間以上にわたり日 常生活を営むのに支障がある者を介護 する場合。無給休暇。
短期介護休暇	1 年に 5 日の範囲内 （要介護者が 2 名以上の場合は 10 日の 範囲内）	職員の配偶者、子、父母等で負傷、疾病 又は老齢により 2 週間以上にわたり日 常生活を営むのに支障がある者の介護 その他の世話をする場合。有給休暇。
慶弔休暇	忌 引 死亡した者により 10 日 から 1 日の連続する日数 父母の祭日 1 日 婚 姻 7 日	親族等が死亡した場合 職員が結婚した場合
骨髄移植の ための休暇	必要な検査、入院等に要する期間の範囲 内	職員が骨髄移植の骨髄又は末梢血幹細胞 を提供するために休暇を請求した場 合

休暇等の種類	休 暇 等 の 期 間	摘 要
ボランティア 休暇	1 年に 7 日の範囲内	職員が自発的に、かつ、報酬を受けないで被災者、障害者等に対する支援活動などを行う場合
出生サポート 休暇	1 年に 5 日の範囲内（頻繁な通院を要する治療の場合にあっては 10 日の範囲内）	・ 職員が、不妊治療又は不育症に対する治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合
その他の特別 休暇	勤務しないことがやむを得ないと認められるときに、その都度、必要と認められる期間 ただし、住居滅失は、一週間を超えない範囲	・ 選挙権等公民権行使の場合 ・ 裁判員、証人、鑑定人等として国会、裁判所等へ出頭する場合 ・ 感染症等予防のため法により交通制限・遮断等があった場合 ・ 非常災害等による交通遮断・途絶の場合 ・ 天災事変による住居滅失等の場合 交通機関の事故等の場合
修学部分休業	2 年を超えない範囲内	職員が大学等の教育施設において修学する場合。勤務しない時間は無給。

5 職員の休業に関する状況

(1) 育児休業等

職員が3歳に満たない子を養育する場合に与えられる休業です。育児休業（全日）、育児短時間勤務及び部分休業の3種類があります。休業期間は無給です。（※育児短時間勤務及び部分休業は、小学校就学前までの子が対象）

令和7年度の育児休業取得者数は、次のとおりです。

（単位：人）

	育児休業	育児短時間 勤務	部分休業
男性職員	286	1	4
女性職員	279	14	63
計	565	15	67

（注）令和7年度に新たに取得した者及び再度取得した者の合計人数です。

(2) 自己啓発等休業

職員が大学等課程を履修するため又は国際貢献活動をするために与えられる休業です。休業期間は無給です。

令和7年度の自己啓発休業取得者数は、次のとおりです。

（単位：人）

	取得者数	大学等の 課程の履修	国際貢献 活動
男性職員	1	1	0
女性職員	3	2	1
計	4	3	1

(3) 配偶者同行休業

配偶者の外国での勤務等に伴い生活を共にすることを希望する職員に与えられる休業です。
休業期間は無給です。

令和7年度の配偶者同行休業取得者数は、次のとおりです。

(単位：人)

	取得者数	配偶者同行休業の対象となる配偶者が 外国に滞在する理由			
		外国での勤務	事業経営その他個人が業として行う活動	外国の大学における修学	その他
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	2	1	0	1	0
計	2	1	0	1	0

6 職員の分限及び懲戒処分の状況

(1) 分限処分の状況

分限処分とは、職員が一定の事由によってその職責を果たし得ない場合に、公務の遂行を確保するためなされる職員の意に反する不利益な身分上の変動を伴う処分をいいます。

令和7年度の分限処分者数は、次のとおりです。

(単位：人)

処 分 事 由 \ 処分の種類	降任	免職	休職	降給	合計
勤務実績が良くない場合	0	0	0	0	0
心身の故障の場合	0	0	298	0	298
職に必要な適格性を欠く場合	0	0	0	0	0
職制、定数の改廃、予算の減少による廃職、過員を生じた場合	0	0	0	0	0
刑事事件に関し起訴された場合	0	0	0	0	0
条例で定める事由による場合	0	0	0	0	0
合 計	0	0	298	0	298

(注) 1 条例で定める事由による場合とは、学校、研究所等において学術に関する事項の調査、研究、又は指導に従事する場合及び職員が災害により行方不明となった場合です。

2 休職処分者数は、処分件数に着目して計上したものであり、延べ人数です。

(2) 懲戒処分の状況

懲戒処分とは、職員の一定の義務違反に対する責任を追及し、その制裁として行う処分をいいます。

令和7年度の懲戒処分者数は、次のとおりです。

(単位：人)

処 分 事 由 \ 処分の種類	戒告	減給	停職	免職	合計
法令に違反した場合	1	1	0	2	4
職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合	1	0	0	0	1
全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合	0	0	3	3	6
合 計	2	1	3	5	11

7 職員のサービスの状況

(1) 職務専念義務

職員は、法律や条例に特別の定めがある場合以外は、勤務時間中に職務以外のことに従事したり、勤務時間中注意力を職務外のことにそらしたりすることのないようにして、職務のみに従事しなければなりません。

ただし、条例に定める事由に該当する場合は、あらかじめ承認を得れば、職務に専念する義務を免除されます。

(条例に定める事由)

- ・研修を受ける場合
- ・厚生に関する計画の実施に参加する場合
- ・その他人事委員会規則（「職務に専念する義務の特例に関する規則」）に定める事項に該当する場合

(2) 営利企業への従事等の制限

職員は、地方公務員法の規定により任命権者の許可を受けなければ、営利企業を営むことを目的とする会社等の役員等を兼ねることや自ら営利企業を営むこと、その他報酬を得ていかなる事業又は事務にも従事することはできません。

許可の基準としては、その職員の占める職と、当該営利企業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがなく、かつ営利企業に従事しても職務の遂行に支障がないと認める場合その他法の精神に反しない場合の外はこれを許可しないこととしています。

なお、教職員については、教育公務員特例法の規定により、教育に関する他の職を兼ねることや教育に関する他の事業、事務に従事することが、本務の遂行に支障がないと任命権者が認める場合、その職を兼ねることや業務に従事することができます。

令和7年度の許可件数は、次のとおりです。

(単位：件)

	知事	教育委員会	警察本部長
許可件数	28	68	0

8 職員の退職管理の状況

佐賀県職員の退職管理に関する条例第3条の規定に基づき、管理又は監督の地位にある職員の職として人事委員会規則で定めるものに就いている職員であった者は離職後2年間再就職先の名称等について、任命権者に届け出ることとされています。

令和7年度内に退職し、令和8年6月30日までに届出のあった人数は次のとおりです。

(単位：人)

	再就職先の内訳				
	公益法人等	学校法人等	その他 非営利法人	営利法人	その他
知事	8	1	4	12	6
教育委員会	0	1	2	1	1
警察本部長	0	0	0	4	0

※公益法人等には、独立行政法人、地方独立行政法人、特殊法人及び認可法人を含みます。

※学校法人等には、医療法人、社会福祉法人及び宗教法人を含みます。

9 職員の研修の状況

(1) 研修の状況

① 一般行政職等

「佐賀県人材育成基本方針（平成 31 年 3 月策定）」に基づき、本県が目指す佐賀県職員像に合致する人材の育成及び職員の行政遂行能力の向上等を図るため、令和 7 年度は以下の区分により研修を実施しました。

- 自治修習所研修：職員に職務を遂行するために共通して必要な知識、技能等を習得させることを目的として、自治修習所が実施する研修
 - 所管主催研修：職員に部局等の業務を遂行するために必要な専門的な知識、技能等を習得させることを目的として、当該業務を所管する所属が実施する研修
 - 職場研修：職場内において日常の仕事を通じ、若しくは仕事に関連させて、職員にその職務の遂行に必要な知識、技能等を習得させることを目的として実施する研修
 - 派遣研修：職務を遂行するために必要な高度で専門的な知識、技能等を習得させることを目的として、職員を外部機関に派遣する研修
- なお、主な研修（自治修習所研修）は、次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
階層別研修	○新規採用職員研修（第Ⅰ期～第Ⅸ期、民間企業等職務経験者、eラーニング）	131
	○入庁2年目研修	135
	○入庁3年目研修	109
	○入庁3年目民間企業等職務経験者研修	28
	○入庁5年目研修	142
	○新任主査研修	124
	○チーフ研修	2
	○新任係長研修(第Ⅰ期、第Ⅱ期)	92
	○リーダー研修「課題解決力を鍛える」	12
	○リーダー研修「1on1ミーティング」	17
	○リーダー研修「チームビルディング」	26
	○経営研修 第1回	203
	○経営研修 第2回	247
能力開発研修	受講を希望し、所属長の推薦を受けた職員等を対象とした研修 ○集合研修 「接遇&マナー」講座 「プレゼンテーション」講座 等 12講座	227
	○eラーニング ハラスメント総論 人的資本経営とダイバーシティ 関係人口の拡大・創出に向けて 等	587
職場研修（OJT） 推進研修	新規採用職員メンターに選任された職員を対象とした研修 ○新規採用職員メンター研修	75
	各所属に配置された職場研修推進員を対象とした研修 ○職場研修推進員研修(人権・同和問題)	126
特別研修	・九州・山口各県職員合同研修	2
	・ベテランキャリアデザイン研修	49
	・定年引上げ職員等研修	65
	・副課長・係長研修	272
	・生理痛体験研修	68
	・「資料作成力アップ」講座	46
	・「庁内講師スキルアップ」講座	17

② 教育職

教職員に対し、令和7年度は以下の研修を実施しました。

ア 職務遂行に必要な専門的知識・技能の向上を図るため、指定された該当者が受講する研修

イ 教科・領域等を中心に、実践的指導力の向上を図るための希望に基づく研修

ウ 専門的な知識・技術を高め、各学校における指導的役割を果たす教職員の育成を図るため、一定期間に断続的に行う研修

なお、主な研修は次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
アに該当する研修	新たに採用された教職員等を対象とした研修 ・新規採用教職員研修 ・初任者研修	384 319
	校長、教頭、教務主任、学年主任、生徒指導主事等 職務を対象とする研修 ・新任校長・副校長・統括事務長研修 ・新任教頭・新任事務長研修 ・新任主幹教諭及び新任指導教諭研修 ・小・中学校新任教務主任研修 ・県立学校新任教務主任研修 ・新任特別支援学級担当教員研修 ・新任通級指導教室担当教員研修 ・新任養護助教諭研修 ・寄宿舎指導員等研修 ・小・中・高新任常勤講師研修 ・特別支援学校新任常勤講師研修 ・小学校新任理科担当教諭研修 ・中・高新任理科教諭研修 ・小学校新任家庭科担当教諭研修 ・教育情報化推進リーダー研修（県立学校） ・教育情報化推進リーダー研修（市町立学校） ・県立学校教務主任研修会 ・小学校・中学校英語指導力向上研修 ・I C T活用教育の推進に係る管理職研修	71 89 71 73 14 256 26 10 62 24 13 75 12 101 61 236 57 66 260
	一定の在職期間に達した教職員を対象とした研修 ・2年目研修（2年目） ・3年経験者研修（4年目） ・中堅教諭等資質向上研修（11年目）	313 328 190
	特別支援教育推進事業 ・特別支援教育管理職研修 ・特別支援教育スキルアップ研修 ・特別支援教育コーディネーター地区別連絡協議会	98 1244 395
	人権・同和教育に関する研修 ・人権・同和教育担当者地区別研修会 ・公私立高等学校及び特別支援学校人権・同和教育担当者研修会 ・市町教育長並びに新任校長・教頭人権・同和教育研修会 ・児童生徒支援教員（一般対応）配置校研修会	275 59 162 98
	すべての校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭及び教諭等を対象とした研修 ・小・中学校教育課程研修	5072

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
	すべての主幹教諭、指導教諭及び教諭を対象に毎年悉皆で行う研修 ・高等学校教育課程研究集会	269
イに該当する研修	・佐賀県プレゼンテーション研修会	336
	・「ICT 活用教育」教科別授業研修会	64
	・「ネット社会の歩き方」情報モラルセミナー	48
	・授業づくりにすぐに役立つ！1人1台端末の活用力向上研修(2回)	51
	・スーパーティーチャーによる1人1台端末を活用した授業公開 教育センターで行う専門研修	255
	・教科、領域に関する講座（75講座）	2113
	・生徒指導、教育相談、特別支援教育に関する講座（13講座）	907
	体育指導者講習会 等	160
	幼稚園教育研修事業	
	・幼稚園等教育課程佐賀県協議会	42
	・幼児教育から小学校教育への円滑な接続に向けた研修会	25
	・佐賀県道徳教育パワーアップ研究協議会	97
ウに該当する研修	・特別支援教育アドバイザー養成研修	54
	・特別支援教育アドバイザーフォローアップ研修	59
	・教育支援委員会に関する研修会	89
	人権・同和教育に関する研修	
	・人権・同和教育推進者養成講座	8

③ 公安職

警察教養は、警察職員一人一人が、警察法の精神にのっとり、民主警察の本質と警察の責務を自覚するとともに、職務に係る倫理を保持し、適正に職務を遂行する能力を修得することを目的とします。

この目的を達成するため、令和7年度は、次の事項を行いました。

ア 職務倫理を保持させること。

イ 階級及び職に応じて組織の管理者としての能力を養うこと。

ウ 警察に関する学術を修得させ、職務を適正に遂行するための警察実務に関する知識、技能、体力、判断力及び行動力を養うこと。

＜警察教養規則（国家公安委員会規則 平成12年4月1日施行）＞

なお、主な研修は次のとおりです。

区 分	研 修 名 等	修了者数 (人)
警察学校等の研修	採用時教養 新規採用職員に対する職務倫理及び警察実務教養 警察官（大卒） 1 課程 警察官（高卒） 1 課程 一 般 職 員 1 課程	22 31 16
	昇任時教養 昇任者に対する幹部研修 警部補任用 1 課程 巡査部長任用 1 課程	4 6
	専科教養 現任職員に対する警察実務教養 ・ 22 課程	240
警察大学校、管区 警察学校の研修	昇任時教養 昇任者に対する幹部教養 ・ 22 課程	78
	専科教養等 現任職員に対する警察実務教養 ・ 111 課程	120

10 職員の福祉及び利益の保護の状況

(1) 福祉の状況

① 職員の安全衛生

職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を促進するため、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及び各任命権者の安全衛生管理規程に基づき、各職場に安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者及び産業医等を配置し、職員の安全・衛生の維持・向上に努めています。

また、産業医の講習会への派遣及び健康管理者である所属長等を対象とした健康管理研修会の開催により知識・技術の向上に努めています。

② 職員の健康管理

職員の健康状態を把握し、生活習慣病、結核及び職業病などの健康障害を早期に発見するため、労働安全衛生法等に基づき、事業主に義務づけられている採用時健康診断や定期健康診断、特定業務従事職員健康診断、特殊業務従事職員健康診断等を実施しています。

また、職員個人に適した健康管理と健康の回復を図るため、内科医、精神科医及び公認心理師による健康相談等を実施しています。

③ その他の福利厚生

各任命権者においては、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第42条に基づき、職員の健康増進と親睦を図るためのスポーツ大会やウォーキング大会、生涯生活設計の確立とその実現を図るためのライフプラン研修を開催しています。

(2) 利益の保護の状況

地方公務員法には、職員の権利を保護するための制度として、勤務条件に関する措置要求制度(同法第46条)及び審査請求制度(同法第49条の2)が規定されています。

職員は、勤務条件に関する措置要求制度により、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置がとられるべきことを要求することができます。また、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けた職員は、審査請求制度により、人事委員会に対して、行政不服審査法に基づく審査請求をすることができます。

これらの制度の状況は、Ⅱ-3 勤務条件に関する措置の要求状況、Ⅱ-4 不利益処分に関する審査請求の状況のとおりです。

Ⅱ 人事委員会の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験 (令和7年度)

多彩で優秀な人材を確保するため、職務遂行に必要な受験者の知識、技術、その他の能力を検証する、県職員採用試験を実施しました。

試験区分	試験の概要
① 大学卒業程度	・第1次試験：教養試験（行政、教育行政、警察行政）、専門試験 語学資格保有加点 ・第2次試験：論文試験、面接試験
○民間型選考枠・スポーツ特別枠	・書類選考（行政、教育行政、スポーツ特別枠） ・第1次試験：基礎能力試験、語学資格保有加点 ・第2次試験：面接試験、専門性確認面接（機械、土木、建築、化学、農政、畜産、農業土木、林業、薬剤師、保健師、社会福祉） ・第3次試験：論文試験（行政、教育行政、スポーツ特別枠）、面接試験
○U J I ターン枠 （民間企業等職務経験者）・社会人経験枠	[U J I ターン枠] ・第1次試験：アピールシートによる書類選考 ・第2次試験：面接試験、専門性確認面接（土木、農政、畜産） ・第3次試験：論文試験（行政）、面接試験 [社会人経験枠] ・第1次試験：アピールシートによる書類選考 ・第2次試験：面接試験 ・第3次試験：論文試験、面接試験
②短期大学卒業程度	・第1次試験：教養試験、専門試験 ・第2次試験：論文試験、面接試験
② 高等学校卒業程度	・第1次試験：教養試験、専門試験（電気、機械、土木、建築、農業、農業土木、林業） ・第2次試験：作文試験、面接試験

※平成26年度から警察官の採用試験は佐賀県警察本部において実施しています。

(単位：人)

試験区分		申込者数	1 次試験 受験者数 (A)	1 次試験 合格者数	最終合格者数 (B)	最終倍率 (A/B)	
大 学 卒業程度	行政	155	96	43	19	5.1	
	教育行政	29	14	9	4	3.5	
	警察行政	14	12	9	6	2.0	
	心理	9	7	5	1	7.0	
	土木	12	2	2	2	1.0	
	建築	3	2	2	1	2.0	
	化学	7	4	4	0	—	
	農政	24	16	13	6	2.7	
	畜産	3	3	3	1	3.0	
	農業土木	8	5	5	5	1.0	
	林業	5	2	1	1	2.0	
	水産	3	3	3	1	3.0	
	薬剤師	3	1	0	0	—	
	保健師	24	22	10	3	7.3	
	管理栄養士	26	22	5	1	22.0	
	社会福祉	10	7	7	5	1.4	
	少年補導職員	2	2	2	2	1.0	
	小計		337	220	123	58	3.8
	民間型選考枠	行政	262	235	123	29	8.1
		教育行政	22	21	18	5	4.2
		機械	2	2	2	1	2.0
		土木	23	22	20	13	1.7
		建築	3	3	2	1	3.0
		化学	2	2	2	1	2.0
		農政	22	22	17	4	5.5
		畜産	4	4	4	1	4.0
		農業土木	9	8	7	3	2.7
林業		13	12	11	5	2.4	
薬剤師		6	6	6	4	1.5	
保健師		19	17	8	2	8.5	
社会福祉		11	10	8	3	3.3	

	スポーツ特別 枠	行政	4	7	3	2	3.5
		教育行政	3	7	3	1	7.0
	小計		405	378	234	75	5.0
	U J I ターン枠 (民間企業等職 務経験者)	行政	263	261	96	24	10.9
		土木	8	8	7	3	2.7
		農政	13	12	8	2	6.0
		畜産	7	7	6	2	3.5
	社会人経験枠	行政	38	38	8	1	38.0
		教育行政	18	18	8	3	6.0
	小計		347	344	133	35	9.8

(単位：人)

試験区分		申込者数	1次試験 受験者数 (A)	1次試験 合格者数	最終 合格者数 (B)	最終倍率 (A/B)
短期大学 卒業程度	生活指導員	5	5	3	2	2.5
	小計	5	5	3	2	2.5
高等学校 卒業程度	行政	33	26	5	2	13.0
	教育行政	6	5	3	1	5.0
	警察行政	45	39	17	8	4.9
	電気	4	4	4	2	2.0
	機械	0	0	0	0	—
	土木	23	21	19	13	1.6
	建築	3	3	2	2	1.5
	農業	5	5	5	3	1.7
	農業土木	7	7	7	5	1.4
	林業	2	1	0	0	—
	小計	128	111	62	36	3.1
合計		1,222	1,058	555	206	5.1

(2) 選考（令和7年度）

① 採用選考の状況（②を除きます。）

職員の採用は原則として競争試験によりますが、特殊の免許資格を必要とする職、特殊の知識・経験・能力を必要とする職の採用については、選考試験として各任命権者において実施しています。

（単位：人）

任命権者 任用等級	知事	教育委員会	警察本部	計
部長級	1			1
副部長級	1			1
課長級	5	3	2	10
副課長級	4			4
係長級	28	3	1	32
主査級				
主事級	35	1	1	37
警視級			1	1
警部級			5	5
警部補級			2	2
巡査部長級			7	7
巡査級			1	1
会計年度任用職員	1,000	168	66	1,234
合計	1,074	175	86	1,335

※国等の職員を本県職員に採用する場合を含みます。

※会計年度任用職員は、学校を除きます。

② 障害者を対象とする採用選考

障害者の雇用を促進するため、採用選考試験（第1次選考）を実施しました。

※平成26年度から第2次選考以降は任命権者において実施しています。

採用選考	試験区分	試験の概要
1回目	行政、教育行政、警察行政	第1次選考：教養試験、論作文試験
2回目	行政、教育行政	第1次選考：教養試験、論作文試験

（単位：人）

採用選考	申込者数	受験者数	1次選考 合格者数	参考 第2次選考
1回目	14	14	12	【1回目】最終合格者3名
2回目	8	8	7	【2回目】最終合格者0名

③ 昇任選考

平成28年度から、昇任選考は各任命権者において実施しています。

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

○ 令和7年 報告・勧告の概要

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、令和7年10月14日、県議会及び知事に対し、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件について報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

(1) 職員の給与等に関する報告及び勧告（給与について）

① 公民の給与較差に基づく給与改定

ア 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所377事業所から、無作為に138事業所を抽出し、4月分の給与月額等について実地調査（調査完了123事業所、調査完了率91.1%）

イ 公民給与の比較

国の見直しを踏まえ、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に変更

(ア) 月例給

令和7年4月分の職員給与（行政職給料表の適用者）と民間給与（事務・技術関係職種の従業員）について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレス方式により較差を算出

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
368,985 円	357,980 円	11,005 円（3.07%）

(イ) 期末手当・勤勉手当

令和6年8月から令和7年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給割合と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を比較したところ、職員の支給月数（現行4.60月）は、民間の支給割合（4.64月）を下回る

ウ 改定の内容

(ア) 月例給

職員給与と民間給与との較差11,005円（3.07%）を解消するため、月例給を引上げ
[改定の内訳：給料月額11,002円、はね返り分（※）3円（※注）給料の改定により諸手当の額が増減する分]

<行政職給料表>

- ・ 人事院勧告で示された行政職俸給表（一）の改定内容や人材確保の観点を踏まえ、大卒程度の初任給について13,700円（6.21%）、高卒程度の初任給について14,200円（7.55%）、それぞれ引上げ

[改定後の初任給額：大卒程度234,400円、高卒程度：202,300円]

- ・ 初任給以外の号給については、若年層に重点を置き、改定率をなだらかに逡減させる形で公民較差の範囲内で引上げ

[平均改定率：1級5.9%、2級4.4%、3級3.6%、4級2.8%、5級以上2.7%]

<その他の給料表>

行政職給料表との均衡を基本に改定（医療職給料表（一）は、国に準じて改定）

(イ) 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.60 月分を 4.65 月分へ引上げ
- ・ 引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
令和 7 年度 期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.25 月)
勤勉手当	1.05 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.05 月)
令和 8 年度 期末手当	1.2625 月	1.2625 月
以 降 勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

(ウ) 通勤手当

- ・ 公共交通機関と自動車や自転車などを併用する際、パークアンドライドなどで駐車場等を利用している職員を対象として、駐車場等の利用料について、1 か月当たり 5,000 円を上限とする通勤手当を新設

(エ) 特地勤務手当に準ずる手当

- ・ 特地公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

(オ) 宿日直手当

- ・ 勤務 1 回に係る支給額の限度を国に準じて引上げ改定

(カ) 初任給調整手当

- ・ 医療職給料表 (一) の引上げ改定に伴い、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を改定

(キ) 教職調整額・管理職の本給への加算

- ・ 教職調整額の支給割合を、令和 12 年度までに給料月額 100 分の 4 から 100 分の 10 に、段階的に引上げ
- ・ 教職調整額の段階的な引上げと合わせて、教職調整額が支給されない校長・教頭等の本給への加算額を引上げ

[実施時期]

給料表、初任給調整手当、特地勤務手当に準ずる手当、宿日直手当：令和 7 年 4 月 1 日

期末手当・勤勉手当：令和 7 年 12 月 1 日

教職調整額・管理職の本給への加算：令和 8 年 1 月 1 日

通勤手当：令和 8 年 4 月 1 日

② その他給与に関する報告事項

ア 通勤手当

- ・ 距離区分の上限を「60km 以上」から「80km 以上」とし、「60km 以上」の部分について、2 km 刻みで距離区分を新設する

イ 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国の見直しを踏まえ、本県においても、今後の地方自治法改正の動向や国の措置内容を注視する必要がある

ウ 級別資格基準表の廃止

- ・ 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する国の見直しを踏まえ、本県においても、職員の職務の級を決定する際に必要な経験年数や在級年数を定める級別資格基準表を廃止する

エ 教育職員の給与

- ・ 本年 6 月の給特法等の一部改正を踏まえ、所要の改正を行う必要がある

(2) 職員の給与等に関する報告及び勧告（公務運営について）

① 人材の確保・育成等

ア 人材の確保・育成

- ・ 若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境は深刻さを増しており、今後も激しい人材獲得競争が続くことが見込まれる。特に、技術系職種の最終倍率は、令和 6 年度の試験見直し等により若干は改善したものの、依然として低倍率で推移しており、民間企業等の採用手法を研究し、受験者確保につながるよう更なる試験制度の改善や大学との連携など、人材の確保に必要な取組を推進していくことが必要
- ・ 就職活動の早期化や情報収集経路の多様化など就職を取り巻く状況が変化している中、ターゲットに情報を届ける手法を研究し、適切な時期における情報発信の強化が必要
- ・ 知事部局においては、能力に応じたレベル別研修や能力開発研修（特定スキルの向上）など研修の見直しが実施されたところだが、各任命権者においては、人材育成の方針等に基づく研修の更なる推進、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で人材の育成に努めることが求められる

イ 多様な人材の活躍推進

- ・ 複雑・高度化した行政の諸課題に対応するためには、性別、障害の有無、年齢などに関わりなく、それぞれの経験を活かし、多様な人材の活躍促進に向けて、全ての職員が活躍できる環境整備が重要
- ・ 本県の行政職に占める民間企業等経験者の割合は全国の自治体でトップクラスであり、当該職員が持つ感性、新しいことに気づき、挑戦しようとする姿勢は県庁で働く他の職員にも刺激となり、組織全体の活性化につながっている
- ・ 令和 7 年 4 月における職員に占める女性職員の割合は 43.4%で、そのうち管理職に占める女性職員の割合は、知事部局が 17.4%（目標値 16%以上）、教育委員会（公立学校）が 28.2%（目標値 25%以上）といずれも目標を上回っている

- ・ 障害者雇用については、計画的な採用に努めるとともに、障害のある職員が働きやすい勤務環境を整備・支援する取組の推進が必要
- ・ 高齢期職員（60 歳以上の職員）には、これまで培った豊富な知識、経験等を活用し、後輩職員の育成などが期待されており、高齢期職員が高いモチベーションを維持しながら働きやすい環境づくりを推進することが必要
- ・ 引き続き、職員の多様性を尊重しながら、より良い組織を築いていく必要がある

ウ 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び信頼性を確保し、職員の納得感を高めていくことが極めて重要。任命権者においては、今後も、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが求められる

② 勤務環境の整備

ア 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 令和 6 年度の職員 1 人当たりの年間の時間外勤務等の時間数は 158.7 時間で、令和 5 年度（158.1 時間）に比べ微増
- ・ 令和 6 年度、通常業務等で、時間外勤務等時間の上限を超えた職員数は、全体で 241 人と令和 5 年度（167 人）に比べ大幅に増加
- ・ 管理職員は、各職場において、コミュニケーションを深め、効率化・合理化による業務削減を進めていくとともに、長時間労働が職員の心身に負荷をかけることを強く認識し、時間外勤務を命じる場合は、それが真に必要な業務かどうかを判断した上で、必要最小限となるようにしなければならない
- ・ 任命権者は、業務量に応じた弾力的な人員配置に努めるなど、組織全体として、実効性のある時間外勤務等の縮減の取組を推進することが必要
- ・ 令和 6 年度の教育職員 1 人当たりの年間の時間外在校等時間数は、全体で 342.2 時間となっており、依然として長時間勤務を行っている教育職員は多い
- ・ 県教育委員会においては、現在実施している取組を検証するとともに、国の方針を踏まえて見直しを進め、学校現場における働き方改革を更に推進し、より効果的な取組を着実に実施していくことが極めて重要
- ・ 令和 6 年の職員 1 人当たりの年次休暇取得日数は、全体平均 13.4 日と令和 5 年から減少
- ・ 更なる取得の促進に向け、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組むとともに、引き続き計画的かつ連続的な取得促進に努めることが必要

イ 職員の健康管理

- ・ 心の健康問題による長期病休者は増加傾向にあり、病気休職者のうち、精神疾患を原因とする者の割合は 8 割に達している
- ・ 管理職員は、日頃のコミュニケーションを通じて、職員の健康状態等の把握や、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 任命権者は、ストレスチェック等による未然防止を行い、病気休暇・休職からの円滑な職場復帰のための支援の拡充や再発防止についても、適切な対策が必要

ウ 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 令和6年度の男性職員の育児休業の取得率は、49.9%と令和5年度（25.8%）から大幅に増加
- ・ 一方、地方公務員の男性に係る育児休業取得率の政府目標は大幅に引き上げられており、目標の見直しについても検討が必要
- ・ 対象の男性職員が希望や事情に応じた制度が選択できるよう、両立支援制度が利用しやすい環境づくりをより一層推進していくことが必要

エ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 多様な働き方を支援することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保に資する
- ・ 任命権者は、早出遅出勤務制度等について、効果や課題の検証を行うとともに、フレックスタイト制や時代の変化に即した兼業制度等、多様で柔軟な働き方の推進について、引き続き検討していくことが必要

オ ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントの根絶を目標として、職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことが求められる
- ・ 相談があった際には、迅速かつ適切に対応し、全ての職員がハラスメントに関する認識を深め、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、取組を強化していくことが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントに対しては、対応マニュアル等を活用しながら必要に応じ研修を実施し、個々の職員で対応することなく組織全体として対応をしていくことが求められる

③ 服務規律の確保

- ・ 職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のための研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要

3 勤務条件に関する措置の要求状況（令和7年度）

措置要求制度は、職員から給与、勤務時間、その他の勤務条件に関し適当な行政上の措置を求める要求があった場合、人事委員会が必要な審査をしたうえで判定し、あるいは必要な措置の勧告を行う方法で事案の解決に当たるものです。

区 分	前年度末現在 係 属 件 数 A	措置要求件数 B	処 理 件 数			年度末現在 係 属 件 数
				Aの処理件数	Bの処理件数	
その他	0	1	1	0	1	0

(注) 1 件数は、措置要求をした個々の職員1人をもって1件とし、複数の職員が共同で措置をした場合も職員1人をもって1件としています。

2 1人の職員が2以上の異なる区分について同時に措置要求をした場合は、それぞれを1件としています。

4 不利益処分に関する審査請求の状況（令和7年度）

審査請求制度は、職員から懲戒処分、分限処分その他その意に反する不利益な処分を受けたとして審査請求があった場合に、人事委員会が事案ごとに審理を行い、処分を承認し、又は修正し、若しくは取り消す裁決を行うものです。

区 分	前年度末現在 係 属 件 数 A	審査請求件数 B	処 理 件 数			年度末現在 係 属 件 数
				Aの処理件数	Bの処理件数	
分限処分	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0
懲戒処分	(4) 1,514	(0) 0	(3) 237	(3) 237	(0) 0	(4) 1,277
その他	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0	(0) 0
合 計	(4) 1,514	(0) 0	(3) 237	(3) 237	(0) 0	(4) 1,277

(注) 1 件数は、審査請求をした個々の職員1人をもって1件としています。

2 () は、事案数です。