

令和7年度における業務の状況（人事委員会）

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 競争試験等

令和7年度に実施した競争試験等の結果の概要は、次のとおりである。

ア 大学卒業程度「先行実施枠」試験

大学卒業程度の学力を有する者を対象とし、特別な公務員対策をしていない方でも受験しやすい試験として、事務職（行政）及び技術職（土木、建築、R7新設：農業、畜産、農業土木）について試験を実施した結果、受験者210人、最終合格者92人、競争率2.3倍であった。

イ 大学卒業程度試験

大学卒業程度の学力を有する者を対象とする試験であり、事務職及び技術職について試験を実施した結果、受験者331人、最終合格者151人、競争率2.2倍であった。

ウ 民間企業等職務経験者採用試験

民間企業等において、5年以上の職務経験を有する者を対象とする試験であり、事務職（年齢30歳から39歳まで）及び技術職（UIターン枠（59歳以下））について試験を実施した結果、受験者88人、最終合格者52人、競争率1.7倍であった。

エ 短大卒業程度試験

短大卒業程度の学力を有する者を対象とする試験であり、事務職及び技術職について試験を実施した結果、受験者76人、最終合格者37人、競争率2.1倍であった。

オ 高校卒業程度試験

高校卒業程度の学力を有する者を対象とする試験であり、事務職及び技術職について試験を実施した結果、受験者145人、最終合格者97人、競争率1.5倍であった。

カ 障害者を対象とする職員採用選考試験

障害者を対象とする職員採用選考試験を実施した結果、受験者37人、最終合格者6人、競争率6.2倍であった。

キ 就職氷河期世代を対象とする職員採用選考試験

就職氷河期世代を対象とする職員採用選考試験を実施した結果、受験者38人、最終合格者9人、競争率4.2倍であった。

表1 令和7年度職員採用試験実施結果

（単位：人、倍）

区 分		受験者数	最終合格者数	競争率	試 験 区 分
大学卒業程度	事務職（先行実施枠）	182	69	2.6	行政
	技術職（先行実施枠）	28	23	1.2	農業、畜産、農業土木、土木、建築
	事務職	198	69	2.9	行政、警察事務
	技術職	133	82	1.6	心理、福祉、農業、畜産、農業土木、林業、水産、土木、建築、電気、化学Ⅰ、化学Ⅱ、栄養士、保健師
	合 計	541	243	2.2	

区 分		受験者数	最終合格者数	競争率	試 験 区 分
民間企業 等職務 経験者	事 務 職	64	34	1.9	行政
	技術職 (UIターン枠)	24	18	1.3	農業、畜産、農業土木、林業、水産、土木、 建築、保健師
	合 計	88	52	1.7	
短大卒 業程度	事 務 職	73	36	2.0	一般事務、教育事務
	技 術 職	3	1	3.0	土木
	合 計	76	37	2.1	
高校卒 業程度	事 務 職	124	80	1.6	一般事務、警察事務
	技 術 職	21	17	1.2	農業土木、林業、土木、建築
	合 計	145	97	1.5	
大・短・高・民間合計		850	429	2.0	

(単位：人、倍)

区 分	受験者数	最終合格者数	競争率	試 験 区 分
障害者を対象とする 職員採用選考試験	37	6	6.2	一般事務、警察事務
就職氷河期世代を対象と する職員採用選考試験	38	9	4.2	一般事務

(2) 選考採用

令和7年度に実施した選考採用は、役付職員 62 人、一般職員 148 人であった。

表2 令和7年度選考採用結果

(単位：人)

区 分	結 果	内 訳
役付職員	62	課長級 8、課長補佐級 13、係長級 41
一般職員	148	医務技師 56、獣医務技師 4、薬務技師 1、診療放射線技師 2、理学療法技師 1、作業療法技師 3、歯科衛生技師 1、臨床工学技師 1、言語聴覚技師 1、看護技師 23、准看護技師 2、助産技師 4、工業技師 1、林業技師 3、土木技師 4、農業土木技師 3、職業指導技師 2、主事 27、警察官 6、技術職員 3
合 計	210	

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

議長及び知事に対して、令和7年10月1日、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について報告及び勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所613事業所から、無作為に抽出した123事業所を対象に調査（調査完了率 87.8%）

ア 公民給与の比較方法の見直し

職員の業務の重要性・困難性が高まっていることや人材確保が喫緊の課題となっていること等を踏まえ、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直し

イ 月例給

民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の令和7年4月分給与を役職段階、年齢、学歴が同じ者同士で比較

民間給与①	職員給与②	較 差 ①－②
376,719円	363,550円	13,169円 (3.62%)

(注) 職員の平均年齢は42.0歳、平均経験年数は20.4年である。

ウ 特別給

令和6年8月から令和7年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.63月分（職員の支給月数 4.60月）

(2) 給与改定

ア 給料表

- 行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率（100分の101.08）を乗じた給料表に改定（初任給は大卒程度で13,400円、高卒程度で13,500円の引上げ）
- 行政職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改定

イ 期末手当・勤勉手当

- 年間支給月数を0.05月引上げ（4.60月→4.65月）
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

ウ 初任給調整手当

- 医師・歯科医師に対する初任給調整手当を人事院勧告の内容に準じて引上げ（最高支給限度額416,600円→417,600円）

エ 宿日直手当

- 勤務1回に係る支給額の限度を人事院勧告の内容に準じて改定

オ 教育職員の給与

- 教職調整額については、給特法等一部改正法による改正後の基準に基づき改定（4%→10%）

カ 実施時期

令和7年4月1日

（ただし、イは令和7年12月1日、オについては令和8年1月1日から段階的に実施）

○ 改定額（改定率）

区 分	給 料	はね返り	計
行政職	12,805円	354円	13,159円 (3.62%)

(注) 1 改定額とは、勧告どおり実施された場合の職員（新規学卒の採用者を除く行政職）の平均引上げ額（引上げ後の平均給与月額 363,550円→376,709円）

2 はね返りとは、給料の改定に連動して増減する定率の手当分

(3) 人事管理・公務運営の改善

ア 人材の確保及び育成

(ア) 優秀かつ多様な人材の確保

- 「人材育成ビジョン」（令和6年3月策定）や「人材確保アクションプログラム」（令和7年3月策定）を踏まえた、受験しやすい採用試験への見直しや公務職場の魅力等に係る情報発信などの人材確保に向けた取組を進めながら、

積極的な人材確保活動の展開、採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験や多様な採用制度について、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、引き続き検討することが必要

(イ) 人材の育成

- ・ 職員の意欲と資質の更なる向上を図る観点から、引き続き、「人財育成ビジョン」等に基づき、高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に、計画的かつ積極的に取り組むことが必要

(ウ) 多様な人材の活躍推進

- ・ 「特定事業主行動計画」等を踏まえ、引き続き女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいくことが必要
- ・ 障害者雇用に対する職員の理解を深めながら、引き続き障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むとともに、引上げが予定されている新たな法定雇用率の達成を目指すことが必要

イ 能力及び実績に基づく人事管理

評価の公正性や納得性の確保及び人材育成の観点から、引き続き、評価者等に対する研修の充実や適切な評価結果のフィードバックなど、より実効性のある取組を推進することが必要

ウ 良好な勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正

a 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 管理監督職員は、超過勤務に対する部下職員の納得性に繋げる意味でも、所掌業務の必要性の検討を踏まえた不断の見直しや、効率化・簡素化・ペーパーレス化などをより一層推進することが必要
- ・ 超過勤務の限度時間は月45時間以内が原則であることを再認識した上で、任命権者自らが強い取組姿勢を持ち、そのリーダーシップの下で、超過勤務等の縮減のための取組を全庁的により一層推進することが必要

b 学校等における働き方改革

(学校)

- ・ 各学校や市町村教育委員会とより連携を深めながら、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進や、適正な勤務時間の管理、ストレスチェック、産業医等による面接指導の実施など実効性のある取組を、引き続き、着実に推進することが必要

(教育行政)

- ・ 勤務実態を正確に把握し、その実態に基づき、超過勤務の縮減を着実に実施するなど、徹底した働き方改革とともに、全ての職員に対する意識改革に引き続き取り組むことが必要

(イ) 柔軟な働き方の推進等

- ・ 勤務間インターバル制度や時差出勤などの制度が積極的に活用されるよう、管理監督職員及び職員一人ひとりが制度の活用方法を含めて十分に理解することが必要

(ウ) 仕事と生活の両立支援等

- ・ 仕事と育児・介護など生活の両立支援制度を有効に利用しやすい職場環境づくり等に積極的に取り組むことが必要

(エ) 健康管理

- ・ メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努めることが必要
- ・ 管理監督職員は、安全配慮義務があることを自覚した上で、メンタルヘルス対策において果たすべき役割の重要性を理解し、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めることが必要

(オ) ハラスメントの防止

- ・ あらゆるハラスメントを根絶する強い意志を持って、引き続き、すべての職員に対する意識啓発を徹底することが必要
- ・ ハラスメント事案が発生した場合には、その被害が継続、拡大しないよう、できる限り迅速な対応をとることが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントに対するマニュアルの作成や研修など組織で対応するための体制整備などに引き続き取り組むことが必要

エ 公務員倫理の保持

不祥事の原因究明を行うとともに、徹底した再発防止に取り組むことが必要

オ Well-beingな職場づくり

重要な課題である長時間労働の是正や健康管理、ハラスメントの防止など Well-beingの土台となる職場環境の整備に努め、公務の魅力を向上させることが必要

3 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の状況

令和7年度は、1件の措置要求を受理し、係属中である。

係属事案は、令和8年度に繰り越した。

表3 措置の要求の状況 (単位：件)

区 分	令和6年度からの繰越数	新規受付数	令和7年度中処理件数			令和7年度末係属件数
			取下げ	却 下	判 定	
知事部局	0	1	0	0	0	1
教育委員会	0	0	0	0	0	0
県警本部	0	0	0	0	0	0
計	0	1	0	0	0	1

4 不利益処分に関する審査請求の状況

令和7年度は、新たな審査請求が1件、前年度から繰り越したものが6件であったが、年度内に却下の決定及び棄却の裁決を行い、令和8年度に繰り越したものはなかった。

表4 審査請求の状況 (単位：件)

区 分	令和6年度からの繰越数	新規受付数	令和7年度中処理件数			令和7年度末係属件数
			取下げ	却 下	裁 決	
知事部局	5	0	0	5	0	0
教育委員会	1	1	0	1	1	0
県警本部	0	0	0	0	0	0
計	6	1	0	6	1	0