

人 事 委 員 会 年 報

令 和 7 年 度

滋 賀 県 人 事 委 員 会

目 次

第1 組織および運営

1	人事委員会	1
(1)	委員	1
(2)	委員会の会議	1
2	事務局	8
(1)	職員定数および現員	8
(2)	組織	8
(3)	事務分掌	8
(4)	令和7年度予算	9
3	人事委員会規則等の制定・改廃	10
(1)	規則	10
(2)	告示	13
(3)	訓令	13
4	条例案に対する意見	14
5	諸会議等	16

第2 任用関係事務

1	競争試験	18
(1)	試験の日程	18
(2)	試験区分および採用予定人員	19
(3)	受験資格および試験方法	20
(4)	試験の実施状況	24
2	障害者を対象とした職員採用試験	28
(1)	試験の日程	28
(2)	受験資格および試験方法	28
(3)	試験の実施状況	28
3	採用選考	29
4	昇任選考	30

第3 給与関係事務

1	給与に関する報告、勧告等	31
(1)	職員給与等実態調査	31
(2)	職種別民間給与実態調査	40
(3)	大津市における費目別、世帯人員別標準生計費	45
(4)	職員の給与等に関する報告および勧告	46
2	給与改定の概要	59
(1)	改定の内容	59
(2)	実施時期	59

3	給与に関する承認	59
第4	勤務時間その他の勤務条件等	
1	職員の週休日および勤務時間の割振り等の特例	60
第5	懲戒処分関係	
1	懲戒処分の状況	61
第6	公平審査関係事務	
1	勤務条件に関する措置の要求	62
2	不利益処分に関する審査請求	62
3	職員からの苦情相談	62
4	職員団体の登録	63
5	管理職員等の範囲の指定	64
(1)	本 庁	64
(2)	出先機関	65
6	公平審査事務の受託	66
第7	労働基準監督機関の職権行使	
1	適用事業所と労働基準監督機関	67
2	職権行使の状況	68
(1)	事業所調査	68
(2)	時間外・休日労働に関する協定(36協定)の実態調査	68
(3)	ボイラーおよび第一種圧力容器の検査および設置状況	68

第1 組織および運営

1 人事委員会

(1) 委 員

職 名	氏 名	任 期	摘 要
委 員 長	尾 賀 康 裕	(一期目) 令4.4.1 ～ 令4.8.3 (二期目) 令4.8.4 ～ 令8.8.3	(現) (株)尾賀亀取締役会長 (現) 滋賀経済同友会特別幹事 令7.1.24 委員長就任
委 員	曾 根 寛	(一期目) 平30.12.22 ～ 令3.7.28 (二期目) 令3.7.29 ～ 令7.7.28 (三期目) 令7.7.29 ～ 令11.7.28	(現) 弁護士 令7.1.24 委員長職務代理者就任
委 員	池 田 美 幸	(一期目) 令元.12.26 ～ 令5.12.25 (二期目) 令5.12.26 ～ 令8.3.31	(元) 滋賀県理事 (女性活躍担当)

(2) 委員会の会議

開 催 期 日	議 題
令和7年 4月22日	< 審議事項 > 1 令和7年度滋賀県職員採用試験実施計画案等について (1) 令和7年度滋賀県職員採用試験実施計画案 (2) 令和7年度滋賀県職員採用試験 (大学卒業程度) 公告案 < 協議事項 > 1 人事委員会事務局の組織目標について (1) 令和6年度組織目標の達成状況 (案) (2) 令和7年度組織目標 (案) について

開催期日	議 題
(4月22日)	2 令和7年度行事予定について <報告事項> 1 令和7年職種別民間給与実態調査について 2 令和6年度各種採用試験実施結果について 3 令和7年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）―先行実施枠―の実施状況について 4 懲戒処分について 5 令和6年度職員からの苦情相談処理報告について
5月12日	<審議事項> 1 人事委員会規則の一部改正案について (1) 管理職員等の範囲を定める規則および職員等の給与の支給等に関する規則の一部を改正する規則 (2) 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則 (3) 職員等の初任給、昇格、昇給等に関する規則の一部を改正する規則 (4) 職員の級別職務に関する規則の一部を改正する規則 (5) 職員等の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則 2 採用候補者名簿の確定について (1) 令和7年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）―先行実施枠（総合土木）―
6月2日	<審議事項> 1 採用候補者名簿の確定について (1) 滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）―先行実施枠（行政）― <報告事項> 1 大学卒業程度試験の申込み状況について 2 採用候補者名簿の失効について (1) 令和6年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級―先行実施枠（総合土木）―） 3 職員の懲戒処分について
6月13日	<審議事項> 1 条例案に対する意見について 2 令和7年度滋賀県職員採用試験（高校卒業程度）公告案 3 令和7年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用試験（高校卒業程度）公告案 4 令和7年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）（経験者採用）公告案 5 職員の採用選考について <報告事項> 1 令和7年度滋賀県職員採用試験実施計画
7月10日	<協議事項> 1 就職氷河期世代の採用について 2 試験制度見直しの方向性について <報告事項> 1 令和7年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）の実施状況について
8月1日	<審議事項> 1 採用候補者名簿の確定について (1) 令和7年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度） (2) 令和7年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A・女性A） <協議事項> 1 試験制度見直しの方向性について

開催期日	議 題
(8月1日)	<報告事項> - 採用候補者名簿の失効について - 令和6年度滋賀県職員採用試験（上級） - 令和6年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A・女性A） - 官民給与の比較方法の見直しについて(人事院)
8月21日	<審議事項> - 人事委員会訓令の改正について <協議事項> 「職員の給与等に関する報告および勧告」について - 人事管理に関する報告について <報告事項> - 人事院勧告・報告の内容について
9月8日	<審議事項> - 人事委員会規則の一部改正案について - 職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則の一部を改正する規則 - 職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則 <協議事項> 「職員の給与等に関する報告および勧告」について <報告事項> - 採用試験の申込状況および実施状況について - 滋賀県職員採用試験(高校卒業程度)・滋賀県市町立小中学校事務採用試験の申込状況 - 障害者を対象とした滋賀県職員採用試験の申込状況
9月22日	<審議事項> - 職員の採用選考について <協議事項> 「職員の給与等に関する報告および勧告」について <報告事項> - キャリア活用採用選考試験の実施について
9月30日	<審議事項> - 令和7年度職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集―の実施について <協議事項> 「職員の給与等に関する報告および勧告」について - 競争試験区分「病院事務」の新設について - 試験制度見直しについて
10月10日	<審議事項> 「職員の給与等に関する報告および勧告」について <報告事項> - 滋賀県職員採用試験（高校卒業程度）・小中学校事務職員採用試験の実施状況について
10月20日	<審議事項> 「職員の給与等に関する報告および勧告」について

開催期日	議題
10月30日	<審議事項> - 採用候補者名簿の確定について - 令和7年度滋賀県職員採用候補者名簿（高校卒業程度） - 令和7年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用候補者名簿 - 令和7年度職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集―の実施について - 令和7年度職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集―実施案 - 令和7年度職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集―評定基準案 - 令和7年度職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集―公告案 - 競争試験区分「病院運営（大学卒業程度）」および「病院運営（高校卒業程度）」の新設について - 人事委員会規則の一部改正案について - 公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則 <報告事項> - 令和8年度人事委員会事務局当初予算見積額の概要について - 採用候補者名簿の失効について - 令和6年度滋賀県職員採用候補者名簿（初級） - 令和6年度滋賀県市町立小・中学校事務職員採用候補者名簿 - 選考による任期付職員の採用および採用選考試験の実施方法について
11月14日	<審議事項> 「職員の採用選考の方法等に関する要綱」および「採用選考における試験の評定基準」の一部改正について <報告事項> - 障害者を対象とした滋賀県職員等採用試験の実施結果について
11月28日	<審議事項> - 条例案に対する意見について - 令和7年度滋賀県警察官採用候補者名簿の確定について （男性A-2、女性A-2、男性B、女性B） 「滋賀県警察官等採用試験に係る評定基準」の一部改正について <報告事項> - 滋賀県職員採用試験（経験者採用・大学卒業程度）の実施状況について - 採用候補者名簿の失効について - 令和6年度滋賀県警察官採用候補者名簿（男性A・女性A） - 懲戒処分について
12月12日	<協議事項> - 令和8年度実施試験内容について <報告事項> - 令和7年度近畿人事委員会協議会委員長・事務局長会議の概要について
12月22日	<審議事項> - 人事委員会規則の一部改正案について - 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則 - 職員等の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則 - 職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則 - 職員等の宿日直手当の支給に関する規則の一部を改正する規則 - 職員等の期末手当および勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則 - 滋賀県学校職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則の一部を改正する規則 - 義務教育等教員特別手当の支給等に関する規則の一部を改正する規則

開催期日	議 題
(12月22日)	<協議事項> 1 行政（D X）の新設について <報告事項> 1 懲戒処分について 2 令和7年度職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集―の申込状況について
令和8年 1月8日	<審議事項> 1 人事委員会規則の一部改正について （1）職員等の特勤手当等に関する規則 2 採用候補者名簿の確定について （1）滋賀県職員採用試験（経験者採用・大学卒業程度）採用候補者名簿 3 競争試験区分「行政（D X）」の新設について <協議事項> 1 学校における働き方改革取組計画に係る意見の申出について <報告事項> 1 採用候補者名簿の失効について （1）令和6年度滋賀県職員採用候補者名簿（上級（経験者）） （2）令和6年度滋賀県職員採用候補者名簿（就職氷河期世代対象） 2 令和7年度職員からの苦情相談処理報告（令和7年12月25日時点）について
1月23日	<審議事項> 1 人事委員会規則の一部改正について （1）職員等の給料の調整額に関する規則 2 学校における働き方改革取組計画に係る意見の申出について 3 令和8年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）春試験・S P I試験型（行政・社会福祉・技術系）公告案 4 採用候補者名簿の確定について （1）令和7年度滋賀県警察官（B）採用共同試験候補者名簿 5 令和8年度滋賀県警察官採用試験の実施計画等について （1）令和8年度滋賀県警察官採用計画 （2）令和8年度第1回滋賀県警察官（A）採用試験公告案 （3）令和8年度第2回滋賀県警察官（A）採用試験公告案 （4）令和8年度滋賀県警察官（B）採用試験公告案 （5）令和8年度警察官採用試験日程等案 <協議事項> 1 職員の採用選考の方法等に関する要綱の一部改正について <報告事項> 1 令和8年度滋賀県職員等採用試験実施計画について 2 滋賀県職員採用試験（特別募集）の実施状況について
2月16日	<審議事項> 1 条例案に対する意見について 2 人事委員会規則等の一部改正案について （1）公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則 （2）滋賀県再就職者による依頼等の規制等に関する規則の一部を改正する規則 （3）職員の級別職務に関する規則および職員等の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則 3 採用候補者名簿の確定について （1）滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）―特別募集（社会福祉・総合環境・農業・林業・電気（電気工学）・機械・総合土木）― 4 令和8年度滋賀県職員採用試験（大学卒業程度）春試験・S P I試験型（行政・社会福祉・技術系）公告の訂正について 5 職員の任用に関する規則第7条第4号および第9号の規定に基づく選考について

開催期日	議 題
(2月16日)	6 職員の採用選考について 7 職員の昇任選考について <協議事項> 1 試験制度見直しについて <報告事項> 1 採用候補者名簿の失効について (1) 令和6年度滋賀県職員採用候補者名簿(上級試験(大学卒業程度)－特別募集(行政・社会福祉・化学・農業・林業・建築・電気(電気工学)・機械・総合土木)－) (2) 令和6年度滋賀県任期付職員採用候補者名簿(一般事務) 2 職員の懲戒処分について
3月6日	<審議事項> 1 人事委員会規則の一部改正について (1) 職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則の一部を改正する規則 (2) 公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則
3月19日	<審議事項> 1 職員の採用選考について 2 職員の昇任選考について 3 一般任期付職員の任期の更新について 4 人事委員会規則等の一部改正案について <規則> (1) 職員の任用に関する規則の一部を改正する規則 (2) 管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則 (3) 滋賀県再就職者による依頼等の規制等に関する規則の一部を改正する規則 (4) 職員等の給与の支給等に関する規則の一部を改正する規則 (5) 給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則 (6) 職員等の初任給調整手当に関する規則等の一部を改正する規則 (7) 職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則 (8) 滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則の一部を改正する規則 (9) 職員等の期末手当および勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則 (10) 職員の級別職務に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則 <告示> (1) 職員の任用に関する規則の実施細則の一部改正 (2) 給料表の適用範囲に関する規則第3条から第6条までの規定に基づく機関および職指定の一部改正 5 事務局職員の人事について <協議事項> 1 専門性面接の評定票について <報告事項> 1 職員の懲戒処分について 2 役職定年制に係る異動期間の期限の延長について
3月25日	<審議事項> 1 職員採用試験に係る評定基準の策定および改正について (1) 滋賀県職員採用試験(大学卒業程度)春夏冬試験・SPI試験型(行政)に係る評定基準の策定について (2) 滋賀県職員採用試験(大学卒業程度)春夏秋冬試験・SPI試験型(社会福祉・技術系)に係る評定基準の策定について (3) 滋賀県職員等採用試験に係る評定基準の一部改正について (4) 滋賀県職員等採用試験(障害者対象)に係る評定基準の一部改正について (5) 滋賀県職員採用試験(経験者採用・大学卒業程度)に係る評定基準の廃止について (6) 滋賀県職員採用試験(大学卒業程度)－先行実施枠(行政)－に係る評定基準の廃止について

開催期日	議 題
(3月25日)	(7) 滋賀県職員採用試験(大学卒業程度)－先行実施枠(総合土木)－に係る評定基準の廃止について (8) 滋賀県任期付職員採用試験(一般事務)に係る評定基準の廃止について 2 「職員の採用選考の方法等に関する要綱」および「採用選考における試験の評定基準」の一部改正について

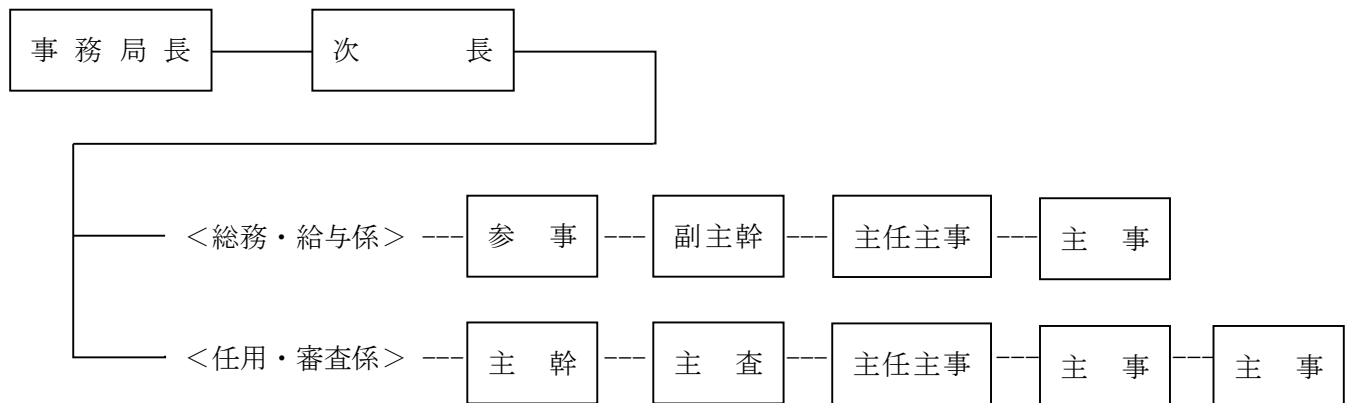
2 事務局

(1) 職員定数および現員

定 数	現 員			会計年度任用職員
	事務局長	事務職員	合 計	
11人	1 人	12人 (うち2人： 育児休業取得)	13人	1 人 (令7.5.1～7.10.31)

(令和8年3月31日現在)

(2) 組 織



※総務・給与係 上記以外 主任主事1人(育児休業中)
任用・審査係 上記以外 主事1人(育児休業中)
(令和8年3月31日現在)

(3) 事務分掌

係 名	分 掌 事 務
総務・給与	1 人事委員会議に関する事。 2 事務局の人事、予算、経理その他庶務に関する事。 3 公印の管守に関する事。 4 文書の収発、編さんおよび保存に関する事。 5 人事行政に関する調査、人事記録の管理および人事に関する統計報告に関する事。 6 給与、勤務時間その他の勤務条件、厚生福利制度その他職員に関する制度の研究およびその成果の報告に関する事。 7 人事機関および職員に関する条例の制定または改廃に関する意見に関する事。 8 人事行政の運営に関する勧告に関する事。 9 職員に対する給与の支払監理に関する事。 10 労働基準監督機関の職権行使に関する事。
任用・審査	1 職員の競争試験および選考その他任用に関する事。 2 職員の研修および人事評価制度に関する総合的企画に関する事。 3 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求の審査および判定ならびに措置に関する事。 4 職員に対する不利益処分についての審査および措置に関する事。 5 職員の苦情の処理に関する事。 6 職員団体の登録に関する事。 7 管理職員等の範囲に関する事。

(4) 令和7年度予算

歳出予算

(単位：千円)

目	事業	当初予算額	補正予算額	計
委員会費	委員報酬	7,008	—	7,008
	委員会運営費	17,035	△1,342	15,693
	計	24,043	△1,342	22,701
事務局費	職員費	87,757	11,790	99,547
	事務局運営費	508	—	508
	計	88,265	11,790	100,055
合計		112,308	10,448	122,756

(節別予算内訳)

(単位：千円)

款	項	目	節	当初予算額	補正予算額	計
総務費	人事委員会費	委員会費	計	24,043	△1,342	22,701
			報酬	7,008	—	7,008
			報償費	13	△13	0
			旅費	924	△121	803
			交際費	20	△10	10
			需用費	3,159	—	3,159
			役務費	1,942	—	1,942
			委託料	7,633	△1,070	6,563
			使用料及び賃借料	693	△128	565
			負担金補助及び交付金	2,651	—	2,651
		事務局費	計	88,265	11,790	100,055
			報酬	1,080	58	1,138
			給料	41,406	4,161	45,567
			職員手当等	30,245	5,993	36,238
			共済費	14,954	1,603	16,557
			旅費	72	△25	47
			需用費	498	—	498
			役務費	10	—	10

3 人事委員会規則等の制定・改廃

(1) 規 則

規則 番号	公布年月日	規 則 名	概 要
令 7 16	令 7. 5. 15	管理職員等の範囲を定める規則および職員等の給与の支給等に関する規則の一部を改正する規則	組織改編等に伴い、管理職員等の範囲を定めた別表について所要の改正を行った。
17	令 7. 5. 20	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	・ 栄養士法（昭和 22 年法律第 245 号）の改正により、栄養士免許を有しない管理栄養士が生じることに伴い、当該管理栄養士が占める職について引き続き医療職給料表(2)を適用するため、所要の改正を行った。 ・ 昭和58年の免許の廃止により今後診療エックス線技師の採用見込みがないことに伴い、当該職に係る規定を削除する所要の改正を行った。
18	令 7. 5. 20	職員等の初任給、昇格、昇給等に関する規則の一部を改正する規則	・ 栄養士法（昭和22年法律第245号）の改正により、栄養士免許を有しない管理栄養士が生じることに伴い、当該管理栄養士が占める職について引き続き級別資格基準表および初任給基準表を適用するため、所要の改正を行った。 ・ 人事院規則の一部改正により 4 年生大学を卒業した歯科技工士および歯科衛生士に係る大学卒の初任給基準を新設されたことに伴い、国に準じてこれらの職に係る大学卒の初任給基準の新設等所要の改正を行った。
19	令 7. 5. 20	職員の級別職務に関する規則の一部を改正する規則	・ 栄養士法（昭和 22 年法律第 245 号）の改正により、栄養士免許を有しない管理栄養士が生じることから、当該管理栄養士が占める職について引き続き級別職務を規定するため、所要の改正を行った。 ・ 昭和 58 年の免許の廃止により今後診療エックス線技師の採用見込みがないことに伴い当該職に係る規定を削除する所要の改正を行った。
20	令 7. 5. 20	職員等の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則	栄養士法（昭和 22 年法律第 245 号）の改正により、栄養士免許を有しない管理栄養士が生じることに伴い、当該管理栄養士が占める職について引き続き給料の調整を行う職とするため、所要の改正を行った。
21	令 7. 9. 16	職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則の一部を改正する規則	・ 滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例、滋賀県公立学校職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例および滋賀県地方警察職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例(以下「職員勤務時間条例等」という。))の一部改正による子育て支援時間制度の拡充等に伴い、取得時間の上限等子育て支援時間に係る規定の整備その他所要の改正を行った。 ・ 職員勤務時間条例等の一部改正により育児期両立支援制度等の利用に係る意向確認等が義務付けられたことに伴い、規定の整備を行った。
22	令 7. 9. 16	職員の育児休業等に関する規則の一部を改正する規則	・ 育児短時間勤務に係る書面の交付について、所要の改正を行った。 ・ 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）の一部改正による部分休業制度の拡充に伴い、所要の改正を行った。
23	令 7. 11. 7	公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	・ 職員の派遣先団体に国立大学法人滋賀医科大学を加えることとした。 ・ 職員の派遣先団体に株式会社日本宝くじシステムを加えることとした。

規則 番号	公布年月日	規 則 名	概 要
24	令 8. 12. 26	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	当委員会の勧告に基づく滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例（昭和 32 年滋賀県条例第 28 号。以下「学校給与条例」という。）の改正による職務の級が 3 級および 4 級である教育職員の給料月額への加算措置に伴い、所要の改正を行った。
25	令 7. 12. 26	職員等の初任給調整手当に関する規則の一部を改正する規則	当委員会の勧告に基づく滋賀県職員等の給与等に関する条例（昭和 32 年滋賀県条例第 27 号。以下「職員給与条例」という。）の改正による医師および歯科医師に係る手当の支給限度額の引上げに伴い、手当の支給額について所要の改正を行った。
26	令 7. 12. 26	職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	当委員会の勧告に基づく職員給与条例および学校給与条例の改正による自動車の使用に係る手当の支給限度額の引上げに伴い、現行の距離区分に係る手当の支給額について所要の改正を行った。
27	令 7. 12. 26	職員等の宿日直手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	当委員会の勧告に基づく職員給与条例および学校給与条例の改正による支給限度額の引上げに伴い、手当の支給額について所要の改正を行った。
28	令 7. 12. 26	職員等の期末手当および勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	当委員会の勧告に基づく職員給与条例および学校給与条例の一部改正による勤勉手当の支給割合の引上げに伴い、令和 7 年 12 月期の勤勉手当の成績率について所要の改正を行った。
29	令 7. 12. 26	滋賀県学校職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則の一部を改正する規則	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の一部改正等による教員の処遇改善等の一環として、学校給与条例を改正し、特殊勤務手当の種類から多級手当を削除することとされたこと等に伴い、所要の改正を行った。
30	令 7. 12. 26	義務教育等教員特別手当の支給等に関する規則の一部を改正する規則	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の一部改正等を踏まえ、学校給与条例を改正し、校務の種類に係る業務の困難性その他の事情を考慮して支給することとされたこと等に伴い、手当の支給額等について所要の改正を行った。
令 8 1	令 8. 1. 13	職員等の特地勤務手当等に関する規則等の一部を改正する規則	- 当委員会の勧告に基づく職員給与条例の一部改正による支給対象者の拡大等に伴い、職員等の特地勤務手当等に関する規則について所要の改正を行った。 - 職員等の特地勤務手当等に関する規則の一部を改正する規則について、併せて所要の改正を行った。
2	令 8. 1. 30	職員等の給料の調整額に関する規則の一部を改正する規則	当委員会の勧告に基づく学校給与条例の一部改正による管理職の本給加算の対象者の拡大に伴い、職員等の給料の調整額に関する規則について所要の改正を行った。
3	令 8. 2. 20	公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	- 職員の派遣先団体から滋賀県土地開発公社を削ることとした。 - 職員の派遣先団体に全国知事会を加えることとした。
4	令 8. 3. 10	職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則の一部を改正する規則	国において非常勤職員の無給の特別休暇の一部が有給化されることに伴い、同様の有給化を行うため、所要の改正を行った。
5	令 8. 3. 13	公益的法人等への職員の派遣等に関する規則の一部を改正する規則	職員の派遣先団体のうち名称が変更されている団体について所要の改正を行った。

規則 番号	公 布 年 月 日	規 則 名	概 要
6	令 8. 3. 19	職員の級別職務に関する規則 および職員等の給料の調整額 に関する規則の一部を改正する規則	警察本部における組織改編に伴い、職員の級別職務に関する規則および職員等の給料の調整額に関する規則について所要の改正を行った。
7	令 8. 3. 31	職員の任用に関する規則の一部を改正する規則	- 採用試験の告知方法について、インターネットの普及状況に鑑み、県公報による公示に代えて、県ホームページ上での告知を行った。 - 採用試験の告知事項の一つとして掲げる申込手続について、インターネットによる申込を原則としているため、所要の改正を行った。
8	令 8. 3. 31	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	組織改編等に伴い、管理職員等の範囲を定めた別表について所要の改正を行った。
9	令 8. 3. 31	滋賀県再就職者による依頼等の規制等に関する規則の一部を改正する規則	- 所得税法の改正に伴い、当該規則で定める元管理職職員の再就職の届出に係る所要の改正を行った。 - 組織改編等に伴い、再就職者の依頼を規制する職を定めた別表等について所要の改正を行った。
10	令 8. 3. 31	職員等の給与の支給等に関する規則の一部を改正する規則	- 扶養手当について、以下の改正を行った。 - 支給対象となる扶養親族の所得限度額について、大学生年代の者については年額 150 万円に引き上げた。 - 職員給与条例および学校給与条例の一部改正に伴う経過措置期間（令和 7 年度）の終了に伴い、様式について所要の改正を行った。 - 組織改編等に伴い、管理職手当を支給する職を定めた別表について所要の改正を行った。
11	令 8. 3. 31	給料表の適用範囲に関する規則の一部を改正する規則	組織改編等に伴い、研究職給料表の適用範囲として人事委員会が指定する職について所要の改正を行った。
12	令 8. 3. 31	職員の級別職務に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則	経過措置に係る規定の失効に伴い、所要の改正を行った。
13	令 8. 3. 31	職員等の初任給調整手当に関する規則等の一部を改正する規則	職員の月例給与水準を適切に確保するため第 2 種初任給調整手当を新設するとともに、これに伴う規定の整理を行った。
14	令 8. 3. 31	職員等の通勤手当に関する規則の一部を改正する規則	- 職員給与条例および学校給与条例の一部改正による自動車の利用に係る通勤手当の支給限度額および駐車場の利用に係る加算限度額の引上げに伴い、所要の改正を行った。 - 通勤手当の額の算定に用いる 1 箇月当たりの平均通勤所要回数の算出方法、通勤手当の支給限度額の算出方法等について、所要の改正を行った。 - モーターボート競走事業に地方公営企業法が全部適用されることに伴い給与条例の適用範囲外となる者について、戻入を不要とした。
15	令 8. 3. 31	滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例施行規則の一部を改正する規則	- モーターボート競走事業に地方公営企業法が全部適用されることによる滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴い、公営競技開催業務手当に係る規定を削った。 - 組織改編に伴い、公害調査等業務手当等の支給対象機関等について所要の改正を行った。

規則 番号	公布年月日	規 則 名	概 要
16	令 8. 3. 31	職員等の期末手当および勤勉手当の支給に関する規則の一部を改正する規則	・ 職員給与条例および学校給与条例の一部改正による勤勉手当の支給割合の改定に伴い、令和 8 年度以降の勤勉手当の成績率について所要の改正を行った。 ・ 育児休業の取得者等に代わって事務を担当した職員等に係る成績率について、任命権者があらかじめ人事委員会と協議して別段の取扱いをすることができるものとした。 ・ モーターボート競走事業に地方公営企業法が全部適用されることに伴い、在職期間の取扱いについて所要の改正を行った。 ・ その他、規定の整理を行った。

(2) 告 示

告示 番号	施行年月日	告 示 名	概 要
令 8 1	令 8. 3. 31	職員の任用に関する規則の実施細則の一部改正	組織改編に伴い、選考による採用を行う職を定めた別表について所要の改正を行った。
2	令 8. 3. 31	給料表の適用範囲に関する規則第 3 条から第 6 条までの規定に基づく機関および職指定の一部改正	組織改編等に伴い、研究職給料表の適用職を指定するとともに、研究職給料表および医療職給料表(2)の適用を受ける職員の勤務する機関について所要の改正を行った。

(3) 訓 令

訓令 番号	施行年月日	訓 令 名	概 要
令 7 2	令 7. 8. 29	滋賀県人事委員会事務局事務職員名前札の着用に関する規程の一部改正	円滑な意思疎通に資することを目的として、所要の改正を行った。

4 条例案に対する意見

提出年月日	条例案の名称	意見
令 7. 6. 13	滋賀県職員の育児休業等に関する条例等の一部を改正する条例案	この条例案のうち滋賀県職員の育児休業等に関する条例の一部改正ならびに滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の一部改正、滋賀県公立学校職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の一部改正および滋賀県地方警察職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の一部改正については、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の一部改正に伴い、育児部分休業制度および子育て支援時間制度を拡充するとともに、国家公務員において仕事と生活の両立支援の拡充が行われることから、県の職員と国の職員との間に権衡を失しないようにするものであり、適当なものと認めます。
令 7. 11. 28	滋賀県モーターボート競走事業に従事する企業職員の給与の種類および基準に関する条例案	これらの条例案のうち滋賀県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正、滋賀県職員の定年等に関する条例の一部改正および滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正については、滋賀県モーターボート競走事業に地方公営企業法（昭和27年法律第292号）の規定の全部を適用することに伴い、同法第38条第4項の規定に基づき、滋賀県モーターボート競走事業に従事する企業職員の給与の種類および基準に関する条例を制定するため、関係条例について必要な改正を行おうとするものであり、適当なものと認めます。
	滋賀県モーターボート競走事業の設置等に関する条例の一部を改正する条例案	
	滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案	
	滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案	
令 8. 2. 16	滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例等の一部を改正する条例案	この条例案のうち滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の一部改正、滋賀県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の一部改正、滋賀県職員の育児休業等に関する条例の一部改正、滋賀県職員等の給与等に関する条例の一部改正、滋賀県職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正、滋賀県公立学校職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の一部改正、滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部改正、滋賀県学校職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正および滋賀県地方警察職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例の一部改正については、1週間当たりの勤務時間を維持したまま週休日のほかに勤務時間を割り振らない日を設定すること等を可能とするフレックスタイム制を導入することにより、特に育児、介護等の事情を抱える職員がより柔軟に働くことができる環境を整備し、公務能率の向上や多様で有

提出年月日	条例案の名称	意 見
		為な人材の確保を図ろうとするものであり、適当なものと認めます。
	滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案	この条例案のうち滋賀県職員等の給与等に関する条例の一部改正、滋賀県一般職の任期付職員の採用等に関する条例の一部改正、滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例の一部改正および滋賀県職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例の一部改正については、本委員会が令和7年10月20日に行った「職員の給与等に関する報告および勧告」を踏まえ、通勤手当について自動車を使用する場合に係る支給限度額の引上げ等を行おうとするものおよび一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第89号）による地方自治法（昭和22年法律第67号）の一部改正を踏まえ、新たに第2種初任給調整手当を支給しようとするものであり、適当なものと認めます。
	滋賀県学校職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案	この条例案は、義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が見直されることに伴い、教員特殊業務手当の額の改定を行おうとするものであり、適当なものと認めます。

5 諸会議等

令和7年度中に開催された全国人事委員会連合会、近畿人事委員会協議会関係の諸会議等は、次のとおりである。

年 月 日	会 議 名	主な議題等	開 催 地
令和7.4.11 (書面開催)	第1回警察官採用共同試験事務担当者会議	[議題] - 警察官共同試験の実施に関する基本方針等について 8都府県警察官採用共同試験事務連絡会に関する申合せについて - 幹事県の決定について	—
5.1 (書面開催)	近畿人事委員会協議会委員長・事務局長合同会議(春)	[議案] - 令和6年度事業報告及び歳入歳出決算について - 令和7年度事業計画及び歳入歳出予算について - 近畿人事委員会協議会会長の選出について - 近畿人事委員会協議会会計監事の選出について - 全人連役員選挙にかかる選考委員の選出について [意見交換] - 育児休業を取得している職員の業務をカバーする職員に対するインセンティブについて	—
6.6 (書面開催)	第2回警察官採用共同試験事務担当者会議	[議題] - 令和7年度警察官採用共同試験実施概要について - 令和6年度警察官採用共同試験実施結果について - 令和6年度警察官採用共同試験経費支払状況について	—
6.27	第133回全国人事委員会連合会総会	[議事] - 令和6年度決算について - 令和7年度事業計画および予算案について - 第134回総会について - 令和8・9年度専門部会の運営について [報告] - 令和6・7年度専門部会の結果報告について - 第67回公平審査事務研修会の結果報告について - 第68回公平審査事務研修会について - 第69回公平審査事務研修会について - 令和7年度理事について 「園遊会」への招待者について - ブロック活動状況報告について [講演] - 最近の人事院の取組について	東京都
7.3 7.4	全国人事委員会連合会公平審査事務研修会	[講演] - 地方公務員行政の現状と課題 [研究テーマ] - 非違行為に係る故意を否定している職員の懲戒免職処分について - 短時間の痴漢行為を行った職員の懲戒免職処分について	埼玉県
8.7 (Web開催)	令和7年人事院勧告説明会(人事院)	報告・勧告等の概要	—
8.12 (Web開催)	令和7年人事院勧告説明会(全国人事委員会連合会)	報告・勧告等の概要	—

年 月 日	会 議 名	主な議題等	開 催 地
8.29 (Web開催)	全国人事委員会 事務局長・人事 担当課長・市町 村担当課長会議	[議題] 1 地方公務員制度等の諸課題について（公務員課） 2-1 本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み（人事院） 2-2 令和7年人事院勧告・報告の概要（人事院） 3 給与及び定員管理の諸課題について（給与能率推進室） 4 人事管理行政及び勤務条件等の諸課題について（女性活躍・人材活用推進室） 5 行政手続きのオンライン化等について（福利課） 6 地方公務員の労働安全衛生について（安全厚生推進室） 7 大規模災害における被災地方公共団体に対する人的支援について（応援派遣室） 8 地方行革について（行政経営支援室） 9 持続可能な行政サービスの提供体制の構築に向けた取組について（市町村課） 10 消防行政について（消防庁） 11 都道府県と市町村が連携したDX推進体制におけるデジタル人材の確保について（地域情報化企画室） 12 公益通報者保護法改正の要点（消費者庁） 13 自治大学校の研修事業について（自治大学校）	—
9.8 (Web開催)	近畿人事委員会 協議会給与事務 研究会（第1回）	[議題] 令和7年勧告の検討状況について	—
11.20	近畿人事委員 会協議会委員 長・事務局長会 議（秋）	[議題] 1 加盟人事委員会の分担金の徴収停止について 2 近畿人事委員会協議会申合せ事項の改定について 3 令和8年度全人連理事の選出について 4 本年の人事委員会報告・勧告について [意見交換] 1 再任用職員の給与制度、特に特別給（ボーナス）について 2 就職活動の早期化に伴う採用試験の日程について	和歌山県
令8.2.2	近畿人事委員会 協議会労基事務 研究会	[研究議題] 1 労働者からの申告に対する労働基準監督機関の職権行使について 2 職場における熱中症対策の強化への対応について 3 労働安全衛生法関係法令に基づく報告のデジタル手続きについて 4 労働者死傷病報告に係る指導等について 5 給特法改正に伴う人事委員会としての対応状況について1 6 給特法改正に伴う人事委員会としての対応状況について2 7 給特法改正に伴う人事委員会としての対応状況について3	滋賀県
2.18 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会公平事務 研究会	[情報交換] 1 代理人が行った措置要求に関する真正性の確認について 2 審査請求における準備書面の数、求釈明の回数等について	—
2.10 (Web開催)	近畿人事委員会 協議会給与事務 研究会 (第2回)	[意見交換] 1 給与制度の見直し等に使用している参考図書・資料等について 2 部活動指導手当の現状及び改正予定について 3 駐車場利用に対する通勤手当の対象となる交通用具や駐車場の取扱いについて 4 職務に専念する義務の免除を個別承認するに当たっての具体的な承認基準の設定状況等について 5 最高号給到達者に対する号給延長について	—
3.3 (書面開催)	近畿人事委員会 協議会任用事務 研究会	[情報交換] 1 学校推薦制度の導入について 2 こども性暴力防止法の施行に伴う犯罪事実確認の対応について 3 障害者対象試験における年齢要件について	—

第2 任用関係事務

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）および職員の任用に関する規則（昭和 30 年人事委員会規則第 2 号）の規定に基づき、令和 7 年度に実施した競争試験および選考試験の状況は、次のとおりである。

1 競争試験

(1) 試験の日程

試験の種類	試験公告日	受付期間	第1次試験日	第2次試験日	名簿確定日
大学卒業程度試験 先行実施枠 (総合土木)	令 7. 1. 28	令 7. 3. 3～3. 27 (インターネット)	令 7. 4. 6	令 7. 4. 26、 4. 27	令 7. 5. 12
大学卒業程度試験 先行実施枠 (行政)	令 7. 1. 28	令 7. 3. 3～3. 27 (インターネット)	令 7. 4. 3～16 令 7. 5. 10、 5. 11	令 7. 5. 24、 5. 25	令 7. 6. 2
大学卒業程度試験	令 7. 4. 25	令 7. 5. 1～5. 26 (インターネット)	令 7. 6. 15 6. 28～6. 30	令 7. 7. 17、 7. 19～21	令 7. 8. 1
大学卒業程度試験 経験者採用	令 7. 6. 17	令 7. 9. 30～10. 30 (インターネット)	令 7. 11. 16	令 6. 12. 13、 12. 14	令 8. 1. 8
大学卒業程度試験 特別募集 (社会福祉・総合環境・農業 ・林業・電気（電気工学）・ 機械・総合土木)	令 7. 11. 7	令 7. 11. 11～12. 11 (インターネット)	令 8. 1. 11	令 8. 1. 24、 1. 25	令 8. 2. 16
高校卒業程度試験	令 7. 6. 17	令 7. 7. 31～9. 1 (インターネット)	令 7. 9. 28	令 7. 10. 19	令 7. 10. 30
第一回警察官 男性A・女性A	令 7. 3. 1	令 7. 3. 1～4. 21 (インターネット)	令 7. 5. 11	令 7. 6. 3 6. 9 6. 11 7. 14～16	令 7. 8. 1
第二回警察官 男性A・女性A 男性B・女性B	令 7. 3. 1	令 7. 8. 1～9. 1 (インターネット)	令 7. 9. 21	令 7. 10. 14 10. 16 11. 10 11. 11	令 7. 11. 28
小・中 学 校 職 員	令 7. 6. 17	令 7. 7. 31～9. 1 (インターネット)	令 7. 9. 28	令 7. 10. 19	令 7. 10. 30

(2) 試験区分および採用予定人員

試験の種類	試験区分	採用予定人員	試験の種類			試験区分	採用予定人員
大学卒業程度試験	行政	40人程度	高校卒業程度試験			一般事務	2人程度
	行政 (先行実施)	25人程度				警察事務	3人程度
	警察事務	6人程度				総合土木	2人程度
	社会福祉	10人程度	警察官	県内	第一回	一般男性 A	37人程度
	総合環境	6人程度				一般女性 A	8人程度
	農業	9人程度				SPI男性 A	5人程度
	林業	10人程度				SPI女性 A	2人程度
	水産	1人程度			第二回	一般男性 A	4人程度
	建築	1人程度				一般女性 A	2人程度
	電気(電気工学)	3人程度				SPI男性 A	2人程度
	機械	5人程度				SPI女性 A	1人程度
	総合土木	20人程度			男性 B	11人程度	
	総合土木 (先行実施)	10人程度			女性 B	4人程度	
	大学卒業程度試験 経験者採用	行政		10人程度		県外	B
総合土木		20人程度	小・中学校事務職員				小・中学校事務職員A
大学卒業程度試験 特別募集 (社会福祉・総合環境・農業 ・林業・電気(電気工学)・ 機械・総合土木)	社会福祉	3人程度			小・中学校事務職員B	1人程度	
	総合環境	2人程度					
	農業	8人程度					
	林業	8人程度					
	電気(電気工学)	3人程度					
	機械	4人程度					
	総合土木	8人程度					

(3) 受験資格および試験方法

区 分	受 験 資 格	試 験 方 法
大学卒業程度試験	○ 行政、社会福祉、建築、電気（電気工学）、機械および総合土木を除く試験区分 次のいずれかに該当する者 ア 平成3年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除く。以下「大学」という。）を卒業した者または令和8年3月31日までに大学を卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 行政 次のいずれかに該当する者 ア 平成7年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学を卒業した者または令和8年3月31日までに大学を卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 社会福祉 社会福祉法（昭和26年法律第45号）第19条第1項各号に該当する社会福祉主事の任用資格もしくは社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）による社会福祉士の資格を有する者または令和8年3月31日までに有する見込みである者で、次のいずれかに該当するもの ア 平成3年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学を卒業した者または令和8年3月31日までに大学を卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 建築、電気（電気工学）、機械 次のいずれかに該当する者 ア 平成3年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学もしくは学校教育法に基づく高等専門学校を卒業した者または令和8年3月31日までにいずれかを卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 総合土木 次のいずれかに該当する者 ア 平成7年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学もしくは学校教育法に基づく高等専門学校を卒業した者または令和8年3月31日までにいずれかを卒業する見込みの者	○ 第1次試験 ・ 教養試験（大学卒業程度） 択一式 47問中40問選択 120分 ・ 専門試験（大学卒業程度） 択一式 〈行政・警察事務、総合環境、総合土木以外の試験区分〉 40問 120分 〈行政・警察事務〉 50問中40問選択 120分 〈総合環境・総合土木〉 45問中40問選択 120分 ・ 口述試験 個別面接 ○ 第2次試験 ・ 論文試験 60分 ・ 口述試験 集団討論 個別面接 ・ 適性検査

区 分	受 験 資 格	試 験 方 法
	(イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 受験制限(受験できない者) ア 拘禁刑以上の刑または懲役もしくは禁錮に処せられ、その執行を終るまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者 イ 滋賀県職員として懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者 エ 日本国籍を有しない者 (警察事務の試験区分に限る。)	
大学卒業程度試験 先行実施枠 (行政・総合土木)	○ 総合土木 次のいずれかに該当する者 ア 平成7年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学もしくは学校教育法に基づく高等専門学校を卒業した者または令和8年3月31日までにいずれかを卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 行政 次のいずれかに該当する者 ア 平成7年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学を卒業した者または令和8年3月31日までに大学を卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 受験制限(受験できない者) ア 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終るまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者 イ 滋賀県職員として懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者	<総合土木> ○ 第1次試験 ・能力検査 択一式 70分 ・専門試験(大学卒業程度) 択一式 35問 120分 ○ 第2次試験 ・論文試験 60分 ・適性検査 ・口述試験 集団討論 個別面接 <行政> ○ 第1次試験 ・能力検査 択一式 ・性格検査 ・口述試験 個別面接 ○ 第2次試験 ・論文試験 ・口述試験 集団討論 個別面接
大学卒業程度試験 経験者採用 (行政・総合土木)	○ 行政 昭和55年4月2日から平成7年4月1日までに生まれた者 ○ 総合土木 昭和50年4月2日から平成7年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) 大学卒業程度試験(先行実施枠)と同じ	○ 第1次試験 ・能力検査<行政・総合土木> 択一式 70分 ・専門試験(大学卒業程度) <総合土木> 記述式 8問中4問選択 60分 ・アピールシート<行政・総合土木> 記述式 60分 ○ 第2次試験 ・口述試験<行政・総合土木> ・適性検査<行政・総合土木>

区 分	受 験 資 格	試 験 方 法
大学卒業程度試験 (特別募集) (社会福祉・総合環境・農業・林業・電気(電気工学)・機械・総合土木)	○社会福祉 社会福祉法第19条第1項各号に該当する社会福祉主事の任用資格もしくは社会福祉士及び介護福祉士法による社会福祉士の資格を有する者または令和8年3月31日までに有する見込みである者で、次のいずれかに該当するもの ア 昭和50年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学を卒業した者または令和8年3月31日までに大学を卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○総合環境、農業、林業 次のいずれかに該当する者 ア 昭和50年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学を卒業した者または令和8年3月31日までに大学を卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○電気(電気工学)、機械、総合土木 次のいずれかに該当する者 ア 昭和50年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 イ 平成16年4月2日以降に生まれた者で、次に掲げるもの (ア) 大学もしくは学校教育法に基づく高等専門学校を卒業した者または令和8年3月31日までにいずれかを卒業する見込みの者 (イ) 滋賀県人事委員会が(ア)に掲げる者と同等の資格があると認める者 ○ 受験制限 大学卒業程度試験(先行実施枠)と同じ	○ 第1次試験 ・能力検査 択一式 70分 ○ 第2次試験 ・口述試験 人物についての個別面接 職種に係る専門性についての個別面接 ・適性検査
高校卒業程度試験	○ 平成16年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限 大学卒業程度試験と同じ	○ 第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 50問 120分 ・専門試験(高校卒業程度) <総合土木のみ> 択一式 45問中40問選択 120分 ○ 第2次試験 ・作文試験 ・口述試験 集団討論 個別面接 ・適性検査

区 分		受 験 資 格	試 験 方 法
警察官	男性 A	○ 平成2年4月2日以降に生まれた男性であって、学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した者もしくは大学を令和7年3月31日までに卒業する見込みの者または滋賀県人事委員会がこれらに該当する者と同等と認める者	<一般> ○ 第1次試験 ・教養試験(大学卒業程度) 択一式 40問 120分 ・作文試験 60分 ・適性検査 <SPI> ○ 第1次試験 ・能力検査 70分 択一式 60分 ・作文試験 ・適性検査 <共通> ○ 第2次試験 ・身体検査 ・身体精密検査 呼吸器疾患、伝染性疾患等の検査 ・体力試験 握力、上体起こし 反復横とび、20mシャトルランの検査 ・適性検査 ・口述試験 集団討論 個別面接
	女性 A	○ 平成2年4月2日以降に生まれた女性であって、学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した者もしくは大学を令和7年3月31日までに卒業する見込みの者または滋賀県人事委員会がこれらに該当する者と同等と認める者	
	男性 B	○ 平成2年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた男性であって、上記A区分の学歴に該当しない者	○ 第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 50問 120分 ・作文試験 60分 ・適性検査 ○ 第2次試験 ・身体検査 ・身体精密検査 呼吸器疾患、伝染性疾患等の検査 ・体力試験 握力、上体起こし 反復横とび、20mシャトルランの検査 ・適性検査 ・口述試験 集団討論 個別面接
	女性 B	○ 平成2年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた女性であって、上記A区分の学歴に該当しない者	
警 察 官		○ 受験制限 ア 日本国籍を有しない者 イ 大学卒業程度試験の受験制限ア～ウと同じ <身体基準> 視 力 両眼とも裸眼視力0.6以上または矯正視力1.0以上 色 覚 職務執行に支障がないこと。 聴 力 職務執行に支障がないこと。 その他 職務の遂行に支障のない身体的状態であること。	
小・中学校事務職員		○ 小・中学校事務職員A 平成3年4月2日から平成16年4月1日までに生まれた者 ○ 小・中学校事務職員B 平成16年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた者 ○ 受験制限(受験できない者) 大学卒業程度試験（先行実施枠）と同じ	○ 第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 50問 120分 ○ 第2次試験 ・作文試験 ・口述試験 集団討論 個別面接 ・適性検査

(4) 試験の実施状況

ア 大学卒業程度試験

区 分	採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 口述対象 人	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最終 競争 倍率 倍	採用者数 人
行政	40 人程度	264	163	61.7	136	94	48	3.4	36
行政 (先行実施)	25 人程度	771	693	89.9	142	86	50	13.9	34
警察事務	6 人程度	52	34	65.4	19	14	10	3.4	6
社会福祉	10 人程度	20	16	80.0	12	11	9	1.8	8
総合環境	6 人程度	19	15	78.9	14	11	7	2.1	6
農業	9 人程度	25	18	72.0	15	11	10	1.8	6
林業	10 人程度	17	11	64.7	9	8	5	2.2	4
水産	1 人程度	3	3	100.0	3	3	2	1.5	2
建築	1 人程度	5	4	80.0	3	3	2	2.0	2
電気 (電気工学)	3 人程度	4	2	50.0	0	0	0	－	0
機械	5 人程度	2	2	100.0	2	1	1	2.0	1
総合土木	20 人程度	3	1	33.3	1	1	1	1.0	0
総合土木 (先行実施)	10 人程度	31	22	71.0	－	19	17	1.3	9
計	146 人程度	1,216	984	80.9	356	262	162	6.1	114

イ 大学卒業程度試験－経験者採用－

区 分	採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
行政	10 人程度	274	180	65.7	80	37	4.9	26
総合土木	20 人程度	21	17	81.0	15	6	2.8	6
計		295	197	66.8	95	43	4.6	32

ウ 大学卒業程度試験－特別募集（社会福祉、総合環境、農業、林業、電気（電気工学）、機械、総合土木）－

区 分	採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
社会福祉	3 人程度	25	13	52.0	13	3	4.3	3
総合環境	2 人程度	25	18	72.0	13	3	6.0	3
農業	8 人程度	31	24	77.4	24	8	3.0	8
林業	8 人程度	16	11	68.8	11	5	2.2	5
電気 (電気工学)	3 人程度	9	5	55.6	5	1	5.0	1
機械	4 人程度	8	6	75.0	6	2	3.0	1
総合土木	8 人程度	21	12	57.1	12	8	1.5	7
計		135	89	65.9	84	30	3.0	28

工 高校卒業程度試験

区 分	採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
一般事務	2 人程度	17	14	82.4	10	2	7.0	2
警察事務	3 人程度	13	12	92.3	12	4	3.0	4
総合土木	1 人程度	3	1	33.3	0	0	—	0
計		33	27	81.8	22	6	4.5	6

才 小・中学校事務職員採用試験

区 分	採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
小・中学校 事務職員 A	3 人程度	63	29	46.0	14	3	9.7	3
小・中学校 事務職員 B	1 人程度	8	8	100.0	7	1	8.0	1
計		71	37	52.1	21	4	9.3	4

力 警察官（男性）採用試験

区 分	採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
県 内	A 一般 (第 1 回)	37 人程度	169	77.5	124	60	2.2	46
	A SPI (第 1 回)	5 人程度	44	56.8	19	10	2.5	4
	A 一般 (第 2 回)	4 人程度	50	64.0	29	9	3.6	8
	A SPI (第 2 回)	2 人程度	13	69.2	8	3	3.0	3
	B	11 人程度	81	82.7	64	23	2.9	22
	計		357	73.9	244	105	2.5	83
県 外	B	2 人程度	—	—	8	1	13.0	1
	計		—	—	8	1	13.0	1

キ 警察官（女性）採用試験

区 分		採用予定 人 員	申込者数 人	受験者数 人	1 次試験 受験率 %	1 次試験 合格者数 人	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
県 内	A 一般 (第 1 回)	8 人程度	64	44	68.8	44	19	2.3	11
	A SPI (第 1 回)	2 人程度	15	9	60.0	9	3	3.0	1
	A 一般 (第 2 回)	2 人程度	16	12	75.0	12	2	6.0	1
	A SPI (第 2 回)	1 人程度	4	2	50.0	2	1	2.0	0
	B	4 人程度	24	24	100.0	24	9	2.7	8
	計		123	91	73.9	91	34	2.7	21

ク 警察官採用県外共同試験の県別内訳

区分	地元県	引継者数 人	1 次試験 合格者数 人	2 次試験 受験者数 人	2 次試験 受験率 %	最 終 合格者数 人	最 終 競争倍率 倍	採用者数 人
B	石川県	6	5	3	60.0	1	6.0	1
	福井県	7	3	1	33.3	0	-	0
	合 計	13	8	4	50.0	1	13.0	1

2 障害者を対象とした職員採用試験

(1) 試験の日程

試験公告日	受付期間	第1次試験日	第2次試験日	合格発表日
令7.6.3	令7.7.1～9.1 (郵送・持参・インターネット)	令7.9.28	令7.10.13	令7.10.31

(2) 受験資格および試験方法

受験資格	試験方法
○ 次の全てに該当するもの ア 平成3年4月2日から平成20年4月1日までに生まれた者 イ 次のいずれかに該当する者 (7) 身体障害者手帳の交付を受けている者 (4) 都道府県知事または政令指定都市市長が発行する療育手帳の交付を受けている者 (9) 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医または障害者職業センターにより知的障害者であると判定された者 (エ) 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者 ○ 受験制限(受験できない者) ア 拘禁刑以上の刑または懲役もしくは禁固に処せられ、その執行を終わるまでまたはその執行を受けることがなくなるまでの者 イ 滋賀県職員として(小・中学校事務の場合は、滋賀県教育委員会により)懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者 ウ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法またはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、またはこれに加入した者 エ 日本国籍を有しない者(警察事務の試験区分に限る。)	○第1次試験 ・教養試験(高校卒業程度) 択一式 40問 120分 ・作文試験 60分 ○第2次試験 ・口述試験 個別面接 ・適性検査

(3) 試験の実施状況

区分	採用予定人員	申込者数 人	受験者数 人	1次試験 受験率 %	1次試験 合格者数 人	最終 合格者数 人	最終 競争倍率 倍	採用者数 人
一般事務	2人程度	19	15	78.9	11	2	7.5	2
警察事務	1人程度	3	3	100.0	2	1	3.0	1
小中学校事務	1人程度	5	5	100.0	3	1	5.0	1
計		27	23	85.2	16	4	5.8	4

※なお、申込者数、受験者数、1次合格者数は第1志望のみの実人数であり、最終合格者数、採用者数には第2志望、第3志望で当該試験区分を受験しているものを含む。

3 採用選考

(人)

職 部 局	一 般 職 員					計
	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	企業庁	その他	
部 長 お よ び そ の 相 当 職	1	-	-	-	-	1
次 長 お よ び そ の 相 当 職	1	-	-	-	-	1
課 長 お よ び そ の 相 当 職	12	2	-	-	-	14
課長補佐および そ の 相 当 職	7	4	-	-	-	11
係 長 お よ び そ の 相 当 職	12	7	-	-	-	19
主事、技師および そ の 相 当 職	139	17	7	4	-	167
技 能 労 務 職	5	-	-	-	-	5
計	177	30	7	4	-	① 218

警 察 官	
職	
警 視	4
警 部	11
警 部 補	2
巡 査 部 長	3
巡 査	1
計	② 21

※ 併任、任命換えを含む。

任命権者に委任しているものを除く。(任命権者委任分は別表を参照)

合計 (①+②)	239
----------	-----

○ 上記のうち選考採用職種に係る選考の状況

(人)

職 種	選考人員	合格者数	職 種	選考人員	合格者数
心 理 判 定 員	3	3	研 究 員	1	1
児 童 指 導 員	2	2	ダム管理技術員	2	2
児 童 福 祉 司	5	5	サイバー犯罪捜査官	1	1
職 業 訓 練 指 導 員	3	3	育休代替任期付職員(一般事務)	23	23
企 業 庁 水 道 技 術 者	4	4	育休代替任期付職員 (電気)	1	1
学 芸 員	3	3	育休代替任期付職員 (獣医師)	1	1
工業技術総合センターの技師	1	1	育休代替任期付職員(保健師)	2	2
医 師	5	5	育休代替任期付職員(警察事務)	4	4
獣 医 師	1	1	産休代替任期付職員(一般事務)	10	10
保 健 師	10	10	産休代替任期付職員(保健師)	1	1
保 育 士	3	3	産休代替任期付職員(警察事務)	2	2
歯 科 衛 生 士	1	1	産休代替任期付職員(司書)	2	2
文化財保護技術者	4	4	育休代替任期付職員(司書)	1	1
少 年 補 導 員	1	1	育休代替任期付職員 (林業)	1	1
司 書	4	4	任期付職員(林業)	1	1
薬 剤 師	2	2	任期付職員(土木, 農業土木)	23	23
技 術 員	3	3	計	131	131

注 職員の任用に関する規則第7条第1号に掲げる職(係長およびその相当職以上の職)に任用した者を含む。

○ 別表 任命権者委任分

職 種	選 考 人 員	合 格 者 数	職 種	選 考 人 員	合 格 者 数
医 師	18	18	言 語 聴 覚 士	3	1
医療ソーシャルワーカー	5	0	臨 床 検 査 技 師	10	3
作 業 療 法 士	4	1	理 学 療 法 士	9	1
看 護 師	106	85	育休代替任期付職員(臨床検査技師)	1	1
臨 床 工 学 技 士	3	1	産休代替任期付職員(医療事務)	1	1
薬 剤 師	4	3	育休代替任期付職員(医療事務)	1	1
医 療 事 務	2	1	会 計 年 度 任 用 職 員	5,746	3,528
			計	5,913	3,645

注 委任分は、職員の任用に関する規則第40条の規定に基づき、会計年度任用職員は各任命権者へ、その他の職種は病院事業庁長へ選考の権限を委任したものである。

4 昇任選考

(人)

一 般 職 員					
部 局 職	知 事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	そ の 他	計
部 長 お よ び そ の 相 当 職	5	-	-	1	6
次 長 お よ び そ の 相 当 職	18	-	-	3	21
課 長 お よ び そ の 相 当 職	54	1	4	6	65
課長補佐および そ の 相 当 職	67	6	1	8	82
係 長 お よ び そ の 相 当 職	168	8	4	14	194
計	312	15	9	32	① 368

警 察 官	
職	
警 視	14
警 部	-
警 部 補	-
巡 査 部 長	-
計	② 14

合計 (①+②)	382
----------	-----

第3 給 与 関 係 事 務

1 給与に関する報告、勧告等

地方公務員法の規定に基づき、職員および民間企業従事者の給与の実態等を調査し、これらの調査結果や国家公務員の給与改定の動向等を考慮して、県議会議長および知事に対し、令和7年10月20日に給与等に関する報告および勧告を行った。

(1) 職員給与等実態調査

令和7年4月1日現在において在職する県職員（企業職員を除く。）および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）について調査した。

ア 部局別・給料表別職員数

（単位：人）

部 局 給料表	知 事	警 察	教 育 委員会	議 会	監 査 委員	人 事 委員会	選 挙 管理 委員会	高 等 学校等	小 学 校 お よ び 中 学 校 等	計
行 政 職	2,668	268	120	28	13	11	6	178	304	3,596
警 察 職	-	2,293	-	-	-	-	-	-	-	2,293
研 究 職	203	17	-	-	-	-	-	-	-	220
医 療 職 (1)	20	-	-	-	-	-	-	-	-	20
医 療 職 (2)	128	-	-	-	-	-	-	-	1	129
医 療 職 (3)	119	3	1	-	-	-	-	-	-	123
福 祉 職	98	-	-	-	-	-	-	-	-	98
高等学校等 教 育 職	-	-	18	-	-	-	-	2,725	-	2,743
小・中学校 等 教 育 職	-	-	15	-	-	-	-	-	6,983	6,998
技能労務職	31	6	-	-	-	-	-	12	-	49
計	3,267	2,587	154	28	13	11	6	2,915	7,288	16,269

注1 教育委員会のうち高等学校等教育職および小・中学校等教育職については定数内指導主事の数字である。

2 小学校および中学校等の数字には、県立中学校の職員39人（小学校および中学校等教育職37人、行政職2人）を含む。

3 再任用職員は、含まれていない。（表シまでおよび表セについて同じ。）

4 定年が段階的に引き上げられることに伴い、条例付則第16項、学校職員条例付則第17項または規則付則第2項により給料月額が決定される職員を除いた数値である（表スまでについて同じ。）

イ 給料表別・学歴別・性別人員構成

（単位：％）

区 分 給料表	学 歴 別 構 成 比				性 別 構 成 比	
	中 学 卒	高 校 卒	短 大 卒	大 学 卒	男	女
行 政 職 給 料 表	-	15.2	9.4	75.4	64.2	35.8
警 察 職 給 料 表	-	40.1	2.9	57.0	89.0	11.0
研 究 職 給 料 表	-	3.7	1.8	94.5	76.4	23.6
医 療 職 給 料 表 (1)	-	-	-	100.0	70.0	30.0
医 療 職 給 料 表 (2)	-	-	10.9	89.1	48.1	51.9
医 療 職 給 料 表 (3)	-	-	33.3	66.7	8.9	91.1
福 祉 職 給 料 表	-	4.1	15.3	80.6	55.1	44.9
高等学校等教育職給料表	-	1.2	2.6	96.2	54.3	45.7
小・中学校等教育職給料表	-	0.1	3.4	96.5	47.1	52.9
技 能 労 務 職 給 料 表	42.9	30.6	18.4	8.1	77.6	22.4
計	0.1	9.4	4.9	85.6	58.3	41.7

ウ 年齢階層別構成比

年齢階層 \ 職 種	一般職員		行政			警察職員	全 職 員
	一般職員	行 政	教育職員	高 校 等	小中学校等		
～ 24歳	% 8.5	% 9.0	% 8.4	% 6.0	% 9.3	% 10.0	% 8.6
25 ～ 29	13.4	13.7	14.7	10.1	16.6	12.7	14.1
30 ～ 34	13.0	13.2	16.3	15.0	16.9	14.3	15.2
35 ～ 39	13.5	13.7	15.2	14.7	15.4	13.1	14.5
40 ～ 44	11.3	10.7	12.5	11.7	12.8	16.4	12.7
45 ～ 49	11.0	10.4	9.8	11.5	9.1	14.4	10.8
50 ～ 54	14.1	14.4	11.0	15.8	9.1	11.0	11.8
55 ～ 59	14.3	14.0	11.9	14.8	10.7	8.1	12.0
60 ～	0.9	0.9	0.2	0.4	0.1	－	0.3
人員数	4,235 人	3,596 人	9,741 人	2,743 人	6,998 人	2,293 人	16,269 人

エ 給料表別平均給与月額

給料表	平均年齢	給料	扶養手当	地域手当	管理職手当	住居手当	その他	計
	歳	円	円	円	円	円	円	円
行 政 職	40.9	330,686	8,416	20,556	10,202	6,591	163	376,614
警 察 職	39.5	354,287	15,501	21,568	1,965	3,543	450	397,314
研 究 職	42.7	370,263	10,184	22,628	10,130	8,043	2,045	423,293
医療職(1)	44.2	459,500	7,050	82,170	47,015	10,500	237,325	843,560
医療職(2)	43.3	353,383	9,496	21,410	6,781	8,109	10,023	409,202
医療職(3)	42.8	349,444	5,777	21,107	4,507	5,760	－	386,595
福 祉 職	36.9	333,602	7,755	20,171	2,287	7,195	－	371,010
高 校 等 教 育 職	42.1	392,318	9,101	23,359	3,211	6,857	7,354	442,200
小中学校等 教 育 職	38.8	369,080	7,918	22,038	5,062	5,897	5,160	415,155
技能労務職	50.4	331,028	8,378	19,497	－	3,061	612	362,576
全 職 員	40.1	361,952	9,323	21,918	5,547	5,931	3,960	408,631

注1 給料は、給料の調整額および教職調整額を含む。

注2 その他は、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当等、産業教育手当、定時制通信教育手当および義務教育等教員特別手当である。

オ 職員の給料表別・級別人員構成

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
行政	人	人	人	人	人	人	人	人	人
3,596人	443	649	1017	609	403	272	136	47	20
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	12.3	18.0	28.3	16.9	11.2	7.6	3.8	1.3	0.6
警察	222	298	483	781	321	92	55	24	17
2,293人	9.7	13.0	21.1	34.1	14.0	4.0	2.4	1.0	0.7
研究	0	75	104	35	6	－	－	－	－
220人	0.0	34.1	47.3	15.9	2.7	－	－	－	－
医療(1)	7	1	4	8	－	－	－	－	－
20人	35.0	5.0	20.0	40.0	－	－	－	－	－
医療(2)	0	5	40	14	51	15	4	－	－
129人	0.0	3.9	31.0	10.9	39.5	11.6	3.1	－	－
医療(3)	0	21	23	32	29	18	－	－	－
123人	0.0	17.1	18.7	26.0	23.6	14.6	－	－	－
福祉	18	47	11	18	3	1	－	－	－
98人	18.4	48.0	11.2	18.4	3.1	1.0	－	－	－
高校	23	2,534	107	72	(特2) 7	－	－	－	－
2,743人	0.8	92.4	3.9	2.6	(特2) 0.3	－	－	－	－
小中学校	0	6,237	370	329	(特2) 62	－	－	－	－
6,998人	0.0	89.1	5.3	4.7	(特2) 0.9	－	－	－	－

注1 給料表欄の人数は合計人数である。

2 「－」は、給料表において級の無いことを示す。

3 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合がある。

カ 行政職給料表の経験年数別・学歴別人員および平均給料額

経験 年数階層	学歴	大 学 卒		高 校 卒	
	区分	人 員	平均給料額	人 員	平均給料額
計		人 2,711	円 323,990	人 545	円 314,483
1 年未満		78	225,628	6	194,500
1 年以上 2 年未満		88	232,548	7	206,286
2 年以上 3 年未満		102	233,811	6	207,317
3 年以上 5 年未満		171	244,135	26	215,796
5 年以上 7 年未満		192	254,327	36	228,322
7 年以上 10 年未満		291	268,627	43	243,835
10 年以上 15 年未満		427	296,760	57	260,225
15 年以上 20 年未満		344	329,563	54	295,131
20 年以上 25 年未満		277	370,294	46	319,800
25 年以上 30 年未満		256	399,727	54	354,670
30 年以上 35 年未満		348	413,343	95	375,880
35 年以上		137	429,542	115	372,885

キ 職員の扶養親族数等

扶養手当受給者数		6,621 人	受給者 1 人当たり扶養親族数
扶養親族数	配偶者	2,638	
	子	11,154	全職員 1 人当たり扶養親族数
	配偶者・子以外	181	
	計	13,973	全職員 1 人当たり扶養手当額
			9,323 円

注 扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっている者をいう。

ク 職員の管理職手当の支給状況

区 分	1 種	2 種	3 種	4 種	5 種	6 種	7 種	受給者計	手当受給者 1 人当たり 平均手当月額
受 給 者	人 22	人 71	人 193	人 301	人 142	人 380	人 333	人 1,442	円 62,586

ケ 職員の地域手当の支給状況

地域手当 地域区分	計	東京都 特別区	医療職（1）	滋賀県
		20.0%	16.0%	5.7%
人 員	人 16,269	人 25	人 20	人 16,224
構 成 比	% 100	% 0.2	% 0.1	% 99.7
平均手当月額	円 21,918	円 74,364	円 82,170	円 21,763

コ 職員の単身赴任手当の支給状況

区分	職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離											受給者計	手当受給者 1 人当たり 平均手当月額
	100km 未満	100km 以上 250km 未満	250km 以上 400km 未満	400km 以上 700km 未満	700km 以上 900km 未満	900km 以上 1,100km 未満	1,100km 以上 1,300km 未満	1,300km 以上 1,500km 未満	1,500km 以上 2,000km 未満	2,000km 以上 2,500km 未満	2,500km 以上		
受給者	人 31	人 3	人 1	人 22	人 -	人 -	人 -	人 -	人 -	人 -	人 -	人 57	円 39,965

サ 職員の住居手当の支給状況等

支 給 を 受 け て い る 者	3,290 人	全職員 1 人当たり手当額	5,931円
		住居手当受給者の平均家賃額	66,272円

シ 職員の通勤手当および通勤の状況

① 通勤手当の支給状況

区 分	職 員 数	対 全 職 員 比	対 受 給 者 比
支 給 を 受 け て い る 者	15,160 人	93.2 %	100.0 %
交 通 機 関 の み 利 用 者	2,821	17.3	18.6
交 通 用 具 の み 利 用 者	11,112	68.3	73.3
自 動 車 使 用 者	10,572	65.0	69.7
自 転 車 等 使 用 者	540	3.3	3.6
交 通 機 関 ・ 交 通 用 具 併 用 者	1,227	7.5	8.1
自 動 車 と の 併 用 者	973	6.0	6.4
自 転 車 等 と の 併 用 者	254	1.6	1.7
受 給 者 1 人 当 た り の 手 当 額	10,799円		
全 職 員 1 人 当 た り の 手 当 額	10,063円		

注 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その計がそれぞれの累積割合と一致しない場合がある。

② 交通機関利用者の所要運賃額階層別分布

所 要 運 賃 額 階 層	職 員 数	割 合
10,000円以下	2,127 (677)	52.5
10,001円以上 12,000円以下	307 (95)	7.6
12,001円以上 14,000円以下	207 (38)	5.1
14,001円以上 16,000円以下	307 (68)	7.6
16,001円以上 18,000円以下	196 (59)	4.8
18,001円以上 20,000円以下	186 (51)	4.6
20,001円以上 22,000円以下	127 (51)	3.1
22,001円以上 24,000円以下	213 (70)	5.3
24,001円以上 26,000円以下	62 (16)	1.5
26,001円以上 28,000円以下	126 (36)	3.1
28,001円以上 30,000円以下	45 (11)	1.1
30,001円以上 32,000円以下	36 (8)	0.9
32,001円以上 34,000円以下	31 (12)	0.7
34,001円以上 36,000円以下	19 (9)	0.5
36,001円以上 38,000円以下	12 (5)	0.3
38,001円以上 40,000円以下	12 (2)	0.3
40,001円以上 42,000円以下	7 (2)	0.2
42,001円以上 44,000円以下	3 (0)	0.1
44,001円以上 46,000円以下	5 (2)	0.1
46,001円以上 48,000円以下	2 (2)	0.1
48,001円以上 50,000円以下	2 (1)	0.1
50,001円以上 52,000円以下	2 (1)	0.1
52,001円以上	14 (11)	0.3
計	4,048 (1,227)	100.0
平 均 所 要 額	12,228円	

注1 職員数欄の()内の人員は、交通用具との併用者の数を内書したものである。

2 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その計がそれぞれの累積割合と一致しない場合がある。

③ 交通用具使用者の使用距離階層別分布
(自動車使用者)

距 離 階 層	職 員 数	割 合
5km未満	1, 893 (229)	16. 4
5km以上 10km未満	3, 185 (137)	27. 6
10km以上 14km未満	2, 067 (110)	17. 9
14km以上 18km未満	1, 444 (124)	12. 5
18km以上 22km未満	1, 076 (94)	9. 3
22km以上 26km未満	630 (58)	5. 5
26km以上 30km未満	383 (35)	3. 3
30km以上 34km未満	278 (21)	2. 4
34km以上 38km未満	178 (23)	1. 5
38km以上 42km未満	145 (28)	1. 3
42km以上 46km未満	95 (22)	0. 8
46km以上 50km未満	59 (25)	0. 5
50km以上 54km未満	36 (16)	0. 3
54km以上 58km未満	30 (17)	0. 3
58km以上 62km未満	17 (11)	0. 1
62km以上	29 (23)	0. 3
計	11, 545 (973)	100. 0
平 均 使 用 距 離	13. 7km	

注1 職員数欄の()内の人員は、交通機関との併用者の数を内書したものである。

2 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合がある。

(自転車等使用者)

距 離 階 層	職 員 数	割 合
5km未満	436 (224)	54. 9
5km以上 10km未満	198 (19)	24. 9
10km以上 15km未満	81 (3)	10. 2
15km以上 20km未満	48 (1)	6. 0
20km以上 25km未満	27 (6)	3. 4
25km以上 30km未満	2 (0)	0. 3
30km以上	2 (1)	0. 3
計	794 (254)	100. 0
平 均 使 用 距 離	6. 6km	

注1 職員数欄の()内の人員は、交通機関との併用者の数を内書したものである。

2 割合は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%とならない場合がある。

ス 再任用職員の給料表別・級別人員分布

① 暫定再任用職員〔フルタイム勤務職員〕

給料表	級 計	1	2	特2	3	4	5	6	7	8	9
行政職給料表	人 134	人	人	人	人 132	人	人 1	人 1	人	人	人
警察職給料表	15				3	3	9				
研究職給料表	7		7								
医療職給料表(2)	6					6					
医療職給料表(3)	2					2					
福祉職給料表	3		1		2						
高等学校等教育職給料表	160	13	147								
小学校および中学校等教育職給料表	157		157								
技能労務職給料表	17										
給料表計	501										

注 該当人員数が0の級は空欄とした。

② 暫定再任用職員〔短時間勤務職員〕

給料表	級 計	1	2	特2	3	4	5	6	7	8	9
行政職給料表	人 40	人	人	人	人 40	人	人	人	人	人	人
警察職給料表	3					1	2				
研究職給料表	3		3								
医療職給料表(3)	2					2					
福祉職給料表	2		1		1						
高等学校等教育職給料表	7		7								
小学校および中学校等教育職給料表	10		10								
技能労務職給料表	3										
給料表計	70										

注 該当人員数が0の級は空欄とした。

③ 定年前再任用短時間勤務職員

給料表	級 計	1	2	特2	3	4	5	6	7	8	9
行政職給料表	人 2	人	人	人	人 2	人	人	人	人	人	人
警察職給料表	1						1				
医療職給料表(3)	1					1					
高等学校等教育職給料表	4		4								
小学校および中学校等教育職給料表	3		3								
給料表計	11										

注 該当人員数が0の級は空欄とした。

セ 60歳以上の職員の適用給料表別、任用の類型別人員

給料表	管理監督職 勤務上限年齢に 伴う降任等	勤務延長型 特例任用	異動可能型 特例任用	左記以外の任用
計	人 82	人	人 13	人 198
行政職給料表	48			22
警察職給料表	3			8
研究職給料表	3			1
医療職給料表(1)				
医療職給料表(2)	2			
医療職給料表(3)	1			
福祉職給料表	1			1
高等学校等教育職給料表	6		8	75
小中学校および中学校等 教育職給料表	18		5	83
技能労務職給料表				8

注1 令和5年3月31日以前からの勤務延長者、特例定年が適用される職員および定年に関する規定が適用されない職員を除く。

注2 管理監督職勤務上限年齢に伴う降任等は、管理監督職に就いている職員を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間に、管理監督職以外の職等への降任または降給を伴う転任をさせる任用等を表す。

注3 勤務延長型特例任用は、職務遂行上の事情や職務の特殊性から管理監督職に引き続き就かせる任用を表す。

注4 異動可能型特例任用は、年齢別人員構成等の事情から欠員が生じる複数の管理監督職に降任または転任させる任用を表す。

注5 左記以外の任用は、非管理監督職から非管理監督職への異動による任用等を表す。

(2) 職種別民間給与実態調査

一般職に属する職員の給与について検討するため、民間給与の実態を調査した。

ア 調査対象事業所

全産業の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 680 事業所

イ 調査対象職種

76 職種（行政職相当職種 22 職種、その他の職種 54 職種）

ウ 調査実人員

初任給関係 486 人（行政職に相当する調査実人員 452 人）、初任給関係以外の調査職種 6,768 人（行政職に相当する調査実人員 6,169 人。なお、調査職種該当者（母集団）の推定数は、46,548 人であり、このうち、行政職相当職種は 37,794 人である。）

エ 規模別調査事業所数

企業規模	100人未満	100人以上 500人未満	500人以上 1,000人未満	1,000人以上 3,000人未満	3,000人以上	計
事業所数	19	44	18	15	27	123

注 上記のほか、調査不能の事業所が 14 所あった。

オ 調査結果の概要

① 民間における職種別平均給与月額等（規模 100 人以上）

職 種 名	調査実人員	平均年齢	令和 7 年 4 月 分 平 均 支 給 額		
			きまって支給する給与(A)	うち時間外手当(B)	(A)－(B)
	人	歳	円	円	円
支 店 長	8	57.3	873,204	389	872,815
工 場 長	15	55.0	813,207	0	813,207
事 務 部 長	175	52.5	725,265	2,286	722,979
技 術 部 長	202	53.2	784,905	400	784,505
事務部次長	49	51.0	539,001	5,000	534,001
技術部次長	36	52.3	638,518	228	638,290
事務課長	303	49.6	576,338	9,690	566,648
技術課長	463	48.8	640,449	5,170	635,279
事務課長代理	138	48.7	489,188	33,128	456,060
技術課長代理	94	47.9	553,465	27,970	525,495
事務係長	379	46.7	481,187	70,643	410,544
技術係長	503	44.1	526,376	86,145	440,231
事務主任	335	45.5	440,051	53,077	386,974
技術主任	459	40.7	470,166	70,138	400,028
事務係員	1,328	39.0	368,265	38,570	329,695
技術係員	1,312	40.6	390,534	50,601	339,933

② 民間における職種別・学歴別・企業規模別初任給

職種	学歴	規模計 (100人以上)	規模500人以上	規模100人以上 500人未満	【参考】 規模50人以上 100人未満
		円	円	円	円
新卒事務員	大学卒 短大卒 高校卒	231,474 205,584 190,423	235,962 ※204,125 200,048	222,124 ※207,090 ※179,194	※219,500 ※197,250 -
新卒技術者	大学卒 短大卒 高校卒	240,512 222,816 198,067	249,351 226,412 200,792	※221,578 X ※189,793	※240,750 - ※228,500
計	大学卒 短大卒 高校卒	234,410 213,022 194,950	240,337 216,337 200,547	221,949 ※205,604 183,836	※228,000 ※197,250 ※228,500

注1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族（扶養）手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

2 「X」は、調査事業所が1事業所の場合である。

3 「※」は、調査事業所が5事業所以下であることを示す。

③ 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給する	56.3 %
支給しない	43.7 %
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額の高給額の中位階層	30,000 円以上 31,000 円未満

注 企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として集計したものである。
(以下⑫まで同じ。)

④ 民間における通勤手当の支給状況

その１ 自動車使用者に対する通勤手当の支給状況

支給する	支給形態				支給しない
	運賃等相当額制	距離段階別 定額制	一律定額制	その他	
99.4 %	(15.4) %	(73.4) %	(0.0) %	(11.2) %	0.6 %

注１ 支給形態の（ ）内は自動車使用者に通勤手当を支給する事業所を 100 とした割合である。

２ 企業規模 100 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として集計したものである。（以下その４までにおいて同じ。）

その２ 距離段階別定額制における支給月額

距離（片道）	5km	10km	20km	30km	40km	50km
支給月額	3,959 円	7,470 円	14,574 円	21,579 円	28,339 円	34,598 円
距離（片道）	60km	70km	80km	90km	100km	
支給月額	43,327 円	51,061 円	58,093 円	66,151 円	73,434 円	

注 当該距離段階を設定している事業所を対象に集計した平均支給額である。

その３ 外部の駐車場を利用する自動車使用者に対する駐車場利用に係る通勤手当の支給状況

支給する	支給形態				支給しない
	全額支給制	制限支給制	一律定額制	その他	
58.9 %	(24.8) %	(58.2) %	(0.0) %	(17.0) %	41.1 %

注 支給形態の（ ）内は、外部の駐車場を利用する自動車使用者に駐車場利用に係る通勤手当を支給する事業所を 100 とした割合である。

その４ 外部の駐車場を利用する自動車利用者に対する駐車場利用に係る通勤手当の月額支給の状況

月額							
3,000 円未満	3,000 円以上 4,000 円未満	4,000 円以上 5,000 円未満	5,000 円以上 6,000 円未満	6,000 円以上 7,000 円未満	7,000 円以上 8,000 円未満	8,000 円以上 9,000 円未満	9,000 円以上 10,000 円未満
14.6%	0.0%	0.0%	38.9%	0.0%	9.4%	12.2%	0.0%
月額							
10,000 円以上 15,000 円未満	15,000 円以上						
13.0%	11.9%						

注１ 外部の駐車場を利用する自動車使用者に駐車場利用に係る通勤手当を全額支給制または制限支給制、一律定額制として支給する事業所を 100 とした割合である。

２ 全額支給制および制限支給制にあっては最高支給月額。

⑤ 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	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)		378,880 円	323,226 円
	上 半 期 (A 2)		387,642	335,297
特 別 給 の 支 給 額	下 半 期 (B 1)		896,894	690,429
	上 半 期 (B 2)		874,790	725,709
特別給の支給割合	下 半 期 (B 1／A 1)		2.37 月分	2.14 月分
	上 半 期 (B 2／A 2)		2.26	2.16
	年 間 計		4.63	4.30
年 間 の 平 均			4.63 月分	

注1 下半期とは令和6年8月から令和7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。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

⑥ 民間における初任給の改定状況

項 目 学 歴	新規学卒者の採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし
		増 額	据置き	減 額	
大 学 卒	33.2 %	(82.5) %	(17.5) %	- %	66.8 %
高 校 卒	25.0	(95.4)	(4.6)	-	75.0

注 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。

2 () 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。

⑦ 民間における給与改定の状況

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	77.4 %	2.8 %	0.0 %	19.8 %
課 長 級	65.5	5.2	0.0	29.4

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

なお、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。

⑧ 民間における定期昇給の実施状況

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり	定 期 昇 給 実 施				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	89.8%	89.8%	34.6%	6.4%	48.8%	0.0%	10.2%
課 長 級	83.3	78.0	31.2	4.0	42.8	5.3	16.7

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およ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。

⑨ 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

項 目	係 員		課 長 級		部 長 級	
	一定率 (額) 分	考課査定分	一定率 (額) 分	考課査定分	一定率 (額) 分	考課査定分
令和 6 年冬季	50.7 %	49.3 %	44.1 %	55.9 %	42.7 %	57.3 %

⑩ 民間における定年制の状況

定年制あり	定年年齢		定年制なし
	60 歳	61 歳以上	
100.0 %	72.8 %	27.2 %	- %

注 定年制の有無を回答した事業所を 100 とした割合である。

⑪ 定年年齢を 60 歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況

区 分	項 目		給与減額なし
	給与減額あり	60 歳で減額	
課 長 級	64.3 %	45.1 %	35.7 %
非 管 理 職	54.7	40.4	45.3

注 1 「定年年齢を 60 歳から引き上げた事業所」には、定年制を廃止した事業所を含む（⑫において同じ。）。
 2 一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組みの有無を回答した事業所を 100 とした割合である。

⑫ 定年年齢を 60 歳から引き上げた事業所のうち、60 歳で給与を減額している事業所における 60 歳を超える従業員の年間給与水準

課 長 級	非 管 理 職
68.1 %	71.0 %

注 標準的な常勤従業員が 60 歳になる前に受けていた年間給与水準を 100 とした場合に 60 歳を超えて受ける年間給与水準の割合である。

（３） 大津市における費目別、世帯人員別標準生計費

勤労者世帯のうち、1人世帯および夫婦のみまたは夫婦とその子で構成される複数人世帯（有業人員 1 人の 2 人～5 人世帯）について、世帯人員別に世帯主の想定年齢を設定し、令和 7 年 4 月の標準生計費を算定した。
 （令和 7 年 4 月）

費目	世帯人員	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
		円	円	円	円	円
食 料 費		39,050	52,750	67,470	82,180	96,900
住 居 関 係 費		38,450	49,910	41,650	33,400	25,140
被 服 ・ 履 物 費		5,270	3,730	5,930	8,140	10,350
雑 費 I		27,220	39,890	55,550	71,200	86,860
雑 費 II		11,870	19,320	25,280	31,240	37,200
計		121,860	165,600	195,880	226,160	256,450

注 1 勤労者世帯のうち、1人世帯および夫婦のみまたは夫婦とその子で構成される複数人世帯（有業人員 1 人の 2 人～5 人世帯）について、世帯人員別に世帯主の想定年齢を設定し、令和 7 年 4 月の標準生計費を算定した。
 2 「雑費 I」は、保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽に係る支出である。
 3 「雑費 II」は、その他の消費支出（諸雑費、こづかい、交際費、仕送り金）である。

(4) 職員の給与等に関する報告および勧告

本委員会は、令和7年10月20日に県議会および知事に対して、別記第1のとおり報告し、別記第2のとおり勧告した。

別記第1

報 告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、昨年10月に行った職員の給与等に関する報告および勧告以降、物価、生計費その他給与決定に関する諸条件の推移について調査するとともに、職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査を実施し、職員の給与が社会一般の情勢に適応しているかどうかについて検討を行ったことから、人事管理に関することと併せて、次のとおり報告する。

I 給与に関する事項

1 給与勧告制度の基本的考え方

地方公務員法において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされとともに、給与については、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされている。

人事委員会の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、給与勧告を通じて職員に適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定はもとより、有為の人材の確保にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

本委員会は、給与勧告に当たっては、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保するため、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。この理由としては、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、県は民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないこと等から、その給与水準は、労使交渉等によってその時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

職員の給与と民間企業従業員の給与との比較においては、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。

2 職員の給与

本委員会が、令和7年4月1日現在で行った県職員および県費負担市町立学校教職員（同日付けの退職者、特別職の職員、企業職員、臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。）についての給与等実態調査の結果、調査日現在の職員数は、県職員9,020人、県費負担市町立学校教職員7,249人、合計16,269人である。

これらの職員には、その従事する職務の種類に応じて行政職、警察職、研究職、医療職、福祉職、教育職等10種の給料表が適用されているが、そのうち行政職給料表適用者は3,596人で、その平均給与月額376,614円（給料330,686円、扶養手当8,416円、地域手当20,556円、その他の手当16,956円）であり、平均年齢は40.9歳（男性42.0歳、女性39.1歳）、性別構成は男性64.2%、女性35.8%、学歴別構成は大学卒75.4%、短大卒9.4%、高校卒15.2%となっている。

また、全職員の平均給与月額は408,631円（給料361,952円、扶養手当9,323円、地域手当21,918円、その他の手当15,438円）であり、その平均年齢は40.1歳（男性40.4歳、女性39.6歳）、性別構成は男性58.3%、女性41.7%、学歴別構成は大学卒85.6%、短大卒4.9%、高校卒9.4%、中学卒0.1%である。

3 民間の給与

本委員会は、人事院および全国の人事委員会と共同して、県内民間事業所のうち、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の680事業所から、層化無作為抽出法により抽出した138の事業所を対象に、「令和7年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係22職種の6,169人および研究員、医師等54職種の599人について、本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額および当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査した。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、89.8%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。

その主な調査結果は、次の(1)～(4)のとおりである。

なお、後記４のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、本年の職員給与と民間給与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する。

(1) 職種別給与

民間事業所における本年４月の事務・技術関係職種等に該当する従業員 6,169 人の給与について調査したところ、参考資料第 16 表のとおりとなっている。

※参考資料省略

(2) 初任給

民間事業所における事務・技術系新規学卒者の本年４月の初任給について調査したところ、その平均月額、次の表のとおりとなっている。

職 種	学 歴	初任給（規模計（100人以上））
新卒事務員・技術者計	大 学 卒	234,410 円
	短 大 卒	213,022 円
	高 校 卒	194,950 円

注 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。

(3) 給与改定の状況

民間事業所における給与改定の状況について調査したところ、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 77.4%（昨年 74.1%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は 0.0%（同 1.9%）となっている。

役職段階	項 目 企業規模	ベースアップ	ベース改定中止	ベースダウン	ベース改定の 慣 行 な し
		%	%	%	%
係 員	規模計（100 人以上）	77.4	2.8	0.0	19.8
	500 人以上	84.2	0.0	0.0	15.8
	100 人以上 500 人未満	70.0	5.8	0.0	24.2
	【参考】 50 人以上 100 人未満	66.7	0.0	0.0	33.3
課長級	規模計（100 人以上）	65.5	5.2	0.0	29.4
	500 人以上	65.6	0.0	0.0	34.4
	100 人以上 500 人未満	65.3	10.5	0.0	24.2
	【参考】 50 人以上 100 人未満	66.7	0.0	0.0	33.3

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

なお、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。

また、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 89.8%（昨年 89.2%）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 34.6%（同 31.2%）、減額となっている事業所の割合は 6.4%（同 2.2%）となっている。

役職段階	項 目 企業規模	定期昇給制度あり					定期昇給中止	定期昇給制度なし
		定期昇給 制度あり	定期昇給 実施	増額	減額	変化なし		
係 員	規模計 （100 人以上）	%	%	%	%	%	%	%
	500 人以上	89.8	89.8	34.6	6.4	48.8	0.0	10.2
	100 人以上 500 人未満	91.4	91.4	32.6	9.1	49.6	0.0	8.6
		88.0	88.0	36.9	3.3	47.8	0.0	12.0

	【参考】 50人以上 100人未満	83.3	83.3	33.3	8.3	41.7	0.0	16.7
課長級	規模計 (100人以上)	83.3	78.0	31.2	4.0	42.8	5.3	16.7
	500人以上	86.0	84.0	33.7	4.9	45.5	1.9	14.0
	100人以上 500人未満	80.6	71.8	28.6	3.1	40.1	8.8	19.4
	【参考】 50人以上 100人未満	78.6	71.4	28.6	7.1	35.7	7.1	21.4

注 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定およ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。

なお、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。

(4) 通勤手当

民間事業所における自動車使用者に係る通勤手当の支給状況を調査したところ、距離段階別定額制における手当の平均額は、次の表のとおりとなっている。

距離（片道）	5km	10km	20km	30km	40km	50km
支給月額	3,959 円	7,470 円	14,574 円	21,579 円	28,339 円	34,598 円
距離（片道）	60km	70km	80km	90km	100km	
支給月額	43,327 円	51,061 円	58,093 円	66,151 円	73,434 円	

注1 当該距離段階を設定している事業所を対象に集計した平均支給額である。

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

(5) 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の年間支給割合は、平均給与月額の4.63月分となっている。

区 分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
項 目		円	円
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	378,880	323,226
	上半期 (A2)	387,642	335,297
特別給の支給額	下半期 (B1)	896,894	690,429
	上半期 (B2)	874,790	725,709
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.37	2.14
	上半期 (B2/A2)	2.26	2.16
	年間計	4.63	4.30
	年間の平均	4.63	

注1 下半期とは令和6年8月から令和7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。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

3 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

4 後記4の見直しを行わなかった場合の年間の平均は、4.60月分である。

4 公民給与の比較方法の見直し

公民給与の比較に当たっては、広く民間企業の状況を反映させるとともに、職務・職責に照らし、適切な比較対象を設定することが必要であり、国における官民給与の比較方法の見直しも踏まえ、比較対象企業規模を100人以上とする。なお、この見直し後の民間企業の役職段階と公務の職務の級の対応関係は、次の表に示すとおりである。

特別給の公民比較についても、月例給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、同様の見直しを行う。

民間企業の役職段階と公務の職務の級の対応関係

職務の級	民間企業	
	企業規模 500 人以上の事業所	企業規模 100 人以上 500 人未満の事業所
9 級	支店長、工場長、部長、部次長	
8 級	課長	支店長、工場長、部長、部次長
7 級		
6 級	課長代理	課長
5 級		
4 級	係長	課長代理
3 級		係長
2 級	主任	主任
1 級	係員	係員

5 職員の給与と民間従業員の給与の比較

(1) 月例給

前記の職員給与等実態調査および職種別民間給与実態調査の結果に基づき、行政職給料表適用職員（新規採用者等を除く。平均年齢41.4歳）と、その職務の種類、責任の度合、年齢、学歴等が同等と認められる民間事業所の従業員（新規採用者等を除く。）について、相互の給与を対比させ精密に比較したところ、次の表に示すとおり、本年4月において、職員給与が民間給与を1人当たり平均にして11,776円（3.06%）下回っていた。

職員の給与と民間従業員の給与の較差

民間従業員の給与 (A)	職員の給与 (B)	公民較差 (A - B) (円) $\left[\frac{A-B}{B} \times 100 \right] (\%)$
396,557円	384,781円	11,776円 (3.06%)

注1 (A)は、「きまって支給する給与」から時間外手当および通勤手当を減じた額である。

2 (B)は、給料、扶養手当、地域手当のほか、住居手当、管理職手当等を含み、時間外勤務手当、通勤手当等は含まない。

3 前記4の見直しを行わなかった場合の公民較差は、10,394円（2.70%）である。

(2) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、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特別給は、年間で所定内給与月額4.63月分に相当しており、職員の期末手当および勤勉手当の年間の平均支給月数（4.60月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.03月分下回っていた。

6 本県職員の給与と国家公務員および他の都道府県職員の給与の比較

昨年4月1日現在の国における行政職俸給表(一)適用職員と本県の行政職給料表適用職員の学歴別、経験年数別の俸給（給料）の月額について、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレス指数は99.6、地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するための地域手当補正後のラスパイレス指数では97.9であり、国家公務員の水準を下回っている。

なお、地域手当補正前の同年のラスパイレス指数は、近畿6府県は99.1～100.4、47都道府県の平均は99.7であった。

7 物価および生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ全国で3.6%、大津市で2.9%上昇している。

また、本委員会が本年4月現在で算定した大津市における2人世帯、3人世帯および4人世帯の標準生計費は、それぞれ165,600円、195,880円および226,160円となっている。

8 人事院の報告・勧告の概要

人事院は、本年8月7日に国会および内閣に対して、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、公務員人事管理について報告するとともに、一般職の職員の給与について報告および勧告を行った。

これらの概要は別紙のとおりである。

※別紙省略

9 給与の改定

(1) 本年の民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

本委員会は、以上に報告した職員の給与および民間事業所従業員の給与ならびに物価および生計費、さらには国家公務員の給与改定等の諸事情を勘案し、職員の給与について、次のとおり改定を行う必要があるものと認める。

現行の各給料表については、民間との給与比較を行っている行政職給料表は、本年の民間給与との給与較差をはじめ、地方公務員法に規定する給与決定の諸条件を考慮すれば、国家公務員の俸給表に準じて改定することが適当である。

なお、行政職以外の給料表についても、国家公務員の俸給表に準じて改定するとともに、高等学校教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、全国人事委員会連合会において策定した「モデル給料表」に基づき改定することが適当である。

医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、これまでの取扱いを踏まえ、人事院勧告に準じて改定することが適当である。

イ 特別給（期末手当および勤勉手当）

期末手当および勤勉手当については、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月分引き上げることが適当である。期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定することが適当である。また、定年前再任用短時間勤務職員および特定任期付職員の期末手当およ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ることとする。

(2) 諸手当の見直し

ア 通勤手当

通勤手当のうち、自動車を使用する場合の手当額および駐車場を利用する場合の加算額については、人事院勧告、民間事業所の支給状況および本県の実情を考慮の上、改定する必要がある。

自動車を使用する場合の手当額については、令和7年4月に遡及して現行の距離区分の手当額を引き上げることが適当である。

そのうえで、令和8年4月から、新たな距離区分を設け、各使用距離区分の手当額を次のとおりとすることが適当である。

使用距離（片道）	手当額
片道5キロメートル未満	3,900円
片道5キロメートル以上10キロメートル未満	5,700円
片道10キロメートル以上14キロメートル未満	8,100円
片道14キロメートル以上18キロメートル未満	10,600円
片道18キロメートル以上22キロメートル未満	13,100円
片道22キロメートル以上26キロメートル未満	15,600円
片道26キロメートル以上30キロメートル未満	18,100円
片道30キロメートル以上34キロメートル未満	20,600円
片道34キロメートル以上38キロメートル未満	23,100円
片道38キロメートル以上42キロメートル未満	25,700円
片道42キロメートル以上46キロメートル未満	28,300円
片道46キロメートル以上50キロメートル未満	30,900円
片道50キロメートル以上54キロメートル未満	33,500円
片道54キロメートル以上58キロメートル未満	36,100円
片道58キロメートル以上62キロメートル未満	38,700円
片道62キロメートル以上66キロメートル未満	41,300円
片道66キロメートル以上70キロメートル未満	44,100円
片道70キロメートル以上74キロメートル未満	46,900円

片道74キロメートル以上78キロメートル未満	49,700円
片道78キロメートル以上82キロメートル未満	52,500円
片道82キロメートル以上86キロメートル未満	55,300円
片道86キロメートル以上90キロメートル未満	58,100円
片道90キロメートル以上94キロメートル未満	60,900円
片道94キロメートル以上98キロメートル未満	63,700円
片道98キロメートル以上102キロメートル未満	66,400円
片道102キロメートル以上	69,100円

また、駐車場等を利用する場合の加算額の限度は、自動車駐車場については5,000円、自転車等駐車場については1,500円とし、それぞれの範囲内で1か月当たりの料金に相当する額を支給することが適当である。

併せて、1か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額（自動車駐車場または自転車等駐車場を利用する場合の加算額を含む。）および新幹線鉄道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすることが適当である。

これらの改定については、令和8年4月から実施することが適当である。

加えて、職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、人事院勧告に準じて、採用日等から通勤手当を支給できるよう見直すことが適当である。

イ 特地勤務手当等

特地勤務手当および特地勤務手当に準ずる手当については、人事院勧告に準じた見直しを行うことが適当である。

ただし、特地勤務手当と地域手当との調整措置については、本県の実情を踏まえ、これまでと同様に調整措置を講じることが適当である。

ウ 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告に準じた引上げを行うことが適当である。

(3) 教員給与の見直し

公立学校の教員の処遇改善を図るため、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（以下この項において「改正法」という。）が本年6月に成立した。

改正法では、教職調整額の基準とする額を令和8年1月から段階的に引き上げることとされており、本県においても教職調整額を段階的に引き上げることが適当である。

併せて、職務の級が3級または4級である教育職員の給料月額について、加算措置を行うことが適当である。

また、義務教育等教員特別手当について、改正法で校務類型に応じて支給することとされたほか、国において支給額の水準を見直す方針が示されており、全国人事委員会連合会において「モデル手当額」が示されたところである。法改正の趣旨等を踏まえ、適切な対応を検討する必要がある。

(4) その他

ア 職員の月例給与水準を適切に確保するための手当

人事院は、人材獲得競争が厳しくなる中、最低賃金の上昇が続いていることを踏まえ、採用市場での競争力を確保していくため、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令和8年4月から措置することとした。

本県において、現時点で月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る例はないが、今後の国の法改正や他の地方公共団体の動向等を注視していく必要がある。

イ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築

人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告等において、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、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できるよう、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た。本県の実情を踏まえて対応を検討する必要があるため、国の動向を注視していく必要がある。

なお、人事院は、これに先行して、職務給の原則の下、採用の種類や年次にとらわれない職務・職責を基準とした給与制度・運用は重要であり、これに見合った給与処遇の確保を引き続き推進していくため、在級期間に係る制度を廃止することとした。

本県においても、同様に在級期間に係る制度を廃止することが適当である。

II 人事管理に関する事項

1 人材の確保・定着

近年、少子高齢化により生産年齢人口が減少する中、民間企業の高い採用意欲等を背景として、採用試験の受験者数は減少傾向が続いており、令和6年度の大学卒業程度試験の競争倍率は過去最低の2.8倍となった。

このため、令和7年度から大学卒業程度試験（行政職）の先行実施枠を新設し、受験者の負担軽減

を図るため、従来型の教養試験に代えて、民間企業で広く採用されており特別な公務員試験対策が不要な能力検査を、初めてテストセンター方式で実施した。

その結果、先行実施枠（行政職）は693名が受験し、これを含めた令和7年度の大学卒業程度試験の受験者数は984名で対前年度比547名増、競争倍率は6.1倍で対前年度比3.3ポイント増と大きな成果があった。

しかしながら、令和5年度から先行実施枠を導入した総合土木を含む技術系職種の競争倍率は過去最低の1.7倍まで低下し、4職種で採用予定人員を確保できない事態となり、今後も人材確保は極めて厳しい状況が続く見込みである。

また、複数の就職情報会社の調査によると、新規学卒者の採用充足率は令和4年卒から令和7年卒にかけて10ポイント以上減少しており、新規学卒者のみで必要数を満たすことは困難な時代を迎え、社会人採用の重要性がますます高まっている。

さらに、民間企業との人材獲得競争の激化や公務志望者の減少に加え、国家公務員の採用試験においても人材確保策として地元志向の学生を取り込むための新たな仕組みの導入が検討されるなど、国や他の地方公共団体等で採用試験等の見直しが進められており、行政職を含めて本県の人材確保も一層困難になると見込まれる。

これらに対応するため、より危機感とスピード感を持って試験制度を抜本的に見直し、新たなフェーズに進める必要がある。

具体的には、受験機会の拡充、都合の良い期日・場所で受験できるテストセンター方式の拡大のほか、特に採用が困難な技術系職種について、民間企業における内定時期の早期化等を踏まえた試験実施時期の更なる前倒し、大学3年生も受験可能な試験の新設、教養試験・専門試験の廃止などの検討を進めているところである。

これらの見直しに当たっては、適切な能力実証の担保に留意するとともに、新たな試験制度について十分周知・発信ができるよう、採用広報の強化に努める必要がある。

また、いわゆる「売り手市場」が続く中、滋賀県庁が学生等から「選ばれる」組織になることが重要である。近年では採用辞退者数が増加しており、職務の専門性に魅力を感じ国家公務員を選択する採用辞退者が多い傾向となっている。令和6年度の大学卒業程度試験（行政職）では採用辞退率が33.3%に上り、採用予定者数を確保できなかったため、8年ぶりに特別募集を行う事態となった。

受験者の確保と採用辞退の抑制に向けて、県職員は県全域をフィールドに多様な角度から豊かな未来をつくるができること、様々な業務経験を積んで自らの適性を見極めたのちに専門分野で長く従事するなど、自らの可能性を広げながら成長できることといった、滋賀県職員のやりがいや魅力、県ならではの強みを意識した発信を、各種就職セミナーやSNS、個別相談などあらゆる方法で展開する必要がある。

任命権者においては、県庁をより一層働きやすく魅力ある職場にしていくとともに、採用辞退理由を踏まえ、合格者のニーズに応じたきめ細かく手厚いフォローアップを行うとともに、自らのキャリアデザインをイメージできる情報発信など、さらに取組を充実させる必要がある。

任命権者において実施しているインターンシップや職場・現場見学は、実際に職場の雰囲気や滋賀県職員の仕事内容を知ってもらい志望度やマッチングの向上につなげるための非常に有効な機会であり、より多くの学生の参加を促進するため、実施方法をさらに工夫しながら、引き続き全庁を挙げて取り組む必要がある。

質の高い行政サービスを持続的・安定的に提供していくためには、人材確保と併せてミスマッチによる若手職員の離職防止も重要である。

本県では令和3年度頃から20代・30代の若手職員の離職が著しく増加している。国や就職情報会社のアンケート調査によると、若手職員の主な離職理由として、労働環境や処遇面のほか、職場の人間関係の悪さ、仕事内容に対する不満、仕事のやりがいや成長実感のなさなどが挙げられている。

本委員会としては、学生等が知りたい情報をより丁寧かつ正確に情報発信することで、実際の職務内容や職場の状況をしっかりと理解してもらい、ミスマッチによる離職の未然防止につなげていく。

任命権者においては、若手職員が業務経験を通じて自らの成長を実感しキャリア形成の展望を持てるよう、上司が面談等を通じて一人ひとりの希望、能力や適性、将来性などを踏まえ職員の成長を促すキャリアデザインの機会づくりや人事異動・業務分担の工夫をするとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの推進、風通しの良い職場風土の醸成など、若手職員の定着とワーク・エンゲージメント向上に向けて引き続き取り組むことが重要である。

また、若手職員だけでなく社会人採用の職員についても、公務職場に円滑に対応し、それまでのキャリアを県政に十分生かすことができるよう、引き続き、きめ細かなOJT、メンター制度・サポーター制度などの育成支援が必要である。

2 全ての職員の活躍推進（県庁力の最大化）

複雑化・多様化する行政需要に的確に対応し質の高い行政サービスを提供するためには、年齢や性別、性的指向および性自認、障害の有無、育児や介護といった様々な事情を問わず、職員一人ひとりがそれぞれの能力を十分に発揮し、互いに支え合いながら県庁力を最大化することが重要である。

任命権者においては、誰もが心理的安全性を確保され、安心して挑戦できる職場づくりや、活発にコミュニケーションできる風通しの良い組織風土の醸成、若手職員から管理職員まで各役職段階に応じた切れ目のない人材育成に取り組む必要がある。また、「滋賀県職員の志（パーパス）」の理解と共

感や、職員が自ら主体的に学べる環境整備を通じて、職員がやりがいや誇りを実感し意欲を高めることができるよう取り組むことも求められる。

特に係長や管理職員は、部下職員一人ひとりの能力開発の現状と可能性を把握し、職場におけるOJTや適切なマネジメント等によって、職員の人材育成やチーム力の向上を促すという重要な役割を担っていることから、研修等を通じて人材育成スキルを磨き続ける必要がある。

また、若手職員について、新規採用職員研修の充実や民間企業交流研修の新規実施などを通じて人材育成を行うことに加え、ジョブチャレンジ制度など希望する職員がチャレンジ精神を持って仕事に取り組める機会を充実させ、早い段階から適性や能力をより一層発揮できる環境を整備することや、係長を補佐する中堅職員の育成を進めることも必要である。

併せて、人事評価制度については、評価の客観性・公平性を確保するため、評価者研修等を工夫して実施するとともに、目標設定面談やフィードバック面談だけでなく、日頃から管理職員と部下職員が十分にコミュニケーションを図り、職員の努力や成果を公平・公正に評価することや、キャリアの振り返りと展望について面談を行い、キャリアの実現をサポートすることで、職員が自らの適性や能力をより一層発揮し、更なる成長に向けて意欲を高めることが重要である。

障害者雇用については、法定雇用率を念頭に計画的な採用に努めるとともに、障害を有する職員が能力を発揮し、やりがいをもって継続的に活躍できるよう、任命権者において引き続き、個々の障害に応じた働きやすい職場環境の整備や相談窓口の周知等の取組を進めることが重要である。

女性職員の活躍推進については、女性活躍推進法改正により女性管理職比率等の公表が義務付けられることとされており、引き続き、特定事業主行動計画に掲げる目標の達成に向け、女性職員のキャリア形成支援・登用の推進や、男性職員の主体的な家事・育児参画の促進等に取り組む必要がある。

60歳超の高齢層職員については、これまでの知識・経験を活用するとともに新たな行政課題にも対応しながら能力を発揮できるよう、求められる知識や技能の習得に向けた研修等の実施に取り組む必要がある。

会計年度任用職員については、引き続き職員が意欲を持って働き、組織において期待される役割を果たせるよう、適性や能力に応じた活躍推進に努める必要がある。

3 働き方改革の推進と心身ともに健康に働ける職場環境の構築

(1) 長時間労働の是正等

長時間に及ぶ時間外勤務は、職員の健康を害することはもとより、業務効率の低下を招き、仕事と家庭生活の両立支援の妨げとなり、ひいては人材確保にも悪い影響を与えることから、早急に解決しなければならない問題である。

知事部局においては、令和6年度の時間外勤務は一人あたり月平均17.0時間と3年連続で減少しており、全庁的にみると、これまでに講じてきた人員体制の整備や業務の見直し・効率化など様々な方策の効果が一定表れている。

一方で、1年間に労働基準法や人事委員会規則で原則として定める上限360時間を大幅に超え550時間を超えて時間外勤務をした職員は117名（全体の3.8%）に上るほか、時間外勤務が一人あたり月平均40時間を上回る係等が17係等存在するなど、職員や所属、係によって働き方に相当の差が生じている。今なお長時間労働となっている職員が多数いることから、より一層の時間外勤務の縮減、とりわけ長時間に及ぶ時間外勤務の早急な是正が必要である。

また、年次有給休暇の取得促進についても、令和6年の知事部局等の取得実績は一人当たり年間平均13.6日と4年連続で増加しているものの、所属等により取得状況に大きな偏りが生じている状況であり、年次有給休暇は職員からの請求に基づいて与えられるものであるが、職員や所属、係により取得状況に著しい差が生じないよう引き続き取り組んでいく必要がある。

更なる時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けては、まず、各職場において業務の更なる見直し、効率化を不断に行うことが必要であり、加えて組織として各職場での業務効率化を後押しできる体制の整備に取り組むことも求められる。生成AIを含めデジタル技術の積極的な活用も有効であり、研修の実施等により全ての職員がデジタル技術を活用できるようにすることが重要である。

また、任命権者においては、業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努め、国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会の終了など、年度途中も含めた業務の進捗や終了に合わせて人的資源を必要な所属に的確にシフトさせていくことが重要である。

滋賀県行政経営方針においては、チームとして成果を上げ、県庁力の最大化を図る方向性が示されており、多様な職員がチームの中で持てる力を十分に発揮し、県庁組織として行政需要に的確に対応していけるよう、職員構成の変化にも対応した持続的で代替性のある業務執行体制を確保することも重要である。

特定の職員や係に業務負担が偏ることによる長時間労働を防ぐためには、所属長をはじめとする管理職員や係長が、状況の変化に応じた業務分担や人員配置の見直しを含め職場のマネジメントをより一層柔軟かつ適切に行うことが重要となる。

一方で、マネジメントの重要な担い手である係長について、任命権者が令和6年度に実施した職員アンケートの結果を見ると、他の職位と比べワーク・エンゲージメントの実現、レベルアップの意欲およびワーク・ライフ・バランスの実現が低い水準となっている。

その要因として、係長は、仕事と家庭生活の両立支援や人材育成を推進しつつ、自身の担当業務を含め係の業務を適切に遂行する役割を担っているが、近年、若手職員の増加等職員構成の変化や、働き方に対する価値観やライフスタイルの多様化により、係長の負担が増大していることが考えられる。

係のマネジメントをより有効に機能させるためにも、係長自身の担当業務の縮減を図るとともに、若手・中堅職員の積極的なフォローシップの発揮、上司・先輩等からのサポート等、所属内外での支え合いを進めることにより、係長を支援することが必要である。

任命権者においては、職員アンケートを毎年実施して職員の意識や職場の状況の把握に努めているところであるが、長時間労働の是正をはじめよりよい職場環境を構築するためには、引き続き、取組の成果や課題等を的確に把握し、更なる改善につなげることが重要である。

(2) 学校における働き方改革の推進

学校における働き方改革を推進し、長時間労働を是正することは、教員の健康管理や質の高い人材の確保に向けた喫緊の課題であるとともに、教員が心身ともに充実した状態で児童生徒と接することにつながり、学校教育の質を向上し、よりよい教育を行うためにも重要な課題である。

教育委員会においては、これまでから超過勤務の縮減や教員不足の解消に向けた取組を推進してきたところであるが、令和6年度の県立中学校・高校の時間外在校等時間は一人当たり月平均 41.6 時間と、令和5年度の 42.8 時間より減少したとはいえ依然として長時間に及んでおり、引き続き教育委員会が中心となって、教育に関わる様々な主体とともに学校を支援していくことが必要である。

教育委員会においては、令和5年度から令和7年度までを計画期間とする「学校における働き方改革取組計画」に基づき、学校業務の見直しや効率化、部活動の負担軽減等に向けた取組を推進してきたところであるが、これまでの取組による成果と課題を検証したうえで、国から示された指針の内容を踏まえ、より実効性のある計画を策定し、学校における働き方改革を進める必要がある。

また、教員の職務は、子どもの成長に深く関わるという使命感や誇り、熱意に支えられており、社会の変化の中で学校が対応する課題が複雑化・困難化するとともに、新たな教育プログラムの実施等も含め、学校に求められる役割が広がっている一方で、業務の見直しが進んでおらず、管理職員も含め、教員が精一杯役割を果たそうとしていることが結果的に長時間労働につながっている側面も考えられる。

長時間労働の解消は、教員個人の努力や意識改革だけでは難しく、引き続き校長をはじめとした管理職員が休憩時間の付与や業務の持ち帰りの状況の把握を含め適切に業務や勤務時間の管理を行うとともに、教育委員会においても、多忙となりがちな学校の管理職員が職場環境の改善に十分な労力を割くことができるようサポートする取組を引き続き推進するなど、それぞれの学校で教員の労働環境の改善が継続的に行われる仕組みを拡充していく必要がある。

また、デジタル技術の活用等により学校業務を効率化するとともに、教員だけでなく事務職員や教員業務支援員等が一体となって連携・協働していくことも必要である。

併せて、適切な労働環境の下で学校運営が行われるよう、学校運営協議会等の場も活用し、保護者や地域住民も含めた多様な視点から学校における働き方改革を議論し、保護者等の理解や協力を得て進めていくことも重要な取組である。

さらに、全国的にも教員数の確保が困難な状況の中、本県においても慢性的に必要な教員数を確保できない状況が続いており、教員の負担が大きくなっている。教育委員会においては、引き続き適切な教員数の確保に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

本年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等の一部を改正する法律」が成立し、学校における働き方改革の一層の推進ならびに組織的な学校運営および指導の促進を図るため、いわゆる業務量管理・健康確保措置実施計画の策定等が義務付けられたほか、新たに「主務教諭」の職を置くことができることとされたところであり、適切な対応について検討することが求められる。

(3) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

仕事と家庭生活の両立支援は、次世代の育成や女性活躍の推進の観点からも重要な取組であり、本県では、特定事業主行動計画に基づき、「一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる健やかな県庁」を目指して取り組んでいる。

中でも、近年取得が進んでいる男性職員の育児休業について知事部局の令和6年度の状況を見ると、令和5年度に続いて、取得を希望する者の育児休業取得率 100%が達成された一方で、取得期間については6月以下が約8割を占め、取得者の全員が6月超であった女性と比べてかなり短い期間にとどまっている。

一人ひとりすべての職員が活躍する職場環境をつくるためには、性別等にかかわらず、希望する全ての職員が気兼ねなく希望する期間の休暇や休業を取得できる環境の整備が重要である。休暇等を取得した際に代替職員の確保により周囲の職員への負担の増大を防ぐこと等、職場環境の整備を

さらに推進する必要がある。

また、国においては、育児や介護など様々な事情を抱える中でも職員が継続して活躍していくための措置について、勤務時間や休暇制度等の更なる見直しも検討するとされており、その動向を注視しながら、本県における両立支援の取組を進めていく必要がある。

選択的週休3日制度を含むフレックスタイム制度については、国において令和7年度から原則として全ての職員が利用できることとされたところであり、育児・介護等の事情を抱える職員や地域活動・自己啓発等に積極的に取り組もうとする職員等がより柔軟に働くことができる環境を整備する観点から、職場の実情等を踏まえながら、本県における導入について検討する必要がある。

(4) 職員の健康確保

本県では、職員の健康を第一に考え、身体健康や心の健康も合わせた総合的でバランスの取れた健康づくりの実現に取り組んできたが、知事部局で令和6年度に精神疾患により30日以上勤務を離れて療養した職員は80名と高止まりの状況が続いており、そのうち新たに療養を開始したものは34名となっている。

メンタルヘルス不調で療養に至る理由としては、業務への不適応、採用や異動、人間関係が多くなっており、新たに療養を開始した職員の中では、新規採用職員を含め、20代や30代といった若手の職員の割合が高くなっている。

メンタルヘルス不調は、当事者はもとより組織にとっても重大な課題であり、知事部局においては新規採用職員の全員を対象としたカウンセリング面談等の取組がなされているところであるが、未然防止や早期対応には、職場内での良好なコミュニケーションも重要である。

新規採用や人事異動、業務の担当替えといった環境の変化のあった職員をはじめ、一人ひとりの職員の業務遂行や日頃の様子を互いに見守るなど、安全配慮義務を負う管理職員だけでなく職場全体で対策を意識することが重要である。

また、適切な勤務間のインターバルにより睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、心身の健康の維持のために不可欠であるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けても重要であり、公務職場の魅力向上や公務能率の一層の向上につながることも期待される。

国家公務員においては令和6年4月から11時間を目安として勤務間インターバルを確保することが努力義務とされている。

知事部局においては、平成30年7月から勤務間インターバルの確保に向けた取組が実施され、午後10時以降の時間外勤務を原則として禁止するとともに、やむを得ず時間外勤務をした場合には翌日に遅出勤務を可能とすることにより勤務間インターバルの確保に配慮することとされているところであるが、必ずしも十分に確保されているとはいえない状況が見受けられる。職員の健康を守るため、管理職員を含む各職員が11時間を目安として勤務間インターバルを確保できるよう一層の取組が必要である。

(5) ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を侵害し勤労意欲を減退させるものであり、心身の健康に悪影響を及ぼすとともに、職場の秩序を乱し、県政の効率的な運営を妨げる重大な問題である。

令和6年度に任命権者が実施したアンケートによると、「ハラスメントを受けていると感じる」と答えた職員が9.7%おり、本委員会が実施している職員からの苦情相談においてもハラスメント関連の相談の割合は高く、令和6年度は全体の60.0%を占めており、引き続き、ハラスメントの防止に取り組む必要がある。

ハラスメントを防止するためには、日頃の挨拶やこまめな声掛け等により職場内で良好なコミュニケーションを形成するとともに、各種ハラスメントの防止等に関する指針の内容を管理職員だけでなく全ての職員が正しく理解し、互いの意見や立場を尊重して行動することが重要である。引き続き相談窓口の周知や更なる充実に努めるとともに、相談しやすい雰囲気の醸成やハラスメントを起こさない職場環境の確立が必要である。

カスタマーハラスメントについては、公務においても、行政サービスの利用者等からの言動もハラスメントになり得るものと認識し、暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等の著しい迷惑行為に対しては毅然とした対応が求められ、組織として、職員を守る取組が必要となる。

知事部局においては、令和6年8月から名字のみの名札の着用が可能となっており、本年4月には県庁舎等の秩序を乱し、公務の円滑な遂行を妨げ、職員等や来庁者の権利を侵害するおそれのある撮影、録音、録画、放送等が禁止されるなど、取組が進められているところであるが、改正労働施策総合推進法に基づき、今後、国が指針を策定・公表することとされており、国や他の地方公共団体の取組を参考としながら、引き続き組織としての対応に取り組む必要がある。

4 公務員倫理の徹底

職員は、県民全体の奉仕者として、自らの行為が県政に対する県民の信頼に影響を与えることを強く認識し、勤務時間の内外を問わず、法令を遵守しなければならないことはもちろんのこと、高い倫理観を持って行動することが求められる。

本委員会としても繰り返し公務員倫理の徹底を求めてきたところであるが、本年においても、酒気

帯び運転や同僚職員への暴言などによる職員の懲戒処分事案が発生していることは極めて遺憾である。

任命権者においては、「滋賀県職員倫理規程」や「滋賀県職員コンプライアンス指針」等を策定し、職員としての判断や行動のあり方を示すとともに、チェックシートを活用した自己点検などによる規範意識の向上、研修や折々の通知による綱紀粛正が図られてきたところである。

しかしながら、依然として不祥事が後を絶たないことから、任命権者において引き続き再発防止に取り組むことが必要であり、また、全ての職員が自分事として己を省みる真摯な姿勢が求められる。

本委員会としては、職員一人ひとりが相互に注意を喚起し、高い倫理観と使命感を持ってその職務に精励することを切に望むものである。

Ⅲ 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を実現する機能を有するものである。

本委員会は、本年の給与勧告に当たり、様々な角度から慎重に検討を重ねた結果、民間給与との較差を解消するための月例給および特別給の引上げを行うとともに、本県の実情を踏まえつつ、国に準じて諸手当等を見直し、また、法改正を踏まえて教員の給与について見直す内容の勧告としたところである。

県議会および知事におかれては、人事委員会の給与勧告制度の果たす役割に深い理解を示され、職員の適正な処遇が確保されるよう要請する。

別記第2

勸告

本委員会は、別記第1における報告および諸資料に基づき、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 給料表

ア 給料表については、別表のとおり改定すること。

イ 高等学校等教育職給料表または小学校および中学校等教育職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級または4級である教育職員の給料月額は、それぞれの給料表の額に次の表の給料表および職務の級の区分に応じた加算額を加えた額とすること。

給料表	職務の級	加算額
高等学校等教育職給料表	3級	11,500 円
	4級	3,800 円
小学校および中学校等教育職給料表	3級	11,500 円
	4級	4,000 円

(2) 諸手当

ア 医師および歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院が国家公務員について行った勧告に準じて改定すること。

イ 期末手当および勤勉手当については、次のとおり改定すること。

(ア) 令和7年12月期の支給割合

a b、cおよびd以外の職員

期末手当の支給割合を1.275月分とし、勤勉手当の支給割合を1.075月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.725月分とし、勤勉手当の支給割合を0.525月分とすること。

b 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.075月分とし、勤勉手当の支給割合を1.275月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、期末手当の支給割合を0.625月分とし、勤勉手当の支給割合を0.625月分とすること。

c 特定任期付職員

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。

d 任期付研究員

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

a b、cおよびd以外の職員

6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分とし、6月および12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.7125月分とし、6月および12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.5125月分とすること。

b 特定幹部職員

6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0625月分とし、6月および12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.2625月分とすること。定年前再任用短時間勤務職員については、6月および12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.6125月分とし、6月および12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.6125月分とすること。

c 特定任期付職員

6月および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月および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。

d 任期付研究員

6月および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。

ウ 通勤手当については、次のとおり改定すること。

(ア) 自動車を使用する場合の支給限度額を月額69,100円とすること。

ただし、令和8年3月31日までの間の支給限度額は月額41,300円とすること。

(イ) 自動車駐車場を利用する場合の駐車料金の加算限度額を月額5,000円とすること。

(ウ) 1か月当たりの交通機関等に係る通勤手当の額、交通用具に係る通勤手当の額（自動車駐車場または自転車等駐車場を利用する場合の加算額を含む。）および新幹線鉄道等に係る通勤手当の額を合算した額の限度を150,000円とすること。

エ 特勤手当に準ずる手当については、新たに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ても支給すること。

オ 宿日直手当については、勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は5,500円、人事委員会規則で定める管理または監督の業務その他特殊な業務を主として行う宿日直勤務は7,900円（執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ8,250円、11,850円）に、常直勤務に係る支給月額の限度を23,500円に改定すること。

(3) 教員給与の見直し

教職調整額の支給割合を100分の10とすること。ただし、令和8年1月1日から令和12年12月31日までの間における教職調整額の支給割合は次の表のとおりとすること。

期 間	支給割合
令和8年1月1日～令和8年12月31日	100分の5
令和9年1月1日～令和9年12月31日	100分の6
令和10年1月1日～令和10年12月31日	100分の7
令和11年1月1日～令和11年12月31日	100分の8
令和12年1月1日～令和12年12月31日	100分の9

2 改定の実施時期

(1) 改定の時期

この改定は、令和7年4月1日から実施すること。ただし、1(2)イ(ア)については同年12月1日から、1(1)イおよび1(3)については令和8年1月1日から、1(2)イ(イ)ならびに1(2)ウ(イ)および(ウ)については令和8年4月1日から実施すること。

(2) 経過措置

1(2)エについて、所要の措置を講じること。

2 給与改定の概要

令和7年10月20日に本委員会が行った「職員の給与等に関する報告および勧告」に基づき、滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案および滋賀県公立学校職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案が、令和7年11月定例県議会に提案され、同年12月19日に可決成立し、同月26日に公布された。また、交通用具(自動車)使用者に対する通勤手当のうち、「102km 以上」を上限とする距離区分(4 km 刻み)の新設および駐車場(駐輪場含む。)の利用に係る手当の見直しならびに第2種初任給調整手当の新設等に関しては、滋賀県職員等の給与等に関する条例等の一部を改正する条例案が、令和8年2月定例県議会に提案され、同年3月19日に可決成立し、同月26日に公布された。

なお、これらの内容は以下のとおりである。

(1) 改定の内容

- ① 給料表の改正

令和7年4月の公民較差を解消するため、全ての給料表について給料月額を引上げ
- ② 諸手当の改正
 - ア 期末手当および勤勉手当

(ア) 一般職の職員および会計年度任用職員の期末手当、勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.025月分引上げ

(イ) 再任用職員の期末手当、勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.025月分引上げ

※ 令和8年6月期以降は、(ア)および(イ)の改定を6月期と12月期で平準化
 - イ 初任給調整手当

(ア) 医師および歯科医師の手当額の上限を417,600円に引上げ

(イ) 職員の月例給与水準を適切に確保するための手当として、第2種初任給調整手当を新設
 - ウ 通勤手当

交通用具(自動車)使用者に対する通勤手当について、以下のとおり見直し

(ア) 「102km以上」を上限とする距離区分(4 km刻み)を新設(現行は最長62km以上)

(イ) 現行の距離区分(14km未満を除く。)について、支給額を引上げ

(ウ) 駐車場(自動車)の利用に係る手当について、上限5,000円の範囲内で1か月当たり駐車料金相当額を支給(現行は上限3,500円の範囲内で1か月当たり駐車料金相当額の1/2を基本)

※併せて、駐車場(自転車等)についても上限1,500円の範囲内で1か月当たり駐車料金相当額の支給に見直し(現行は上限1,500円の範囲内で1か月当たり駐車料金相当額の1/2を基本)
 - エ 特勤勤務手当に準ずる手当

特勤公署等への採用に伴い転居した職員に新たに支給
 - オ 宿日直手当

一般宿日直および業務当直に係る手当額を300 円、常直に係る手当額を1,500 円引上げ

 - ・ 一般宿日直 1回 5,200 円→ 5,500 円
 - ・ 業務当直 1回 7,600 円→ 7,900 円
 - ・ 常直 月額 22,000円→ 23,500 円
- ③ 教職調整額等の改正
 - ア 教職調整額

支給割合について、令和8年1月から毎年100分の1ずつ引上げ(令和13年1月以降は100分の10(現行は100分の4))

※ 職務の級が3級または4級である教育職員の給料月額に加算措置
 - イ 義務教育等教員特別手当

(ア) 支給限度額を600円引上げ

(イ) 校務の種類に係る業務の困難性その他の事情を考慮して支給

(2) 実施時期

- ① 令和7年4月1日：(1) ①、②イ(ア)、②ウ(イ)、②エ、②オ
- ② 令和7年12月1日：(1) ②ア
- ③ 令和8年1月1日：(1) ③
- ④ 令和8年4月1日：(1) ②イ(イ)、②ウ(ア)、②ウ(ウ)

3 給与に関する承認

人事委員会規則等の規定により、職員の初任給の決定等あらかじめ人事委員会の承認を得ることが必要とされている事項について、任命権者からの申請に対して次のとおり承認した。

任命権者 承認区分	知事部局	教育委員会	警察本部
給料	15 件	6 件	2 件
諸手当	2 件	2 件	0 件

第4 勤務時間その他の勤務条件等

1 職員の週休日および勤務時間の割振り等の特例

職務の特殊性または当該公署の特殊の必要により、「滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例」等の規定に基づき、職員の週休日および勤務時間の割振り等について別段の定めをすることについて、任命権者から人事委員会に協議があり、人事委員会が承認しているものは次のとおりである。

(令和8年3月31日現在)

○滋賀県職員の勤務時間、休日および休暇に関する条例第4条第2項ただし書の規定によるもの

(職務の特殊性または当該公署の特殊の必要により、4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けることが困難な場合)

所 属 名		対象職員	内 容
知事部局	食肉衛生検査所	獣医師	週休日の特例（変則勤務による4週6休）
警察本部	警察署	警察官	週休日の特例（変則勤務による4週9休または7休）

○職員の勤務時間、休日および休暇に関する規則第10条の規定に基づくもの

(業務もしくは勤務条件の特殊性または地域的もしくは季節的事情により、規則第2条、第3条、第8条の2第1項および第3項ならびに第9条第1項から第5項までの規定によると、能率を甚だしく阻害し、または職員の健康もしくは安全に有害な影響を及ぼす場合)

所 属 名		対象職員	内 容
教育委員会	びわ湖フローティングスクール	教 員	勤務時間の割振りの特例（学習航海による22時間連続勤務）
	県立学校および市町立小・中学校	教員等	週休日の振替等および休日勤務時間の振替の特例（振替対象期間の延長）
警察本部	本部および警察署	警察官	休日勤務時間の振替の特例（休日に割り振られた正規の勤務時間のうち一部について振替を行う）

第5 懲戒処分関係

1 懲戒処分の状況

当委員会に通知のあった懲戒処分は、次のとおりである。

処 分 者	処 分 の 種 類	処 分 年 月 日
教 育 委 員 会	減 給	令 和 7 年 11 月 20 日
警 察 本 部 長	減 給	令 和 7 年 12 月 11 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 8 年 2 月 6 日
教 育 委 員 会	停 職	令 和 8 年 2 月 6 日
警 察 本 部 長	減 給	令 和 8 年 3 月 12 日

第6 公平審査関係事務

1 勤務条件に関する措置の要求

勤務条件に関する措置の要求の状況は、次のとおりである。

総括表

区 分	令和6年度末 係属件数	令和7年度			令和7年度末 係属件数
		申立件数	審理等回数	終結件数	
服 務	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
そ の 他	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

2 不利益処分に関する審査請求

不利益処分に関する審査請求の状況は、次のとおりである。

総括表

区 分	令和6年度末 係属件数	令和7年度			令和7年度末 係属件数
		請求等件数	審理等回数	終結件数	
懲 戒 処 分	0 件	0 件	0 回	0 件	0 件
分 限 処 分	0 件	0 件	0 回	0 件	0 件
そ の 他	0 件	0 件	0 回	0 件	0 件

3 職員からの苦情相談

苦情相談の状況は、次のとおりである。

区 分	任用関係	給与関係	勤務条件 服務関係	福利厚生 関 係	セクハラ パワハラ いじめ等	その他	計
相談件数 (件)	6	2	2	0	27	1	38

4 職員団体の登録

人事委員会への職員団体の登録状況は、次のとおりである。また、これらの職員団体から令和7年度中に5件の登録事項の変更の届出があった。

登録年月日	職員団体名	主たる事務所の所在地	設立年月日
(昭26. 5. 12) 昭41. 9. 29	滋賀県公立高等学校 教職員組合	大津市朝日が丘一丁目11-3	地公法附則第13項 労働組合から移行
(昭35. 7. 14) 昭41. 9. 29	滋賀県立膳所高等学校 教職員組合	大津市膳所二丁目11-1 県立膳所高等学校内	昭35. 6. 15
(昭27. 10. 30) 昭41. 9. 29	滋賀県教職員組合	大津市梅林一丁目 滋賀県教育会館内	昭27. 10. 29
昭54. 2. 27	滋賀県職員組合	大津市京町四丁目1-1 滋賀県庁内	昭53. 5. 23
平2. 6. 7	自治労滋賀県職員労働組合	大津市京町四丁目1-1 滋賀県庁内	平2. 5. 31
平17. 8. 4	甲賀広域行政組合 職員労働組合	甲賀市水口町水口6677 甲賀広域行政組合衛生センター内	平16. 4. 3
平28. 5. 20	全滋賀教職員組合	大津市朝日が丘一丁目11-3	平28. 4. 1
平28. 5. 20	滋賀県障害児学校教職員組合	大津市朝日が丘一丁目11-3	平28. 4. 1
令6. 12. 13	IRIS滋賀	愛知県一宮市三条字新21-6	令6. 11. 17

注 ()内の年月日は、昭和40年の地方公務員法の一部改正前の同法の規定に基づく登録年月日である。

5 管理職員等の範囲の指定

人事委員会規則により、管理職員等の範囲を次のとおり定めている。

(1) 本 庁

(令和8年3月31日現在)

機 関	職
議会事務局	局長、次長、課長、参事、総括補佐、総務課の課長補佐、主幹、係長および副主幹
知事部局 (会計管理局を含む。)	知事公室長、部長、会計管理者、会計管理局長、理事、防災危機管理監、コンプライアンス推進監、次長、管理監、技監、防災危機管理局長、観光政策局長、ここ滋賀推進監、流域政策局長、課長、主席参事、副局长、地域防災危機管理監、危機管理室長、防災対策室長、原子力防災室長、主席企画員、広域政策推進室長、県民情報室長、財産活用推進室長、観光文化スポーツ政策室長、ビワイチ推進室長、文化財活用推進・新文化館開設準備室長、交流推進室長、廃棄物対策室長、上下水道政策室長、社会活動推進室長、産業ひとづくり推進室長、農業団体指導検査室長、地域農業戦略室長、食のブランド推進室長、みどりの食料戦略室長、農業基盤管理推進室長、交通安全対策室長、河港管理室長、流域治水政策室長、河港事業室長、水源地域対策室長、砂防室長、事業推進室長、鉄道ネットワーク室長、参事、副地域防災危機管理監、旅券室長、県民活動・協働推進室長、地域DX連携推進室長、シガリズム・デスティネーションキャンペーン推進室長、食の安全推進室長、近江牛流通対策室長、地域資源活用推進室長、高速・幹線道路推進室長、自然公園室長、総括補佐、人事または服務を所掌する課長補佐、副参事および室長補佐、秘書課の課長補佐、副参事、専門幹、主幹および副主幹、人事課の課長補佐、副参事、専門幹、主幹、係長、副主幹、主査、主任主事、主事および会計年度任用職員、行政経営推進課の課長補佐、副参事、専門幹、主幹、係長、副主幹、主査、主任主事、主事および会計年度任用職員（歳入確保対策の推進に係る事務を所掌するものを除く。）、財政課の課長補佐、副参事、専門幹、主幹、係長および副主幹（財政企画または予算に係る事務を所掌するものに限る。）、総務事務・厚生課の課長補佐、副参事、専門幹、主幹、係長および副主幹（職員の福利および厚生に係る事務を所掌するものに限る。）、会計課の課長補佐（主として地方行政機関またはその他機関の支出の審査および確認に係る事務を所掌するものに限る。）
教育委員会事務局	理事、教育次長、管理監、課長、主席参事、室長、所長、参事、総括補佐、人事または服務を所掌する課長補佐、副参事および室長補佐、教育総務課の課長補佐、副参事、専門幹、主幹、係長、副主幹、主査、主任主事、主事および会計年度任用職員（職員の任免、分限、懲戒、給与および服務に係る事務を所掌するものに限る。）、教職員課（健康福利室を除く。）の課長補佐、副参事、専門幹、主幹、係長、副主幹、主査、人事主事、主任主事、主事および会計年度任用職員、健康福利室の副参事、室長補佐、専門幹、主幹、係長および副主幹（職員の福利および厚生に係る事務を所掌するものに限る。）
選挙管理委員会事務局	事務局長、事務局次長
人事委員会事務局	局長、次長、参事、副参事、専門幹、主幹、係長、副主幹、主査、主任主事、主事、会計年度任用職員
監査委員事務局	局長、次長、参事、人事または服務を所掌する副参事
労働委員会事務局	局長、次長
収用委員会事務局	局長、副参事
琵琶湖海区漁業調整委員会事務局	事務局長
内水面漁場管理委員会事務局	事務局長

(2) 出先機関

機 関	職
全ての出先機関	主席参事、参事
消費生活センター	所長、次長
県税事務所	所長、次長、課長
自動車税事務所	所長、次長、課長
環境事務所	所長、次長
森林整備事務所	所長、次長、支所長
健康福祉事務所	所長、次長
保健健康	所長、次長
精神保健福祉センター	所長、副所長
食肉衛生検査所	所長、次長
動物保護管理センター	所長、次長
子ども家庭相談センター	所長、次長
計量検定所	所長、次長
農業農村振興事務所	所長、次長、課長、支所長
病虫害防除所	所長、次長
家畜保健衛生所	所長、次長、支所長、家畜検査センター所長
土木事務所	所長、地域調整監、支所長、次長、支所次長、課長
消防学校	校長、教頭
東京本部	本部長、副本部長、本部長代理
公文書館	館長、副館長
政策研修センター	所長、次長
こ 滋 賀	所長、副所長
美術館	館長、副館長、総括学芸員、課長
埋蔵文化財センター	所長
琵琶湖文化館	館長、副館長
琵琶湖環境科学研究センター	所長、次長、部長、部門長、副部門長、総括研究員
琵琶湖博物館	館長、副館長、上席総括学芸員、部長、課長、総括学芸員
流域下水道事務所	所長、次長
平和祈念館	所長
衛生科学センター	所長、副所長、次長
淡海学園	園長、次長
近江学園	園長、副園長、次長
総合保健専門学校	校長、次長
看護専門学校	校長、次長
リハビリテーションセンター	所長、次長
南部産業技術共創センター	所長、次長、信楽窯業技術試験場長
北部産業技術共創センター	所長、次長
高等技術専門学校	校長、校長代理、副校長
男女共同参画センター	所長、次長
農業技術振興センター	所長、次長、農業大学校長、部長、研究企画室長、茶業指導所長、農業大学校副校長、室長補佐
畜産技術振興センター	所長、次長
水産試験場	場長、次長
交通事故相談所	所長
北川水源地域振興事務所	所長、次長
中学校	校長、副校長、教頭、事務長
高等学校	校長、副校長、教頭、事務長
特別支援学校	校長、副校長、教頭、事務長
総合教育センター	所長、次長
びわ湖フローティングスクール	所長
図書館	館長、副館長、課長、所長

6 公平審査事務の受託

地方公務員法第7条第4項の規定に基づく、一部事務組合の公平委員会の事務の受託の状況は、次のとおりである。

受託団体名	所在地	受託年月日
公立甲賀病院組合	甲賀市水口町松尾1256	昭36. 4. 1
滋賀県市町村職員退職手当組合	大津市松本1-2-1 滋賀県町村会内	昭37. 6. 1
湖北広域行政事務センター	長浜市八幡中山町200	昭40. 9. 1
滋賀県市町村議会議員公務災害補償等組合	大津市松本1-2-1 滋賀県町村議会議長会内	昭44. 5. 1
甲賀広域行政組合	甲賀市水口町水口6218	昭49. 1. 14
彦根市犬上郡営林組合	犬上郡多賀町富之尾1586-4	昭49. 5. 1
湖東広域衛生管理組合	犬上郡豊郷町大字八町500	昭50. 2. 3
愛知郡広域行政組合	東近江市小八木町16	昭50. 5. 1
滋賀県市町村職員研修センター	大津市におの浜一丁目1-20	平14. 5. 20

第7 労働基準監督機関の職権行使

1 適用事業所と労働基準監督機関

地方公務員法第58条第5項の規定により、労働基準法別表第1第11号、第12号および一般官公署に該当する県の事業所(170)については、人事委員会が労働基準監督機関としての職権を行使することとなっている。また、事業所の新設・改廃があった場合における同法別表第1の適用号別等については、本委員会と滋賀労働局が協議し決定している。令和8年3月31日現在の号別区分と労働基準監督機関は、次のとおりである。

労働基準法の号別等。	該 当 事 業 所	労働基準監督機関
3 号	各土木事務所（長浜土木事務所木之本支所を除く。）（7）、長浜土木事務所木之本支所、各流域下水道事務所（2）、北川水源地域振興事務所 11	労働基準監督署
13号	各健康福祉事務所（各保健所）（6）、精神保健福祉センター、中央子ども家庭相談センター保護係および女性相談係、彦根子ども家庭相談センター保護係、大津・高島子ども家庭相談センター保護係、日野子ども家庭相談センター保護係、リハビリテーションセンター、淡海学園、近江学園、盲・聾話・野洲養護学校寄宿舎 15	
14号	びわこボートレース局 1	
15号	動物保護管理センター 1	
12号	本庁薬務課薬業振興係、食肉衛生検査所、政策研修センター、美術館、消防学校、琵琶湖環境科学研究センター、琵琶湖博物館、衛生科学センター、総合保健専門学校、看護専門学校、平和祈念館、工業技術総合センター（信楽窯業技術試験場を除く。）、工業技術総合センター信楽窯業技術試験場、東北部工業技術センター（機械システム係および金属材料係を除く。）、東北部工業技術センター機械システム係および金属材料係、高等技術専門校（草津校舎を除く。）、高等技術専門校草津校舎、農業技術振興センター、畜産技術振興センター、水産試験場、埋蔵文化財センター、琵琶湖文化館、総合教育センター、びわ湖フローティングスクール、図書館、各中学校（3）、各高等学校（45）、各特別支援学校（寄宿舎を除く。）（16）、警察学校 90	人事委員会
一般官公署	本庁（総務事務・厚生課各総務経理係、びわこボートレース局、文化芸術振興課美の魅力発信推進室、びわ湖材流通推進課普及指導係、薬務課薬業振興係および会計課各地域会計係を除く。）、総務事務・厚生課各総務経理係（6）、文化芸術振興課美の魅力発信推進室、びわ湖材流通推進課普及指導係、会計課各地域会計係（6）、各環境事務所（6）、西部県税事務所（高島納税課を除く。）、西部県税事務所高島納税課、南部県税事務所、中部県税事務所（甲賀納税課を除く。）、中部県税事務所甲賀納税課、東北部県税事務所（湖東納税課を除く。）、東北部県税事務所湖東納税課、自動車税事務所、消費生活センター、西部・南部森林整備事務所（高島支所を除く。）、西部・南部森林整備事務所高島支所、各森林整備事務所（西部・南部森林整備事務所を除く。）（3）、各子ども家庭相談センター（中央子ども家庭相談センター保護係および女性相談係、彦根子ども家庭相談センター保護係、大津・高島子ども家庭相談センター保護係、日野子ども家庭相談センター保護係を除く。）（4）、計量検定所、各農業農村振興事務所（6）、病虫害防除所、家畜保健衛生所、東京本部、公文書館、男女共同参画センター、ここ滋賀、交通事故相談所、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、労働委員会事務局、警察本部、機動警察隊、科学捜査研究所、運転免許課、交通機動隊、高速道路交通警察隊、機動隊、各警察署（12）、収用委員会事務局、琵琶湖海区漁業調整委員会事務局、内水面漁場管理委員会事務局 80	
1 号	企業庁浄水課（馬淵浄水場および水口浄水場を除く。）、馬淵浄水場、水口浄水場 3	労働基準監督署
13号	病院事業庁（精神医療センターを除く。）、病院事業庁精神医療センター 2	
一般官公署	企業庁（浄水課を除く。） 1	

合計 204（人事委 170、労基署 34）

備考1 「一般官公署」とは、労働基準法別表第1に掲げる事業以外の事業を行う官公署をいいます。

2 企業庁および病院事業庁は、地方公営企業法（昭和27年法律第292号。以下「地公企法」という。）第39条第1項および地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。）第17条第1項の規定により地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第58条第5項の適用が除外されているため、労働基準監督署の所掌となっている。

3 人事委員会が所掌する事業所であっても、地公労法附則第5項および地公企法第39条第1項の規定により地公法第58条第5項の適用が除外される単純労務職員（現業職員）および地公法第4条第2項の規定により地公法の適用を受けない特別職の職員については、労働基準監督署の所掌となっている。

2 職権行使の状況

令和7年度における労働基準監督事項についての指導および監督の状況は、次のとおりである。

(1) 事業所調査

令和8年2月に、5事業所を訪問し労働基準監督上の次の事項について実態調査（実地調査）を実施した。

①主たる事業内容、②勤務時間・休憩、③時間外勤務の状況、④年次有給休暇の取得状況、⑤産前・産後休暇、育児休業、育児時間、生理休暇、介護休暇・介護時間の状況、⑥育児・介護を行う職員の時間外勤務・深夜勤務の制限の請求状況、⑦妊娠中の女性職員等の勤務軽減等の状況、⑧宿日直勤務の状況、⑨施設および設備、⑩安全衛生管理体制、⑪健康診断、⑫事故および労働災害、⑬安全管理

また、実地調査を行わない158事業所（兼務・併任のみの事業所を除く）を対象に、次の項目について書面による調査を実施した。

①時間外勤務の実績、②長時間労働者への医師による面接指導の状況、③宿日直勤務の状況、④安全衛生管理体制、⑤事故および労働災害、⑥安全管理

(2) 時間外・休日労働に関する協定（36協定）の実態調査

人事委員会が所管する労働基準法別表第12号（教育、研究または調査の事業）に該当する事業所のうち、令和6年度において36協定を締結し、人事委員会への届出を行っている89事業所に対し、次の事項について調査を実施した。

- ①1日の時間外勤務における遵守状況
- ②1か月の時間外勤務における遵守状況
- ③1年の時間外勤務における遵守状況
- ④複数月の時間外勤務（2～6か月平均）における遵守状況
- ⑤週休日・休日の勤務における遵守状況

(3) ボイラーおよび第一種圧力容器の検査および設置状況

令和7年度末現在におけるボイラー等の設置事業所は、9か所（ボイラー6基、第一種圧力容器7基）である。令和7年度におけるボイラー等の検査の実施状況および設置状況は、次のとおりである。

ア 検査の実施状況

種 類 検 査 別	ボ イ ラ ー	第 一 種 圧 力 容 器
	6	7

注 落成検査等は、（一社）日本ボイラー協会と業務委託契約を締結し、同協会の協力を得て実施している。

イ 設置状況

（令和8年3月31日現在）

事 業 所 名	種 類		有 効 期 間	備 考
	ボイラー	一 圧		
消 防 学 校		2	令7.7.1～令8.6.30	
びわ湖材流通推進課 普及指導係		1	令元.4.1～令3.3.31	休止中
農業技術振興センター	1		令7.7.1～令8.6.30	
瀬田工業高等学校		1	平8.12.1～平9.11.30	休止中
長浜農業高等学校		2	令7.4.1～令8.3.31	一機休止中
八日市南高等学校		1	令7.7.1～令8.6.30	
聾 話 学 校	1		令7.8.28～令8.8.27	
北大津養護学校	1		令7.9.1～令8.8.31	
三雲養護学校	3		令7.5.1～令8.4.30	
9 事 業 所	6	7		

人事委員会年報（令和 7 年度）

発行年月	令和 8 年 9 月
編集・発行	滋賀県人事委員会事務局
所在地	大津市京町四丁目 1－1
電話番号	077(528)4452