

令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告について（概要）

【勧告のポイント】月例給、ボーナスともに4年連続引上げ改定

- ・ 月例給について、民間給与との較差(3.03%)を踏まえ、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上の職員も昨年を上回る引上げ
[初任給の引上額：Ⅰ種試験（大卒程度）12,000円、Ⅲ種試験（高卒程度）12,200円]
- ・ ボーナスを民間の支給割合に見合うよう0.05月分引上げ（4.60月分→4.65月分）

1 給与勧告の基本的考え方

本委員会は、労働基本権制約の代償措置としての機能を十分に踏まえながら、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内の民間事業所従業員の給与を重視しつつ、国及び他の都道府県の職員の給与その他の諸事情を総合的に勘案し、検討を行った。

2 民間給与との較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間の532事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した149事業所を対象に実地調査を行った。

なお、公民給与の比較対象企業規模について、今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、多様で有為な人材を確保していくためには、職務・職責をより重視した処遇の改善が必要であることから、人事院に準じ、「50人以上」から「100人以上」に見直すこととした。

ア 月例給

職員にあっては行政職給料表適用者、民間にあってはこれに類似する職種の者の本年4月分の給与月額等を調査し、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較した。

公民比較給与		較差(A-B)	
民間(A)	職員(B)	較差額	較差率
372,727円	361,752円	10,975円	3.03%

(注) 1 職員の比較給与には、扶養手当、住居手当、単身赴任手当等の手当を含む。

2 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の較差は、10,163円(2.81%)である。

イ 特別給（ボーナス）

職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合を比較した。

民間(A)	職員(B)	差(A-B)
4.65月分	4.60月分	0.05月分

(注) 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の民間の支給割合は、4.59月分である。

(2) 本年の給与改定【勧告事項】

ア 給料表 【実施時期：令和7年4月1日】

若年層に重点を置きつつ、給料表全体を引上げ

Ⅰ種試験（大卒程度）239,300円（12,000円増）、Ⅲ種試験（高卒程度）208,000円（12,200円増）

イ 初任給調整手当 【実施時期：令和7年4月1日】

医師等に対する初任給調整手当について、支給月額の限度を引上げ

ウ 通勤手当【実施時期：令和8年1月1日（イ）については、令和8年4月1日】

(ア) 交通用具使用者の支給月額の限度を引上げ（51,500円→66,400円）

(イ) 交通用具使用者の駐車場等の利用に対する手当を新設（上限 1か月当たり5,000円）

エ 宿日直手当 【実施時期：令和7年4月1日】

勤務1回に係る支給額の限度を引上げ

オ 期末手当・勤勉手当 【実施時期：令和7年12月1日】

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.05月分引上げ（4.60月分→4.65月分）

民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

※1 行政職給料表適用者に係る給与改定額 10,968円〔給与改定率 3.03%〕

※2 行政職給料表適用者に係る平均年間給与額〔年齢40.8歳、経験年数19.8年〕

勧告前 6,045千円 → 勧告後 6,251千円（206千円増）

3 公務運営に関する事項

(1) 人材の確保及び育成

ア 有為な人材の確保

多様で有為な人材の確保に向け、職場の魅力や県職員の業務のやりがいを戦略的に情報発信し、各種説明会やインターンシップの充実・強化を図るとともに、職員が働きやすい勤務環境を整備していく必要がある。

イ 人材育成及び活躍推進

職員が成長を実感でき、採用年次等に捉われない実力本位で挑戦できる勤務環境の整備や、一人ひとりのキャリア形成を支援する能力開発に取り組む必要がある。

(2) 職員の幸福の実現に向けた働き方改革と勤務環境の整備

ア 仕事と生活の両立支援

育児や介護等の事情を有する職員を含む全ての職員が安心して働き続け、活躍できる勤務環境の実現に向け、両立支援制度の利用実態や課題等の把握に努め、必要な改善を図るとともに、制度の周知や職員が制度を利用しやすい環境の整備に取り組む必要がある。

イ 長時間勤務の解消等

- ・ 長時間勤務の要因の整理・分析結果を踏まえた対策を講じていくとともに、職員一人ひとりがコスト意識を持ち、計画的かつ効率的な業務の遂行に努めるなど、組織全体で取組を進めていく必要がある。
- ・ 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改正の趣旨を踏まえ、教育職員の働き方改革の一層の推進を図るとともに、学校と教育職員が担う業務の適正化に向けた実効性の高い取組を進めていく必要がある。

ウ ハラスメント防止対策

職員一人ひとりが互いの人格を尊重しながら、ハラスメントのない職場の実現に向け、不断の取組を進めていく必要がある。また、カスタマー・ハラスメントについても、組織として迅速かつ適切に対応するための取組を進めていく必要がある。

エ 心身の健康増進

ストレスチェックの効果的な活用等により、メンタルヘルス不調の予防や早期発見・早期対応のための取組をより一層推進するとともに、管理職員は、若手職員に対し、不調への気付きや仕事の悩みを相談しやすい環境づくりに努める必要がある。