

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本 年 の ポ イ ン ト

○ 月例給、ボーナスともに引上げ

- ・ 民間給与との較差（3.19%）を埋めるため、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ改定
（行政職給料表の初任給引上げ 高校卒業程度：12,300 円、大学卒業程度：12,000 円）
- ・ 民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを 0.05 月分引上げ（4.60 月分 → 4.65 月分）
引上げ分は、期末手当、勤勉手当に均等に配分

I 給与関係

1 職員給与と民間給与との比較

職員給与と民間給与との精確な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所559のうち、無作為に抽出した140事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

なお、人事院の見直しに合わせて、本県においても行政課題の複雑化・多様化や今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、公民給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直すこととしたため、(1)及び(2)におけ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である

(1) 月例給

職員と民間の本年4月分給与について、給与決定要素（職種、役職段階、学歴、年齢）を同じくする者同士を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差	
		$(A) - (B) = (C)$	$(C) / (B) \times 100$
383,829円	371,970円	11,859円	3.19%

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.1歳

(2) ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間の支給月数を比較

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.64月分	4.60月分	0.04月分

2 給与改定の主な内容

(1) 月例給

ア 行政職給料表

- 人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整
- 初任給を高校卒業程度で12,300円、大学卒業程度で12,000円引上げ
 - ※ 高校卒業程度 189,700円 → 202,000円 (+12,300円)
 - 大学卒業程度 222,900円 → 234,900円 (+12,000円)
- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ改定

イ その他の給料表

- 医療職給料表(1)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
- 医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

医療職給料表(1)適用職員に対する支給月額を416,600円から417,600円に引上げ 等

イ 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を行った職員に対して支給

ウ 宿日直手当

通常の宿日直勤務1回に係る支給額の限度を4,400円から4,700円に引上げ 等

エ 通勤手当

- 交通用具使用者に対する支給月額を53,000円から66,400円に引上げ
- 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する手当を新設

(3) 期末手当・勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引上げ
(年間の支給月数4.60月分 → 4.65月分)
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- ◇ 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 以降	期末手当	1.2625月	1.2625月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月

(4) 実施時期

令和7年4月1日 (ただし、通勤手当及び令和8年度以降の期末手当・勤勉手当の改定は、令和8年4月1日)

Ⅱ 人事管理関係

1 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の縮減

- 時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合は範囲を必要最小限のものとしなければならないこと、要因の整理分析等を行った場合はその結果も踏まえ、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を講じる必要があること等から、厳格に運用することが必要
※ 特例業務：大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務
- 時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の状況を適切に把握した上での職場におけるマネジメントを徹底するとともに、引き続きデジタルツール等の導入と活用による業務効率化や事務事業の見直し等の取組を推進していくことが必要
- 教育職員の多忙化の解消に向け、令和7年6月に改正された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の趣旨を踏まえ、働き方改革の取組を引き続き推進するとともに、職務や勤務の状況等に応じた処遇の実現に向けて適切な措置を検討することが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- 仕事と家庭生活との両立ができる環境づくりを推進することは重要であり、引き続き、両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、制度の周知等を更に推進することが必要
- 柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、時差出勤等の各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進するとともに、更なる柔軟な働き方の導入についても検討していくことが必要

(3) 職員の労働安全衛生の推進

- 職員が健康で安全に働くことができる職場環境づくりのため、各職場において、労働関係法令に基づく安全衛生管理体制の構築に取り組むとともに、職員の安全衛生の確保を図ることが必要
- 職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、引き続き総合的に進めていくことが必要

(4) ハラスメントの防止

- カスタマー・ハラスメント対策を含め、ハラスメントの根絶に向けた取組を適切に推進することが必要

2 人材の確保及び育成

- 民間や国、他自治体との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、多様で有為な人材の確保に向け、情報発信や採用機会の充実など、任命権者と連携して効果的な対策を積極的に講じていくとともに、任命権者においては、職員個々に応じた細やかな成長機会の付与や支援などの人材育成に取り組んでいくことが必要
- 障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいくことが必要

《参考資料》

○ 改定内容（行政職）

改定前 給与月額	改定後 給与月額	改定額 (改定率)	内 訳			平 均 年 齢	平 均 経験年数
			給料月額	諸手当	はね返り分		
371,970円	383,829円	11,859円 (3.19%)	11,828円	0円	31円	42.1歳	20.8年

○ 平均年収（行政職）

	改 定 前	改 定 後	増 減 額
行 政 職 平 均 (42.1歳)	6,190,000円	6,410,000円	220,000円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

	民間給与との較差		改定額（円）	改定率（%）
	額（円）	率（%）		
令和7年	11,859	3.19	11,859	3.19
令和6年	8,430	2.32	8,430	2.32
令和5年	3,264	0.90	3,264	0.90
令和4年	732	0.20	732	0.20
令和3年	△ 15	0.00	－	－
令和2年	△ 110	△ 0.03	－	－
令和元年	274	0.07	274	0.07
平成30年	358	0.09	358	0.09
平成29年	308	0.08	290	0.08
平成28年	380	0.10	380	0.10

（注） 1 各年4月の状況である。

2 「民間給与との較差」とは、民間給与から職員給与を差し引いたものである。

※ 民間給与との較差率3.19%は、平成3年の3.43%以来、34年ぶりの水準。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の状況（一般職員）

	年 間 支 給 月 数			前年との 増減月数
	期 末 手 当	勤 勉 手 当	合 計	
令和7年	2.525	2.125	4.65	0.05
令和6年	2.500	2.100	4.60	0.15
令和5年	2.450	2.000	4.45	0.10
令和4年	2.400	1.950	4.35	0.10
令和3年	2.400	1.850	4.25	△ 0.10
令和2年	2.500	1.850	4.35	△ 0.05
令和元年	2.550	1.850	4.40	0.05
平成30年	2.550	1.800	4.35	0.05
平成29年	2.550	1.750	4.30	0.10
平成28年	2.550	1.650	4.20	0.10