

総務常任委員会資料

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（令和7年）

令和7年10月23日

人事委員会事務局任用給与課

＜目 次＞

1 公務と民間の給与水準の比較	3
2 紙与改定の内容等	4
3 人事行政における諸課題	5

公務と民間の給与水準の比較

○公民給与の比較方法の見直し

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、**比較対象企業規模を従来の50人以上から100人以上に改める**見直しを行った。

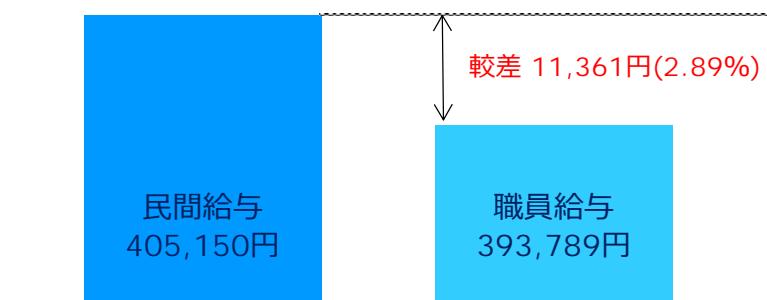
① 月例給

○公務と民間の本年4月分の給与を比較した結果、**職員が民間を11,361円(2.89%)下回っている。**

	民間従業員の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A)-(B)
本県 〔行政職平均年齢 41.5歳〕	405,150円	393,789円	<u>11,361円 (2.89%)</u>
(参考) 国	429,494円	414,480円	<u>15,014円 (3.62%)</u> ※11,891円 (2.87%)

※本府省職員と民間企業従業員の対応関係の見直し（東京都特別区の企業規模1,000人以上の本店事業所の従業員）を行わなかった場合

【公民較差イメージ図】



県職員の人員構成（役職階階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出して比較（ラスパイレス比較）

② 特別給（期末・勤勉手当）

直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間の支給実績と県職員の年間の支給実績を比較

○直近1年間（昨年8月～本年7月）の支給実績を比較した結果、**職員が民間を0.04月分下回っている。**

	民間の支給実績(A)	職員の支給月数(B)	差 (A)-(B)
本県	4. 64月	4. 60月	<u>0. 04月</u>
(参考) 国	4. 65月	4. 60月	0. 05月

給与改定の内容等

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）とともに4年連続の引上げ

【令和7年4月遡及適用】

〔参考〕職員1人当たりの改定状況（行政職：平均年齢41.5歳、平均経験年数19.5年） 年間給与 6,499,000円 → 6,718,000円 (+219,000円 [3.37%])

1 給料表

○若年層に重点を置きつつ、全ての世代で引上げ

平均改定率：3.3% (5.1%(1級)~2.8%(5級から9級))

[うち初任給月額]

事務・技術（大卒程度）

225,600円 → 237,600円 (+12,000円 [+5.3%])

事務・技術（高卒程度）

194,500円 → 206,700円 (+12,200円 [+6.3%])

2 期末・勤勉手当

○支給月数を年間で0.05月分引上げ

4.60月分 → 4.65月分 (期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月)

[その他の職員の支給月数]

再任用職員 2.40月分 → 2.45月分 (期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月)

任期付研究員 3.45月分 → 3.50月分 (期末手当：+0.05月)

特定任期付職員 3.65月分 → 3.70月分 (期末手当：+0.025月、勤勉手当：+0.025月)

3 その他諸手当

○初任給調整手当 医師等に対する手当月額の限度額を引上げ

○通勤手当 国及び他の都道府県の改定状況並びに本県の実情を考慮して適切に措置

[国の措置内容] ・自動車等使用者に対する通勤手当について手当額を引上げ、100km以上を上限とする距離区分を新設（現行60km以上）
・駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

○特地勤務手当等 国家公務員の例により措置

[国の措置内容] ・地域手当等との減額調整の廃止、算定基礎の見直し
・採用時から手当支給

○宿日直手当 勤務1回に係る支給の限度額を引上げ

○職員の月例給与水準を適切に確保するための手当 国の法整備の動向に留意しつつ適切に措置

[国の措置内容] ・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新設

4 教員給与の見直し

本年6月に「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」が公布され、教職員間の総合的な調整を行なう「主務教諭」の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の見直し等の措置が講じられることを踏まえ、他の都道府県の状況等を考慮して適切に対応する必要

人事行政における諸課題①

- ・質の高い行政サービスを提供するため、昨年来の県政を取り巻く混乱の影響を最小限に抑え、職員の能力を最大限引き出し、やりがいを持って職務遂行できる勤務環境の整備が重要

1 優秀で多様な人材の確保及び育成

① 職員採用の強化

- ◇ 若年人口の減少や人材の流動化が一層進み、民間企業の採用意欲が高い中、公務人材の確保は厳しい状況が継続
- ◇ 事務系全職種での早期SPI枠実施や通常枠との併願可、技術系職種の通年実施や受験資格の拡充などの見直しの一方、今後さらに厳しさが予想されるなか、受験者数増加に向け、採用試験制度の見直しに積極的に取り組む必要
- ◇ スパシャリット育成プログラムや庁内公募など職員が主体的にキャリア形成できること、新しい働き方の推進により柔軟で効率的かつ多様な働き方が進んでいること等、意欲とやりがいの持てる魅力ある職場であることを発信

② 中長期視点に立った人材の育成

- ◇ 職員のキャリア構築には、個人による主体的な学びと、組織によるキャリアパスの明示化や支援が両輪となった取組が必要

2 ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

- ◇ 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず、一人ひとりがその意欲と能力に応じて活躍できる職場づくりを推進
- ◇ 女性活躍の推進に向けたライフステージを踏まえたキャリア支援、障害者の雇用促進の取組が必要
【本庁課長相当級における女性の割合】
R7 : 22.1% (目標20%) [知事部局等]

3 能力と実績に基づく人事管理と職員のモチベーション向上

- ◇ 人事評価を用いて職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映し、職員自身の成長や組織への貢献を実感できることが重要
- ◇ エンゲージメント調査結果に対する組織としての改善策の実行、本庁舎再編においても働きやすい環境の整備が必要

人事行政における諸課題②

4 働き方改革と勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

- ◇ 超過勤務時間は減少傾向にあるが、事務負担の平準化、業務の縮減・効率化、休暇の取得促進など新しい働き方のさらなる推進が必要

【超過勤務時間の状況】

(1人1月平均時間) R5: 10.4h → R6: 10.1h [知事部局等]
※H29: 12.3h

(年360時間超の人数) R5: 339人 → R6: 329人 [知事部局等]
※H29: 461人

- ◇ 学校現場の長時間労働は解消に至っていない。仕事と生活の両立だけでなく、人材確保の観点からも勤務時間の適正化が重要かつ喫緊の課題
多忙化の一因である教職員の未配置問題に対応するため、産休・育休代替への先読み加配や正規教員配置に係る必要数の確保など人材確保策の一層強力な推進が必要

【超過勤務時間の状況】

(高校等) R5 : 331.40h → R6 : 324.06h
(中学校) R5 : 533.39h → R6 : 501.52h
(小学校) R5 : 354.14h → R6 : 326.27h
※規則上限は原則年360h

② 仕事と生活の両立支援

- ◇ 男女ともに育児・介護等により時間の制約がある中でも、能力を発揮し、公務に貢献できるよう柔軟で多様な働き方を実現することが必要
- ◇ 育児や介護などに限らない様々な事情に応じた勤務時間・休暇制度の見直しに向けた国の動向に留意しつつ適切に対応する必要

【男性職員の育児休業(2週間以上取得)】

R6 : 86.8% (目標85%) [知事部局等]

- ◇ 職場全体の意識を変え、妊娠、育児、介護や治療等と仕事の両立が図られるよう制度周知や取得促進に向けた職場環境づくりに取り組む必要

③ 職員の健康管理

- ◇ 定期健康診断、職員健康相談等を活用した職員の心身の不調の早期発見、早期回復支援等が必要

④ ハラスメントの防止

- ◇ 幹部職員は、心理的安全性の高い職場形成やアンガーマネジメント等の研修を継続的に受講するなど、風通しの良い職場づくりのため理解促進、実践が重要
- ◇ 階層別研修等を通じて、全職員のハラスメントへの意識を向上させるとともに、カスタマーハラスメントについては組織的な対応が必要

人事行政における諸課題③

5 高齢期の雇用

- ◇ 高齢層職員の能力・経験を活用するため、定年まで働き続けられる職場環境整備の取組が重要
- ◇ 高齢層職員のモチベーションを維持していくため、勤労意欲と勤務実績にこたえる勤務形態や待遇必要
- ◇ 特に教育職の再任用職員は、退職前と同一の職務の級で任用されており、常勤職員との権衡等を踏まえたモデル給料表の作成を引き続き全国人事委員会連合会に要請

6 臨時・非常勤職員の任用等

- ◇ 職務の内容や責任を適切に設定し、その職に就く職員の能力を引き出す良好な勤務環境の整備が必要
- ◇ 会計年度任用職員の再度の任用においては、平等取扱いの原則及び成績主義、国の非常勤職員の取扱いを踏まえ適切な対応が必要

7 公務員倫理の徹底

- ◇ 多くの職員が県行政の推進に邁進しているにも関わらず、パワハラ・セクハラをはじめ、多岐にわたる不祥事が依然として発生し、公務全体の信頼に大きな影響を与えていていることから、各任命権者において日頃から職員の執務状況や職場環境等に心を配るなど、改めて再発防止と公務員倫理の徹底が必要
- ◇ 職員公益通報制度の運用については、法の趣旨を踏まえ、通報者の保護を徹底するとともに、相談窓口を広く周知するなど組織の自浄作用を一層發揮できるよう十分留意することが必要