

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、ボーナスともに引き上げ

- ・ 民間給与との較差(2.32%)を埋めるため、全ての給料表を引上げ改定
- ・ 民間の支給状況を踏まえ、ボーナスを0.15月分引き上げ(4.45月分 → 4.60月分)
引上げ分は、期末手当に0.05月分、勤勉手当に0.10月分を配分

○ 社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデート(令和7年4月1日実施)

- ・ 職務や職責をより重視した給料体系等とするため、人事院が勧告した俸給表の構造に準じ改定
- ・ 扶養手当の配偶者に係る手当の廃止や子に係る手当の増額、交通機関利用に係る通勤手当の引上げなど諸手当の見直し

I 本年の給与改定

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557のうち、無作為に抽出した143事業所について、職種別民間給与実態調査を実施

(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	
		$(A) - (B) = (C)$	$(C) / (B) \times 100$
372,357円	363,927円	8,430円	2.32%

※ 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.6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)
4.58月分	4.45月分	0.13月分

2 給与改定の内容

(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21,400円、大学卒業程度で23,800円引き上げ、若年層に重点を置きつつ、全ての給料月額を引き上げ

※ 初任給（行政職給料表）

- ・高校卒業程度 168,300円 → 189,700円 (+21,400円)
- ・大学卒業程度 199,100円 → 222,900円 (+23,800円)

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

(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の限度を415,600円から416,600円に引上げ 等

イ 寒冷地手当（11月から3月に支給）

人事院が勧告した内容に準じ、月額を11.3%引上げ 等

(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0.15月分引上げ
(年間の支給月数4.45月分 → 4.60月分)
- 引上げ分は、期末手当に0.05月分、勤勉手当に0.10月分を配分

◇ 一般の職員の場合の支給月数

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
	勤勉手当	1.000月（支給済み）	1.100月（現行1.000月）
令和7年度 以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	1.05月	1.05月

(4) 実施時期

令和6年4月1日（ただし、令和7年度以降の期末手当・勤勉手当の改定は、令和7年4月1日）

Ⅱ 令和7年4月1日から実施する給与改定（給与制度のアップデート）

社会と公務の変化に応じ、若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定や管理職層を含めた職務や職責をより重視した給料体系等を整備

1 給料表等

- 県内民間給与との較差を考慮して改定したⅠの2の(1)の給料表について、人事院が勧告した俸給表の構造に準じて改定
- 行政職給料表8級相当以上の昇給については、勤務成績が特に良好な場合に限って行う

2 諸手当

(1) 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

(2) 通勤手当

- 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金等も全額支給
- 新幹線等利用について、通勤事情の改善要件の廃止

(3) 地域手当

支給地域及び支給割合は、人事院が勧告した内容に準じて改定

(4) 管理職員特別勤務手当

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯の拡大

(5) その他

単身赴任手当の採用時からの支給、特定任期付職員に対する勤勉手当の支給、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大（住居手当、寒冷地手当等）等

3 実施時期

令和7年4月1日

Ⅲ 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その範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、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ICTを活用した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、本年8月の中央教育審議会の答申を踏まえた国の動向にも留意しつつ、引き続き適正な勤務時間管理を徹底した上で働き方改革の取組を推進していくことが必要

(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、制度の周知等を推進することが必要
- 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等について、関係法令等の動向に留意して適切な措置を講ずることが必要
- 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、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進することが必要

(3) 職員の健康づくりの推進

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、総合的に進めていくことが必要

(4) ハラスメントの防止

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、任命権者と連携して効果的な対策を講じていくとともに、任命権者においては、職員への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		
363,927円	372,357円	8,430円 (2.32%)	7,918円	499円	13円	42.6歳	21.2年

○ 平均年収（行政職）

	改 定 前	改 定 後	増 減 額
行 政 職 平 均 (42.6歳)	6,004,000円	6,200,000円	196,000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
平成27年	720	0.19	720	0.19

(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2.32%は、平成4年の2.57%以来、32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6年	2.50	2.10	4.60	0.15
令和5年	2.45	2.00	4.45	0.10
令和4年	2.40	1.95	4.35	0.10
令和3年	2.40	1.85	4.25	△ 0.10
令和2年	2.50	1.85	4.35	△ 0.05
令和元年	2.55	1.85	4.40	0.05
平成30年	2.55	1.80	4.35	0.05
平成29年	2.55	1.75	4.30	0.10
平成28年	2.55	1.65	4.20	0.10
平成27年	2.55	1.55	4.10	0.15