

令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月17日

徳島県人事委員会

【本年の勧告及び報告のポイント】

- 月例給、ボーナス（期末手当・勤勉手当）ともに4年連続で引上げを勧告
 - ・月例給は公民較差（2.95%）解消のため、全世代において給料表水準を引上げ
 - ・ボーナスは、民間との均衡を図るため引上げ（4.60月分 → 4.65月分）
- 人事行政における次のような課題とその対応等について報告
 - 人材獲得競争の中で働く先として選ばれる取組が必要
 - ・時代に即した採用試験制度への見直し
 - ・採用広報活動の充実
 - ・職員の挑戦を促すキャリア支援
 - 働きやすく魅力ある職場環境づくりが必要
 - ・柔軟な働き方の推進
 - ・仕事と生活の両立支援の推進
 - ・長時間労働の是正、教員の負担軽減
 - ・ゼロ・ハラスメントの実現

I 人事行政に関する事項

1 人材獲得競争への対応

(1) 時代に即した採用試験制度への見直し

- ・民間企業の採用活動が一層、活発化・早期化する中、県職員という進路をより身近に感じ選択できるよう、試験実施時期の前倒しや受験機会の拡大を図る。
- ・中堅層の確保においては、民間企業等で培った、様々なキャリアを有する幅広い年齢層の人材が即戦力として活躍できるよう、より受験しやすい制度への見直しを進める。

(2) 採用広報活動の充実

- ・志望意欲の喚起拡大はもとより、採用後のミスマッチを防止し、キャリアデザインを描きやすくするため、職種や専門性に応じた広報を早い段階から効果的に行っていく。
- ・実際の業務を体験する「インターンシップ」や、職員との面談により業務内容への理解が深まる「県庁版OB・OG訪問」などを活用して、リクルート活動を強化する必要がある。

(3) 職員の挑戦を促すキャリア支援

- ・若手職員が意見やアイデアを提案し、積極的に挑戦することを応援する職場風土の醸成や、女性職員、障がいのある職員、高齢層職員など、全ての職員が能力を発揮できるキャリア形成支援が必要
- ・職員のスキルアップを支援する研修メニューの充実や、デジタル分野をはじめとしたリスキリングに取り組みやすい職場環境が必要

2 働きやすく魅力ある職場環境づくり

(1) 時代に即した多様な働き方の推進

- ・多様化していく職員のライフスタイルに応じた、多様で柔軟な働き方を実現していくことが重要
- ・本年度末まで試行的に実施している柔軟な働き方に関する制度の利用状況等を踏まえつつ、本県に適した勤務時間制度の在り方を引き続き前向きに検討する必要がある。
- ・育児・介護に係る両立支援制度をより利用しやすくするため、当該職員のみならず周囲の負担にも配慮した取組や環境整備が必要

(2) 長時間労働の是正

- ・超過勤務の上限規制について、より厳格な運用を行うとともに、特例業務に係る超過勤務の要因の整理・分析・検証を実施し、適切に対策する必要がある。
- ・効率的な業務執行に向けた業務の在り方、進め方の徹底した見直しが不可欠。行政課題の解決のために必要な「戦略的な定数管理」と「業務量に応じた人員配置」を求める。
- ・新たなコミュニケーションプラットフォームの導入等により生産性が向上し、職員の負担軽減と行政サービスの維持・向上の両立につながることを期待
- ・本委員会としても、超過勤務等の実態調査と必要な指導等により、長時間労働の是正に向けた取組を支援

(3) 学校現場における教員の負担軽減

- ・これまでの働き方改革の取組における課題や効果を検証しつつ、多くの教員が働き方改革の効果を実感できるよう、学校DXや校務支援に係る外部人材の更なる活用など実効性のある取組を推進していく必要がある。
- ・教員の抜本的な負担軽減のためには、教育体制の安定的な確保が不可欠。少子化の進行等に留意しつつ、教員採用計画や選考方法の在り方の積極的な検討が望まれる。

(4) 職員の健康増進

- ・健康経営の観点から、職員の健康づくりや健康相談等に積極的に取り組むとともに、快適で、健やかに働くことができるオフィス環境の整備が望まれる。
- ・精神疾患を原因とする長期病休者が増加しており、当該職員はもとより、関係所属の管理職に対する組織的フォローの強化に積極的に取り組む必要がある。

(5) ゼロ・ハラスメントの実現

- ・ハラスメント根絶のため、職員一人一人が人権やコンプライアンスに対する意識を高めるとともに、多様性を尊重し、役職等にかかわらず信頼関係をベースに安心して自由に発言し、相互に意思疎通のできる風通しの良い職場環境が必要

II 給与に関する事項

1 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の274民間事業所の中から無作為に抽出した99事業所のうち、86事業所の協力を得て調査を実施

2 本年の給与改定

(1) 職員給与と民間給与との比較

ア 公民給与の比較方法の見直し

比較対象企業規模を人事院の見直しに準じて「50人以上」から「100人以上」に引き上げ、本年は見直し後の方法で比較

イ 公民給与の比較の結果

<月例給>

職員（行政職）と民間事業所の従業員について、役職・年齢・学歴が同じ者同士の4月分の給与を比較

公民比較		公民較差	
民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差額 (A-B)	較差率(A-B)/B
379,471円	368,596円	10,875円	2.95%

(注) 「職員給与」は、民間事業所の従業員と給与比較することができた行政職給料表適用者の平均給与

<ボーナス（期末手当・勤勉手当）>

民間の年間支給割合	職員の年間支給月数
4.66月	4.60月

(2) 改定の概要

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、初任給を含め若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和6年を大幅に上回る引上げ改定を行った人事院勧告に準じて引上げ

(イ) その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 諸手当

(ア) 初任給調整手当

a 医師については、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、支給月額を限度を引上げ

416,600円 → 417,600円

b 獣医師については、公務員獣医師の安定的な確保を図るため、支給月額の限度を引き上げるとともに、支給期間の限度を延長

50,000円 → 70,000円 15年 → 20年

(イ) 地域手当

県内で在勤する職員に係る地域手当については、当分の間、現行の支給割合を維持

- (ウ) 通勤手当
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通勤手当を新設
- (エ) 宿日直手当
人事院の報告及び勧告の内容を踏まえ所要の改定
- (オ) 期末手当・勤勉手当
職員の年間支給月数（4.60月）と、民間の年間支給割合（4.66月）との均衡を図るため引上げ 4.60月分 → 4.65月分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期	計
令和7年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.275月（現行1.25月）	2.525月
	勤勉手当	1.05月（支給済み）	1.075月（現行1.05月）	2.125月
	計	2.30月	2.35月	4.65月
令和8年度以降	期末手当	1.2625月	1.2625月	2.525月
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月
	計	2.325月	2.325月	4.65月

(3) 勧告に基づく改定額（率）

- ア 月例給〔行政職〕 平均 10,855円（2.94％）引上げ
〔内訳 給料10,542円 特地勤務手当96円 はね返し分（注）217円〕
（注）給料の改定に伴い諸手当の額が増減する分
- イ 年間給与〔行政職〕 本年度 平均 約20.5万円増

(4) 改定の実施時期

- 給料表及び諸手当の改定は令和7年4月1日
ただし、令和7年度の期末手当・勤勉手当の改定は令和7年12月1日、獣医師の初任給調整手当、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

3 教員の給与

(1) 教職調整額等

- ・教員に支給される教職調整額を当該職員の給料月額100分の10に相当する額に引上げ（令和8年1月1日から毎年100分の1ずつ段階的に実施）
- ・教職調整額の引上げを踏まえ、副校長及び教頭の給料表の給料月額等に加算する額を段階的に引き上げるとともに、校長について同様の加算措置を講ずる。

(2) 義務教育等教員特別手当

学級担任への加算措置を講ずる等の所要の改定

(3) 主務教諭の職を占める職員の給与

他の都道府県の動向を注視し、その適切な配置に向け、教育委員会と連携しながら研究していく必要がある。

(4) その他の教員の給与

給料の調整額、特殊勤務手当その他の教員の給与については、国における教員の給与に関する見直しの内容や他の都道府県の動向等を踏まえ、適切に対応する必要がある。

4 給与に関する諸課題

(1) 在宅勤務等手当

国の支給内容に準じ、令和8年4月から在宅勤務等手当を支給することが適当

(2) 特地勤務手当又はへき地手当と地域手当との調整の廃止

- ・ 人事院の報告に準じ、特地勤務手当と地域手当との調整措置を令和7年4月に遡及して廃止
- ・ へき地手当と地域手当との調整措置については、文部科学省令の改正の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

(3) 60歳前後の給与水準及び定年前再任用短時間勤務職員等の給与水準

60歳前後の給与水準（給与カーブ）については、今後国において講じられる措置の内容や他の都道府県の動向を注視するとともに、本県の実情を踏まえ、検討していく必要がある。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与水準については、国や他の都道府県の動向を注視し、任命権者と連携しながら引き続き研究していく必要がある。

(4) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

地方自治法の改正の動向や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応する必要がある。

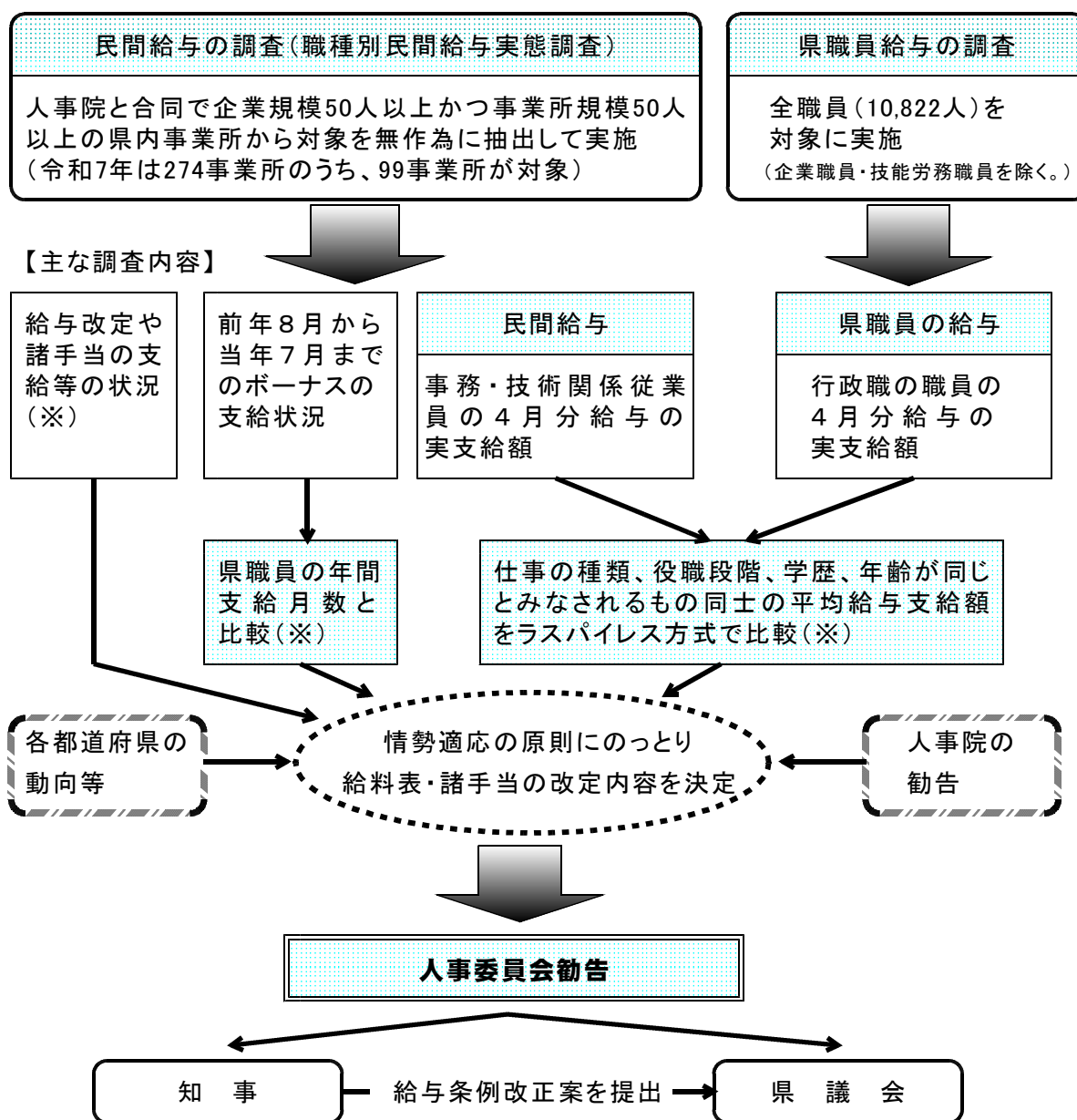
人事委員会給与勧告の仕組み

◇ 人事委員会の給与勧告制度

公務員は、労働基本権が制約され、民間企業のように労使交渉によって給与を決定することができない。このため、その代償措置として、地方公務員法により人事委員会の給与勧告の制度が設けられている。

この給与勧告は、県職員の給与が社会一般の情勢に適応したものになるよう、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間の給与などとバランスがとれたものとするを基本に行っている。

◇ 給与勧告の流れ



※令和7年は公民給与の比較方法の見直しを行うことから、企業規模100人以上の事業所を比較対象とした。

ラスパイレス方式による公民比較の仕組み

◇ ラスパイレス方式（県職員給与と民間給与との比較方法）とは

個々の県職員に仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされる民間の従業員の給与が支払われたとした場合に必要となる給与総額(B)と現に支払われている給与総額(A)を比較し、どの程度の差があるかを算出する。
 具体的には、県職員の平均給与とこれと条件が同じとみなされる民間従業員の平均給与のそれぞれに県職員の数に乗じた総額を算出し、この平均をとった上で比較する。

◇ 比較方法

○ 仕事の種類、役職段階、学歴、年齢が同じとみなされるもの同士の平均給与額を比較

比較例

県職員		民間従業員	
行政職 係 員	大学卒・25歳 平均〇〇〇〇〇〇円	事務・技術 係 員	大学卒・25歳 平均△△△△△△円

◇ ラスパイレス方式による較差算出

【比較例：企業規模500人以上の民間事業所の場合】

