９　給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況（令和７年）

寒冷地手当に関する報告（令和７年７月４日）

１　支給地域

全県を支給対象とする。

２　支給月額（11月～３月）

年度及び職員の世帯等の区分に応じ、次に掲げる表のとおりとする。

年度	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員（その他）
	扶養親族のある職員（世帯主）	その他の世帯主である職員（準世帯主）	
令和７年度	16,000円	9,000円	6,000円
令和８年度	15,000円	8,000円	6,000円
令和９年度以降	14,000円	8,000円	6,000円

３　改定の実施時期

令和７年11月１日から実施

職員の給与等に関する報告及び勧告（令和７年10月16日）

第１　基本的な考え方

・　給与勧告は、労働基本権を制約されている地方公務員の適正な処遇を確保し、能率的な行政運営を維持するため、地方公務員法が定める情勢適応の原則に基づいて行われるもの

・　本委員会は、職員の給与について、地域の民間従業員の給与、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡を図ることなどを考慮し、報告及び勧告を実施

第２　職員の給与

１　本年の給与改定

(1)　職員給与と民間給与の比較

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50人以上から100人以上とする見直しを実施

①　企業規模・事業所規模50人以上の県内190民間事業所を抽出し、従業員6,858人の給与月額等を調査（完了率　88.9％）
②　①のうち企業規模100人以上の事業所の調査結果により比較（141事業所　従業員5,850人）

ア　月例給

職員と民間従業員の本年４月分給与を調査し、主な給与決定要素である職種、役職、年齢、学歴を同じくする者同士を比較した結果は、下表のとおり

民間従業員の給与 A	職員の給与 B	較　　差 C＝A－B　（C／B×100）
390,697円	379,844円	10,853円（2.86％）

イ　特別給（ボーナス）

民間において、昨年８月から本年７月までの１年間に支払われた賞与等と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較した結果は、下表のとおり

民間支給割合 A	職員支給月数 B	較　　差 A－B
4.64月分	4.60月分	0.04月分

(2)　給与改定の内容

ア　給料表

初任給をはじめ若年層の給与に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げとなるよう、人事院が勧告した俸給表に準じることを基本とし、本県における民間給与水準を重視し、一律の水準調整を行うことにより、全ての級・号俸の給料月額を引上げ改定　（平均改定率3.09％）

【初任給】大卒:242,500円（12,000円増）、高卒:211,000円（12,300円増）

イ　地域手当

支給割合について、国家公務員との均衡を考慮し、全県一律1.8％に改定（令和８年４月実施）

ウ　初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国家公務員に準じて引上げ改定

エ　通勤手当

民間の支給状況を踏まえ以下のとおり改定

・　自動車等使用者に対する通勤手当の距離区分の上限を「100km以上」に改定（令和８年４月実施）

・　支給額について２km以上の基本額を2,460円とし、１km毎の加算額を一律680円に改定

・　改定後の主な距離毎の支給額は下表のとおり

（単位：円）

距離	5km	10km	20km	30km	40km	50km	60km	70km	80km	90km	100km
現行	4,500	7,900	14,100	20,250	26,350	30,550	34,750	38,950	41,050	41,050	41,050
R7年4月遡及	4,500	7,900	14,700	21,500	28,300	35,100	41,900	48,700	52,100	52,100	52,100
R8年4月以降	4,500	7,900	14,700	21,500	28,300	35,100	41,900	48,700	55,500	62,300	69,100

オ　特地勤務手当等

特地勤務手当と地域手当が支給される場合の支給額の調整措置を廃止するとともに、特地勤務手当（準ずる手当を含む。）の額の算定基礎について改定

カ　宿日直手当

手当額について、国家公務員との均衡等を考慮し改定

キ　期末手当及び勤勉手当

本県における民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.05月分引上げ
4.60月分→4.65月分（引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分）

(3)　実施時期

令和７年４月１日から実施

ただし、「地域手当の支給割合の改定」、「自動車等使用者に対する通勤手当の距離区分の上限の引上げ」及び「令和８年度以降の期末手当及び勤勉手当」は令和８年４月１日から実施

２　給与に関する課題

(1)　駐車場等の利用に対する通勤手当

人事院は、駐車場等の利用に対する通勤手当を令和８年４月から新設

本県では、令和６年４月から公共交通機関の利用促進のために、公共交通機関と自動車等を併用して通勤する者が利用する駐車場利用料金に対する通勤手当を支給する制度を導入しており、公共交通機関併用者以外の駐車場等の利用に対する手当について、他の都道府県の動向にも注視しつつ引き続き検討

(2)　職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、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令和８年４月から措置

地方自治法の改正状況や他の都道府県の動向を注視しつつ、引き続き検討

(3)　職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

・　人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めるとしており、今後示される国家公務員の制度の内容や、他の都道府県の動向を注視し、本県の実情に留意しながら必要な対応を検討

・　人事院は、令和８年４月から在級期間に係る制度を廃止。職務・職責を重視した給与の実現については本県においても重要な課題であり、在級期間に係る制度について廃止する方向で検討

(4)　教育職員の処遇改善

令和７年６月にいわゆる「給特法」等の改正法が成立し、給与面では、教職調整額の基準となる額の引上げ等を措置。教育職員の処遇改善については本県においても重要な課題であり、給特法等改正の趣旨を踏まえ、適切な対応が必要

第３　人事管理に関する課題

１　人材の確保、育成・活用

・　早期離職者が増加傾向にあるほか、民間企業や国、他の地方公共団体との人材獲得競争が激化しており、求める人材を確保することがますます困難な状況。特に県職員技術系職種では受験者数が採用予定人数と同程度あるいは下回る職種もあるなど、人材の見極めに一定の制約が生じる状況

・　こうした課題に対応するためには、公務職場の魅力を幅広い層に発信し、意欲と行動力のある人材が挑戦しやすい試験制度への見直し、職員がやりがいを持って働き成長を実感できる環境づくりや「選ばれる」職場づくりの推進が必要

(1)　人材の確保

・　将来的に必要となる職員数や年齢構成を見据えた採用を行うためには、新規学卒者の減少や早期離職の増加といった課題を踏まえ、民間企業等における多様な経験を有する人材や新規学卒者などの潜在的な志望者層を掘り起こし、確保していくことが重要

・　今後は、受験者の関心度や志望段階に応じたニーズを的確にとらえ、民間等の経験を持つ人材に特化した広報、幅広い層に技術系職種の役割ややりがいについて認識してもらえる広報など、戦略的な広報活動を行っていくことが必要

・　インターンシップは、学生側と採用側の双方にとって、理解の促進やミスマッチの防止など有用性が高い。その価値を一層高めるための工夫や、特に技術系職種においてインターンシップを通じて得られた情報を選考過程に活用することなどの研究が必要

(2)　人材の育成・活用

・　職員の能力を最大限に活かしていくには、研修機会や主体的な学びの機会を充実させるとともに、キャリア形成の視点が重要。職員のモチベーションを高め、組織全体を活性化するためキャリア形成の機会をより一層充実させる取組が必要

・　令和５年度から定年が段階的に引き上げられており、任命権者においては、高齢期職員がこれまでの知識や経験を生かしながら高いモチベーションを維持して働いていけるよう職務内容や役割の明確化、人事管理の工夫が必要

・　女性職員の活躍推進に向けては、若いうちから研修の実施などを通じキャリアプランを主体的に考える機会や多様な職務経験機会の提供を行い、能力に応じた登用を進めることが重要。女性に限らず、すべての職員が仕事と生活を両立しながらキャリアを重ねていけるような働き方の見直しや環境整備が、女性職員の活躍推進につながる

・　障がい者の採用や活躍の場の拡大について、法定雇用率の引上げも見据えた計画的な採用や、合理的配慮による職場への定着や活躍の場の拡大に努めることが必要

・　会計年度任用職員について、引き続き国や他の都道府県の動向を注視しながら、多様な人材が活躍できる勤務条件を整備していくことが必要

２　良好な勤務環境の整備等

・　職員の能力を最大限に生かすことができる良好な勤務環境を整備するためには、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりや職場の魅力向上が必要。上司と部下が適切にコミュニケーションを取りながら相談や情報共有を行うことにより、風通しの良い職場づくりが必要

(1)　長時間労働の是正

・　長時間の時間外勤務は、職員の心身の健康確保や業務能率を阻害するだけでなく、「選ばれる」職場づくりの方向性に逆行するものであり、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいくことが必要。そのために組織全体で根本的な業務の見直し・再設計（ＢＰＲ：ビジネスプロセス・リエンジニアリング）を進め、業務量を削減することが極めて重要

・　時間外勤務がやむを得ない場合には、管理監督職員の適切なマネジメントによる部下職員の業務管理や時間外勤務の事前命令の徹底などを通じて、適正な勤務時間管理を行うことが必要

・　教員については、高度専門職にふさわしい処遇を実現し、優れた人材を確保するため、令和７年６月に「給特法」等の改正法が成立。県教育委員会においては、給特法等の改正も踏まえ、一層の働き方改革に取り組み、教員が子どもと向き合う時間を確保し、高度な専門性を発揮できる環境整備に引き続き取り組むことが必要

(2)　柔軟な働き方の推進

・　時差勤務やテレワークなどの制度に加え、令和７年４月からはフレックスタイム制度を導入し、働き方の柔軟化を推進中。こうした制度が積極的に活用されるよう、職員への周知や手続に係る事務負担の軽減、利用しやすい雰囲気の醸成等の環境整備が必要

(3)　仕事と生活の両立支援

・　職員が当たり前に子育てや介護を主体的に行っていけるよう、両立支援に係る制度改正、制度の周知や相談体制の整備、業務の割り振りや代替職員の確保、職場全体でサポートする意識の醸成などの環境整備により一層努めることが必要

(4)　健康づくりの推進

・　ストレスチェックの結果を活用した職場環境の改善や高ストレス者へのフォローアップなどメンタルヘルス不調の未然防止を図るとともに、不調者の早期発見・早期対処、長期療養者の職場復帰支援・再発防止の取組を一層強化していくことが必要

(5)　コンプライアンスの推進とハラスメントの防止

・　依然として飲酒運転やわいせつ行為、ハラスメント、不適切な事務処理など、県政への信頼を損なう事案が発生。再発防止の取組の実施、法令遵守と服務規律の確保に努めることが必要

・　カスタマー・ハラスメントの対応は職員に大きな負担がかかることから、任命権者においては、県民に対する接遇を向上させつつ、組織的な対処により職員の過度な負担を軽減することが必要