

Ⅲ 給与関係

1 給 与 関 係 業 務 の 概 要

(1) 職員の給与等に関する報告及び勧告

人事委員会は、地方公務員法の定めにより、給与、勤務時間その他の勤務条件等に関する制度について絶えず研究を行い、給料表の適否について、毎年少なくとも1回、県議会及び知事に報告するとともに、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について、随時、県議会及び知事に勧告することができることとなっている。

このため、本委員会は、昭和27年以来、毎年県内の民間事業所の給与実態を調査し、職員の給与との比較を行うとともに、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員給与やその他の事情を考慮して、一般職の職員の給与等に関する報告を行い、必要に応じて勧告を行っている。

本委員会が、以上の報告及び勧告の基礎資料を得るために令和7年度に実施した調査の主なものは、次の表のとおりである。

給与等に関する報告及び勧告に関連する調査一覧

調 査 区 分	内 容
職 員 給 与 等 実 態 調 査	一般職の職員 14,658 人について給料、諸手当の支給状況等を調査
職 種 別 民 間 給 与 実 態 調 査	人事院と共同して民間の 136 事業所の従業員の給料、諸手当、初任給及び給与改定の状況等を調査 ○調査事業所 … 企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上 ○調査職種 …… 76 職種（行政職相当職種 22 職種、その他職種 54 職種） ○調査実人員 … 5,654 人（初任給関係 554 人、初任給関係以外の調査職種 5,100 人）
国及び他の都道府県 職員の給与関係	人事院勧告並びに国及び他の都道府県の給与制度等を調査
生計費等の調査	生計費及び消費者物価指数の調査

このような調査結果を踏まえ、本委員会は県議会及び知事に対し、令和7年10月3日に一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は「2 職員の給与等に関する報告及び勧告」のとおりである。

(2) 給与制度の実施

給与等の勤務条件は、地方公務員法の定めにより、職員の権利を保障するとともに、住民の代表たる議会による公正な決定を行うため、条例で定めることとされているが、具体的な事項については、その多くが人事委員会規則に委ねられている。

これを受けて本委員会では、給与制度の実施に当たり、職務給の原則及び均衡の原則のもとに合理的な事務処理を図るとともに、条例及び規則に基づく承認事項等についても適正かつ公平な立場で処理している。

現在、制定されている人事委員会規則の主なものは、次のとおりである。

- 職員の給与の支給等に関する規則
- 給料表の適用範囲に関する規則
- 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則
- 職員の初任給調整手当に関する規則
- 職員の地域手当の支給に関する規則
- 職員の住居手当の支給に関する規則
- 通勤手当の支給に関する規則
- 職員の単身赴任手当の支給に関する規則
- 職員の在宅勤務等手当の支給に関する規則
- 職員の特勤勤務手当の支給に関する規則
- 期末手当及び勤勉手当に関する規則
- 義務教育等教員特別手当の支給に関する規則
- 教育職員の教職調整額の支給等に関する規則

(3) 条例に対する意見

地方公共団体は、地方公務員法に定める根本基準に従って、職員に関する事項について条例を制定し、又は改廃しようとするときは、議会において人事委員会の意見を聞かなければならないこととなっている。

これは、人事行政については、住民の代表たる議会に条例制定権を与えるとともに、一方で専門的・技術的な事項が多く、しかも職員の利害に影響するところが大きいため、専門機関である人事委員会の意見を聞くことにより、行政の公平を確保しようとするものである。

このため、本委員会においても、給与等勤務条件に関する条例の制定又は改廃について適宜検討し、地方公務員法に定める給与・勤務条件の基準に照らして議会に対し意見の申出を行っている。

令和7年度については、Ⅰ 組織及び運営（5）のとおりである。

2 職員の給与等に関する報告及び勧告

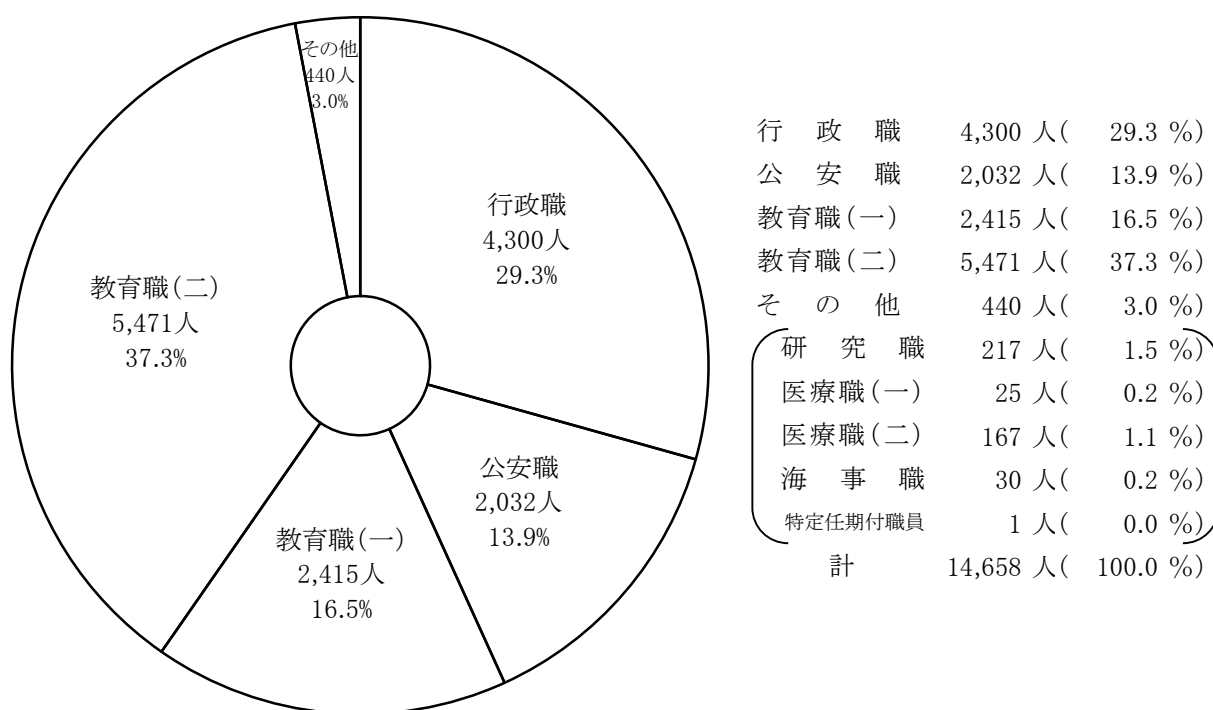
本委員会は県議会及び知事に対し、令和7年10月3日、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その概要は次のとおりである。

報 告 の 概 要

(1) 職員の給与等

本委員会が実施した「職員給与等実態調査」の結果によれば、令和7年4月1日現在における一般職の職員（技能労務職員、企業職員及び休職中の職員等を除く。）の給与等は、次のとおりである。

ア 人員構成



- (注) 1 定年前再任用短時間勤務職員等は含まれていない。
 2 本表とⅡ任用関係別表1～4における職員数は、調査対象職員が異なるため一致しない。
 (1及び2については、以下コの表までについて同じ。)

(参 考) 年次別・給料表別人員構成

年 給料表	28	29	30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
全 職 種	人 15,502	人 15,453	人 15,380	人 15,251	人 15,146	人 15,159	人 15,053	人 14,953	人 14,790	人 14,658
行 政 職	4,257	4,282	4,291	4,240	4,260	4,290	4,286	4,312	4,296	4,300
研 究 職	229	223	225	228	229	230	231	234	221	217
医療職(一)	16	17	16	15	16	14	19	18	20	25
医療職(二)	232	214	206	207	196	175	176	169	174	167
海 事 職	39	41	38	40	37	36	34	33	31	30
公 安 職	2,032	2,034	2,042	2,061	2,035	2,039	2,045	2,044	2,038	2,032
教育職(一)	2,669	2,683	2,672	2,664	2,646	2,648	2,578	2,521	2,464	2,415
教育職(二)	6,028	5,959	5,888	5,794	5,725	5,725	5,683	5,621	5,545	5,471
特定任期付職員	—	—	2	2	2	2	1	1	1	1

イ 給料表別・性別・年齢別人員構成（令和7年4月1日現在）

全 職 種 14,658 人

男 性		女 性	年 齢	
10 人			0 人	60 歳 以 上
1,289 人			678 人	56歳以上60歳未満
1,068 人			739 人	52歳以上56歳未満
915 人			629 人	48歳以上52歳未満
854 人			507 人	44歳以上48歳未満
706 人			478 人	40歳以上44歳未満
743 人			463 人	36歳以上40歳未満
782 人			620 人	32歳以上36歳未満
869 人			703 人	28歳以上32歳未満
831 人			861 人	24歳以上28歳未満
415 人			432 人	20歳以上24歳未満
42 人			24 人	20 歳 未 満
8,524 人			6,134 人	合 計

行 政 職 4,300 人

男 性		女 性	年 齢	
1 人			0 人	60 歳 以 上
361 人			106 人	56歳以上60歳未満
360 人			149 人	52歳以上56歳未満
315 人			122 人	48歳以上52歳未満
285 人			116 人	44歳以上48歳未満
230 人			105 人	40歳以上44歳未満
248 人			131 人	36歳以上40歳未満
251 人			185 人	32歳以上36歳未満
277 人			192 人	28歳以上32歳未満
283 人			284 人	24歳以上28歳未満
153 人			124 人	20歳以上24歳未満
14 人			8 人	20 歳 未 満
2,778 人			1,522 人	合 計

研 究 職 217 人

男 性		女 性	年 齢	
0 人			0 人	60 歳 以 上
23 人			2 人	56歳以上60歳未満
21 人			2 人	52歳以上56歳未満
15 人			4 人	48歳以上52歳未満
13 人			5 人	44歳以上48歳未満
12 人			8 人	40歳以上44歳未満
12 人			10 人	36歳以上40歳未満
12 人			8 人	32歳以上36歳未満
23 人			12 人	28歳以上32歳未満
14 人			14 人	24歳以上28歳未満
3 人			4 人	20歳以上24歳未満
0 人			0 人	20 歳 未 満
148 人			69 人	合 計

医療職(二) 167 人

男 性		女 性	年 齢	
0 人			0 人	60 歳 以 上
10 人			2 人	56歳以上60歳未満
12 人			8 人	52歳以上56歳未満
5 人			6 人	48歳以上52歳未満
9 人			6 人	44歳以上48歳未満
10 人			12 人	40歳以上44歳未満
8 人			8 人	36歳以上40歳未満
8 人			22 人	32歳以上36歳未満
13 人			10 人	28歳以上32歳未満
5 人			11 人	24歳以上28歳未満
0 人			2 人	20歳以上24歳未満
0 人			0 人	20 歳 未 満
80 人			87 人	合 計

海 事 職 30 人

男 性		女 性	年 齢	
2 人			0 人	60 歳 以 上
4 人			0 人	56歳以上60歳未満
6 人			0 人	52歳以上56歳未満
9 人			0 人	48歳以上52歳未満
0 人			0 人	44歳以上48歳未満
3 人			0 人	40歳以上44歳未満
1 人			0 人	36歳以上40歳未満
3 人			1 人	32歳以上36歳未満
1 人			0 人	28歳以上32歳未満
0 人			0 人	24歳以上28歳未満
0 人			0 人	20歳以上24歳未満
0 人			0 人	20 歳 未 満
29 人			1 人	合 計

公 安 職 2,032 人

男 性		女 性	年 齢	
0 人			0 人	60 歳 以 上
119 人			2 人	56歳以上60歳未満
141 人			4 人	52歳以上56歳未満
169 人			12 人	48歳以上52歳未満
256 人			18 人	44歳以上48歳未満
247 人			18 人	40歳以上44歳未満
221 人			16 人	36歳以上40歳未満
179 人			24 人	32歳以上36歳未満
169 人			42 人	28歳以上32歳未満
142 人			50 人	24歳以上28歳未満
106 人			53 人	20歳以上24歳未満
28 人			16 人	20 歳 未 満
1,777 人			255 人	合 計

教育職(一) 2,415 人

男 性		女 性	年 齢	
0 人			0 人	60 歳 以 上
327 人			127 人	56歳以上60歳未満
237 人			168 人	52歳以上56歳未満
182 人			178 人	48歳以上52歳未満
136 人			119 人	44歳以上48歳未満
79 人			99 人	40歳以上44歳未満
83 人			97 人	36歳以上40歳未満
98 人			101 人	32歳以上36歳未満
114 人			92 人	28歳以上32歳未満
67 人			65 人	24歳以上28歳未満
19 人			27 人	20歳以上24歳未満
0 人			0 人	20 歳 未 満
1,342 人			1,073 人	合 計

教育職(二) 5,471 人

男 性		女 性	年 齢	
0 人			0 人	60 歳 以 上
444 人			439 人	56歳以上60歳未満
290 人			407 人	52歳以上56歳未満
220 人			307 人	48歳以上52歳未満
155 人			241 人	44歳以上48歳未満
125 人			236 人	40歳以上44歳未満
169 人			201 人	36歳以上40歳未満
230 人			277 人	32歳以上36歳未満
270 人			353 人	28歳以上32歳未満
317 人			434 人	24歳以上28歳未満
134 人			222 人	20歳以上24歳未満
0 人			0 人	20 歳 未 満
2,354 人			3,117 人	合 計

ウ 給料表別職員数・性別人員・学歴別人員・平均年齢

(令和7年4月1日現在)

給料表	区分	職員数	性別人員		学歴別人員				平均年齢
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	
全職種		人 14,658	人 8,524	人 6,134	人 12,368	人 647	人 1,639	人 4	歳 41.4
行政職		4,300	2,778	1,522	3,244	220	835	1	40.4
研究職		217	148	69	212	5			40.3
医療職(一)		25	15	10	25				42.1
医療職(二)		167	80	87	149	18			40.1
海事職		30	29	1	12	11	4	3	48.7
公安職		2,032	1,777	255	1,262	16	754		39.0
教育職(一)		2,415	1,342	1,073	2,319	50	46		45.4
教育職(二)		5,471	2,354	3,117	5,144	327			41.3
特定任期付職員		x	x	x	x	x	x	x	x

- (注) 1 「x」は、調査実人員が1人の場合である(以下同じ。)
2 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。

エ 給料表別・性別・学歴別人員構成比

(令和7年4月1日現在)

給料表	区分	計	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
			男性	女性	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
全職種		% 100.0	% 58.2	% 41.8	% 84.4	% 4.4	% 11.2	% 0.0
行政職		100.0	64.6	35.4	75.4	5.1	19.4	0.0
研究職		100.0	68.2	31.8	97.7	2.3		
医療職(一)		100.0	60.0	40.0	100.0			
医療職(二)		100.0	47.9	52.1	89.2	10.8		
海事職		100.0	96.7	3.3	40.0	36.7	13.3	10.0
公安職		100.0	87.5	12.5	62.1	0.8	37.1	
教育職(一)		100.0	55.6	44.4	96.0	2.1	1.9	
教育職(二)		100.0	43.0	57.0	94.0	6.0		
特定任期付職員		x	x	x	x	x	x	x

- (注) 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

オ 職員の平均給与月額

区分 給与種目	行政職給料表適用職員		全 職 員	
	令和7年4月	令和6年4月	令和7年4月	令和6年4月
	円	円	円	円
給 料	330,206	320,571	359,287	349,293
扶 養 手 当	8,977	8,808	9,385	9,115
管 理 職 手 当	8,331	8,165	5,962	5,914
地 域 手 当	943	1,079	504	500
住 居 手 当	8,150	7,939	7,957	7,849
そ の 他	593	569	1,779	1,629
合 計	357,200	347,131	384,874	374,300

- (注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額を含む。
2 地域手当には、異動保障によるものを含む。
3 その他は、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤勤務手当等である。

力 級別・号給別人員分布（行政職給料表）

（令和7年4月1日現在）

級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
1	人	人	人	人	人	人	人	人	人
2		6	1			3		3	3
3		1	11					6	
4		5	7					23	1
5		108	1					16	13
6		21	16						
7		13	27						
8		7	26						
9		100	12						
10	11	21	94	5					
11		9	17	4					
12		8	23	8					
13	7	117	13	4					
14	6	16	76	11			2		
15	1	16	25	7			22		
16		12	18	12			80		
17	17	56	14	8			22		
18	8	19	63	15			8		
19	2	16	12	15			4		
20	2	8	17	12			22		
21	16	64	17	11			28		
22	2	2	52	20			6		
23	4	3	15	13			5		
24	2	2	19	13			10		
25	16	7	16	14			10		
26		2	63	19			13		
27	3		12	16			5		
28	5	2	23	18			4		
29	5	6	17	8			11		
30	104	4	40	17	1		2		
31	1		17	11	2		4		
32	7		14	21			5		
33	93	3	18	19			5		
34	5		28	14			1		
35	4	1	7	25		1	1		
36	5		8	9	2		1		
37	2	1	10	6	2				
38	18		15	14	2	4			
39	1		6	15	2	19			
40	1	1	3	14	3	21			
41	6		7	12	4	8			
42	4		6	21	5	21			
43	3		3	22	10	16			
44		1	2	17	9	22			
45	2		3	16	10	9			
46	4	1	6	17	11	7			
47			5	22	12	1			
48	2		7	17	8				
49	1		3	14	15	1			
50	4		6	22	12				
51	4		1	15	10				
52	1		5	10	15				
53	1		2	22	11				
54	2		6	7	13				
55			1	10	11				
56			2	8	12				
57	2		2	10	14				
58	7	1	4	8	19				
59	1		3	9	10				
60	2		2	16	11				
61			2	12	21				
62	1		4	8	26				
63			2	8	14				
64			1	5	18				
	1		3	6	15				

級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
65	人	人	人	人	人	人	人	人	人
66	1		1	12	21				
67			4	10	9				
68			1	9	12				
			3	3	9				
69	1		4	9	9	1			
70				7	9				
71		1		7	10				
72				2	9				
73			1	5	15				
74	1		1	11	14				
75				7	17				
76				9	17				
77				11	9				
78				4	21				
79				5	17				
80				4	23				
81			1	8	17				
82			1	11	22				
83			2	6	17				
84			1	5	13				
85				3	23				
86			1	4	13				
87				4	12				
88			1	3	11				
89	1		2	6	112				
90				3					
91				9					
92				1					
93			1	72					
94									
95			1						
96			1						
97			1						
98									
99			1						
100									
101			1						
102									
103			1						
104									
105									
106									
107									
108									
109			4						
110									
111									
112									
113									
114									
115									
116									
117									
118									
119									
120									
121									
122									
123									
124									
125									
人 員 計	400	661	996	982	791	134	271	48	17

適用職員数	4,300 人
-------	---------

キ 職員の扶養親族数別人員

(令和7年4月1日現在)

区分 扶養親族数				
	該当職員数	うち 扶養親族である 配偶者を有する者	うち 扶養親族である 子を有する者	うち 配偶者・子以外の 扶養親族を有する者
1 人	2,113 人	683 人	1,330 人	100 人
2 人	2,122 人	609 人	2,098 人	31 人
3 人	1,405 人	821 人	1,403 人	21 人
4 人	401 人	340 人	401 人	8 人
5 人	55 人	48 人	55 人	4 人
6 人以上	8 人	7 人	8 人	
計	6,104 人	2,508 人	5,295 人	164 人

- (注) 1 この表でいう扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっているものをいう。
- 2 全職員1人当たり平均扶養親族数は、0.9人である。
- 3 手当受給者1人当たり平均手当月額は、22,537円（平均扶養親族数は2.0人）である。

ク 住居手当の支給状況

(令和7年4月1日現在)

区 分 給料表	職員数	受給者					配偶者の居住する 借 家 ・ 借 間		職 員 1 人 当たり平均 手 当 月 額
		受給者数			受給者 1 人 当たり平均 手 当 月 額	受 給 者 数	受給者 1 人 当たり平均 手 当 月 額		
		手 当 月 額 11,000 円未満 の 受 給 者	手 当 月 額 11,000 円以上 27,000 円未満 の 受 給 者	手 当 月 額 27,000 円 の 受 給 者					
全職種	人 14,658	人 4,589	人 23	人 1,814	人 2,752	円 25,402	人 5	円 12,080	円 7,957
行政職	4,300	1,380	3	553	824	25,385	1	13,500	8,150
研究職	217	90	1	42	47	24,336			10,093
医療職 (一)	25	12			12	27,000			12,960
医療職 (二)	167	56		23	33	25,589			8,581
海事職	30	8		4	4	24,363			6,497
公安職	2,032	567	5	220	342	25,338	3	11,133	7,087
教育職 (一)	2,415	732	3	267	462	25,548	1	13,500	7,749
教育職 (二)	5,471	1,744	11	705	1,028	25,418			8,103
特定任期 付 職 員	x	x	x	x	x	x	x	x	x

ケ 通勤事情

その1 通勤方法

(令和7年4月1日現在)

区 分	全 職 員	交 通 機 関				交 通 用 具			交通機関 交通用具 併 用	通勤手当 非受給者
		鉄 道	バ ス	その他	交通機関 併 用	自 動 車	原動機付 自 転 車	自 転 車		
職 員 数	人 14,658	人 385	人 461	人 1	人 20	人 9,454	人 235	人 468	人 1,095	人 2,539
構 成 比	% 100.0	% 2.6	% 3.1	% 0.0	% 0.1	% 64.5	% 1.6	% 3.2	% 7.5	% 17.3
		5.9%				69.3%				

(注) 1 「その他」は、船等をいう。

2 構成比は、それぞれ四捨五入しているため計と一致しない場合がある。

その2 通勤手当の支給状況

(令和7年4月1日現在)

区 分	計	通 勤 形 態		
		交通機関利用	交通用具使用	交通機関 交通用具 併 用
受 給 者	12,119 人	867 人	10,157 人	1,095 人
受給者1人当たりの平均手当月額	16,519 円	15,446 円	10,225 円	75,753 円
職員1人当たり平均手当月額	13,658 円			

コ 年次有給休暇の使用状況

区 分	使 用 日 数																計										
	平均使用 限度日数	0日	2日 未満	2日 以上	4日 ～	6日 ～	8日 ～	10日 ～	12日 ～	14日 ～	16日 ～	18日 ～	20日 ～	22日 ～	24日 ～	26日 ～	28日 ～	30日 ～	32日 ～	34日 ～	36日 ～	38日 ～	40日	職員数	平均使用 日 数	平 均 使 用 率	
給料表 全 職 種	日・時間	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	日・時間	%
	36.3	37	148	391	645	912	1,119	1,427	1,562	1,724	1,791	1,937	942	486	276	119	79	31	16	12	10	5	3	13,672	14.2	39.4	
行 政 職	36.2	10	25	68	152	241	315	404	425	495	573	662	326	149	97	37	33	13	8	3	2	1	1	4,040	14.7	41.3	
研 究 職	36.4																1	2		1	1			203	15.0	41.5	
医 療 職 (一)	30.7				2			2	2	1		1	2	1										11	14.1	45.8	
医 療 職 (二)	36.3	1	2	1	2	4	15	18	19	17	20	21	10	12	7	2			1	1				153	15.4	42.9	
海 事 職	38.5									1	4	13	2	2										22	19.1	49.7	
公 安 職	38.0	15	51	117	154	168	201	221	216	219	214	198	96	44	21	12	1	2	2	1	2	4		1,959	12.3	32.7	
教 育 職 (一)	36.4		17	57	77	130	191	209	246	289	308	378	176	97	47	17	14	1	2	3	2			2,261	14.6	40.8	
教 育 職 (二)	35.4	11	53	143	249	357	386	550	633	678	641	627	315	176	98	50	29	15	3	3	3		2	5,022	14.0	39.7	
特定任期付職員	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

(注) 令和7年4月1日現在に在職する職員(令和6年12月31日の時点で在職していた職員に限る。)の令和6年中における年次有給休暇の使用状況である。

(2) 民間の給与

本委員会は、人事院等と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の 424 の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 136 の事業所を対象に「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する 5,654 人について、令和 7 年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても、引き続き調査を実施した。

その主な調査結果は次のとおりである。

ア 初任給

学 歴	項 目	採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
			増 額	据置き	減 額	
		%	%	%	%	%
大 学 卒		39.5	(87.5)	(12.5)	(-)	60.5
高 校 卒		47.6	(92.0)	(8.0)	(-)	52.4

(注) ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

イ 給与改定

その 1 給与改定の状況

役職段階	項 目	ベースアップ	ベース改定中止	ベースダウン	ベース改定の 慣行なし
		%	%	%	%
係 員		68.0 (65.7)	— (1.7)	— (—)	32.0 (32.6)
課 長 級		56.3 (55.4)	1.0 (2.5)	— (—)	42.7 (42.1)

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 ()内は、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として集計した。

その2 定期昇給の実施状況

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給				定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
		実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	%	%	%	%	%	%	%
	95.6 (94.4)	94.3 (93.4)	22.9 (24.4)	1.2 (2.0)	70.2 (67.0)	1.3 (1.0)	4.4 (5.6)
課 長 級	85.2	83.9	18.6	2.3	62.9	1.3	14.9
	(86.2)	(85.1)	(21.0)	(2.9)	(61.3)	(1.0)	(13.9)

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

2 ()内は、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所を対象として集計した。

3 小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100 とならない場合がある。

ウ 職種別給与額等

職 種 名		調 査 実人員	平 均 年 齢	令和7年4月分平均支給額			備 考
				きまって支給 する給与(A)	うち時間外 手 当 (B)	(A)－(B)	
事 務 ・ 技 術 関 係 職 種	支 店 長	人 7	歳 52.8	円 800,496	円 3,556	円 796,940	構成員50人以上の支店(社)の長（取締役兼任者を除く。）
	工 場 長	10	52.7	702,172	186	701,986	構成員50人以上の工場の長（取締役兼任者を除く。）
	事 務 部 長	93	53.9	640,034	367	639,667	・ 2 課以上又は構成員20人以上の部の長 ・ 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の長及び部長級専門職（取締役兼任者を除く。）
	技 術 部 長	64	51.9	637,256	205	637,051	
	事 務 部 次 長	55	51.9	643,690	21	643,669	・ 前記部長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の次長及び部次長級専門職 ・ 中間職（部長－課長間）
	技 術 部 次 長	6	53.3	667,161	11,435	655,726	
	事 務 課 長	253	50.4	573,075	2,799	570,276	・ 2 係以上又は構成員10人以上の課の長 ・ 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の長及び課長級専門職
	技 術 課 長	181	49.9	577,888	14,781	563,107	
	事務課長代理	154	43.7	508,642	70,357	438,285	・ 前記課長に事故等のあるときの職務代行者 ・ 課長に直属し部下に係長等の役職者又は部下4人以上を有する者 ・ 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 ・ 中間職（課長－係長間）
	技術課長代理	84	41.9	539,391	93,039	446,352	
	事 務 係 長	370	44.9	439,050	48,788	390,262	係の長及び係長級専門職
	技 術 係 長	314	46.9	510,365	61,688	448,677	
	事 務 主 任	196	43.9	391,719	42,378	349,341	・ 係長等のいる事業所における主任 ・ 係長等のいない事業所における主任のうち、課長代理以上に直属し、部下を有する者 ・ 係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任 ・ 中間職（係長－係員間）
	技 術 主 任	223	41.9	487,713	89,789	397,924	
	事 務 係 員	1,164	38.7	330,235	40,134	290,101	
	技 術 係 員	1,140	40.0	384,594	62,435	322,159	

(3) 職員給与と民間給与との比較

人事院が、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を背景として、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きい企業と比較することとしたことや、本県においても人材確保が大きな課題となっていること等を踏まえ、人事院同様、公民給与の比較方法の見直しを行い、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に変更した。

ア 月例給

令和 7 年の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均 11,068 円 (3.06%) 下回っていた。

イ 特別給

令和 7 年の職種別民間給与実態調査の結果、令和 6 年 8 月から令和 7 年 7 月までの 1 年間に於いて、民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額額の 4.63 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (4.60 月) が民間事業所の特別給を 0.03 月分下回っていた。

(4) 物価及び生計費

総務省の調査による令和 7 年 4 月の全国及び大分市の消費者物価指数は、それぞれ令和 6 年 4 月に比べ 3.6% 及び 3.5% 上昇している。

また、本委員会が総務省による家計調査を基礎に算定した令和 7 年 4 月における大分市の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 128,530 円、147,640 円、166,720 円となっていた。

(5) 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、国会及び内閣に対し、令和 7 年 8 月 7 日に職員の給与に関する報告及び勧告を行った。

その結果、月例給については、民間給与との較差 (3.62%) を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、特別給については、民間の支給状況 (4.65 月) に見合うよう引き上げを行い、引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分した。

併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。

(6) 本県の給与改定等

県内事業所の民間給与と職員給与の比較を行った結果、月例給については、前記のとおり、職員給与が民間給与を 1 人当たり平均 11,068 円 (3.06%) 下回っていた。また、特別給については、前記のとおり、職員の年間の平均支給月数が民間の年間支給割合を 0.03 月分下回っていた。

人事院においては、本年の民間給与との較差に基づき国家公務員の月例給を引き上げるとともに特別給の支給月数を引き上げるよう勧告しており、他の都道府県においては、民間給与との較差並びに人事院の報告及び勧告等を考慮して対応することが考えられる。

本委員会は、職員の給与について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を行っており、令

和7年も例年と同様に、これらの諸情勢を総合的に勘案し、職員の給与について所要の改定を行う必要があると判断した。（改定の内容等については、次頁参照）

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 3 日
大分県人事委員会

〈給与勧告のポイント〉

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

1 月例給の引上げ

民間給与との較差 11,068 円 (3.06%) の解消を図るため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、その他の職員についても昨年を上回る改定を行い、全ての職員を対象に給料月額を引上げ

2 期末・勤勉手当を 0.05 月分引上げ (年間支給月数 4.60 月→4.65 月)

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 公民給与の比較方法の見直し

人事院が、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を背景として、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きい企業と比較することとしたことや、本県においても人材確保が大きな課題となっていること等を踏まえ、人事院同様、公民給与の比較方法の見直しを行い、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に変更

(2) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレス方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
372,954 円	361,886 円	11,068 円 (3.06%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(3) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年８月から本年７月までの直近１年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.63 月	4.60 月	0.03 月

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率（0.38％）を乗じた給料表に改定

イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の改正

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.60 月分 → 4.65 月分 (+0.05 月分)

引上げ分は、人事院勧告に準じて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 勤勉手当	1. 25 月 (支給済み) 1. 05 月 (支給済み)	1. 275 月 (現行 1. 25 月) 1. 075 月 (現行 1. 05 月)
令和 8 年度以降 期末手当 勤勉手当	1. 2625 月 1. 0625 月	1. 2625 月 1. 0625 月

(3) 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改正

(4) 実施時期

月例給 令和7年4月1日

期末・勤勉手当 令和7年12月1日

4 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等に基づく改定

(1) 教職調整額

教職調整額を引上げ（100 分の 4 → 100 分の 10）

(2) 教職調整額の支給対象とならない管理職への本給加算

教職調整額の支給対象とならない管理職の給料月額に一定額を加算

(3) 実施時期等

実施時期 令和 8 年 1 月 1 日

特例措置 教職調整額の改定については段階的に実施

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例（行政職）

○平均給与月額

現 行	改定後	改定額	改定額の内訳
361,886 円	372,944 円	11,058 円 (3.06%)	給料 11,027 円 (3.05%) はね返り分 31 円 (0.01%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 「はね返り分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

○平均年間給与（平均年齢 40.4 歳）

現 行	改 定 後	改 定 額
5,940,000 円	6,146,000 円	206,000 円 (3.5%)

5 公務運営の改善に関する課題

職員は、県民の安全・安心な暮らしを守り、地域の発展に向けて重責を担う原動力であり、高い使命感や専門性が求められている。県民ニーズは増大・複雑化しており、将来にわたり質の高い県民サービスを提供するためには、安定的・継続的な人材確保と職員の資質向上が必要である。

しかしながら、全国的に人材獲得競争が激化し、本県でも採用試験の受験者数は減少傾向にある中、早期退職者も増え、担い手不足が顕在化している。さらに、若手職員が約半数に増加するなど、職員の年齢構成は大きく変化するとともに、生活や業務に対する価値観が多様化している。

こうした状況の中、人材を確保、定着させ、資質向上を図るためには、キャリア形成支援や人事評価を通じて「やりがいや成長を実感できる大分県庁」とする取組が重要である。あわせて、「働きやすい大分県庁」とするため、長時間労働の是正や多様な働き方の推進、能力を発揮できる環境整備などにより、職員が魅力を感じ働きやすい職場をつくることも必要である。こうした取組を通じ、職員自らが公務の魅力を実感し、その魅力を発信してもらい、「選ばれる大分県庁」となることが求められる。

これらの取組は、県民サービスの維持向上、活力ある大分県の推進につながるため、公務運営に関する課題の解決に向けた取組を着実に進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代に即した人事施策の策定・推進に取り組むことが肝要である。

(1) やりがいや成長を実感できる大分県庁

ア 主体的な学びと成長の支援

職員の主体的な学びを後押しする研修環境を一層充実させるとともに、ライフステージの変化を踏まえたキャリア支援を強化し、多様な人材がやりがいを持って働ける体制を整備

イ 成長へとつながる人事評価

被評価者に対する助言や指導を丁寧に行い、職員の成長支援や納得感に結びつけることが期待される。職員が納得感を持てる制度とすることで、能力開発やモチベーションの向上を促し、職員の成長へとつなげていくことが必要

ウ 多様な人材の活躍

複雑化・多様化する県民ニーズに対応するためには、性別や障がいの有無、年齢などに関わりなく、全ての職員が活躍できる環境整備が求められており、アンコンシャス・バイアスにとらわれず、職員の多様性を尊重し、やりがいや成長を実感できる組織を築いていくことが必要

(2) 働きやすい大分県庁

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康保持、仕事と家庭の両立、意欲的に勤務できる環境の確保、更には人材確保の観点からも最重要課題

前例にとらわれず、真に職員の負担軽減につながる業務改善や業務スクラップを積極的に進めることが重要であり、業務改善を進めるためには、DXを推進し、デジタル行革による業務の効率化を進めることが求められる。

イ 教職員の負担軽減

教員の勤務実態が厳しさを増している中、給特法等一部改正法においても学校における働き方改革の更なる加速化が求められている。多岐にわたる教職員の負担軽減策を、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら取り組んでいくことが必要

ウ 時代に即した働き方の推進

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、職員一人ひとりの事情に応じた柔軟な働き方や、職員の自己実現等につながる人事制度を整備していくことが重要であり、人材確保の観点からも有効である。制度の周知徹底と職員による積極的な活用を促進し、働きやすい環境づくりを一層推進していくことが必要

エ 仕事と生活の両立支援

全ての職員が仕事と家庭・生活を両立しつつ、健康で充実感を得ながら働くことのできる職場づくりを目指すことが求められている。誰もが育児や介護を担うことができるよう、職場全体で支援体制を整えることが必要

オ 職員の健康管理

職員が心身ともに健康であることは、職員本人やその家族にとって大切なことであり、職員が持てる能力を発揮するため、心身の健康に対する取組が重要

こころの健康については、予防・早期発見・早期対応を可能にする重層的な仕組みを整え、職場復帰支援や再発防止策を強化することが必要

身体健康管理については、若年期からの継続的な健康づくりを推進し、生活習慣改善を促す保健指導や啓発を強化し、職員の健康意識やセルフケア力の向上を図ることが不可欠

カ ハラスメントの対策支援

ハラスメントは職員の能力発揮を妨げるだけでなく、組織全体の公務能率低下や人材損失につながる看過できない重大な課題であることから、ゼロ・ハラスメントの実現を目指し、予防・対応・再発防止の取組を進め、職員の勤労意欲と心身の健康を守り、安心して働ける職場環境を確保することが必要

(3) 選ばれる大分県庁

ア 県職員の魅力発信等の取組強化

人材獲得競争が激化する中、就職先として県庁が選ばれるような取組の拡大が求められる。インターンシップやSNSの活用など職員が公務の魅力を実感する機会を利用して、県職員を将来の職業として認知してもらうことが必要

さらに、職員に職務を通じて得たやりがいや成長、働きやすさなどを感じてもらい、働きやすい県庁づくりを更に進めることで、公務の魅力を実感してもらい、公務内外に発信してもらうことが大切

イ 多様で優秀な人材確保

人材確保に向けて、受験者の利便性向上や受験機会の拡大を図るなど、採用試験の在り方を継続的に見直すとともに、より多くの人材が受験しやすい環境を整備するなど、あらゆる方向から検討していくことが必要

(4) 公務員倫理の保持

任命権者は、不祥事の根絶に向け、職場での指導や研修などを通じて、職員に対して、法令遵守及び服務規律の保持の徹底を図り、県民全体の奉仕者であることの自覚を促し、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を醸成することが肝要