

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 6 日
長 崎 県 人 事 委 員 会

○ 給与勧告のポイント ～月例給、ボーナスともに 4 年連続の引上げ～

- ・ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ
- ・ ボーナスを引上げ（0.05 月分） 年間 4.60 月分 → 4.65 月分
- ・ 公民給与の比較方法の見直し

<人事委員会勧告制度の基本的考え方>

- ・ 人事委員会報告及び勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。
- ・ 人事委員会は、地方公務員法に基づき、民間企業従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮したうえで、随時、報告及び勧告を実施できる。

I 職員の給与に関する報告及び勧告

Ⅰ 本年の給与改定等

(1) 民間給与の調査

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内の民間事業所 458 事業所から 142 事業所を無作為に抽出して、4 月分の給与等を調査（調査完了 117 事業所 完了率 82.4%）

(2) 民間給与との比較

高度化・複雑化する行政課題に的確に対応していくため、優れた人材の確保に向けた取組が重要であることを考慮し、国に準じて、比較対象企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直した。

そのため、下記①及び②における民間給与の調査結果は、企業規模 100 人以上の事業所におけるものである。

① 月例給

【公民較差 12,297 円 3.31%】

民間企業従業員と県職員の本年の 4 月分給与を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較し算出した結果、民間給与が県職員の給与を 12,297 円（3.31%）上回っていた。

なお、本年の 4 月分給与は、民間企業従業員 384,239 円、県職員 371,942 円（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）

② ボーナス

【民間の支給割合 4.65 月（職員の支給月数 4.60 月）】

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間企業従業員の支給実績（支給割合）と県職員の年間支給月数を比較した結果、民間企業従業員の支給実績（支給割合）が 0.05 月分上回っていた。

(3) 給与改定の内容

① 給料表

行政職給料表は、人事院勧告の内容に準じ、初任給を引き上げるとともに、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ改定

また、人事院勧告の内容に準じた改定を行うだけでは民間給与との較差がなお残ることから、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率（100 分の 100.3）を乗じた給料表に改定
その他の給料表も、行政職給料表との均衡を考慮し引上げ

○初任給（行政職）

大学卒 220,000 円 → 232,700 円（+12,700 円）

短大卒 204,400 円 → 217,100 円（+12,700 円）

高校卒 188,000 円 → 200,900 円（+12,900 円）

② ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 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

(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	1.25 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.25 月)
勤勉手当	1.05 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.05 月)
8 年度 期末手当	1.2625 月	1.2625 月
以降 勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

(4) 実施時期

令和 7 年 4 月 1 日から実施
ただし、令和 8 年度以降の期末・勤勉手当の支給割合については、令和 8 年 4 月 1 日から実施

(5) 勧告どおり改定された場合の 1 人当たりの改定状況

給与月額 行政職(人員 4,194 人(※1)、平均年齢 41.1 歳)

現行	改定後	改定額	内訳
364,026 円	376,293 円	12,267 円 (3.37%)	給料 11,922 円 はね返し分(※2) 345 円

(※1) 本年度の新規学卒者を含む
(※2) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

(参考) 年間給与

現行	改定後	改定額
6,071 千円	6,298 千円	227 千円 (3.74%)

2 その他

(1) 通勤手当

人事院勧告の内容に準じ、月の途中から採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう見直しを行う必要

自動車等使用者の通勤手当については、国及び他の都道府県の状況、本県職員の通勤の実態、近年の燃料費の状況等に留意しながら対応について検討する必要

(2) 教育職員の給与

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(以下「給特法等」という。)の改正の趣旨を踏まえ、必要な措置を講ずることが適当

給特法等の改正により、新たな職の設置が可能となったことに伴い、他の都道府県の状況等を注視していく必要

II 職員の人事管理に関する報告

I 人材の確保

(1) 採用試験の見直し

多様で優れた人材の確保に向けて、今後も、採用試験の総合的な見直しに取り組む必要があり、具体的な取組については、人材育成方法とあわせ、任命権者と協議・検討を進めていく必要

(2) 「選ばれる県職員」を目指して

公務の価値や魅力に共感し、県職員として働く姿をイメージしてもらうことが重要

各任命権者においては、人材確保の現状が引き続き危機的状況であることを組織全体での共通認識とし、「選ばれる県職員」を目指して、職員一人一人が公務の価値や魅力を再認識できるような機会の創出に努めるとともに、公務の魅力発信等についても一体的に取り組む必要

(3) 障害者の雇用に関する取組

法定雇用率の達成はもとより、障害の特性等を踏まえた人事異動や相談・サポート体制の充実など、障害のある職員を含む全ての職員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場づくり」の推進を図る必要

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 人材の育成

前向きに挑戦する姿勢が尊重されるような職場環境づくりを推進していく必要
行政サービスの向上のみならず職員が高いモチベーションで業務を効率的に遂行するため、引き続き、DXの推進に向けた取組を充実・拡充していく必要
女性職員の育成・登用を進めていく必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

職務や職責に応じた適切な目標の設定及び評価を行い、その評価結果について丁寧なフィードバックを改めて徹底する必要
日頃から積極的なコミュニケーションを図り、業務の進捗状況を把握するとともに課題を共有しながら、適切な指導・助言を行うことにより、人材育成にもつなげていく必要
人事評価制度の運用実態の把握・検証を行うとともに、評価者への研修などを通じて評価制度に対する理解を定着させ、その適正な運用に努める必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

テレワークやフレックスタイム制など勤務形態の異なる職員間の情報共有等が円滑になされるよう配慮するとともに、柔軟な働き方と業務体制の確保のバランスを図りながら制度を運用する必要

(2) 長時間労働の是正

管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、引き続き業務内容の見直しに取り組み、公務効率の向上に一層努める必要
県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間の適正な把握・管理に努めるとともに、現在実施している取組の結果を検証しながら、学校における働き方改革を推進する必要

(3) 仕事と家庭生活の両立支援

育児や介護についての両立支援制度を職員が円滑に利用できるよう、制度等の説明や意向の確認を行うなど、制度を利用しやすい環境づくりや意識啓発を推進していくことが必要

(4) 職員の健康管理

疾病の重症化防止のために、職員の健康保持に対する意識を更に高めていく必要
引き続き、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応につながる取組を実施していくとともに、休職した職員の円滑な職場復帰のための支援等を総合的に実施していく必要

(5) ハラスメント防止対策

引き続き、管理職員をはじめ全ての職員にハラスメントに対する正しい認識と自覚を徹底し、意識啓発に更に取り組むとともに、安心して相談できる職場環境づくりを推進する必要
カスタマー・ハラスメントへの対応も含め、職員が安心して職務を遂行できるよう、効果的なハラスメント防止対策の充実を図る必要

