

職員の給与等に関する報告及び勧告について（談話）

令和 7 年 10 月 6 日

長 崎 県 人 事 委 員 会

委員長 水 上 正 博

本日、本委員会は、県議会議長及び知事に対し、県職員の給与等について報告及び勧告を行い、この勧告が実施されるよう要請いたしました。

本年、人事院は、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、国家公務員給与と民間給与との比較にかかる比較対象企業規模の見直しを行いました。本県においても、高度化・複雑化する行政課題に的確に対応していくには、優れた人材の確保に向けた取組が重要であることから、本委員会としても、国に準じて、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直すことといたしました。

その上で、本委員会が、本年4月における県内民間給与と職員給与を調査したところ、民間給与が職員給与を3.31%上回っていました。特別給（ボーナス）についても、民間の支給割合が職員の支給月数を0.05月分上回っていました。

この結果、本年の職員の給与については、月例給と特別給の双方について、本年8月7日の人事院勧告の内容を踏まえた上で、必要な改定を行うよう勧告したものであります。

職員の人事管理に関する報告においては、県政を取り巻く環境が大きく変化する中、県政上の諸課題に対応し、効果的・効率的な行政サービスを提供していくためには、行政を支える公務組織の生産性を向上させていく必要があるとしており、

- 1 公務における人材の確保は厳しさが増しており、今後も中長期的な視点を持った採用試験の総合的な見直しに取り組む必要があること、また、採用試験の受験者を増加させるために、「選ばれる県職員」を目指して、より効果的な県職員の公務の価値や魅力の発信に一体的に取り組む必要があること
 - 2 人材の育成等にあっては、前向きに挑戦する姿勢が尊重されるような職場のあり方が求められること、また、人事評価の精度を更に向上させ、今後も人事評価制度の適正な運用に努める必要があること
 - 3 働き方改革と勤務環境の整備にあっては、長時間労働の是正や教職員の業務負担軽減に向けて適切に対応する必要があること、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必要があること
- 等を言及しております。

人事委員会の勧告制度は、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適正な給与等を確保する機能を有するものであり、長期的な視点からみると、県民の理解が得られる給与水準を職員に対し保障するとともに、人材の確

保、職員の士気の保持、ひいては県行政運営の安定に資するものと考えております。

県民各位におかれましては、人事委員会勧告制度の趣旨について御理解をいただきたいと思ひます。

県職員の皆さんにあっては、日々全力で県行政の推進に取り組んでおられることに敬意を表します。引き続き、県民からの期待と信頼に一層応えられるよう、効率的な業務遂行と行政サービスの向上に努めるとともに、高い倫理観と使命感を持って職務に精励されるよう要望します。