

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和7年10月10日
福島県人事委員会

＜本年の報告・勧告のポイント＞

- 令和7年4月の公民較差に基づく給与改定
 - ・職員給与と民間給与との比較において、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に変更
 - ・民間給与との較差（2.97％）を埋めるため、若年層に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員についても引上げ改定
 - ・期末手当及び勤勉手当を引上げ（0.05月分）、民間のボーナスの支給状況等を踏まえ期末手当及び勤勉手当に配分（それぞれ0.025月分）
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など3項目を報告

職員の給与に関する報告・勧告

1 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、本年4月分として支給された職員給与と民間給与（企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の870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174事業所の給与）の調査を実施し、職員給与と民間給与との比較を行った。なお、公民給与の比較にあたっては、人事院が行った官民給与の比較方法の見直し等を踏まえ、月例給・特別給ともに、比較対象企業規模を従来の「50人以上」から「100人以上」に変更することとした。

(1) 月例給

職員給与月額 (a)	民間給与月額 (b)	較 差 (b)-(a)
375,425円	386,590円	11,165円 (2.97%)

(2) 特別給

職員の年間支給月数 (a)	民間の年間支給割合 (b)	差 (b)-(a)
4.60月	4.65月	0.05月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給されたボーナスの割合

2 民間給与との比較による改定等

(1) 給料表

若年層に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員についてもすべての級において引上げ改定

(2) 初任給調整手当

医療職給料表(一)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

(3) 期末手当・勤勉手当

年間支給月数を0.05月分引上げ 4.60月分→4.65月分

民間のボーナスの支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.025月分配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月 期	12 月 期	合 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（現行2.50月）
勤勉手当	1.05月（支給済み）	1.075月（現行1.05月）	2.125月（現行2.1 月）
令和8年度 期末手当	1.2625月	1.2625月	2.525月
以降 勤勉手当	1.0625月	1.0625月	2.125月

(4) 宿日直手当

医師、歯科医師等に支給される手当について、人事院勧告の内容を考慮して改定する必要

(5) 特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当

手当額の算定基礎について、人事院勧告の内容を考慮して「現に受ける給料等」のみを用いる方法に改める必要

(6) 教職調整額

教職調整額の額を、その者の給料月額100分の10に相当する額とする（令和12年度まで段階的に引上げ）

(7) 義務教育等教員特別手当

手当額を、8,600円を超えない範囲内とする

(8) 多学年学級担当手当

多学年学級担当手当を廃止する

(9) 実施時期

- ア 給料表等 【(1)、(2)、(4)及び(5)】 ： 令和7年4月1日
- イ 期末手当及び勤勉手当 【(3)】 ： 令和7年12月1日
- ウ 公立学校教員の給与関係 【(6)～(8)】： 令和8年1月1日

3 その他の課題

- (1) 通勤手当について、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額の検討が必要。また、人事院が勧告した駐車場等の利用に対する通勤手当の新設について、人事院勧告で示された考え方等を考慮し、見直しを行う必要
- (2) 公立学校教員の処遇改善として、教職調整額の改善、管理職の本給加算、学級担任への手当の加算、教員特殊業務手当の改善、義務教育等教員特別手当の見直し、多学年学級担当手当の廃止などの措置について、他の都道府県との均衡を考慮しながら、適切に見直しを行っていく必要

人事管理の課題に関する報告

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

人材の確保に向けては、若年層の価値観の変化や労働市場の動向等を的確に把握し、採用に係る広報活動、採用試験の実施、合格者・内定者への丁寧なフォロー、採用後の定着を一連のものとして捉え、総合的な対策を講じていくことが必要

併せて、仕事や職場の魅力向上とその効果的な発信に取り組むことが必要

採用を巡る厳しい環境を踏まえ、高齢期職員の活躍できる環境整備の充実が必要

障がい者雇用の促進については、法定雇用率の達成はもとより、障がいに応じた合理的配慮等の環境整備が重要

(2) 人材の育成

若手職員の業務遂行能力やスキルの向上を支援する研修制度の充実や、働きがいと成長実感を得られる環境の整備が必要

中堅職員が意欲高く職務に従事できるよう、業務の見直しや働き方改革を一層進めることが必要

また、人事評価制度を適切に運用していくことなどが重要

管理職員の役割の重要性を鑑み、引き続き、管理職員及び次代の管理職員候補となる主任主査等のチームマネジメントに関する能力の伸長を図っていくことが必要

女性職員の登用を一層進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

超過勤務の削減に向け、管理職員による適切な業務管理、超過勤務の要因整理・分析・検証や行政のデジタル変革（DX）の環境整備等を着実に推進するとともに、例年同一の要因によって上限時間を超える超過勤務が発生している部署に対して、より実効的な改善策を講じることが必要

(2) 教職員の働き方改革

教職員働き方改革アクションプランを着実に推進するとともに、各学校における関係者等の理解・協力が得られるよう取組を進めることが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

ライフステージに応じた両立支援制度を職員が活用できるよう、代替職員の配置や柔軟な業務体制の整備などにより、職員が支え合う職場環境づくりに取り組む必要

年次有給休暇の確実かつ計画的な取得促進が必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

職員の事情や希望に応じた働き方を尊重し、制度を利用しやすい職場環境を整備するとともに、フレックスタイム制など更なる制度の充実のための検討が必要

(5) 心身の健康保持

メンタルヘルス研修や健康指導等の更なる充実を図るとともに、ストレスチェック集団分析で明らかになった所属の課題を部局などの組織レベルで共有するなど職場環境改善に向けた効果的な取組の推進が必要

(6) ハラスメントの防止

職場における信頼関係の構築や職員のコミュニケーション能力の向上を図るなど、ハラスメントを起こさない職場環境の実現に向けて取り組む必要

3 公務員倫理の徹底

職員の法令遵守意識と危機意識の醸成・強化のための総合的かつ実効性のある取組を継続し、県民の信頼と期待に応えられる組織の確立が必要

(参考資料)

○ 行政職平均の年収

	勸告前	勸告後	増減額
行政職平均 <41.2歳>	6,202,975円	6,412,776円	209,801円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度 \ 区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
令和7年度	11,165	2.97	11,165	2.97
令和6年度	10,334	2.80	10,334	2.80
令和5年度	3,234	0.88	3,234	0.88
令和4年度	783	0.21	783	0.21
令和3年度	76	0.02	0	0.00
令和2年度	88	0.02	0	0.00
令和元年度	272	0.07	272	0.07
平成30年度	321	0.09	321	0.09
平成29年度	297	0.08	297	0.08
平成28年度	193	0.05	193	0.05

(注) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況（一般職員）

年度 \ 区分	年間平均支給月数			前年との 増減月数
	期末手当	勤勉手当	合計	
令和7年度	2.525	2.125	4.65	0.05
令和6年度	2.50	2.10	4.60	0.15
令和5年度	2.45	2.00	4.45	0.10
令和4年度	2.40	1.95	4.35	0.10
令和3年度	2.35	1.90	4.25	△0.15
令和2年度	2.50	1.90	4.40	△0.05
令和元年度	2.55	1.90	4.45	0.05
平成30年度	2.55	1.85	4.40	0.05
平成29年度	2.55	1.80	4.35	0.10
平成28年度	2.55	1.70	4.25	0.10

給 与 勧 告 ・ 報 告 の し く み

1 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の交渉によって給与を決めることができません。このため、その代償措置として、地方公務員法に基づき、人事委員会の給与勧告制度が設けられています。

給与勧告・報告は、県職員の給与を社会一般の情勢に適応したものにするため、国及び他の地方公共団体の職員の給与や民間事業所の給与などと均衡させることを基本に行っています。

2 給与勧告・報告の流れ

