

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15日
千葉県人事委員会

給与勧告のポイント

《月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに4年連続の引上げ》
《月例給は昨年に次ぐ※高水準》

- 民間給与との較差(3.16%)を埋めるため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、中堅層以上についても、月例給（給料表等）の引上げ（11,888円）
- 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）

※平成以降、改定額は3番目、改定率は4番目の水準

（改定額：平成3年 12,116円、令和6年 12,014円）

改定率：平成3年 3.69%、平成2年 3.60%、令和6年 3.30%）

1 給与勧告の基本的考え方

- ・ 職員の給与は、地方公務員法に基づき、生計費や国及び他の地方公共団体の職員並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めるとともに、社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 人事委員会勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正なものとする機能を有するものであり、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として行っている。

2 職員の給与と民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所1,933のうち、無作為に抽出した381事業所について、職種別民間給与実態調査を実施した。

なお、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、公務の職務・職責を重視する観点から、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引き上げることとした。

(1) 月例給

本年4月分の職員（行政職）の給与と民間企業従業員の給与とを、役職段階、学歴、年齢が同等の者同士でそれぞれ対比させ、比較（ラスパイレス方式）したところ、民間給与が職員の給与を1人当たり平均11,899円（3.16%）上回っていた。

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差（A－B）
388,169円	376,270円	11,899円（3.16%）

(2) 通勤手当

民間における自動車使用者に対する通勤手当の支給額は、片道の通勤距離が10kmの区分を除いた全ての区分で、職員の普通自動車等使用者に係る通勤手当の現行支給額を上回っていた。

(3) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額 of 4.65 月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（4.60 月）を上回っていた。

3 本年の給与改定

本年の民間給与との較差の状況及び国の人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、(1) から (5) に示すとおり改定を行うことが適当である。

(1) 月例給

① 給料表

ア 行政職給料表

初任給及び若年層に重点を置き、引上げ改定

【初 任 給】大卒 237,600 円(+12,000 円)、高卒 206,700 円(+12,200 円)

【平均改定率】1級4.8%、2級4.1%、3級3.4%、4級2.9%、5～8級2.8%、
9級2.7%、10級2.8%

イ 行政職以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮して引上げ

② 初任給調整手当（医師・歯科医師）

手当額を国に準じて引上げ

(2) 通勤手当

① 普通自動車等使用者及び原動機付自転車等使用者に対する通勤手当

民間の支給額を概ね下回っていることから、民間の支給状況等を踏まえ、距離区分に応じて、最大 12,900 円引上げ

② 交通用具使用者に対する通勤手当

原動機付自転車等及び自転車に係る各手当額を、普通自動車等の手当額に統合

③ 駐車場等の利用に対する通勤手当

1 か月当たり 5,000 円を上限として手当を新設

④ 月の途中で採用された職員等の通勤手当

月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から手当を支給

(3) 期末・勤勉手当

年間の支給月数を 0.05 月分引上げ (4.6 月分→4.65 月分)

引上げ分については、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(期末手当 2.5 月分→2.525 月分 勤勉手当 2.1 月分→2.125 月分)

<一般職員の支給月数>

		6 月期	1 2 月期	年間	計
現行	期末手当	1.25 月	1.25 月	2.5 月	4.6 月
	勤勉手当	1.05 月	1.05 月	2.1 月	
改定後	7 年度 期末手当	1.25 月	<u>1.275 月</u>	<u>2.525 月</u>	<u>4.65 月</u>
	勤勉手当	1.05 月	<u>1.075 月</u>	<u>2.125 月</u>	(+0.05 月)
	8 年度 期末手当	<u>1.2625 月</u>	<u>1.2625 月</u>	<u>2.525 月</u>	<u>4.65 月</u>
	以降 勤勉手当	<u>1.0625 月</u>	<u>1.0625 月</u>	<u>2.125 月</u>	(+0.05 月)

(4) 宿日直手当

人事院勧告の内容に準じて引上げ

(5) 改定の実施時期

(1)、(2) の①及び (4) : 令和 7 年 4 月 1 日

(2) の②及び③ : 令和 8 年 4 月 1 日

(3) : 令和 7 年 12 月 1 日

(6) 地域手当

本県の地域手当については、昨年の本委員会の報告において、引き続き慎重に検討していく必要があるとしたところである。

人材確保への懸念や円滑な人事異動などの人事管理面への影響を考慮し、県内一律の支給割合としている経緯を踏まえ、これを引き続き維持することとするとともに、本年の給与改定後においても現行の支給割合で職員の給与と民間給与が均衡することから、地域の民間給与の適切な反映という手当の趣旨等を考慮し、引き続き、現行の支給割合を維持することとする。

4 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は本年の勧告において、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新設することとしており、国の動向を注視する必要がある。

5 教員の処遇改善について

令和6年8月に公表された中央教育審議会の答申において、教師の処遇改善のための施策が示されたことを受け、本県においても、教職の重要性と職務や勤務の状況に応じた処遇改善を図る必要があることから、以下の措置を講じる。

このうち、(1)及び(2)については令和8年1月1日から実施することが適当である。

(1) 教職調整額の見直し

支給率を現在の4%から毎年1%ずつ段階的に引き上げ、10%とする。

また、教育職給料表(二)5級である職員に給料月額への加算額を新たに措置し、4級である職員の加算額と併せて段階的に引き上げる。

(2) 義務教育等教員特別手当の見直し

校務類型に応じて学級担任等へ支給する手当額を加算するとともに、職務の級及び号給に応じて支給されている手当額を引き下げる。併せて、特殊勤務手当のうち多学年学級担当手当を廃止する。

(3) 今後の教員給与の在り方

令和8年4月以降、主務教諭の職を置くことができることとなったことに加え、国において更なる検討が進められており、国の動向等に留意しつつ、職務・職責に応じた適切な処遇について引き続き検討する必要がある。

(4) 共通の給料表の導入に伴う経過措置額の廃止

共通の給料表の導入に伴う経過措置が適用される職員が既に存在しないことから、当該措置の適用期間を、令和7年12月31日までの間とする。

6 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は本年の勧告において、優秀な人材の確保・定着のための新たな人事制度が必要であると、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とするとともに、諸手当については業務の効率化の視点も踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討していくこととし、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進めることから、本県においても、国の動向を注視するとともに、給与制度の見直しについて検討する必要がある。

また、人事院は見直しの一環として、先行して特勤手当等を見直すこととしている。本県においては、特勤手当等を支給することとなる公署は現在指定されていないが、異動の円滑化や人材確保に資するため、令和7年4月から、人事院勧告の内容に準じて、特勤手当に準ずる手当の支給対象を拡大することが適当である。

7 公務運営に関する報告

地方公務員法第8条の規定により、勤務時間等の勤務条件、その他職員に関する制度について、次のとおり報告を行った。

(1) 多様で有為な人材の確保のための採用制度改革

多様で有為な人材を公務に誘引し、その確保に取り組むことが喫緊の課題となっている。今後とも、広報活動を一層強化するとともに、試験制度改革を進め、民間人材の活用も含めた人材確保を図っていく。

① 広報活動の充実・強化

大学、民間の就職説明会への参加や、職員が面談でやりがいを伝える「千葉県職員しごとナビゲーター制度」等により情報発信を強化している。

職場環境づくりや人材育成などを更に進めることで、県で働く魅力を一層高めるとともに、働きやすさや職員の成長に向けた支援等も含めた効果的な発信をしていく必要がある。

② 民間人材の採用や企業研修による民間の知見の活用

D Xの推進をはじめ、民間の知見の活用が重要となる中、社会人採用の拡充や副業人材の採用を進めるとともに、職員の派遣研修を推進しているところであり、今後もこれらの取組等により、民間の知見を庁内で共有していくことが必要である。

③ 試験制度改革

今後も、受験者を増やし有為な人材の確保につながる試験制度となるよう適切な見直しを行う必要があり、早期卒試験の実施職種の拡大や試験実施時期の更なる早期化等の試験制度の見直しに取り組んでいく。

④ 多様な人材の確保に向けた取組の充実

障害者雇用での受験年齢の拡大や難病患者卒の新設等に取り組むとともに、就職氷河期世代の採用のほか、退職した職員の再採用制度を実施している。

こうした様々な取組に併せて、技術系職種に特化した新たな採用手法や市町村職員の人材不足に対する業務のあり方を含めた対応について研究していく必要がある。

(2) 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

① 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

職員自らが描いたキャリアビジョンを実現できるよう、オンライン等による研修の充実を一層進めていくことが必要である。

職員の年齢構成を踏まえ、組織力を高めていくことが課題。班長等のマネジメント能力向上等とともに、採用職員のサポート環境の整備など必要である。あわせて、人事配置を通じた自らの意思に基づく活躍機会の提供など個々のニーズに対応した取組が必要である。

こうした職員の育成や異動等の人事施策を一体的に実施し、組織力の

向上につなげていくことが重要であり、「目指すべき職員像」等の実現に向けて、各任命権者が連携を深め、能力向上等に取り組む必要がある。

② 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

職員個人の成長を組織の課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理がますます重要。職員へのアンケート結果から、職員にとって納得感のある「人事評価制度の運用」や「任用」等が必要となる。

新たな人事制度の検討を進める国の動きを注視しつつ、人事評価制度の公正性、納得性を一層高め、評価結果の人事管理への活用をより適切に行っていく必要がある。さらに、戦略的な人材育成の道筋を職員に示すとともに、伴走型のマネジメントを更に進めることが重要である。

(3) 勤務環境の整備

① 総労働時間の短縮

ア 長時間労働の是正

長時間労働は職員の心身の健康や公務能率に大きな影響を与えるだけでなく、離職の要因や有為な人材の確保にも影響を及ぼすものとなり得る。

長時間労働の是正に当たっては、これまで以上に問題意識を持ち、ノー残業デーなどの組織全体での取組に加え、所属ごとに要因をつぶさに分析し、各所属の実情に応じた縮減策を講じるなど、より実効性のある取組を推し進める必要がある。

イ 多忙な教職員への対応

「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」が改正され、教育委員会には教職員の時間外在校等時間の削減目標を定めることが義務付けられた。

引き続き「学校における働き方改革推進プラン」に基づく業務改善に取り組むとともに、時間外在校等時間の削減目標を達成できるよう、学校又は教職員が担う業務の分担の見直しや学校業務の適正化を更に推し進める必要がある。

ウ 年次休暇の取得促進

職員が年5日以上の子次休暇を確実に取得できるよう、また、連続休暇を奨励するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要がある。

② 職員の健康管理

ア メンタルヘルスに関する取組の充実

ストレスチェック制度も活用し、メンタルヘルスプランに基づく予防や早期発見、早期対応のための取組を推し進めるほか、長期病休者にはきめ細やかな職場復帰支援を行うことが必要である。

イ 長時間勤務を行った職員への適切な対応

長時間勤務を行った職員が1か月以内に医師による面接指導を確実に受けられるよう、日程調整への配慮や体制整備を行う必要がある。

なお、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康維持に不可欠であることから、勤務間インターバル制度の導入について検討を進める必要がある。

ウ 安全衛生管理体制の充実等

産業医との連携や衛生委員会の適切な運営などにより、職員が健康で安全に働くことのできる職場環境づくりを進めていく必要がある。

③ 誰もが働きやすい勤務環境の実現

ア 仕事と家庭の両立支援

育児休業等の取得率向上に努めるとともに、職員の理解促進や代替職員の確保など、取得しやすい勤務環境の整備が必要である。

職員が安心して看護休暇等を取得できるよう、介護についての理解を深め、業務に関する情報の共有化などの取組を引き続き推進していくことが必要である。

制度の充実に努めるほか、職員がそれぞれの事情に応じて必要な制度を選択して利用できるよう、十分に情報提供することが求められる。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方を推進するとともに、行政サービスや公務能率の低下が生じないように、管理監督者が個々の職員の勤務状況を適切に管理し、職員間でも把握・共有できる体制を整備することが必要である。

ウ 兼業制度の見直し

職員が兼業を通じて地域の人々と活動を共にし、課題解決等に取り組むことは、公務にも良い影響をもたらすことが期待される。

兼業の許可基準が本県の実情に即したものとなるよう、見直しに向けた検討を進める必要がある。

エ 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員が能力や適性を十分発揮できる環境の整備が重要である。

④ ハラスメント防止対策の推進

研修やアンケート等による職員への意識啓発を継続的に実施するとともに、管理監督者においては風通しの良い職場環境の醸成などハラスメントのない職場づくりを推進する必要がある。

(4) コンプライアンスの徹底

厳正な服務規律の保持について徹底を図るとともに、研修等の様々な機会を通じて職員への定期的・継続的な意識啓発に取り組む必要がある。

また、不正が発生しないための仕組みづくりや、不正に気付いた際に通報・相談できる窓口の周知などの取組も必要である。

（５）高齢層職員の能力及び経験の活用

定年の段階的引上げに伴い、高齢層職員が今後増加していく中で、任用に当たっては、その能力や経験を活用して班長等に配置し、組織活力の維持向上を図ることなどにより、県庁全体が組織のパフォーマンスを最大限発揮することで、公務能率や県民サービスの向上につなげていくことが求められる。

<参 考>

1 月例給（行政職）の改定の内訳

区 分	改定額（率）
給料の月額	10,873 円 （2.89%）
はね返り分等	1,015 円 （0.27%）
計	11,888 円 （3.16%）

（注） 1 給料表の改定額は 8,300 円～16,300 円

2 「はね返り分等」は、給料の月額を算定基礎としている地域手当及び農林漁業普及指導手当における給料の月額の改定に伴う増減（はね返り）分及び初任給調整手当の改定に伴う増減分

2 職員（行政職）の平均年間給与額

現 行（A）	改定後（B）	改定による増加額（B－A）
6,179,999 円	6,400,716 円	220,717 円

※ 平均年齢 38.5 歳

3 勧告による人件費への影響額

約 157 億円

※ 一般会計及び特別会計（公営企業会計を除く）の計
（令和 7 年度 9 月補正後予算ベース）

4 職員のモデル給与例（行政職）

（単位：千円）

役職	年齢	勧告前		勧告後		改定額	
		月例給	年間給与	月例給	年間給与	月例給	年間給与
主 事	25 歳	264	4,387	276	4,602	12	215
主 査	40 歳	381	6,505	393	6,726	12	221
課 長	55 歳	574	9,420	588	9,682	14	262

（注）モデル給与例の月例給及び年間給与は、給料、地域手当（9.2%）、管理職手当を基礎に算出

5 近年の改定状況

	月例給の改定額（率）	期末・勤勉手当	
		改定月数	支給月数 (改定後)
28 年	868 円 (0.23%)	0.10 月	4.30 月
29 年	1,248 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月
30 年	712 円 (0.19%)	0.05 月	4.45 月
令和元年	566 円 (0.15%)	0.05 月	4.50 月
2 年	—	△0.05 月	4.45 月
3 年	—	△0.15 月	4.30 月
4 年	1,198 円 (0.33%)	0.10 月	4.40 月
5 年	4,307 円 (1.19%)	0.10 月	4.50 月
6 年	12,014 円 (3.30%)	0.10 月	4.60 月
7 年	11,888 円 (3.16%)	0.05 月	4.65 月

6 給与勧告制度の流れ

