

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ース方式により比較

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	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）
令和 8 年度以降		
期末手当	1.2625 月	1.2625 月
勤勉手当	1.0625 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し、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