

「職員の給与等に関する報告および勧告」の要旨

令和7年9月30日
福井県人事委員会

給与勧告制度が、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保し、有為な人材の確保や労使関係の安定等、効率的な行政運営に寄与するものであることを踏まえ、勧告どおり実施されるよう議会および知事に要請する。

○ 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

- (1) 民間給与との較差(3.01%)を埋めるため、給料月額を引上げ
- (2) 特別給(ボーナス)を引上げ(0.05月分)

I 公民の給与較差等に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較

事業所規模50人以上の県内民間事業所402事業所のうち、無作為に抽出した109事業所を対象に調査

なお、今日の厳しい人材獲得競争を踏まえ、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、公民給与の比較企業規模を50人以上から100人以上に引上げ(73事業所の調査結果を用いて公民給与を比較)

ア 月例給

民間と職員(行政職)の4月分の給与(諸手当を含む)を、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層を同じくする者同士で比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差 (A) - (B)
377,705円	366,677円	11,028円 (3.01%)

イ 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給割合と職員の支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.63月分	4.60月

(2) 改定の内容

ア 月例給

- ・人事院勧告における国家公務員俸給表の改定に準じて給料表を改定

改定後の給与月額(行政職)	改定額
377,695円	11,018円 (3.00%)

行政職の試験採用職員の初任給を大卒程度で12,000円、高卒程度で12,200円引き上げるなど、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

イ 初任給調整手当

- ・医師および歯科医師に対する手当について、人事院勧告に準じて支給額を改定

ウ 通勤手当

- ・人事院勧告において、駐車場等の利用に対する手当の支給が勧告されていることを踏まえ、職員の通勤の実情に鑑み、適切に対応することが必要

エ 宿日直手当

- ・人事院勧告に準じ、勤務1回に係る支給額を改定

オ 特別給（ボーナス）

- ・民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.60月分→4.65月分（0.05月分の引上げ）
- ・引上げ分は期末手当・勤勉手当の支給月数に均等に配分

カ 特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当およびへき地手当

- ・特地勤務手当およびへき地手当と地域手当との調整措置の廃止や特地公署または準特地公署への採用に伴い転居を行った職員に対する特地勤務手当に準ずる手当の支給など、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当

キ 職員の月例給与水準を適切に確保するための手当

- ・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創設

（３）実施時期

令和7年4月1日（ウの改定については令和8年4月1日から、キの創設については地方自治法改正後速やかに実施）

2 報告の主な内容

（１）人材の確保・育成

激しい人材獲得競争が続く中、県政運営を担う人材を確保するため、時流に合わせた採用手法等の検討が必要。公務員を目指す優秀な人材に「選ばれる」職場となるため、県職員の仕事の魅力向上とその魅力の戦略的な発信を両輪で進めていくことが重要

（２）仕事と家庭の両立支援

テレワークや早出遅出勤務、フレックスタイム制などワーク・ライフ・バランスの実現を促す制度の利用をさらに促進するとともに、職員のウェルビーイングを高め、組織としてパフォーマンスを最大化する環境整備の推進が必要。

（３）職員の健康管理

職員の健康状態を適切に把握し、メンタルヘルス不調を未然に防止するほか、職員が生活時間を確保し生産性の高い働き方が可能となるよう配慮するとともに、職場の労働安全や勤務条件の管理を徹底することが必要

（４）超過勤務時間の縮減

業務のスリム化・効率化の推進や適正な人員配置に加え、RPAや生成AIの有効活用など、行政のデジタル化を推進するとともに、職員の意識改革を促し、タイムマネジメント能力の高い職員を育成することにより、長時間勤務の抑制に繋げることが重要

(5) 学校現場における負担軽減

業務の適正化や外部人材の活用等により教員の負担を軽減するなど、働きやすい環境整備を進め、教員の確保を図ることが必要。給特法等一部改正法の趣旨を踏まえ、教員の処遇改善等を行うため、実効性のある計画を策定し、継続的なフォローアップを行うとともに、給与面の措置を着実に実施することが重要

(6) 定年引上げへの対応

高齢期職員の幅広い職務における活躍を促すとともに、多様な働き方を選択できるよう、情報提供や研修など、サポート体制を充実させ、引き続き意欲的に働ける環境を整備することが重要

(7) ハラスメントの防止

職員や職場管理者に対するハラスメント防止対策の周知・啓発を徹底するとともに、カスタマー・ハラスメントには組織として対応する体制を強化して職員の心理的負担を軽減し、発生後の迅速かつ適切な対応にも取り組むことが必要

(8) 公務員倫理の確保

職員研修等のあらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、法令の遵守および厳正な服務規律の確保を図り、県民の信頼を著しく損なうことがないよう、綱紀粛正の徹底が必要

(9) 非常勤職員の適切な処遇

行政ニーズが多様化する中、地方行政の重要な担い手を安定的に確保するため、非常勤職員の適正な任用や勤務条件が確保されるよう、適切に対応していくことが必要

(10) 組織力の強化

様々な行政課題を解決するため、「人財」を最大限に活用するとともに、柔軟で機動的な組織運営や組織内部の連帯感の醸成が重要。不適切な会計処理について、再発防止策を着実に実施するなど、組織として人為的ミスや不適事項を極小化するための対策が必要