

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7日
宮崎県人事委員会

第1 給与に関する報告及び勧告について

本年の給与勧告のポイント

月例給、特別給ともに4年連続の引上げ

- 1 月例給の引上げ改定
* 民間給与との較差（10,980円、3.08%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定
- 2 特別給の引上げ改定（年間0.05月分。現行4.60月→4.65月）
* 民間の支給割合（4.64月分）との均衡を図るため、0.05月分引上げ、人事院勧告や民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当の支給月数を均等に引上げ

1 給与勧告の意義と県職員の給与決定についての基本的な考え方

＜勧告の意義＞

勧告は職員の労働基本権制約の代償措置として職員に対し適正な給与を確保する機能を有する。

＜均衡の原則＞

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない（地方公務員法第24条第2項）。

2 民間給与の調査

調査（職種別民間給与実態調査）は、人事院と共同して企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所396事業所中、147事業所を対象に実施し、135事業所の調査が完了した。

3 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

人事院勧告に準じて、公民給与の比較における対象企業規模を50人以上から100人以上に引上げ。

(2) 月例給

民間従業員と職員（行政職給料表適用職員）の4月分の給与について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士を比較した結果、職員給与が民間給与を10,980円（3.08%）下回っている。

民間（A）	職員（B）	較差（A－B）
368,027円	357,047円	10,980円 (3.08%)

(参考) 人事院

15,014円 (3.62%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規採用者は含まれていない。

※ 国において、比較対象企業規模を100人以上とする見直しのみを行い、本府省職員の対応関係の見直しを行わなかった場合の較差は11,891円（2.87%）である。

(3) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と現在の職員の支給月数を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給割合を0.04月分下回っている。

民間(A)	職員(B)	較差(A-B)
4.64月	4.60月	0.04月

(参考) 人事院

0.05月

4 本年の公民較差に基づく給与改定等

(1) 給与改定の考え方

均衡の原則(地方公務員法第24条第2項)に基づき、民間給与との較差並びに国家公務員及び他の都道府県職員の給与等を考慮し、次のとおり改定。

(2) 本年の給与改定

ア 月例給

(7) 各給料表

行政職給料表について、人事院勧告の改定内容(*)に準じて、所要の改定。
他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定。

(*) 人事院勧告の改定内容：

- 初任給について、一般職(大卒程度)を232,000円(+5.5%[+12,000円])、一般職(高卒者)を200,300円(+6.5%[+12,300円])と大幅に引上げ。これを踏まえ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置き、その他の職員は改定額を逡減させつつ引上げ改定。

(イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ。

イ 特勤勤務手当に準ずる手当

採用に伴い特勤勤務手当に準ずる手当の支給要件を満たした職員に対して、新たに手当を支給。

ウ 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定することとした人事院勧告に準じて引上げ。

エ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引上げ(4.60月分→4.65月分)、支給月数の引上げ分は、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に均等に配分。

(一般の職員の場合の支給月数)

区分	6月期	12月期
R7年度 期末手当	1.25 月 (支給済み)	1.275 月 (0.025月引上げ)
勤勉手当	1.05 月 (支給済み)	1.075 月 (0.025月引上げ)
R8年度 期末手当	1.2625 月 (0.0125月引上げ)	1.2625 月 (0.0125月引上げ)
勤勉手当	1.0625 月 (0.0125月引上げ)	1.0625 月 (0.0125月引上げ)

(3) 実施時期

令和7年4月1日から実施。ただし、期末手当・勤勉手当の改定については、令和7年12月期分は令和7年12月1日から、令和8年6月期以降分は令和8年4月1日から実施。

＜参考＞ 勧告どおり改定された場合の職員（行政職）１人当たりの改定状況

○平均給与月額の改定額（率）

改定額（率）	内 訳
10,900円（3.05％）	給料 10,862円、はね返し分 38円

※ 「はね返し分」とは、給料の改定に伴って増減する手当額（手当額が、給料×定率であるもの）の分をいう。

○平均年間給与の増減額（率）

（平均年齢 40.8歳、経験年数 17.1年）

※本年度の新規採用者を含む。

現 行	改 定 後	増減額（増減率）
5,822,000円	6,024,000円	202,000円（3.47％）

5 教員給与の見直しに伴う改定

教員給与の在り方等については、国の動向を注視しながら、本県の実情も踏まえて検討していく必要がある。

(1) 改定の内容

ア 給料表

給与条例教育職給料表及び市町村給与条例教育職給料表について、教職調整額の引上げに伴う管理職の本給加算額の改定。

イ 教職調整額

教職調整額の支給額を給料月額の100分の10に相当する額に引上げ。

(2) 実施時期

令和8年1月1日から実施。なお、教職調整額の支給額については、所要の特例措置を実施。

6 その他

(1) 地域手当

令和10年度まで段階的に見直しを行うこととしている地域手当について、令和8年度の支給割合を人事院勧告に準じて改定。

(2) 通勤手当

自動車等使用者に係る通勤手当について、職員の通勤実態、国や他の地方公共団体の状況等を考慮の上、見直しを総合的に検討していく必要がある。

また、月の途中で採用される職員等の通勤手当の支給について、人事院勧告に準じた改定を行う必要がある。

(3) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

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の差額を補填するための手当について、地方自治法の改正状況や他の地方公共団体の動向を注視する必要がある。

(4) 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

人事院は、職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年に措置の骨格を、令和9年に具体的な内容を示すこととしており、引き続き国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視していく必要がある。

第2 公務運営の改善に関する報告について

本県においては、人口減少や他の自治体等との競合、職員の離職の増加などにより、人材の確保が非常に厳しい状況にある。

限られた人材で最大のパフォーマンスを発揮するためには、徹底した業務見直し等による効率的な行政運営に取り組むと同時に、組織を構成する職員一人ひとりが心身ともに健康で、公私ともに充実した生活を実現し、個々の職員の事情に応じた働き方が可能となる勤務環境を整えることが不可欠となる。

また、有為な人材から魅力ある職場として宮崎県庁が選ばれ、職員の離職を防止し、一人ひとりが活躍できるようにするためには、志望者に対する様々な広報活動により公務への理解を深めてもらう取組や、職員が成長を実感でき、意欲をもって働き続けられるようキャリア形成を支援する取組、ソフト・ハード両面における魅力ある勤務環境を整備することなどが重要である。

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

一部の試験において、民間企業で採用されている試験方式を導入し、新たな受験者層の掘り起こしを図るとともに、昨年度から、本県公務を一度離職した人材を、業務内容や公務組織への理解を有する即戦力として採用する「カムバック採用」に新たに取り組んでいるところである。さらに、本年度は、受験申込みの完全電子化により受験者の利便性向上を図るなど、試験制度の見直し等を通じた受験者の確保に取り組んでいるが、受験者数は減少傾向にあり、今後の人材獲得競争はさらに厳しくなることが見込まれることから、社会情勢の変化に応じた不断の試験制度の見直しを行うとともに、広報活動の一層の充実・強化を図っていく必要がある。

(2) 人材の育成

人材の育成については、各職場におけるOJTを機能させるとともに、仕事への意欲や能力を高めるための研修の実施、自己啓発等の支援など、継続的かつ計画的に推進していく必要がある。また、デジタル技術等を活用した業務効率化や行政サービスの向上を推進するため、デジタルの知識・技能を有する人材の育成に取り組んでいく必要がある。

さらに、近年の若手職員を中心とする自身のキャリア形成への関心が高まっていることから、職員のキャリア形成を支援する取組も重要となる。

人事評価制度については、引き続き、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組んでいく必要がある。

2 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進に向けて、女性の登用に係る目標への着実な推進やライフステージに応じたキャリア形成のための支援を行うなど、今後とも積極的に取り組んでいく必要がある。

女性職員が働きやすい勤務環境を整備することは、職員のパフォーマンスの向上のみならず、採用や離職防止の観点からも重要な取組であり、また、近年、女性職員の割合が増加していることから、女性職員に配慮した執務環境を整備する必要がある。

3 障がい者雇用の推進

障がい者雇用の持続的な推進に向けて、法の趣旨に沿った適切な採用選考を行うとともに、障がいの内容や程度に応じた適切な合理的配慮に留意しながら、職員が働きやすく、活躍できる職場づくりを積極的に進めていく必要がある。

4 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用

職員の定年については、令和5年度末の退職者から段階的な引上げが始まったことから、対象となる職員へ引き続き適切に情報提供を行うとともに、高齢層職員の能力及び経験を積極的に活用し、職員の士気や組織活力の維持・向上を図る必要がある。また、職員構成の高齢化や在職期間の長期化が進行すると見込まれることから、中長期的な視点に立った計画的な人材育成や若手・中堅職員も含めた人事管理の適正化等を図る必要がある。

5 時代に即した働き方と魅力ある勤務環境の整備

(1) 個々の事情に応じた働き方の実現

ア 仕事と生活の両立支援

仕事と生活の両立を実現するために、任命権者においては、両立支援制度の周知を徹底するとともに、職員が制度を積極的に活用できるよう、各所属で育児や介護に必要な職員の意向を確認するなど、「子育て応援・女性活躍推進プラン」等で定めた男性の育児休業取得率の目標を達成するため、引き続ききめ細かな対応を行うことが求められる。

また、各種休業・休暇の取得を短期間にとどめず、できる限り長期間取得できるよう、担当制の活用や即戦力となる代替職員の配置を進めるなど、休業等を取得しても業務執行が確保できる体制を整備していく必要がある。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

国家公務員において、本年4月から週1日を限度に勤務時間を割り振らない日が設定できる（いわゆる週休3日制）フレックスタイム制の見直しが行われ、総務省の分科会において、兼業許可基準を設定する際のポイントや取組事例などの報告書が取りまとめられている。

このような動きは、職員の働き方の選択肢を増やすことにもつながることから、職員のニーズを把握した上で、制度の導入や拡充について検討していくことが求められる。

ウ 年次休暇等の取得促進

職場での計画的な休暇取得促進の取組を進めることはもちろんのこと、休暇取得が進まない又は取得状況に偏りがある場合は、その要因を分析し有効な対策を講じるなど、各種休暇を取得しやすい職場環境づくりにこれまで以上に努める必要がある。

(2) 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりが計画的に業務を遂行する意識を徹底させるとともに、時間外勤務の要因を分析、検証した上で、人員配置を柔軟に見直すことや窓口の受付時間短縮等、他自治体の取組を参考に新たな時間外勤務縮減の方策を検討するなど、時間外勤務を必要最小限にとどめるため、実効性のある取組の推進が必要である。

イ 学校における働き方改革の更なる加速化

各学校においては、適切な出退勤管理により、客観的な時間外在校等時間を把握するとともに、教育DXの推進体制の整備や教員のITスキルの向上を図ること、また、学校業務の精選や役割分担の見直しを進めるとともに、保護者や地域住民との連携・協働を深化するなど、学校における働き方改革を更に進め、時間外在校等時間の縮減につなげなければならない。

(3) 心身の健康づくり

若手職員をはじめとした全ての職員の心身の健康を保持・増進するため、心身の不調が顕在化していないケースも含めた積極的な取組を行う必要がある。

なお、危機事象への対応を含む長時間労働は心身の健康保持に大きく影響を及ぼすものであるため、長時間労働による健康リスクの高い職員に対する面接指導を実施し、健康状態に留意して適切な支援を行っていく必要がある。

また、勤務間のインターバル確保についても検討を進めていく必要がある。

(4) ハラスメントの防止等

今後、カスタマー・ハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止が雇用管理上の措置義務とされることを踏まえ、引き続き、カスタマー・ハラスメントの状況把握に努め、職員の安全確保や精神面への十分な配慮を行うことが求められる。

また、ハラスメントやそれに類する行為がなくなるよう、職員が悩みや不満を相談しやすい環境を整備するとともに、管理職員等が相談に適切に対応するための研修を充実させるなど、組織として強い意志を持って有効な取組を行っていく必要がある。

6 会計年度任用職員制度の適正な運用

会計年度任用職員については、今後とも、適正な制度の運用を図るとともに、人事評価制度を活用した効果的な人材育成を図る必要がある。

また、国や他の自治体等の動向に留意し、適切な任用・勤務条件を確保する必要がある。

7 信頼の確保

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たない状況が続いているため、任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の確保に努めていく必要がある。