

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の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 民間給与との較差 11,005 円（3.07%）を解消するため、人材確保の観点を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置き、全年齢層において給料月額を引上げ
- ② 期末手当及び勤勉手当の支給月数を 0.05 月分引上げ（4.60 月分⇒4.65 月分）

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 公民の給与較差に基づく給与改定等

（1）職種別民間給与実態調査

- ・ 企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 377 事業所から、無作為に 138 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査
- ・ 調査完了 123 事業所（調査完了率 91.1%）

（2）公民給与の比較

- ・ 国の見直しを踏まえ、比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に変更

<月例給>

- ・ 本年 4 月分の職員給与（行政職給料表の適用者）と民間給与（事務・技術関係職種の従業員）について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレス方式により較差を算出

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
368,985 円	357,980 円	11,005 円 (3.07%)

（注）行政職給料表の適用者のうち、新規採用者及び教育職員から転任した指導主事等は比較対象から除外。
比較対象職員数は 3,099 人（平均年齢 41.2 歳）である。

<期末手当・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割合と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を比較したところ、職員の支給月数（現行 4.60 月）は、民間の支給割合（4.64 月）を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

職員給与と民間給与との較差 11,005 円 (3.07%) を解消するため、月例給を引上げ

[改定内訳：給料月額 11,002 円、はね返り分 (注) 3 円 (注) 給料の改定により諸手当の額が増減する分]

(ア) 行政職給料表

- 人事院勧告で示された行政職俸給表(一)の改定内容や人材確保の観点を踏まえ、大卒程度の初任給について 13,700 円 (6.21%)、高卒程度の初任給について 14,200 円 (7.55%)、それぞれ引上げ

[改定後の初任給額：大卒程度 234,400 円、高卒程度：202,300 円]

- 初任給以外の号給については、若年層に重点を置き、改定率をなだらかに逡減させる形で公民較差の範囲内で引上げ

[平均改定率：1 級 5.9%、2 級 4.4%、3 級 3.6%、4 級 2.8%、5 級～9 級 2.7%]

(イ) その他の給料表

- 行政職給料表との均衡を基本に改定 (医療職給料表(一)は、国に準じて改定)

<期末手当・勤勉手当>

- 民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.60 月分を 4.65 月分へ引上げ
- 引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

(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 期末手当	1.2625 月	1.2625 月
以降 勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

<通勤手当>

- 公共交通機関と自動車や自転車などを併用する際、パークアンドライドなどで駐車場等を利用している職員を対象として、駐車場等の利用料について、1 か月当たり 5,000 円を上限とする通勤手当を新設

<特地勤務手当に準ずる手当>

- 特地公署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

<宿日直手当>

- 勤務 1 回に係る支給額の限度を国に準じて引上げ改定

<初任給調整手当>

- 医療職給料表(一)の引上げ改定に伴い、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を改定

＜教職調整額・管理職の本給への加算＞

- ・ 教職調整額の支給割合を、令和 12 年度までに給料月額 100 分の 4 から 100 分の 10 に、段階的に引上げ
- ・ 教職調整額の段階的な引上げと合わせて、教職調整額が支給されない校長・教頭等の本給への加算額を引上げ

〔実施時期〕

- ・ 給料表、初任給調整手当、特地勤務手当に準ずる手当、宿日直手当：令和 7 年 4 月 1 日
- ・ 期末手当・勤勉手当：令和 7 年 12 月 1 日
- ・ 教職調整額・管理職の本給への加算：令和 8 年 1 月 1 日
- ・ 通勤手当：令和 8 年 4 月 1 日

2 その他給与に関する報告事項

＜通勤手当＞

- ・ 距離区分の上限を「60km 以上」から「80km 以上」とし、「60km 以上」の部分について、2 km 刻みで距離区分を新設する

＜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を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置する国の見直しを踏まえ、本県においても、今後の地方自治法改正の動向や国の措置内容を注視する必要がある

＜級別資格基準表の廃止＞

- ・ 職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止する国の見直しを踏まえ、本県においても、職員の職務の級を決定する際に必要な経験年数や在級年数を定める級別資格基準表を廃止する

＜教育職員の給与＞

- ・ 本年 6 月の給特法等の一部改正を踏まえ、所要の改正を行う必要がある

Ⅱ 公務運営について

1 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保・育成

- ・ 若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境は深刻さを増しており、今後も激しい人材獲得競争が続くことが見込まれる。特に、技術系職種の最終倍率は、昨年度の試験見直し等により若干は改善したものの、依然として低倍率で推移しており、民間企業等の採用手法を研究し、受験者確保につながるよう更なる試験制度の改善や大学との連携など、人材の確保に必要な取組を推進していくことが必要
- ・ 就職活動の早期化や情報収集経路の多様化など就職を取り巻く状況が変化している中、ターゲットに情報を届ける手法を研究し、適切な時期における情報発信の強化が必要
- ・ 知事部局においては、能力に応じたレベル別研修や能力開発研修（特定スキルの向上）など研修の見直しが実施されたところだが、各任命権者においては、人材育成の方針等に基づく研修の更なる推進、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で人材の育成に努めることが求められる

(2) 多様な人材の活躍推進

- ・ 複雑・高度化した行政の諸課題に対応するためには、性別、障害の有無、年齢などに関わりなく、それぞれの経験を生かし、多様な人材の活躍促進に向けて、全ての職員が活躍できる環境整備が重要
- ・ 本県の行政職に占める民間企業等経験者の割合は全国の自治体でトップであり、当該職員が持つ感性、新しいことに気づき、挑戦しようとする姿勢は県庁で働く他の職員にも刺激となり、組織全体の活性化につながっている
- ・ 本年4月における職員に占める女性職員の割合は43.4%で、そのうち管理職に占める女性職員の割合は、知事部局が17.4%（目標値16%以上）、教育委員会（公立学校）が28.2%（目標値25%以上）といずれも目標を上回っている
- ・ 障害者雇用については、計画的な採用に努めるとともに、障害のある職員が働きやすい勤務環境を整備・支援する取組の推進が必要
- ・ 高齢期職員（60歳以上の職員）には、これまで培った豊富な知識、経験等を活用し、後輩職員の育成などが期待されており、高齢期職員が高いモチベーションを維持しながら働きやすい環境づくりを推進することが必要
- ・ 引き続き、職員の多様性を尊重しながら、より良い組織を築いていく必要がある

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び信頼性を確保し、職員の納得感を高めていくことが極めて重要。任命権者においては、今後も、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが求められる

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 昨年度の職員 1 人当たりの年間の時間外勤務等の時間数は 158.7 時間で、一昨年度（158.1 時間）に比べ微増
- ・ 昨年度、通常業務等で、時間外勤務等時間の上限を超えた職員数は、全体で 241 人と一昨年度（167 人）に比べ大幅に増加
- ・ 管理職員は、各職場において、コミュニケーションを深め、効率化・合理化による業務削減を進めていくとともに、長時間労働が職員の心身に負荷をかけることを強く認識し、時間外勤務を命じる場合は、それが真に必要な業務かどうかを判断した上で、必要最小限となるようにしなければならない
- ・ 任命権者は、業務量に応じた弾力的な人員配置に努めるなど、組織全体として、実効性のある時間外勤務等の縮減の取組を推進することが必要
- ・ 昨年度の教育職員 1 人当たりの年間の時間外在校等時間数は、全体で 342.2 時間となっており、依然として長時間勤務を行っている教育職員は多い
- ・ 県教育委員会においては、現在実施している取組を検証するとともに、国の方針を踏まえて見直しを進め、学校現場における働き方改革を更に推進し、より効果的な取組を着実に実施していくことが極めて重要
- ・ 昨年の職員 1 人当たりの年次休暇取得日数は、全体平均 13.4 日と一昨年から減少
- ・ 更なる取得の促進に向け、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組むとともに、引き続き計画的かつ連続的な取得促進に努めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 心の健康問題による長期病休者は増加傾向にあり、病気休職者のうち、精神疾患を原因とする者の割合は 8 割に達している
- ・ 管理職員は、日頃のコミュニケーションを通じて、職員の健康状態等の把握や、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 任命権者は、ストレスチェック等による未然防止を行い、病気休暇・休職からの円滑な職場復帰のための支援の拡充や再発防止についても、適切な対策が必要

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 昨年度の男性職員の育児休業の取得率は、49.9%と一昨年度（25.8%）から大幅に増加
- ・ 一方、地方公務員の男性に係る育児休業取得率の政府目標は大幅に引き上げられており、目標の見直しについても検討が必要
- ・ 対象の男性職員が希望や事情に応じた制度が選択できるよう、両立支援制度が利用しやすい環境づくりをより一層推進していくことが必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 多様な働き方を支援することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保に資する
- ・ 任命権者は、早出遅出勤務制度等について、効果や課題の検証を行うとともに、フレックスタイム制や時代の変化に即した兼業制度等、多様で柔軟な働き方の推進について、引き続き検

討していくことが必要

(5) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントの根絶を目標として、職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことが求められる
- ・ 相談があった際には、迅速かつ適切に対応し、全ての職員がハラスメントに関する認識を深め、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、取組を強化していくことが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントに対しては、対応マニュアル等を活用しながら必要に応じ研修を実施し、個々の職員で対応することなく組織全体として対応をしていくことが求められる

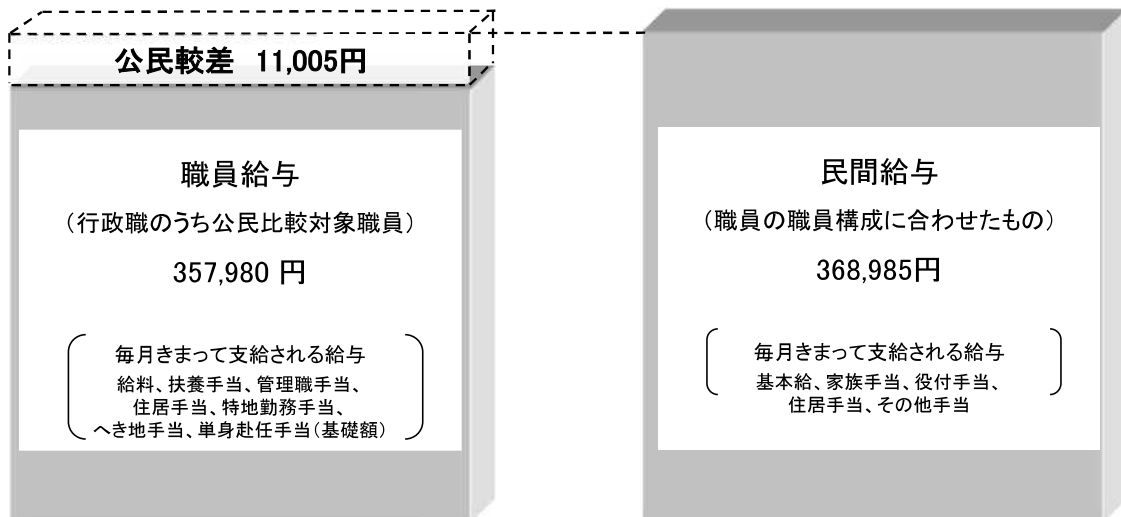
3 服務規律の確保

- ・ 職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のための研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要

【参考資料1】

公民給与の比較

〔単純な平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者
同士の令和7年4月分給与を精密に比較(ラスパイレース方式)〕



1

【参考資料2】

改定後の平均給与月額等

(1) 平均給与月額

改定前 357,980円 → 改定後 368,985円

※ 公民比較対象職員(職員数3,099人、平均年齢41.2歳)で試算

(2) 平均年間給与額

改定前 596万7千円 → 改定後 617万2千円

※ 行政職給料表適用職員(職員数3,522人、平均年齢40.8歳)で試算

※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

(3) モデル給与例(行政職給料表適用職員で扶養親族がいない場合)

職名	年齢	給与月額		年間給与額		
		改定前 (A)	改定後 (B)	改定前 (A)	改定後 (B)	差 (B-A)
係員	29歳	252,000円	263,100円	418万3千円	438万1千円	19万8千円
係長	47歳	380,100円	390,400円	648万5千円	668万2千円	19万7千円
課長	56歳	506,800円	518,900円	838万8千円	862万3千円	23万5千円
部長	57歳	666,300円	680,400円	1,144万7千円	1,174万6千円	29万9千円

※ 給与月額は、給料、管理職手当を基礎に算出

※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

2

【参考資料3】

過去10年間の給与勧告の状況

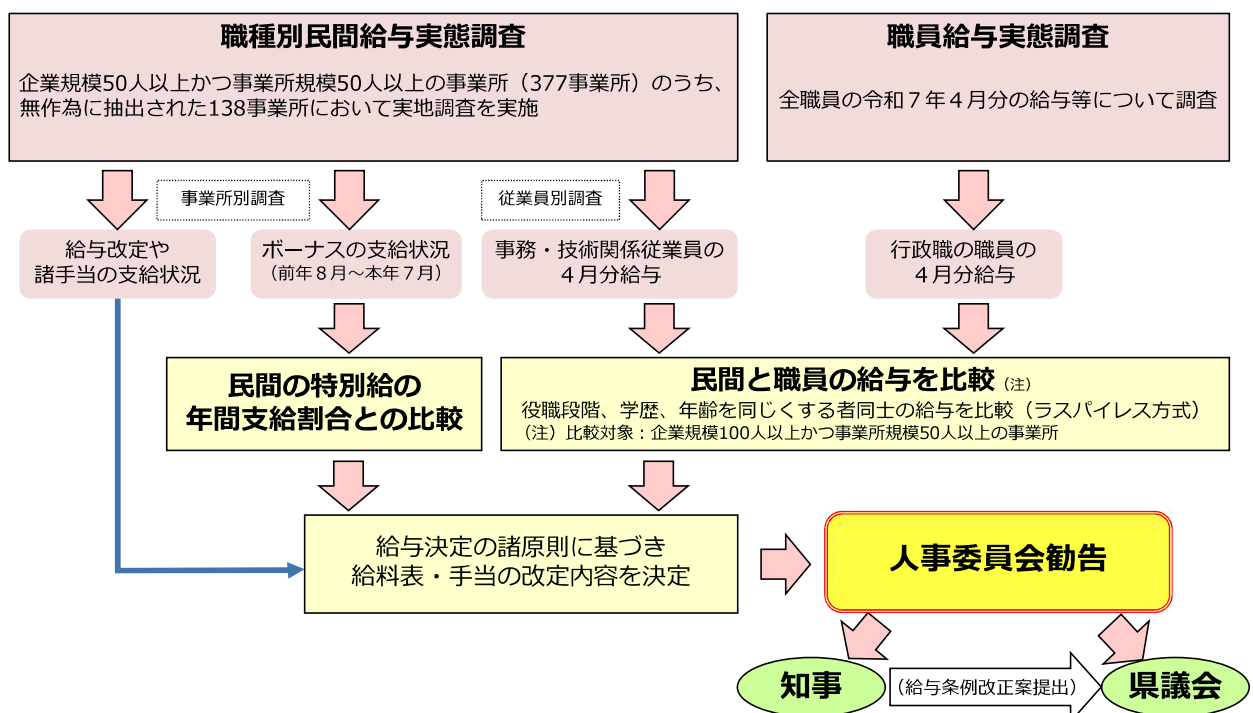
	月例給		期末・勤勉手当		行政職給料表適用職員の 平均年間給与	
	公民較差	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成27年	0.22% (801円)	0.20%	4.20月	0.10月	47千円	0.8%
平成28年	△0.06% (△237円)	△0.06%	4.30月	0.10月	33千円	0.55%
平成29年	0.04% (151円)	－	4.40月	0.10月	36千円	0.60%
平成30年	0.12% (416円)	0.12%	4.45月	0.05月	26千円	0.44%
令和元年	0.03% (97円)	0.03%	4.50月	0.05月	20千円	0.34%
令和2年	△0.01% (△43円)	－	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.31%
令和3年	△0.01% (△20円)	－	4.30月	△0.15月	△53千円	△0.92%
令和4年	0.24% (834円)	0.24%	4.40月	0.10月	49千円	0.87%
令和5年	1.08% (3,745円)	1.08%	4.50月	0.10月	96千円	1.69%
令和6年	2.94% (10,244円)	2.94%	4.60月	0.10月	208千円	3.61%
令和7年	3.07% (11,005円)	3.07%	4.65月	0.05月	205千円	3.44%

※ 今回の勧告後の平均年間給与(行政職:平均年齢40.8歳)6,172,000円(勧告前との差 205,000円)

3

【参考資料4】

給与勧告の手順



4

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

