

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17日
山口県人事委員会

【給与勧告のポイント】

○公民給与の比較方法の見直し

比較対象企業規模を50人以上から100人以上に引上げ

○月例給を3.02%、特別給(ボーナス)を0.05月分ともに引上げ

※月例給、特別給ともに4年連続の引上げ

※月例給の引上げが3%を超えるのは34年ぶり

職員の給与に関する報告及び勧告

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 比較方法の見直し

人事院の見直し内容及び行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、比較対象とする企業規模を50人以上から100人以上とする見直しを実施

(2) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差 (A)－(B)※1	人事院勧告※2
379,941円	368,788円	11,153円 (3.02%)	3.62%

※1 本年4月分を比較し、民間給与は新規学卒者を除き、職員給与は行政職のうち新規採用者等を除く4,240人(平均42.9歳)の集計

※2 「①本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模500人以上から1,000人以上とする見直し」及び「②比較対象とする企業規模を50人以上から100人以上とする見直し」を含む官民較差。なお、②の見直しのみを行った場合の官民較差は2.87%

(3) 特別給(ボーナス)

民間支給割合(A)	職員支給割合(B)	差 (A)－(B)	人事院勧告
4.65月分	4.60月分	0.05月分	0.05月分

※ 民間支給割合は昨年8月から本年7月までを集計。職員支給割合は現行のもの

2 給与勧告の内容

(1) 月例給

民間給与との均衡を図るため、月例給を3.02%引き上げるよう、行政職給料表を改定。その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

〔行政課題の複雑化・多様化や人材の確保等の観点を踏まえ、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大幅に上回る引上げ〕

(2) 諸手当

ア 特別給（ボーナス）

民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の年間支給割合を0.05月分引上げ（期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ配分）

《期末・勤勉手当の支給割合》

区 分	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.25 → 1.2625 月分	1.05 → 1.0625 月分	2.30 → 2.325 月分
12 月 期	1.25 → 1.2625 月分	1.05 → 1.0625 月分	2.30 → 2.325 月分
年 間 計	2.50 → 2.525 月分	2.10 → 2.125 月分	4.60 → 4.65 月分

イ 初任給調整手当

医師等に対する支給月額の限度額を417,600円に引上げ

ウ 通勤手当

(ア) 自動車等使用者に対する手当額を月額400円から2,500円までの幅で引上げ

(イ) 月額5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

※1箇月当たりの通勤手当の額の合計額の限度額は、駐車場等の利用に対する手当額を含めて150,000円

エ 特勤勤務手当等

特勤公署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給するなど、国に準じて見直し

オ 宿日直手当

勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4,700円、特殊な業務を主とする宿日直勤務は7,700円に引上げ

(3) 実施時期

令和7年4月1日から実施。ただし、(2)のウの(イ)については令和8年4月1日から実施

3 今後の課題

(1) 60歳前後の職員の給与水準

65歳定年の完成を視野に入れた60歳前後の職員の給与水準の在り方について、引き続き、国の検討状況を注視していくことが必要

(2) 教育職員の給与

給特法等一部改正法が成立したこと等を踏まえ、本県においても、教育職員の処遇改善を進めるため、所要の措置を講じることが必要

(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に、その差額を補填するための手当について、国の動向等を注視し、所要の措置を講じることが必要

(4) 在級期間に係る制度の廃止

能力・実績に基づく人事管理の推進の観点等を踏まえ、在級期間に係る制度の在り方について検討を進めることが必要

【参考資料】 給与改定関連（行政職）

1 月例給及び年間給与

区 分	改定前	改定後	改定額
月 例 給	363, 582円	374, 562円	10, 980円 (3. 02%)
年 間 給 与	6, 082千円	6, 287千円	205千円

(注) 1 新規採用者等を含む行政職4,474人（平均42.1歳）の集計

2 年間給与は、月例給の12か月分及び特別給の合計の額

2 初任給

区 分	改定前	改定後	改定額
大学卒業程度	227,500円	239,600円	12,100円
高校卒業程度	196,200円	208,500円	12,300円

3 改定の状況

区 分	月 例 給		特 別 給 増 減 月	年間給与 増 減 額	備 考
	改定額	改定率			
平成28年	892円	0.24%	0.10月	52千円	
平成29年	0円	0.00%	改定なし	0円	初任給調整手当のみの改定
平成30年	716円	0.20%	0.10月	49千円	
平成31年	74円	0.02%	0.10月	38千円	
令和 2 年	改定なし	改定なし	△0.05月	△19千円	
令和 3 年	改定なし	改定なし	△0.15月	△56千円	
令和 4 年	1,119円	0.32%	0.10月	54千円	
令和 5 年	3,716円	1.05%	0.10月	98千円	
令和 6 年	10,159円	2.86%	0.10月	207千円	
令和 7 年	10,980円	3.02%	0.05月	205千円	

(注) 月例給改定額・率は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額・率

公務運営に関する報告（意見）

【現状認識】

- 企業の人手不足の慢性化、職業観の多様化や就業意識の変化などを背景に、公務員を敬遠する風潮がうかがわれ、国・地方を通じて人材の確保が深刻な課題
- 本県でも、採用試験の申込者数は低迷を続け、技術系職種では、採用予定者数に満たない職種が広がり始めるなど、人材の確保は極めて深刻な状況
- 一方で、公務職場からの離職を選択する職員も増加し、職員の確保やその定着は待ったなしの状況であり、実効ある対策を早急に講じるべき正念場

- 志願者を山口県に引きつけるような採用試験制度の一層の見直しが必要
- 職員の事情に応じた柔軟な働き方が選択でき、仕事を通じて達成感が得られ、自己成長ができるよう、働きやすさと働きがいを併せて実感できる環境を整えていくこと、それを内外に分かりやすく伝えることが必要

1 県行政を支える人材の確保

技術系職種の確保に向けた新たな採用試験の創設のほか、リクルート活動や情報発信の強化等の取組により県行政を支える人材を確保

2 働きがいを実感できる環境づくり

- ・ 職員の意欲や能力を最大限に引き出すため、特定の行政分野や特定の地域でのエキスパートの育成に資する人事異動の在り方を検討
- ・ 公民給与の比較対象企業規模を50人以上から100人以上とする見直しを実施
- ・ 新たな政策課題や複雑化する行政課題に対応した多様な研修を充実し、特にデジタル人材の育成に向けた効果的・計画的な研修を実施

3 働きやすい勤務環境の整備

- ・ ワーク・ライフ・バランスに配慮し、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、フレックスタイム制の拡充などを検討
- ・ 職員が安心して育児・介護と仕事の両立支援制度を利用できるよう、制度の周知や職員の意識醸成、必要な人員確保
- ・ 教員が授業や児童・生徒と向き合う時間を十分に確保し、やりがいを持って教育活動に専念できるよう、学校における働き方改革を着実に推進
- ・ カスタマー・ハラスメントについて、ハラスメントの判断基準や職員の対応の在り方、相談・研修体制の構築等について、早急に検討

4 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、行政に対する県民の期待と信頼に応えられるよう、職場における指導や職員研修などの取組を一層推進