

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6日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給の引上げ改定 (2.87%)
- 2 期末手当・勤勉手当 (特別給) の引上げ (0.05月分)
- 3 公民給与の比較対象企業規模の見直し

I 民間給与との比較

- 1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均42.8歳]	較 差 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$	〈参 考〉 較 差 (国)
392,494円	381,499円	10,995円 (2.88%)	15,014円 (3.62%) 11,891円 (2.87%) ※

備考・企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから244事業所を無作為抽出し、当該事業所の約8,900人の個人別給与を実地調査(調査完了率:88.2%)
 ・後記Ⅱのとおり公民給与の比較方法の見直しを行ったことから、調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする
 ・※は、本府省職員に係る対応関係の見直し(比較対象企業規模を500人以上から1,000人以上に引上げ)を行わず、比較対象企業規模を100人以上とする見直しのみを行った場合の較差

- 2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)
民間の支給割合 4.64月 (職員 4.60月)

Ⅱ 公民給与の比較方法の見直し

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、公務の職務・職責を重視し、より大きな規模の企業と比較するため、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ

Ⅲ 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 月例給 (改定率 2.87%、改定額 10,960円)
 - ・採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
 - ・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
(初任給:行政職 大卒 232,100円 → 243,900円、高卒 200,500円 → 213,000円)
- 2 期末手当・勤勉手当 (特別給)
 - ・年間の支給割合を0.05月分引上げ (4.60月分 → 4.65月分)
 - ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

		6月期	12月期
令和7年度	期末手当	1.25月 → 支給済み	1.25月 → 1.275月 (+0.025月)
	勤勉手当	1.05月 → 支給済み	1.05月 → 1.075月 (+0.025月)
令和8年度	期末手当	1.25月 → 1.2625月 (+0.0125月)	1.25月 → 1.2625月 (+0.0125月)
	勤勉手当	1.05月 → 1.0625月 (+0.0125月)	1.05月 → 1.0625月 (+0.0125月)

3 その他給与の改定

(1) 初任給調整手当

医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から改定

(2) 地域手当

国家公務員に準じて改定

岡山市：3%→4%、倉敷市：2%→4%

(3) 通勤手当

ア 自動車等使用者の手当額を、200円から13,200円までの幅で引上げ

イ 1か月当たり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

ウ 自動車等使用者のうち、自転車のみを使用する職員について定められている手当額を廃止し、自動車等使用者として一本化

エ 月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、所要の措置を講じる

(4) 宿日直手当

国家公務員に準じて引上げ改定

(5) 昇格基準の廃止

国家公務員に準じて昇格基準を廃止

(6) 特勤勤務手当等

ア 特勤勤務手当と地域手当との減額調整の廃止

イ 特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当の算定基礎額の見直し

(7) 教員の処遇改善

ア 教職調整額を令和12年度までに段階的に10%に引上げ（令和7年度は5%に引上げ）

イ 管理職の給料月額に、教職調整額の段階的な改善とあわせ必要な額を加算

4 改定の実施時期

改定の実施時期は令和7年4月1日。ただし、2については令和7年12月1日、3(7)については令和8年1月1日、3(2)、(3)イ及びウ並びに(5)については令和8年4月1日、3(3)エについては国家公務員の取扱いに準じる

5 特殊勤務手当

保健所勤務職員が行う精神障害者又は精神障害の疑いのある者の調査、移送等の業務について、業務の困難性を踏まえ、他自治体の状況を研究・分析した上で、支給額の見直しについて検討が必要

6 獣医師の処遇改善等

人材確保の観点から、他自治体の状況も踏まえた上で、給与上の処遇改善を図る必要がある。併せて、業務のやりがいや魅力の発信といった給与上の処遇改善以外の取組についても、引き続き実施していくことが求められる

7 公立学校教員の給与制度等

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（令和7年法律第68号）による給与制度等の見直しについては、本県の実情及び同法の趣旨を考慮して検討する必要がある

IV 公務員人事管理

1 多様で有為な人材の確保・育成と組織活性化に向けた人事管理の推進

(1) 人材の確保・育成

- ・国や他自治体、民間企業との人材獲得に向けた競合が激化する中、より多様で有為な意欲ある人材を確保するため、任命権者と役割分担しながら連携し、一層強力に取り組むことが必要
- ・人材流動化に対応するため、全年齢層にわたって人材確保する視点を持ち、柔軟な採用手法を研究するとともに、任命権者において労働環境整備に一層取り組む

など離職抑制が必要

- ・職員がモチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、OJTの推進など人を育てる職場環境整備が必要
 - ・女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めるとともに、キャリア形成の道筋を示すなど、意欲を引き出す取組が重要
 - ・障がい者雇用促進の観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後の具体的な業務や職場環境の整備等について検討していくことが必要
- (2) **組織活性化に向けた人事管理の推進**
- ・組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理が重要
 - ・人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映することを通じて、職員の勤務意欲と能力を高め、適材適所に配置していくことが必要
- (3) **高齢層職員の能力及び経験の活用**
- ・質の高い行政サービスを提供するためには、高齢層職員が、その能力・経験を有効に活用し、士気を維持しながら活躍できることが重要
 - ・各任命権者において、暫定再任用職員に期待する役割を明確にし、業務内容や配置、任用形態等、その雇用の在り方について検討していくことが必要

2 多様なライフスタイルや働き方の実現と魅力ある勤務環境の整備

(1) 時代に即した働き方の推進

- ・多様な価値観を持った職員や、様々な事情を抱える職員が増える中、時代に即した働き方を可能とするためには、より柔軟な働き方を推進していくことが重要
- ・本県の人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、より柔軟な働き方の選択肢を拡大するための検討を進めていくことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- ・職員がやりがいや充実感を感じながら働く一方で、子育てや介護等に安心して向き合うことができ、また家庭や自己啓発等の時間を持つことができる健康で豊かな生活を送ることは極めて重要
- ・制度利用の環境の整備と、職員に対して仕事と生活の両立支援制度の一層の利用促進を図っていくことが必要

(3) 時間外勤務等の縮減

- ・長時間の時間外勤務は、心身両面の負担が非常に大きいため、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じることが必要
- ・教職員の時間外在校等時間削減の取組は、教職員の健康保持や教育職場の魅力向上、質の高い教育にもつながる重要なものであるため、引き続き関係者が一丸となって取り組んでいくことが必要
- ・業務の合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めることが必要

(4) 職員の健康管理対策の推進

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であるとともに、不調者の早期発見と早期対応、再発防止のための関係機関等との連携強化が重要
- ・長時間労働を行った職員に対しては、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努めることが必要

(5) ハラスメント防止対策

- ・ハラスメント行為の未然防止や解決に向け、職員への研修等を通じた意識啓発や、職員が相談しやすい体制整備などに取り組んでいくことが必要
- ・社会全体で関心が高まっているカスタマー・ハラスメントへの対策について、本県においても、職員保護の観点から、検討していくことが必要

3 公務員倫理の徹底

職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を推進することが必要

《参考１》令和７年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 42.8 歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,390千円	6,596千円	206千円

《参考２》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成28年	0.12%	0.12%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.8%
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	1.6万円	0.3%
令和元年	0.06%	0.06%	4.50月	0.05月	1.4万円	0.2%
令和２年	△0.02%	—	4.45月	△0.05月	△ 2.0万円	△0.3%
令和３年	0.02%	—	4.30月	△0.15月	△ 5.8万円	△0.9%
令和４年	0.15%	0.15%	4.40月	0.10月	4.7万円	0.8%
令和５年	0.75%	0.75%	4.50月	0.10月	8.4万円	1.4%
令和６年	2.71%	2.71%	4.60月	0.10月	20.7万円	3.4%
令和７年	2.88%	2.87%	4.65月	0.05月	20.6万円	3.2%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの