

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

2025 年（令和 7 年）10 月 10 日
茨 城 県 人 事 委 員 会

本日、本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は、次のとおりです。

給与勧告等のポイント

- 公民給与の比較方法の見直し
比較対象企業規模及び比較における対応関係を見直し
- 4 年連続で月例給、ボーナスともに引上げ
 - ・ 月例給は、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ（改定額 11,707 円、3.01%）
 - ・ ボーナスを 0.05 月分引上げ（年間 4.60 月→4.65 月）

月例給は 34 年ぶりの高い水準で改定（1991 年（平成 3 年）の 11,616 円以来）

1 基本的な考え方

- ・ 人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、地方公務員の適正な給与を確保するという機能を担っている。
- ・ 本委員会は、県内の民間企業の従業員並びに国及び他の都道府県の職員との均衡を図り、社会一般の情勢に適応させるという地方公務員法の趣旨を踏まえ、適正な給与水準や勤務条件等について、調査・検討を行っている。

2 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 人以上に変更し、比較における公務の各職務の級と民間の各役職段階との対応関係を見直し

3 民間給与との比較

(1) 月例給（2025 年（令和 7 年）4 月の公民較差）

民 間 （ A ）	職 員 （ B ）	較 差 （ A - B ）
400,160 円	388,351 円	11,809 円（3.04%）

注 1 職員は行政職、民間は公務の行政職に類似する職種の者について、本年 4 月分の給与を比較した。

注 2 公民較差の解消を図るため、給料表の改定を行った場合、職員の月例給の改定額は 11,707 円（3.01%）となる。

(2) ボーナス（支給月数）

民 間 （ A ）	職 員 （ B ）	差 （ A - B ）
4.66 月	4.60 月	0.06 月

注 1 昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給月数と、職員の支給月数を比較した。

注 2 従来から、ボーナスの支給月数の改定は、0.05 月単位で行っており、支給月数の引上げは 0.05 月となる。

4 給与等の報告・勧告の内容

(1) 職員の給与

公民較差等に基づく給与改定

ア 給料表

行政職給料表は、若年層に重点を置きつつ、全級全号給の給料月額を引上げ（引上げ額：15,100 円から 8,300 円）、大卒初任給を 12,000 円、高卒初任給を 12,200 円引上げ

その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に給料月額を引上げ

イ 初任給調整手当

医師及び医師である大学教員の初任給調整手当の支給限度額を人事院勧告に準じて引上げ

ウ ボーナス

ボーナスの支給月数の引上げ（4.60 月→4.65 月：0.05 月分）

引上げ分は、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

（単位：月）

		6 月期		12 月期		年間	
		改定前	改定後	改定前	改定後	改定前	改定後
2025 年度 （令和 7 年度）	期末手当	1.25	同左	1.25	1.275	2.50	2.525
	勤勉手当	1.05		1.05	1.075	2.10	2.125
	年間計	2.30		2.30	2.35	4.60	4.65
2026 年度 （令和 8 年度） 以降	期末手当	1.25	1.2625	1.25	1.2625	2.50	2.525
	勤勉手当	1.05	1.0625	1.05	1.0625	2.10	2.125
	年間計	2.30	2.325	2.30	2.325	4.60	4.65

[実施時期]

2025 年（令和 7 年）4 月 1 日に遡及改定

（ボーナスは、2025 年（令和 7 年）12 月期で改定）

給料表及び昇給制度の見直し

- ・ 行政職給料表 7 級については、6 級との給料月額の重なりを解消し、号給構成を簡素化
 - ・ 課長相当級は、勤務成績が特に良好な場合に限り昇給するよう見直し
 - ・ 行政職給料表 6 級を課長補佐級のみが使用する職務の級に見直し
- 通勤手当の見直し

- ・ これまでの改正経緯など本県特有の実情等を踏まえながら、見直しの検討を進める必要（交通用具使用者に対する手当額の上限については、国における見直し後の上限額を目安）
- ・ 採用日等からの手当支給については、国及び他の都道府県の動向を踏まえて見直しの検討を進める必要

特勤勤務手当等の見直し

- ・ 特勤勤務手当について、地域手当との減額調整を廃止
- ・ 特勤公署等への採用に伴い転居した職員に対して、特勤勤務手当に準ずる手当を支給
- ・ 特勤勤務手当の額及び特勤勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎を国に準じて見直し

特勤公署等：特勤公署又は人事委員会が指定するこれらに準ずる公署

⑤ 宿日直手当の見直し

人事院勧告に準じて、勤務 1 回に係る支給額の限度を引上げ

(普通宿日直 : 4,700 円 (+ 300 円) 医師当直 : 22,500 円 (+ 1,500 円) 等)

教員給与の見直し

- ・ 教職調整額を給料月額 100 分の 4 に相当する額から 100 分の 10 に相当する額に段階的に引上げ
- ・ 管理職の本給加算額を段階的に引上げ
- ・ 義務教育等教員特別手当、給料の調整額及び特殊勤務手当等について見直しを検討

その他

ア 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

国の動向を注視しながら手当の新設について検討を進める必要

イ 期末手当及び勤勉手当の見直し

職員の分限に関する条例第 2 条第 2 号に基づく休職から復職した職員の在職期間等の取扱いについて、見直しの検討を進める必要

ウ 在級期間に係る制度の廃止等

国及び他の都道府県の動向を注視していく必要

エ 60 歳前後の給与水準 (給与カーブ)

国の検討状況を注視していく必要

オ 職務・職責を重視した給与体系

国の見直しの状況を注視するとともに、本県独自の職務・職責を重視した給与体系について引き続き検討を進める必要

(2) 公務の運営

多様で有為な人材の確保

ア 採用試験制度の見直し等

人材確保を取り巻く環境や若い世代の意識の変化などを踏まえつつ、今後も受験しやすい試験制度への改革を行っていくことが必要

イ 公務の魅力発信

あらゆる機会を活用して公務の魅力を発信することに加え、公務員志望者以外にも情報提供を強化していくことが必要

ウ 社会人経験者の採用

公務員経験者や民間企業経験者等、専門的な知識や多様な経験を持つ人材の確保を広く進めるとともに、それらの職員の円滑な職場適応等に向けたきめ細やかな支援策が重要

エ 障害者雇用の推進

法定雇用率の段階的引上げが進む中、引き続き、障害者がその能力を発揮できるよう働きやすい環境整備に取り組んでいくことが必要

人材の育成・活用

ア 人材の育成

多様な研修や主体的な学びの機会の提供等を通じて、時代の要請に応えた人材育成を引き続き進めていくことが必要

イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

優秀な人材を確保し、定着させていくためには、職員の能力・実績を適切に評価し、任用や給与に的確に反映させるとともに、評価結果のフィードバックを通じて職員の勤務意欲の向上や成長促進を図ることが重要

ウ 女性の受験及び登用の促進

組織の能力を十分引き出すため、女性受験者の増加や、女性職員の積極的な登用に引き続き取り組んでいくことが必要

勤務環境の整備

ア 時代に即した働き方の推進等

(ア) 柔軟な働き方への対応

既存制度の利用状況の検証等を行いつつ、更なる制度の整備・検討と一層の利用促進を図ることが必要

(イ) 兼業制度の見直し

引き続き、国の状況を注視していくことが必要

イ 仕事と生活の両立支援

引き続き、育児休業及び育児に係る特別休暇について、利用促進を図ることが必要

ウ 長時間労働の是正等

引き続き、業務量に応じた適切な体制を維持しつつ、時間外勤務の縮減を推進していくことが必要

エ 健康管理の推進

引き続き、職員の健康づくりの推進が必要

オ ハラスメント防止対策

職員の勤労意欲の向上、心身の健康及び良好な勤務環境の実現のため、引き続きハラスメントの防止等の取組を進めることが必要

公務員倫理等の徹底

県民の信頼に応えるべく、誠実かつ公正に職務を執行するよう、公務員倫理等の更なる徹底を図ることが必要

(参考1) 職員(行政職 公民較差算出ベース)の平均給与

平均年齢	勧告前給与		勧告後給与		増減額(率)	
	月額	年間給与	月額	年間給与	月額	年間給与
42.0歳	388,351円	6,512,000円	400,058円	6,731,000円	11,707円 (3.01%)	219,000円 (3.36%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

(参考2) モデル給与例(行政職)

職層	年齢	勧告前モデル給与		勧告後モデル給与		年間給与の増減額
		月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25	253,260円	4,204,000円	265,788円	4,425,000円	221,000円
主任	35	319,140円	5,371,000円	330,372円	5,578,000円	207,000円
係長	45	397,764円	6,786,000円	409,212円	7,004,000円	218,000円
課長補佐	50	436,428円	7,445,000円	448,740円	7,680,000円	235,000円
課長	55	550,476円	9,062,000円	563,868円	9,321,000円	259,000円
次長	-	623,052円	10,626,000円	637,308円	10,920,000円	294,000円
部長	-	691,740円	11,929,000円	708,048円	12,273,000円	344,000円

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、給料、管理職手当及び地域手当(8%)を基礎に算出した。

(参考3) 人事院の給与勧告のポイント

2025年(令和7年)8月7日勧告

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

(改定額 15,014円、3.62%)

ボーナスを引上げ(0.05月分) 民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分