

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

1 要旨・目的

令和 7 年 9 月 30 日、地方公務員法に基づき、議長及び知事に一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行ったので、その内容を報告する。

2 現状・背景

- 人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っている。
- 人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度となっている。

3 概要

(1) 民間給与の調査対象

県内の民間事業所 1,348 事業所のうちから層化無作為抽出し、調査の協力を得られた 280 事業所

(2) 調査期間

令和 7 年 4 月 23 日（水）～ 6 月 13 日（金）（52 日間）

(3) 調査結果及びそれを踏まえた勧告等（概要は別紙のとおり）

民間事業所の調査等を踏まえ、職員の給与に関する報告及び給与改定に関する以下の勧告並びに人事行政における当面の諸課題の報告を行った。

ア 月例給

民間給与との較差 11,543 円（2.97%）を解消するため、給料月額を引上げ

イ 特別給

特別給の年間支給月数を 0.05 月分引上げ（4.60 月→4.65 月）

ウ 通勤手当の見直し

- （ア）自動車の使用者に対する通勤手当について、新たな距離区分を創設
- （イ）自動車及び自転車等の使用者に係る手当額を引上げ
- （ウ）駐車場等の利用に対する通勤手当について、支給の限度額を引上げ

4 その他（関連情報等）

県ホームページ

「令和 7 年勧告書」

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/138/kyuuyo-r07kankoku-index.html>

職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和 7 年 9 月 30 日
広島県人事委員会

【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給について、民間給与との較差11,543円（2.97%）を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給の年間支給月数を0.05月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- ③ 自動車又は自転車等の使用者に対する通勤手当の見直し（令和8年4月から実施）

1 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

人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直し、公民給与の比較を行った。

ア 月例給

職員給与が民間給与を11,543円（2.97%）下回っている（※）。

民間給与	職員給与	較 差
400,019円	388,476円	11,543円（2.97%）

※ 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の較差は、10,047円（2.59%）である。

イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.07月分下回っている（※）。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.67月分	4.60月	0.07月

※ 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の民間の支給割合は、4.65月分である。

(2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

ア 月例給

本年の職員給与と民間給与の較差11,543円（2.97%）を解消するため、人材確保の観点から、若年層に重点を置きつつ、全ての号給について所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

イ 特別給（期末手当及び勤勉手当）

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.05月分引き上げ（4.60月→4.65月）、国の改定状況、民間の配分状況等を参考に、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、国の取扱いに準じて改定

エ 宿日直手当

国の取扱いに準じて改定

オ 実施時期

令和7年4月1日

(3) 給与制度をめぐる諸課題

ア 通勤手当（令和8年4月1日から実施）

- ・ 自動車又は自転車等の使用者に対する通勤手当
職員の経済的負担軽減の観点から、自動車の使用者に対する通勤手当について、新たな距離区分を創設
また、自動車及び自転車等の使用者に係る手当額を引上げ
- ・ 駐車場等の利用に対する通勤手当
支給の限度額を引き上げるとともに、支給額を1か月当たりの駐車場等料金の額の2分の1に相当する額とする取扱いを廃止

イ 特地勤務手当等

勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、特地勤務手当と他の手当との調整の廃止や特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大等、国の取扱いに準じた措置を講じる

ウ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

国の動向を注視し、人材確保の観点や本県の実態等を踏まえて、必要な見直しを進めていくとともに、任命権者においても役割や活躍に応じた給与が支給できるよう、一層の取組が必要
中途採用職員等に係る民間企業等における在職期間の取扱いについて、国に準じた見直しを行うことが適当

また、人事・給与関係業務について、国の動向も注視しつつ、さらなる業務の効率化を進めることが必要

エ 教員給与

国における公立学校の教員給与の見直しの動向を踏まえ、教職調整額について所要の改正を行うことが適当

また、主務教諭の新設や義務教育等教員特別手当の見直しなど、国において教員給与の見直しが進められているところであり、本県においても、国や他の都道府県の動向を踏まえ、検討を進めていくことが必要

2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

(1) 人材の確保・育成等

質の高い行政サービスを持続的に提供していくためには、人的資本経営の考え方のもと、多様で有為な人材を確保、育成し、全ての職員が能力を発揮できる環境づくりに取り組むことが必要
本県においても、採用手法の改善や戦略的な公務の魅力発信に取り組み、公務内外の人材が「働きたい、働き続けたい」と思える魅力的な組織を実現していくことが必要

ア 多様で有為な人材の確保

若年人口の減少や人材獲得競争の激化により、採用環境が厳しい状況にある中、本県ではこれまでも試験制度の改善を進めてきたが、国や他の都道府県の動向も踏まえ、今後さらに、大学3年生から受験可能な試験の新設など、より幅広い層の人材がチャレンジできる仕組みを検討するとともに、公務の魅力発信や採用辞退防止に向けた取組を強化することも必要

また、引き続き社会人経験者や任期付職員の採用等で民間人材を確保するとともに、これらの人材が、その能力や知見を発揮できるようにしていくことも重要

イ 挑戦と成長を支える人材マネジメントの推進

人材不足が深刻化する中、職員一人一人を尊重し、その能力が最大限発揮されるよう計画的に育成し、成長を促していく人材マネジメントが求められる

今後の事業戦略に必要な人材構成を明確にした上で、職員の自律的・主体的な学び直しの促進などを通じて、全ての職員が県職員であることに誇りを持ち、働きがいと成長実感を持てる組織へと変革していくことが必要

併せて、人材マネジメントの基盤となる人事管理のデジタル化を推進することも重要

ウ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

県民ニーズが多様化していく中、性別、障害の有無、年齢などに関わらず、誰もが活躍できる職場環境づくりが求められる

女性の活躍推進、障害者の定着・活躍支援、高齢層職員が意欲を持って働き続けられる環境整備を進めるほか、職員一人一人の多様な背景や価値観を尊重し、誰もが自分の考えや気持ちを安心して表現できる、心理的安全性の高い組織の実現に向けて取り組むことで、組織全体のパフォーマンスの向上につなげる必要がある

(2) Well-beingの実現につながる勤務環境の整備

職員が高い意欲とやりがいをもって働くことができるよう、職員一人一人の Well-being (肉体的にも精神的にも社会的にも全てが満たされた状態) の実現につながる勤務環境の整備を進めていくことが必要

ア 時間外勤務の縮減等

時間外勤務を縮減していくためには、徹底した業務の精選・合理化に加え、デジタル技術の活用などによる業務の効率化や柔軟な業務配分の見直し等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に応じた人員の確保や柔軟な人員の配置を行うなどの取組を推進するとともに、管理監督者が上限規制の趣旨を踏まえたマネジメントを着実に行っていくことが必要

また、教員の長時間労働については、一定の改善は図られてきたものの、依然として多くの教員が長時間労働を行っている状況にあることから、引き続き教員の業務量管理を適切に行った上で、教員の負担をより軽減し、長時間労働を解消していくための取組を一層推進していくことが必要

イ 多様なワークスタイル・ライフスタイルに対応した働き方の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と暮らしを両立しながら勤務できる環境を整備することは重要であり、次期特定事業主行動計画をより実効性のあるものとするよう検討することが必要

両立支援のための休暇・休業制度が幅広く利用されるよう、制度の周知や利用しやすい環境の整備など、両立支援の取組を更に推進していくことが必要

国や他の地方公共団体の動向も注視しながら、現場の実情に配慮しつつ、フレックスタイム制など職員の働き方の選択肢を拡大する制度の導入について検討することが必要

ウ 職員の健康管理

若年層職員の精神疾患による長期病休者及び休職者の増加が顕著であり、若年層職員へのメンタルヘルス対策は喫緊の課題。現在進められている取組の効果を検証し、更なる実効的な対策が必要

また、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策のほか、長期病休・休職からの職場復帰に向けた支援体制の充実も重要

エ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い実施した対策により相談件数が増加している状況や、カスタマー・ハラスメントに対しても防止対策が法制化されたことを踏まえ、職

員が安心して業務に取り組めるよう、ハラスメントの予防・解決に向けて組織的に取り組んでいくことが必要

(3) 不祥事根絶に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、公務遂行に伴う不適正な事務処理による不祥事案が発生しているほか、教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案も後を絶たない状況は、極めて遺憾

事案ごとに原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事根絶に向けた取組を続け、不祥事を許さない組織風土を構築し、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

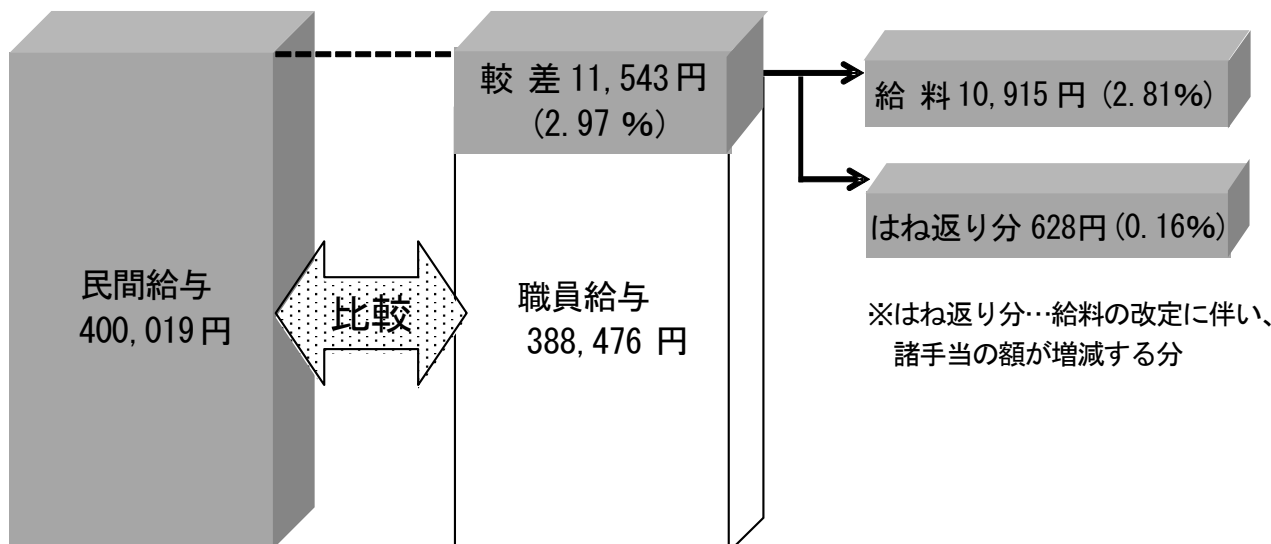
1 民間給与との較差等に基づく給与改定（令和7年4月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を 11,543 円 (2.97%) 下回っていることから、給料表の水準を引上げ

《職員給与と民間給与の比較》

《改 定 内 容》



特 別 給

職員の年間支給月数 (4.60 月) が民間の年間支給割合 (4.67 月分) を下回っていることから、年間支給月数を 4.65 月に引上げ

2 職員数及び職員構成

- 本年4月現在における人事統計調査によると、職員数は、22,690人で、そのうち行政職給料表適用者は5,712人、公安職給料表適用者は5,126人、教育職給料表適用者は11,291人
- 全職員の平均年齢は39.7歳

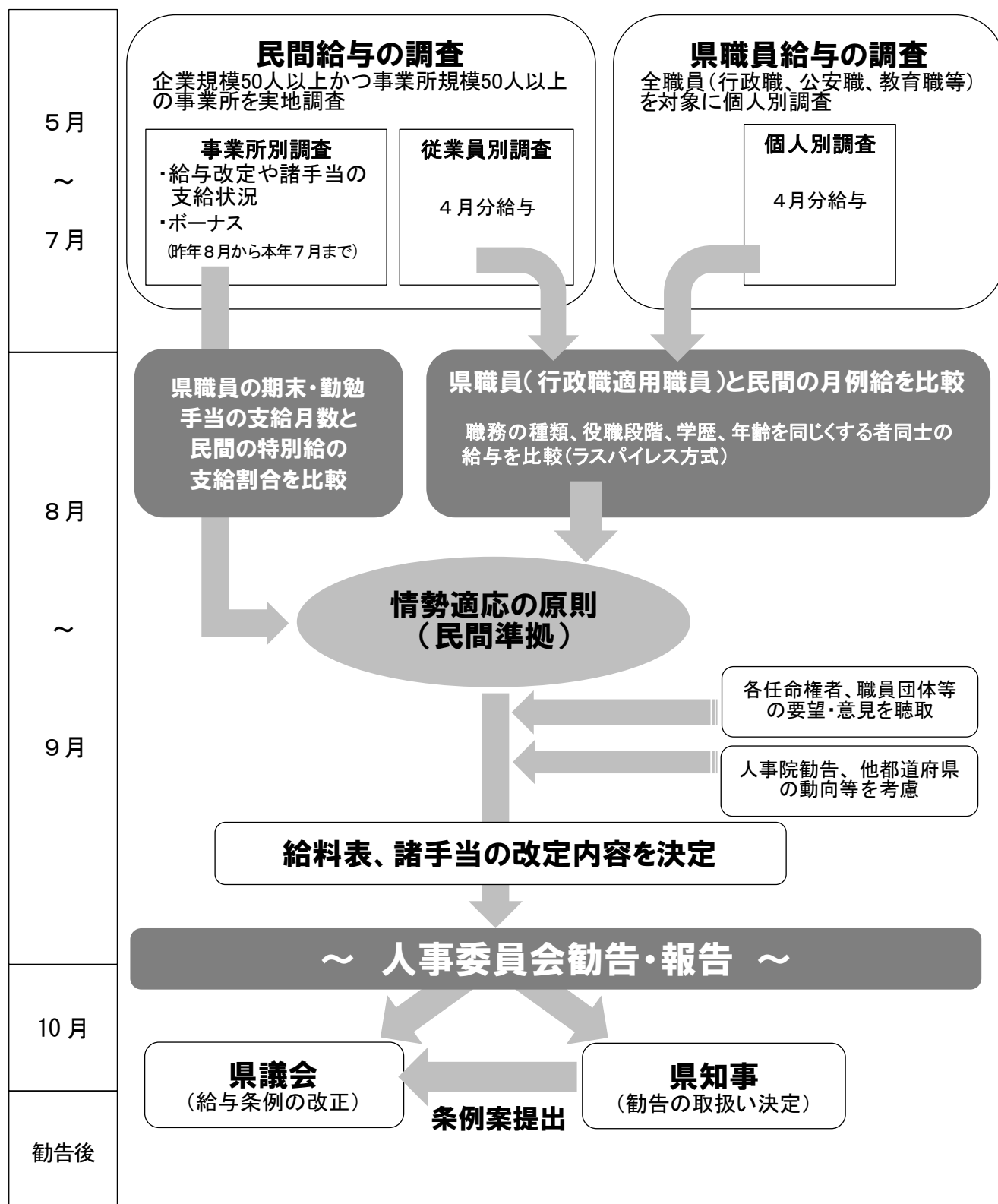
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)
全給料表	22,690	100.0
行政職給料表（一般行政職員）	5,712	25.2
公安職給料表（警察官）	5,126	22.6
教育職給料表(二)(口)（高校教員等）	3,612	49.8
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,679	
研究職給料表（研究員）	256	1.1
医療職給料表(一)（医師等）	51	1.2
医療職給料表(二)（栄養士・獣医師等）	129	
医療職給料表(三)（保健師等）	85	
情報職給料表（情報職員）	40	0.2

※ 新規採用者を含んだ数値

3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

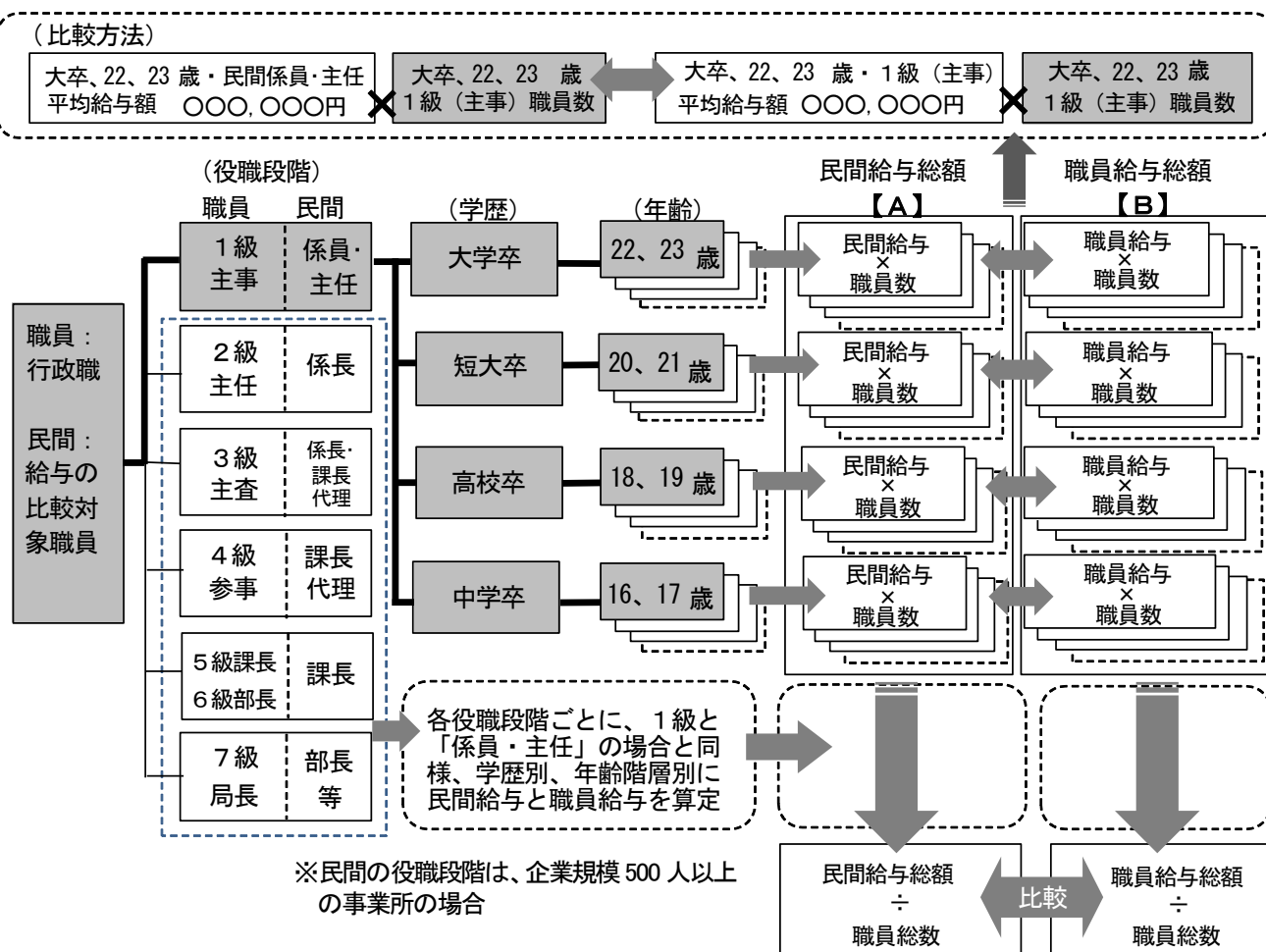
本年の日程



4 民間給与との比較

民間給与との比較方法

- 行政職給料表の適用者と、民間事業所における事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月の給与額を対比させ、精密に比較
- 具体的には、次のとおり個々の職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額【A】が、現に支払っている支給総額【B】に比べてどの程度の差があるかを算出



- 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の県内 1,348 事業所を企業規模や産業等により 32 のグループに区分し、これらのグループから 337 事業所を無作為に抽出して調査を実施し、調査不能等であった 57 事業所を除く 280 事業所について調査を完了

企業規模 区分	規模計	500 人以上	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満
調査対象事業所	1,348	587	572	189
抽出事業所	337	158	137	42
調査事業所	280	141	111	28

5 給与勧告の実施状況等

最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
			年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%
令和2年	△97円	△0.03%	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.31%
令和3年	△87円	△0.02%	4.30月	△0.15月	△6.1万円	△0.96%
令和4年	813円	0.21%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.86%
令和5年	3,711円	0.98%	4.50月	0.10月	10.1万円	1.61%
令和6年	11,542円	3.05%	4.60月	0.10月	23.4万円	3.70%
令和7年	11,543円	2.97%	4.65月	0.05月	21.8万円	3.33%

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減
(令和7年平均年間給与：改定前 653.7 万円→改定後 675.5 万円)

※ 令和7年の数字については、行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く 5,468 人（平均年齢 42.3 歳）の平均

地方公務員の給与決定に関する原則

1 情勢適応の原則（地方公務員法第 14 条第 1 項）

地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 職務給の原則（地方公務員法第 24 条第 1 項）

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 均衡の原則（地方公務員法第 24 条第 2 項）

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。

4 条例主義（地方公務員法第 24 条第 5 項）

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度