

# 令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

令和7年10月6日  
愛媛県人事委員会

## 《本年の勧告の概要》

○月例給、特別給ともに4年連続の引上げ

✓月例給は、10,993円(3.06%)の引上げ(34年ぶりの高水準)

・若年層に特に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

・採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ(大卒行政職 12,120円など)

✓特別給(期末手当及び勤勉手当)は、支給割合を0.05月分引上げ

## 1 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給 本年4月分の較差

民間給与(A)	369,710円	較差(A-B)
県職員給与(B)	358,700円	11,010円(3.07%)

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	4.64月	支給割合の差
県職員の年間支給割合	4.60月	0.04月

## 2 県職員の給与

(1) 給与の改定

ア 比較方法の見直し

県民目線に立ち成果を追求する有為な人材を確保し、職員それぞれが安心して職務に精励できる環境を整備するため、比較対象を企業規模50人以上から100人以上に引上げ

イ 月例給

(ア) 給料表

人事院勧告の内容を基礎として、公民較差の是正に必要な率を乗じた額に改定

初任給も引き続き大幅に引上げ

大卒行政職 月額 226,953円 → 239,073円(+12,120円)

高卒行政職 月額 195,667円 → 207,981円(+12,314円) 等

(イ) 初任給調整手当

a 医療職給料表(-)の適用を受ける医師・歯科医師の支給限度額

月額 416,600円 → 417,600円(+1,000円)

b 獣医師の支給限度額 月額 50,800円 → 51,300円(+500円)

(ウ) 通勤手当

自動車等を使用して通勤する職員の負担軽減を図るため以下のとおり改定

a 1箇月当たりの支給額を引き上げ(+800円~15,800円)

b 100km以上(66,400円)の距離区分を新設

c 駐車場等の利用に対する通勤手当を新設(1箇月当たり上限5,000円)

(エ) 宿直手当及び日直手当

通常の宿日直勤務 1回 4,400円 → 4,700円(+300円)

医師が行う宿日直勤務 1回 21,000円 → 22,500円(+1,500円) 等

(オ) 実施時期

令和7年4月1日(ウ) 通勤手当のb及びcは令和8年4月1日)

### ウ 特別給

期末手当及び勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.025月分引上げ（令和7年12月期）  
（令和8年度以降は年間でそれぞれ0.025月分引上げ）

### (2) 改定後の平均給与月額（行政職）

改定額	改定率	内 訳	
		給 料	
10,993円	3.06%	給 料	10,970円（3.06%）
		そ の 他	23円（0.00%）

〔参考〕行政職平均給与（行政職平均年齢 40.8歳）

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	358,700円	369,693円	10,993円（3.06%）
平均年間給与額	5,959,714円	6,164,287円	204,573円（3.43%）

### (3) その他

ア 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

地方自治法の改正状況を踏まえながら導入について検討するとともに、新設する手当の内容や措置等については、国や他の都道府県における取扱い等を踏まえ適切に対応することが必要

イ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築

在級期間に係る制度等の見直し及び転勤する職員に対する給与上の措置について、国の措置内容を踏まえ適切に対応するとともに、国の今後の動向を注視していく必要

ウ 教育職員の給与

令和8年1月1日から措置することとされている、教職調整額の引上げをはじめ、管理職の本給加算及び義務教育等教員特別手当の見直し等について、適切に対応する必要

## 3 公務運営に関する課題

### (1) 人材の確保・育成・定着と「選ばれる」職場の実現

- ・複雑化・高度化する行政課題を的確に捉え、将来の目指すべき姿に向けて果敢に挑戦できる高い使命感と資質を持った多様で有為な人材を確保し、その人材がやりがいを持って働き続けられる環境を整えることで、「選ばれる」職場を実現していくことが極めて重要
- ・引き続き、効果的な情報発信に努めながら、試験制度について時代に即したものとなるよう検討し、受験者確保により積極的に取り組むほか、人材育成に資する人事管理、働くことのやりがいや意義、仕事を通じた成長が実感できる職場づくりを進めることが重要
- ・若い世代の意識の変化に対応した柔軟な勤務環境や、女性職員が能力・個性に応じて幅広い業務経験を積み活躍できる職場環境、障がいのある職員がその能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境の整備に取り組むことが重要

## (2) 仕事と家庭生活の両立支援の推進

- ・妊娠、出産、育児、介護等に係る休暇・休業等の両立支援制度について、積極的な周知・啓発を図るほか、働き方のニーズの多様化等を踏まえた勤務環境の更なる充実に注力することが必要
- ・テレワーク、フレックスタイム制など、柔軟で多様な働き方に対応した勤務制度の整備・充実や、兼業制度等を活用し、職員が主体的なキャリア形成や自己実現の追求等が可能となるよう、職務の公正の確保や職員の職務専念義務等に留意しつつ公務外での自発的な活動を後押しする環境の整備により、全ての職員が個々の事情に応じた働き方を選択でき、最大限にその能力を発揮しうる職場づくりに積極的に取り組むことが必要

## (3) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等

- ・超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立だけでなく、「選ばれる」職場を実現し、多様で有為な人材を確保するためにも極めて重要かつ喫緊の課題
- ・超過勤務を縮減するため、上限を超えて超過勤務を命じた要因の分析・検証結果等を踏まえたより実効性ある対策を早急に講じることが必要
- ・改正教員給与特別措置法の趣旨等も十分に踏まえ、学校における教員の働き方改革をより強力に推し進めていくことが必要
- ・職員の睡眠時間を含む生活時間を十分に確保し、健康維持や仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するため、勤務間のインターバル確保に向けた取組の浸透を図ることが重要
- ・引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、なお一層取得促進に取り組むことが必要

## (4) 職員の健康管理

- ・長期の病気休暇取得者等のうち精神疾患による者の割合が半数を超える状況が続いていることから、ストレスチェック制度の効果的な活用や、職員の労働時間の適切な把握により、健康リスクが高い状況にある職員の早期発見や病気休暇取得者等の円滑な職場復帰等に向けたきめ細かなフォローアップ等に一層努めることが必要
- ・近年、問題となっているカスタマーハラスメントの対応に関する指針の作成や研修の実施に取り組むとともに、事案が発生した際には組織として対応し、その内容に応じて迷惑行為を受けている職員の救済を図ることが必要

## (5) 高齢層職員の活躍推進

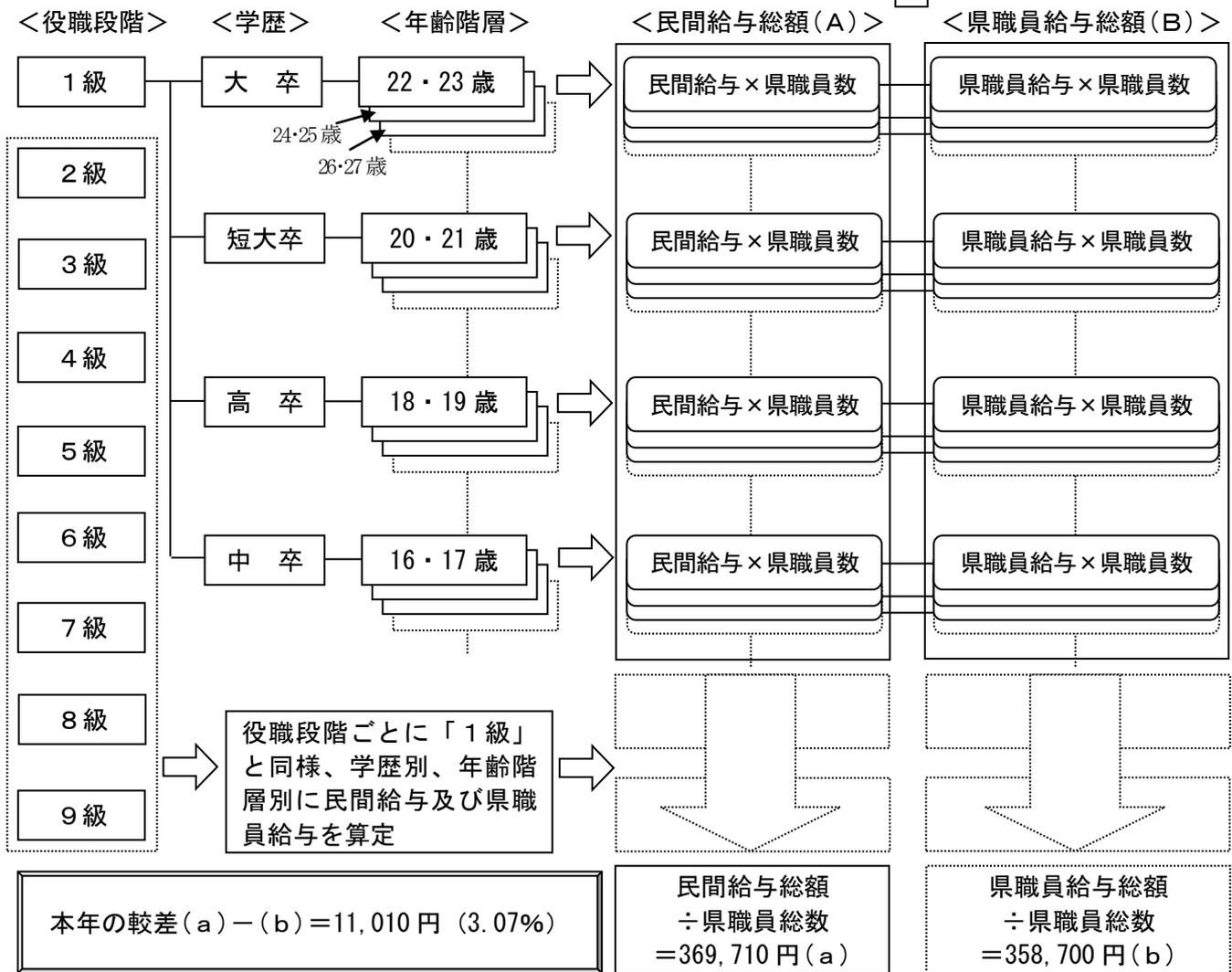
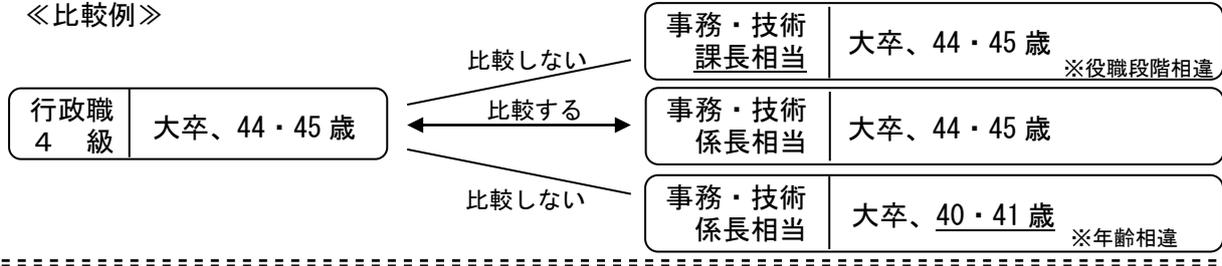
- ・少子化の進行に伴い、生産年齢人口が減少する中、限られたマンパワーで複雑化・高度化する行政課題に的確に対応するため、高齢層職員の豊富な知識や経験の積極的な活用がこれまで以上に重要となっており、適材適所の人事配置や、これまで培ってきた知識・経験、専門性を生かして職務に専念しながら、後進にそれらの知見やノウハウを継承できる環境整備に努め、持続可能な組織の構築につなげる必要がある
- ・役職定年制や定年前再任用短時間勤務制等といった定年引上げに伴う各種制度等を十分理解し、職員が個々のニーズに合った勤務形態を自ら選択できるよう、引き続き適時適切な情報提供等が必要

## 県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A))を県職員総数で除して得た平均給与額（a＝民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。

○職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

《比較例》



## 県職員と民間企業との初任給比較（令和7年4月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大学卒	高校卒	大学卒	高校卒
234,296 円	199,329 円	226,953 円	195,667 円