

令和7年 給与勧告等の概要

令和7年10月9日
奈良県人事委員会

奈良県人事委員会（委員長：森宏之^{もりひろゆき}）は、本日（10月9日）、県議会及び知事に対して、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、以下のとおりです。

○ 給与勧告のポイント 月例給、ボーナスともに4年連続の引上げ

1 月例給

- ・民間給与との較差 11,890 円（3.19%）
- ・公民較差解消のため、初任給を始め若年層に重点を置きつつその他の職員も月例給を引上げ
《職員（行政職）の初任給》
 - 【Ⅰ種（大卒）】237,600 円（+5.3%、+12,000 円）
 - 【Ⅱ種（高卒）】206,700 円（+6.3%、+12,200 円）

2 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・民間の支給割合（4.65 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引上げ、4.65 月に改定
- ・引上げ分（0.05 月）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

I 民間給与との比較に基づく給与の改定等

1 職員給与と民間給与との比較

- ・企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内 346 事業所から抽出した 97 事業所について、本年4月分の給与等の調査（職種別民間給与実態調査）を実施
- ・人事院における比較対象企業規模の見直しを踏まえ、本県においても人事院と同様に月例給及び特別給の公民比較の対象とする企業規模を 50 人以上から 100 人以上に見直し

2 給与改定の内容

(1) 月例給

公民較差 [11,890 円(3.19%)] 解消のため初任給を始め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給料表の引上げ改定

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差	
		(A) - (B)	$\frac{(A) - (B)}{(B)}$
385,184 円	373,294 円	11,890 円	3.19%

(注) 1 民間給与は、所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額である。

2 職員給与は、行政職給料表適用者（平均年齢 40.6 歳、平均経験年数 17.8 年）で、諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）を含んだ額である。

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

- ・職員の年間の支給月数〔4.60月〕は、民間の直近1年間の支給割合〔4.65月〕を下回る
- ・民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引上げ（4.60月分→4.65月分）
- ・引上げ分〔0.05月〕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配分

【一般職員の支給月数】

	現行	改定後	
		令和7年度	令和8年度以降
6月期 期末手当	1.25月	1.25月（支給済み）	1.2625月
勤勉手当	1.05月	1.05月（支給済み）	1.0625月
12月期 期末手当	1.25月	1.275月	1.2625月
勤勉手当	1.05月	1.075月	1.0625月
年間計	4.60月	4.65月	4.65月

(3) 初任給調整手当

医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、医師及び歯科医師の手当について所要の改定

(4) 地域手当

国及び他の都道府県の動向等を総合的に勘案し、地域手当の支給地域及び支給割合について見直しを実施（奈良市、大和郡山市及び天理市：6.4%、当該3市を除く奈良県全域：5.4%）

(5) 通勤手当

自動車使用者に係る通勤手当について民間における支給状況や、自動車等により通勤することが必要な職員の負担に配慮しつつ、国及び他の都道府県の動向を踏まえ、通勤手当の見直しの検討が必要

(6) 宿日直手当

人事院勧告に準じて所要の改定（普通・特別宿日直：＋300円）

(7) 職員の月例給と水準を適切に確保するための手当

月例給と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の新設について国及び他の都道府県の動向を踏まえ、検討が必要

Ⅱ 職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

- (1) 職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止
- (2) 特勤勤務手当と地域手当との減額調整の廃止
- (3) 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

Ⅲ 教員給与の見直し

- ・教職調整額の段階的引上げ（4%→10%となるまで毎年1%ずつ引上げ）
- ・教職調整額の対象外である校長等の処遇改善のため所要の改定

Ⅳ 改定の実施時期

- ・Ⅰの月例給・初任給調整手当・宿日直手当、Ⅱの特勤勤務手当に準ずる手当：令和7年4月1日
- ・Ⅰの期末手当・勤勉手当（令和7年12月期）：令和7年12月1日
- ・Ⅲの教職調整額・校長等の処遇改善：令和8年1月1日
- ・Ⅰの期末手当・勤勉手当（令和8年6月期以降）・地域手当：令和8年4月1日

V 人事管理

○ 人事管理報告の目的

県は、複雑化・高度化する行政課題や多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していかなければならない。

また、個々の職員がその能力を十分に引き出し、意欲を持って働くことのできる環境を実現するためには、業務の見直し等の働き方改革を推進していく必要がある。

県庁の働き方・職場環境の改革については、「県庁の働き方・職場環境改革推進会議」等の更なる取組に期待しているところであるが、本委員会としても「**人材の確保及び育成**」・「**働き方改革**」の点から報告を行うものである。

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

人材を確保するため「**奈良県庁で働くことの魅力**」発信の取組を進めることが必要。

ア 採用試験に関する状況

- ・ **戦略に基づく試験制度**を設計する中で、複雑化・高度化する行政課題に対応できる人材をいかに見極め、採用の質を向上させていくかを考えることが必要。
- ・ 合格者との関係性を中長期にわたって維持していくことが求められる中で、**奈良県庁への志望度を上げるだけではなく、継続させる**ことが必要。

イ 人材確保のための取組

- ・ 新たな応募者層を獲得するため**ターゲットを明確に意識したコンテンツを設計**していくことが必要であり、特に若年層に対しては、入庁後の**キャリア支援の体制について発信**していくことが重要。
- ・ **戦略的かつ効率的なリクルート活動の推進**には、役割と責任を明確にした上で、職員が主体的に関われる環境を整備することが重要。

(2) 人材の育成

- ・ 多様な人材が新たに採用となることに伴い、それぞれの背景に応じて、**系統立てた学びの機会となるように、研修カリキュラムを見直す**ことが必要。
- ・ 管理職は職員の具体的な行動に対する指導・助言など**適切なフィードバック**を行い、成長を促すことが必要。

(3) 人事評価

- ・ 優秀な人材の確保のための新たな人事制度の構築に向けた国の取組を注視するとともに、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえ、**現在の人事評価制度を検証**することが必要。

(4) 多様な人材の活躍促進

- ・ 固定的な性別観に関わる**アンコンシャス・バイアスの解消**が必要。
- ・ 育児・介護等様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍し続けるため、仕事と家庭生活の**両立支援の推進や長時間勤務縮減に向けた取組**が必要。
- ・ 障害のある人の積極的な採用に努めるとともに、障害の特性に合わせた支援として、**職場環境の改善**や指示の明確化などの**仕事のやり方の改革**なども重要。

2 働き方改革

(1) 総労働時間の短縮

本委員会は、労働基準監督機関として、奈良県行政運営の基本計画、特定事業主行動計画及び学校における働き方改革推進プランに基づく総労働時間の短縮に向けた任命権者の取組の進捗状況を確認し、必要に応じ意見する。

ア 超過勤務の縮減

- ・ **長時間労働がやむを得ない風土になっていないかの点検**と、**業務量に応じた人員の確保**、業務量や緊急性の高さに応じた**柔軟で機動的な職員配置**が必要。
- ・ 管理職は職員の**業務量や進捗状況を把握**し、超過勤務が必要最小限となるよう意識すること、各部局の責任者は**事業効果の低い業務や慣行等の廃止・合理化を推進**すること、任命権者は、管理職や各部局の責任者の取組の**実行性を高めるための支援**をすることが重要。

イ 教職員の長時間労働の解消

- ・ **子どもと向き合う時間を十分に確保**するため、教員が真に担う業務以外は教員業務支援員等に分担するなど、学校における働き方改革を一層推進することが重要。

(2) 心身両面の健康管理

- ・ まず**メンタルヘルス不調の未然防止**を図った上で、**早期発見・早期対処**の取組を推進するとともにメンタルヘルス不調により休職した職員に対しては**きめ細やかな職場復帰支援**が必要。
- ・ 職員が働きやすい**オフィス環境の整備の効果を検証**し、継続的に進めることが必要。

(3) ハラスメントの防止の徹底

- ・ ゼロ・ハラスメントを目指し、**ハラスメント防止の徹底**が重要。
- ・ **カスタマー・ハラスメントの防止**に関する一層の取組の推進が必要。

(4) 多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備

- ・ **柔軟かつ多様な働き方の実現**に向け、フレックス制等が広く活用されるよう職場環境の整備が必要。
- ・ 国の動向を注視し、本県の実情や他の都道府県の状況を踏まえながら、**兼業制度を検証**することが必要。
- ・ 県民サービスの向上や公務運営のため、**行政業務のDX（デジタルトランスフォーメーション）化を推進**していくことが重要。

VI 給与勧告制度の意義及び実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を維持・確保する手段として重要な役割を果たしており、**議会及び知事に対し適正な勤務条件の確保を要請**。

【参 考】

職員の年間平均給与（行政職給料表適用者）

	勧告前	勧告後	増減額
年間給与	6, 219, 000円	6, 438, 000円	219, 000円

(注) 1 行政職給料表適用者の平均年齢は40.6歳、平均経験年数は17.8年

2 諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当等）及び期末手当・勤勉手当を含む。