

令和7年 人事委員会勧告

職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

令和7年10月16日(木)

埼玉県人事委員会

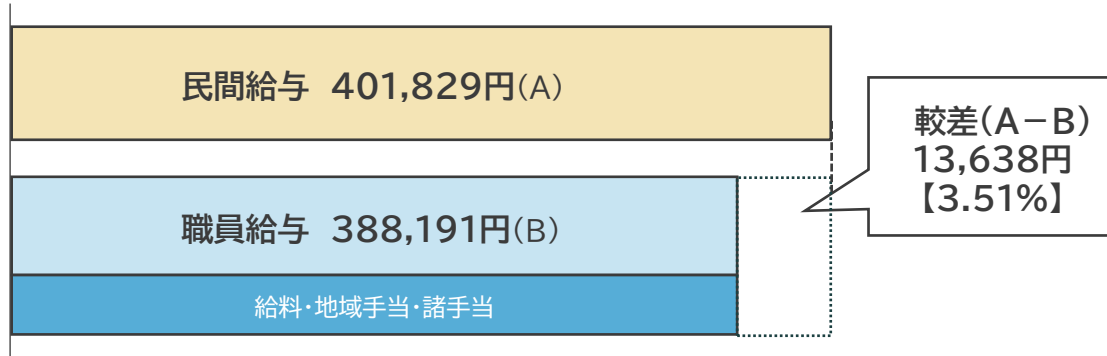
本年の給与勧告の主なポイント

◎月例給を引上げ（平均3.51%引上げ）

◎特別給(ボーナス)を引上げ（4.60月⇒4.65月）

1 月例給

- 本年4月分の職員給与と民間給与について、役職・学歴・年齢を同じくする者同士を比較(ラスパイレス方式)



- 公民較差の状況等を考慮し、給料表を改定
(若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ改定)
(令和7年4月から実施)

職員給与 行政職給料表適用職員8,313人(新規学卒者等を除く。)
平均年齢:41.3歳 平均経験年数:18.9年

民間給与 県内2,255事業所のうち無作為に抽出した481事業所を対象に調査(調査完了率 81.4%)
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、国に準じて、比較対象企業規模を100人以上に見直し

2 特別給

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの年間支給割合と職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間の支給月数を比較
- 民間の年間支給割合に見合うように、職員の年間支給月数を引上げ(年間4.60月→4.65月、引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分)
(一般職員の場合の支給月数) +0.05月分を次のように反映

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

3 初任給調整手当

- 獣医師に対して初任給調整手当を支給
- 上限額 月額35,000円を最大15年間支給（令和8年4月から実施）

4 通勤手当

- 自動車等使用者の使用距離の上限を100kmまで引上げ
- 駐車場等の利用に対する手当を新設 上限額 月額5,000円
(令和8年4月から実施)

人事管理に関する報告(意見)

1 人材の確保

(1) 人材確保の重要性と課題

- 地域社会における課題の多様化・複雑化、異常気象の影響など、地方行政に求められる役割の拡大に対応するためには、本県の人材確保が不可欠
- 人材獲得競争が激しさを増す状況において、あらゆる角度から人材確保の裾野を広げるための取組の更なる強化が必要

(2) 人材確保の具体的方向

- 県政に関心を持ち、県の発展のために貢献しようという意欲を持つ誰もがチャレンジしやすい試験制度となるよう、幅広い検討の実施が必要
- 新たな受験者層獲得や離職防止の観点からも、選ばれる職場、働きたいと思われる職場に向けた環境整備が必要
- 仕事の内容やそのやりがいなど公務の魅力をもっとわかりやすく発信するための広報が必要

2 人材の育成及び活用

(1) 人材の育成

- 職員一人一人の能力を最大限発揮させるため、組織的、計画的な人材育成が必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- 納得性のある人事評価の実施と活用は人材の確保・定着の観点からも重要

(3) 女性職員の活躍の推進

- 引き続き、管理職登用を含めた女性職員の活躍を推進する取組が重要

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 業務の見直しと柔軟な働き方に資するDXの更なる推進

- 業務全体の効率化を図り、労働生産性を向上させるため、日常の業務に無駄がないかを常に意識すること、TXによる業務の見直し・改善を引き続き迅速かつ強力に推進していくことが必要
- DXによる柔軟な働き方は、仕事満足度やパフォーマンスの向上を図るには効果的であり引き続き推進していくことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援の推進

- 仕事と生活の両立支援を図るため、柔軟な働き方の検討が重要
- 育児の制度については、選択の幅が広がるような環境整備が必要

(3) 総実勤務時間の縮減

- 時間外勤務の要因を検証し、実効性のある縮減策を実施することが必要
- 教職員の働き方改革の強力な推進と未配置・未補充の解消に向けた一層の努力が必要

(4) 心身の健康管理

- 組織全体で健康意識の醸成を図ることで、職員のWell-beingを向上させることが重要

(5) ハラスメントの防止

- ハラスメント防止には、風通しの良い職場作りを進めていくことが必要
- カスタマーハラスメントは対応した職員個人が抱え込まないよう、組織として対応することが必要

(6) 公務員倫理と適正な事務処理の徹底

- 不祥事根絶のため、様々な機会を捉えて、公務員倫理の徹底と厳正な服務規律の確保を図っていくことが重要