職員の給与等に関する報告及び勧告

概要

令和７年10月８日
秋田県人事委員会

01 本年の給与報告及び勧告のポイント

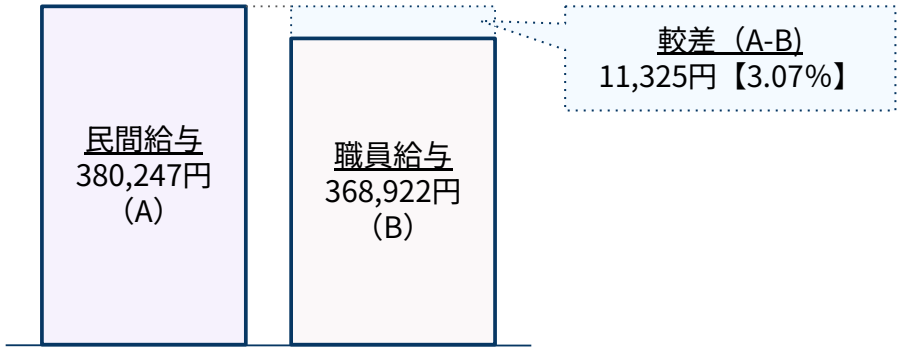
⑴ 公民給与の比較方法の見直し　　⑵ 月例給の引上げ　　⑶ 特別給の引上げ
⑷ 諸手当の見直し（① 初任給調整手当 ・ ② 通勤手当 ・ ③ 宿日直手当 ・ ④ 特地勤務手当等）

⑴ 公民給与の比較方法の見直し

- 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、比較対象企業規模を見直し
  - ➢ **企業規模【50人以上】→【100人以上】**

⑵ 月例給　《R7.4～》

- 本年４月分の民間給与を調査して公民比較
- **民間給与との較差11,325円（3.07%）を解消するため、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**
- 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　239,488円（+12,287円）
  - ➢ 短大卒　224,369円（+12,274円）
  - ➢ 高卒　208,343円（+12,463円）



⑶ 特別給　《R7.12～》

- 直近１年間（昨年８月～本年７月）の民間のボーナスの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
- 民間の支給割合　4.63月
- 職員の年間支給月数　4.60月
  - ➢ **民間の支給状況に見合うよう引上げ**
    年間4.60月分→4.65月分（＋0.05月分）
  - ➢ 引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

（一般職員の場合の支給月数）

		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
	勤勉手当	1.0625月	1.0625月

01 本年の給与報告及び勧告のポイント

⑷-① 初任給調整手当 《R7.4～》

❖ 国に準じ、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を引上げ
- ➢ 医療職（一）の医師等
  最高　416,600円　→　417,600円
- ➢ 医療職（一）以外の医師等
  最高　51,600円　→　52,100円

⑷-② 通勤手当 《A》R7.4～ 《B》R8.4～ 《C》R8.10～

❖ 自動車使用者に対する通勤手当について、国との均衡を考慮しつつ、職員の通勤実態を踏まえて改定
- ➢ 現行の距離区分に係る手当額について、一部の距離区分を除いて引上げ　《A》
- ➢ **「100㎞以上」を上限とする新たな距離区分（２㎞刻み）を新設**（上限60,800円）《B》
- ➢ **駐車場等の利用に対する通勤手当を新設（１か月当たり上限5,000円）**《B》

❖ 自動車以外の交通用具使用者に対する通勤手当を自動車使用者に対する通勤手当と一本化《A》

❖ 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し《C》

⑷-③ 宿日直手当 《R7.4～》

❖ 国に準じ、勤務１回に係る支給限度額を引上げ
- ➢ 通常の宿日直勤務　：4,400円→4,700円
- ➢ 特殊な業務を主とする宿日直勤務（警察署における警備や事件の捜査等のための待機業務など）　：7,400円→7,700円

⑷-④ 特地勤務手当等 《R7.4～》

❖ 国に準じ、所要の改定
- ➢ 特地公署等への採用に伴い転居した職員に対し、特地勤務手当に準ずる手当を新たに支給
- ➢ 特地勤務手当・特地勤務手当に準ずる手当の額の算定基礎の見直し

【参考】職員の平均年収（行政職）

平均年齢	勧告前	勧告後	増減額
41.7歳	6,082,484円	6,292,930円	+210,446円

02 人事管理に関する報告

⑴ 人材の確保等　⑵ 能力・実績に基づく人事管理の推進　⑶ 時代に即した働き方の推進　⑷ 勤務環境の整備等

⑴ 人材の確保等

- 県職員として働く魅力や価値を明確化し、採用ターゲットの心に響く、より効果的なアプローチを実施
- 民間企業での経験等、多様な背景を持つ職員が早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるよう、人事配置や研修などの取組を充実
- 職員が主体的にキャリア形成を図ることのできる環境整備と組織のパフォーマンス向上につなげる体制づくり
- 女性職員の多様な分野への配置や管理監督職員への登用、研修の充実等の一層の推進

⑵ 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 人事評価について、精度や納得性の向上に努めるとともに、人事管理の基礎として十分に活用

⑶ 時代に即した働き方の推進

- フレックスタイム制やテレワークの活用等、柔軟で多様な働き方の実現に向けた取組の推進
- 育児や介護をする者を含め、誰もが能力を十分に発揮できる職場づくり
- 職員の多様な活躍の場の創出に向けた適切な機会提供や周知、職場内の理解促進

⑷ 勤務環境の整備等

- デジタルを活用した業務の効率化、柔軟な人事配置による確実な業務遂行体制の維持・構築
- 管理監督職員のマネジメント強化等による時間外勤務等の一層の縮減
- 業務執行体制の見直し等による勤務間インターバルの確保
- 産業医による面接指導の徹底等、職員のメンタルヘルス対策の強化
- ハラスメントの根絶に向けた職場環境づくりの強化
- 職場内におけるコミュニケーションの活性化等、不祥事の再発防止に向けた風通しの良い職場づくり