

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント

比較対象企業規模の見直し

比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し

月例給・ボーナスともに4年連続の引上げ

- ① 民間給与との較差(3.13%)を解消するため、月例給を引上げ
- ② 民間の支給状況等を踏まえ、ボーナスを引上げ(0.05月分) 期末手当・勤勉手当に均等に配分

1 公民給与の比較方法の見直し

行政課題が複雑化・高度化する中で、行政が迅速かつ的確に対応していくためには優秀な人材の確保が不可欠であることから、人事院の見直し内容を踏まえ、本県においても比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し

2 本年の県職員給与と民間給与との比較

上記の見直しを行い、公民比較を行った結果は以下のとおり。

<月 例 給> 民間給与との較差 3.13% (11,626円) (民間 > 県)

<ボーナス> 民間の支給割合 4.66月 (県職員の支給月数 4.60月)

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

3 本年の給与の改定

(1)改定すべき事項

月例給

+3.13% (11,252円)

※ 参考：行政職（3,284人、平均年齢41.7歳）の平均給与月額 359,710円（現行） ⇒ 370,962円（改定後）

● 給料 《令和7年4月実施》

人事院勧告による俸給表に準じて給料表を改定（若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を上回る引上げ）

● 初任給調整手当 《令和7年4月実施》

人事院勧告に準じて支給額を引上げ

● 特勤手当等 《令和7年4月実施》

人事院勧告に準じて特勤手当と地域手当との減額調整の廃止等

特別給

+0.05月

● 期末手当・勤勉手当 《令和7年12月期ボーナス：令和7年12月期実施、令和8年6月期ボーナス：令和8年4月実施》

支給月数の引上げ 年間月数 **4.60月 → 4.65月分**（期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分）

（一般職員の支給月数）

		6月期	12月期
令和7年度	期末手当 勤勉手当	1.25月（支給済） 1.05月（支給済）	1.275月（+0.025月） 1.075月（+0.025月）
令和8年度以降	期末手当 勤勉手当	1.2625月 1.0625月	1.2625月 1.0625月

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

その他の手当

- 県外の地域に係る地域手当 《令和8年4月実施》 人事院の報告に準じて支給割合を見直し
- 月の途中に採用された職員等の通勤手当《令和8年10月実施》 採用等の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し
- 宿日直手当 《令和7年4月実施》 人事院勧告に準じて支給額を引上げ

(2) 検討すべき事項

- 県内の地域に係る地域手当
 - ✓ 国においては、異動の円滑化等のため、昨年、地域手当の都道府県単位への広域化を実施
 - ✓ 本県においては、市町村を越えた人事異動が頻繁に行われているが、転居による生活基盤等の変化がないにも関わらず、職務内容が類似する職員間で地域手当の支給割合が勤務地によって異なる実態があり、職務に精励している職員の士気の向上にも資する制度とする必要がある
 - ✓ これを踏まえ、本県においては、県内を一つの地域として捉え、県内全域を支給地域とし、一律の支給割合とすることが適当である
 - ✓ 一律の支給割合とする際は、県民の理解と納得が得られる必要があることから、国の基準に則った場合の支給総額を考慮の上、設定することが適当。なお、経過措置を講ずることとして、まずは令和8年度において、国の基準に則ると富山市の支給割合が3%から4%に引き上がる増額分を、富山市を除く県内市町村に在勤する職員に配分することが望ましい
- 自動車等使用者に対する通勤手当
 - ✓ 国の改定の考え方や民間の実態、他県の水準に加え本県の実情を勘案して改定を検討することが適当
- 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置
 - ✓ 国の動向等を注視しつつ、検討を進めていく必要

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

4 教員給与の見直し

- ✓ 公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため給特法等一部改正法が本年6月に公布
- ✓ 令和7年度において、教職調整額や校長、副校長、教頭の基礎給料月額、義務教育等教員特別手当等に係る義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が見直し
- ✓ 教員の給与は国民の教育機会の均等と水準の維持に大きく関わるものであることから、教育委員会においては、今般の給特法等一部改正法の趣旨等を踏まえた上で、他の都道府県の対応等も考慮し、適切に対処する必要

【参考】過去(10年間)の給与勧告の状況(行政職)

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与 増減額
	改定率	改定額	支給月数(年間)	対前年比増減	
平成27年	0.37%	1,379円	4.20月	0.10月	6.1万円
平成28年	0.13%	475円	4.30月	0.10月	4.5万円
平成29年	0.13%	457円	4.40月	0.10月	4.5万円
平成30年	0.17%	616円	4.45月	0.05月	2.9万円
令和元年	0.11%	406円	4.50月	0.05月	2.5万円
令和2年	—	—	4.45月	△0.05月	△1.8万円
令和3年	—	—	4.30月	△0.15月	△5.5万円
令和4年	0.26%	913円	4.40月	0.10月	5.1万円
令和5年	1.02%	3,584円	4.50月	0.10月	9.6万円
令和6年	2.98%	10,455円	4.60月	0.10月	21.3万円
令和7年	3.13%	11,252円	4.65月	0.05月	20.9万円

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

5 人材の確保・育成

(1) 有為で多様な人材の確保

ア 採用試験制度の見直し

- ✓ 採用活動の早期化・多様化が進むなか、今後の県政を担う優秀な人材の確保に向けた採用試験制度を大幅な見直し、幅広い人材が受験しやすい環境を整備
- ✓ 戦略的な人材確保・育成に組織の枠を越えて取り組むプロジェクトチームを設置し、採用試験制度の在り方や採用広報活動の強化策について検討
- ✓ 労働市場や人材確保を取り巻く環境は急速に変化しており、引き続き採用制度全体の在り方を見直していくことが必要

イ 人材確保に資する取組

- ✓ カスタマージャーニー※の視点を取り入れた情報発信や、SNSや動画の活用など受験者層に応じた適切な情報提供
 - ※ 顧客が製品やサービスを知り、検討し、購入し、利用するまでの一連の体験について、顧客の行動や思考、感情を時間軸とともに捉え、旅に例えてプロセスを可視化したもの。
- ✓ 県庁の仕事ややりがいについて県職員に直接相談できるナビゲーター制度の導入等、県職員を志望する学生・受験者が参加・利用しやすい機会の創出
- ✓ インターンシップの重要性が増すなか、オープン・カンパニーの開催など、インターンシップ実施内容のさらなる充実
- ✓ 受験者が多様な魅力ある職種を選択できるよう、関係部局が一体となった大学訪問等の採用活動の実施

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

5 人材の確保・育成

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

- ✓ 女性の採用割合が増加傾向にある一方、特に技術職においてモデルとなる女性の管理職が少ない
- ✓ アンコンシャス・バイアスの解消や、女性のキャリアパス・ロールモデルを話し合う場の設置などに取り組む必要

(3) 複雑・多様化する時代を乗り切る職員の育成

- ✓ 若手職員を中心に自身のキャリア形成への関心が高まっているなか、職員のやりがいやエンゲージメントの向上、キャリア形成を重視する学生の確保に資する職種別キャリアマップの早期の作成・運用
- ✓ 時代に対応した人材が育成されるよう、研修内容の充実・強化を図り、特にDXの推進に向け、より質の高い行政サービスへと変革することができるよう、継続的・体系的に職員の育成を行うことが重要

(4) 人事評価制度の着実な推進

- ✓ 試行的に実施している上司と部下が1対1で行う「1on1面談」の活用を通じて今後のキャリア形成に資する助言・指導を行うことが大切
- ✓ 公務組織を支える有為で多様な人材の確保や職員のモチベーション維持につながる職務・職責に見合った給与処遇や人事評価制度の適切な運用が必要
- ✓ 職員の職場定着、離職防止にも資する、職務の難易度や責任の重さ、個人の能力、実績、勤務実態等がより適切に反映される人事・給与制度とすることが必要
- ✓ 人事評価制度等について、公正性・透明性・納得性を確保した上で、常に課題がないか検証しながら、着実な推進に取り組む必要

6 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の改善等

- ✓ 服務監督権者、管理監督者による勤務時間の適正な把握が必要不可欠
- ✓ 管理監督者、職員ともに、「ワーク・イン・ライフ」への意識改革とその実践
- ✓ デジタルツールを活用した効果的・効率的な業務改革を徹底
- ✓ 時間外勤務の上限時間の医学的根拠を認識し、要因を分析した上で、業務の効率化・平準化を推進
- ✓ 長時間勤務の改善は組織運営の課題であり、組織として継続的に業務改革を行い、好事例を横展開
- ✓ 業務改革によっても長時間勤務が恒常化している職場には、必要な人員を機動的に確保

(2) 教員を取り巻く環境整備

- ✓ 給特法等一部改正法に基づく教員の働き方の「見える化」により、働き方改革の実効性を向上
- ✓ 教員の働き方改革が子供たちへのより良い教育につながることを、関係者が共有して取組を推進
- ✓ 任命権者、服務監督権者、管理監督者、労働基準監督機関がそれぞれの権限と責任に応じ、連携して取り組む必要
- ✓ 各学校においても、必要性や効果を踏まえ、実態に応じた業務見直しを継続的に実施

令和7年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

令和7年10月10日
富山県人事委員会

6 勤務環境の整備

(3) 柔軟で多様な働き方の実現・加速化

- ✓ 職員のやりがいや豊かな発想に加え、公務職場の魅力向上にも資する環境づくりを推進
- ✓ 人材確保の観点からも、可能な範囲内でテレワーク、フレックスタイムの各制度の導入を検討
- ✓ DX・働き方改革の推進に向けては、ハード面とソフト面の環境整備に継続的に取り組む必要

(4) 仕事と生活の両立支援の推進

- ✓ 男性職員の育児休業は取得率のみならず取得の仕方も希望が叶うよう支援
- ✓ 職員が離職することなく仕事と生活を両立できる支援制度と、それを利用しやすい勤務環境の整備が必要

7 心身の健康づくりの充実等

(1) メンタルヘルス対策等

- ✓ 職員のウェルビーイングを実現するには、組織としての健康管理施策の推進が極めて重要
- ✓ メンタルヘルス不調の予防、早期発見・早期対応
- ✓ 管理監督者は「勤務間インターバル」の趣旨を理解し、職員の心身両面の健康が保持されるよう十分配慮

(2) ゼロ・ハラスメントに向けた取組

- ✓ 多様化するハラスメントの防止は重要な課題。職員が関心と理解を継続して深めるとともに防止対策の推進が必要
- ✓ 事案の解決に向けた相談体制の充実にも取り組む必要