

2025年度人事委員会勧告速報

～昨年を上回る引上げ改定、中堅層以上においても昨年を大幅に上回る引上げ!～

地公労（福教組・高教組・県職労）で行った4回の人事委員会交渉をふまえ、県人事委員会は9月19日、職員の給与等に関する報告と勧告を、知事と県議会議長に提出した。

1. 民間給与との比較に基づく給与改定等

○月例給 11,226円〔2.98%〕引上げ 【24年度は10,190円〔2.78%〕】

※広く民間企業の状況を反映させるとともに、職務・職責に照らして、適切な比較対象とするため、比較企業規模 100 人以上に見直し【24年度までは50人以上】

・若年層に重点を置きつつ、

中堅層以上の職員についても、昨年を大幅に上回る引上げ改定

<今回の改定額> ※教育職給料表（三）

24年度人事委員会勧告（俸給月額）		25年度	改定額
号給（年代などの目安）	給料月額	給料月額	
2-17（大卒の採用1年目・23歳）	252,000円	265,400円	13,400円
2-33（大卒の採用5年目・27歳）	278,100円	290,400円	12,300円
2-65（大卒の採用13年目・35歳）	335,400円	347,400円	12,000円
2-105（大卒の採用23年目・45歳）	384,100円	395,300円	11,200円
2-145（大卒の採用33年目・55歳）	407,800円	418,900円	11,100円
定年前再任用短時間勤務職員	276,000円	285,800円	9,800円

○ボーナス 0.05月分引上げ〔4.60月分→4.65月分〕

【24年度は0.1月分〔4.50月分→4.60月分〕】

・引上げ分は、期末および勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

○諸手当など

・通勤手当について、国に準じた見直しを行う必要がある

→自動車等使用者に対する通勤手当の引上げ（国：200円～7,100円の引上げ）

→駐車場等の利用に対する通勤手当の新設（国の上限：1か月当たり5,000円）

・改正給特法の趣旨を踏まえた適切な処遇を実現する観点から、速やかに必要な措置を講じる必要がある

→義務特手当を校務類型に応じて支給する ※担任に加算とは限定せず

→教職調整額を段階的に引き上げる

※主務教諭の設置については、調査・研究を進めていく必要がある

2. 人事管理に関する報告（「誰もが働きやすい職場」について）

ア. 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、最も優先すべき課題の一つである。引き続き、その要因の整理・分析や職員の負担軽減につながる取組を一層進めていく必要がある。

長時間労働の是正は県庁全体で取り組まなければならない課題であり、全庁的な業務の見直し・効率化の推進により、時間外勤務縮減に努めていくことが重要である。

イ. 教職員の働き方改革

教育の質を維持し、更に向上させていくためには、教職員が児童・生徒と十分に向き合う時間の確保・充実が必要不可欠であり、教職員が一丸となって働き方改革に取り組むことが重要である。

県教育委員会においては、現在実施している取組の結果を検証し、効果的な取組を強力に推し進めるとともに、教員が行うことを要しない業務の外部委託の検討や、先進的な取組を行う学校をモデル校として、働き方改革の手法を効率的に広めること等が必要である。また、市町村教育委員会に対して、教職員の働き方改革が推進されるよう働きかけていくべきである。

さらに、校長等の管理職員が率先して業務の見直しや効率化・合理化を進めるとともに、誰もが周囲に相談しやすい環境を構築することが極めて重要である。

また、県及び市町村の教育委員会が主体となって、管理職員が学校内のマネジメントに注力できる体制を整備することも重要である。

ウ. 柔軟で多様な働き方ができる職場づくり

任命権者においては、現行の制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県、民間労働法制の動向にも留意しながら、引き続き充実を図る必要がある。

特に、男性職員が育児休業や育児に係る休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくべきである。

エ. ハラスメント防止及びメンタルヘルス対策

管理職員をはじめとする全ての職員は、誰もがハラスメントの行為者となり得ることを十分理解した上で、他者を尊重し、ハラスメントのない職場づくりに主体的に取り組むことが求められる。

また、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応に努めることが極めて重要であり、任命権者においては、風通しのよい職場づくりなどに着実に取り組んでいく必要がある。

オ. 会計年度任用職員制度の適切な運用

会計年度任用職員が意欲を持ち、安心して働くためには、適切な勤務条件の確保が重要であり、任命権者においては、引き続き適切な制度運用を行う必要がある。

カ. 職員と組織が共に成長する好循環を生み出す取組

任命権者が、職員の組織に対する思い入れ、働きがいや意欲、自信の成長実感などの「エンゲージメント」に関する調査を実施し、改善施策へとつなげていく取組が有効である。