勧　告　等　の　骨　子

令和７年10月14日
高知県人事委員会

勧告のポイント

１　令和７年４月の民間給与との比較に基づく給与改定等について

（１）　給与の比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
（２）　月例給、ボーナスともに引上げ
ア　民間給与との較差（11,152円、3.26%）を解消するため、給料月額を引上げ
イ　ボーナスは、民間の支給割合（4.51月）との均衡を図るため、支給月数を引上げ（0.05月）
（３）　医師等の初任給調整手当を引上げ
（４）　宿日直手当を引上げ
（５）　通勤手当、特地勤務手当に準ずる手当等の見直し

２　教育職員の給与制度等について

公立学校の教育職員の給与等に関する法改正の趣旨等を踏まえ、教職調整額等について見直し

１　民間給与との比較

行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争等を踏まえ、人事院の取扱いに準じて、比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げた。

県内80事業所の3,014人の個人別給与を調査（調査完了率　88.9%）

【月例給】　職員と民間従業員の４月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を対比させて精密に比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員（行政職）の給与（B） （平均年齢 40歳７月）	較差（A）－（B） ((A－B)÷B×100)
353,192円	342,040円	11,152円（3.26%）

【ボーナス】　昨年８月から本年７月までの１年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の年間支給月数とを比較

	高知県		（参考）国	
	民間の支給割合	職員の支給月数	民間の支給割合	職員の支給月数
令和７年	4.51月	4.45月	4.65月	4.60月

２　本年の給与に関する事項

（１）　改定の内容

ア　給料表

（ア）　行政職給料表

民間の初任給が過去最高水準であるほか、本県の初任給が他の都道府県の水準を下回っていること、また、国家公務員が30歳台後半までの職員に重点を置いた俸給表の引上げを行っていることを踏まえ、高校卒業程度試験採用職員の初任給を12,300円、大学卒業程度試験採用職員の初任給を12,000円引き上げ、30歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置いて改定、その他は、改定率を逓減させつつ引上げ改定、定年前再任用短時間勤務職員（暫定再任用職員を含む。）につ

いても、各級の改定額を踏まえ所要の引上げ改定

（イ） その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

イ　初任給調整手当等

医療職給料表（１）の適用を受ける医師等

国に準じて、初任給調整手当の支給月額の限度を引上げ

416,600円　→　417,600円

定年前再任用短時間勤務職員等に地域手当を支給することが適当

ウ　ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ　4.45月分　→　4.50月分

（一般の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	0.975月　（支給済み）	1　　月　（現行0.975月）
８年度	期末手当	1.262月	1.263月
以降	勤勉手当	0.988月	0.987月

エ　通勤手当

（ア）自動車等を使用することを常例とする職員に対する通勤手当の改定

（イ）新たに追加する距離区分に係る（ア）の額の改定

（ウ）駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等

オ　宿日直手当

国家公務員の改定に準じて改定

カ　特地勤務手当に準ずる手当

国に準じて、新たに給料表の適用を受ける職員となり、特地公署若しくは特地県立学校又は準特地公署若しくは準特地県立学校への採用に伴い住居を移転した職員に対して手当の支給を可能となるよう要件を見直し

（２）　実施時期

ア　給料表、通勤手当の（ア）、宿日直手当、特地勤務手当に準ずる手当

令和７年４月１日

イ　令和７年12月期のボーナス

令和７年12月１日

ウ　初任給調整手当等、令和８年度以降のボーナス、通勤手当の（イ）及び（ウ）

令和８年４月１日

（３）　勧告に基づく職員の平均年間給与額の試算（行政職　平均年齢40歳７月）

	勧告前（A）	勧告後（B）	（B）－（A）
令和７年	567.0万円	587.5万円	20.5万円

３　教育職員の給与制度等に関する事項

「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」に基づき、教職調整額を４％から10％への段階的引上げ等を令和８年１月１日から実施することが適当

また、主務教諭の新設や義務教育等教員特別手当の見直しなど、国において教育職員の給与の見直しが進められているところであり、本県においても、国及び他の都道府県の動向を注視しながら、検討を進めていくことが必要

４　公務運営に関する事項

（１）　人材の確保

複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、意欲ある多様で有為な人材を県内外から確保し、職員のキャリアや適性等を踏まえた効果的な能力開発を進めていくことが重要

人材獲得競争が激しくなる中、本県の職員を志望する者は、総じて減少傾向にあり、特に技術系の人材確保は非常に厳しい状況

受験者数の増加に向けて、引き続き、採用試験の在り方について更なる検討を進めるとともに、公務の魅力ややりがいについて工夫した発信強化が必要

初任給の改善をはじめとする処遇の改善とともに多様で柔軟な働き方が広がっている中、本県で準備を進めている「短時間勤務職員」の導入など、より働きやすい勤務環境を整備することなどにもより、公務職場の魅力を一層高めていくことが人材の確保にとって重要

（２）　人材の育成

職員が能力を最大限に発揮できる環境の整備を図るとともに女性職員の管理職への登用に向けたキャリア形成の支援、職員が自主的に選択できる研修などによるキャリア形成の支援、職務経験を有する中途採用などの採用形態の多様化を踏まえたキャリアパスの構築、障害のある職員の活躍推進、高齢層職員の能力と経験の本格的活用等に取り組むことが重要

さらに、職員が離職することなく、リスキリングや国際貢献活動等に取り組み、キャリア形成ができるよう、国や他の自治体などでも導入されている自己啓発等休業制度及び修学部分休業制度などについても導入を検討することが必要

（３）　総実勤務時間の短縮

ア　時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

知事部局では、令和６年度の過重勤務者数が上限規制導入前の平成30年度から半減している

一方で、特定の所属及び職員に業務が集中している状況等もあることから、管理的地位にある職員は、職員の勤務時間管理は自らの重要な職責であることを強く自覚し、組織マネジメントの強化に引き続き取り組むことが重要

また、業務改善に資するデジタル化の取組の拡充及び着実な実施により、時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要

年次有給休暇については、任命権者において、職員一人一人が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めることが求められる

なお、知事部局においては、職員の時間外勤務に対する意識変化を促し、所定の労働時間内で仕事を終わらせようという意識醸成を図るため時間外勤務手当割増率の時限的引き上げなどの取組を導入する準備を進めているところ、これらを真に実効性ある取組とするため、制度導入と併せて、その効果を適切に検証・分析することが必要

イ　学校現場における教育職員の負担軽減

教育委員会においては、高知県教育振興基本計画に働き方改革の推進を主な施策の一つとして位置づけ、教材等のデジタル化及び共有化、校務支援システムの導入、自動採点システムなどの校務効率化ツールの導入促進など、教育職員の業務負担軽減に向けた取組を行ってきた

一定の成果は見える取組もあるものの、依然として、教育職員の長時間勤務や多忙化などの課題は解消されていない状況

引き続き、勤務時間管理の徹底、デジタル技術の活用による業務効率化など、教育職員の働き方改革や業務負担軽減に向けた取組を推進していくことが必要

育休や産休、病休などに伴う職員の代替者の配置については、市町村教育委員会とも連携し、更なる人員の確保に努めることが求められる

なお、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」の施行に伴い、各教育委員会は、令和８年４月から、業務量管理・健康確保措置実施計画の策定や当該計画の実施状況の公表等を義務付けられている

教育委員会においては、県立学校の教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画を策定するとともに、同計画を策定・実施する市町村教育委員会とも密に連携し、教育職員の働き方改革や業務負担軽減を確実に推進していくことが重要

（４） 多様な働き方の推進

職員が個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備していく観点から、早出遅出勤務や在宅勤務等の取組を引き続き、着実に推進していくことが必要

職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの確保等の観点から、任命権者において、昨年８月から、勤務間インターバル確保の取組を推進しているところ、昨年度からの取組状況を把握し、国の動向等も注視しつつ、より実効性ある制度とするための検討を行うとともに、職員に対する周知・啓発等にも取り組むことが必要

また、多様で柔軟な働き方を更に推進していくためには、国や他の自治体などでも導入されているフレックスタイム制の導入についても、職場の実情を踏まえつつ検討することが必要

加えて、導入に向けて準備が進められている「短時間勤務制度」については、多様で柔軟な働き方を可能とするという本制度の趣旨に沿うよう、「短時間勤務職員」として採用された職員が、働き方支援休暇を適切に取得可能な環境を整備するなど、適正な制度の運用に十分留意することが必要

さらに、人口減少による担い手不足などの社会情勢の変化や、職員による自律的なキャリア形成、自己実現のニーズの高まりなどにより、兼業を希望する職員が兼業できる環境を整備することが必要であり、このことは離職防止や人材確保の観点からも有用であることから、任命権者においては、職員が兼業を行うにあたっての環境整備等について検討し、適切な対応を行うことが求められる

（５） 働きやすい職場づくり・仕事と生活の両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」である「高知県職員子育てサポートプラン」において設定した目標値である、男性職員の育児休業の取得率などに取組の成果が現れているところ、本年４月に新たに策定された「高知県職員共働き・共育てサポートプラン～県庁が隗より始める『共働き・共育て』～」では、男性職員の１か月以上の育児休業取得率を令和11年度末までに100％とする高い目標が掲げられたことから、仕事と生活が両立できる職場環境づくりのため一層の取組の推進が求められる

また、任命権者においては、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法」の改正等に伴う本県条例や規則等の改正に基づき育児や介護等の事情に応じて利用できる制度について対象者に説明を行うなど適切な措置を講じることが求められる

（６） 職員の健康管理

メンタルヘルス対策は、近年、若年層のメンタル不調による長期病休者数が増加傾向にあることを踏まえ、任命権者においては、メンター制度による困りごとや悩み相談・助言等のサポートなど、職員のメンタル不調に対する取組をより一層推進することが必要

ストレスチェックについては、受検率の向上に引き続き留意すること

また、任命権者においては、職場のコミュニケーションを図る等、よりきめ細かな職員の健康への配慮が必要

（7） ハラスメントの防止

任命権者において、ハラスメント防止に向けた取組を行っているものの、職員アンケートでは、ハラスメントに該当すると疑われる事例が相当数見受けられる状況

ハラスメントを防止するため、職員からの相談や職員アンケートの結果を踏まえて研修の内容をより充実させるとともに、ｅラーニングやＷｅｂ会議を用いて、全職員に対し研修の機会を設けるなど、更なる努力を行うことが必要

さらに、早期対応・早期解決にも資するよう、相談窓口のより一層の周知に努め、相談しやすい体制であるかを相談者の視点に立って常にチェックするなどし、ハラスメント事案が発生した場合には、被害を受けた方に寄り添いながら、適切かつ迅速な対応ができる体制を確立するなど、更に実効性のある対策につなげていくことが必要

教育委員会においては、県費負担教職員の服務監督権を有する市町村教育委員会とともに相談窓口体制のさらなる充実を図るなど、市町村教育委員会とも一層の連携し、対策に取り組むことが必要

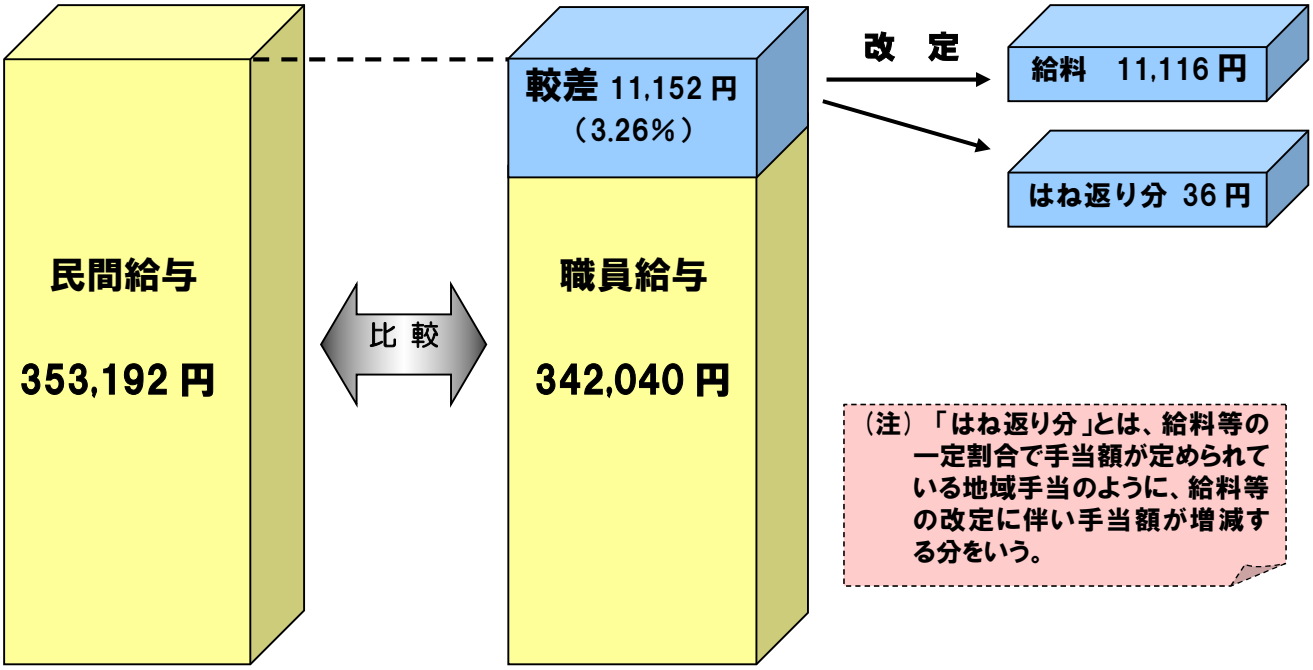
また、悪質なカスタマー・ハラスメントから職員を守り、安心して働ける職場環境づくりを進めるため、任命権者においては、民間労働法制の施行に遅れることなく対策を講ずることが必要

最近の給与勧告の状況

	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与（行政職）	
	勧告率	年間支給月数	対前年増減	増減額	率
平成 11 年	0.27%	4.95 月	△0.30 月	△9.8 万円	△1.5%
平成 12 年	0.10%	4.75 月	△0.20 月	△7.3 万円	△1.1%
平成 13 年	0.05%	4.70 月	△0.05 月	△1.8 万円	△0.3%
平成 14 年	△2.07%	4.65 月	△0.05 月	△15.0 万円	△2.3%
平成 15 年	△1.09%	4.40 月	△0.25 月	△16.9 万円	△2.6%
平成 16 年	※給与水準の改定なし	4.40 月	※支給月数の改定なし	―	―
平成 17 年	△0.34%	4.45 月	0.05 月	△0.2 万円	△0.0%
平成 18 年	※給与水準の改定なし	4.45 月	※支給月数の改定なし	―	―
平成 19 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.7 万円	0.1%
平成 20 年	0.15%	4.45 月	※支給月数の改定なし	0.4 万円	0.1%
平成 21 年	△0.16%	4.10 月	△0.35 月	△14.7 万円	△2.4%
平成 22 年	△0.17%	3.90 月	△0.20 月	△8.6 万円	△1.4%
平成 23 年	※給与水準の改定なし	3.90 月	※支給月数の改定なし	―	―
平成 24 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	△0.05 月	△1.9 万円	△0.3%
平成 25 年	※給与水準の改定なし	3.85 月	※支給月数の改定なし	―	―
平成 26 年	※給与水準の改定なし	3.95 月	0.10 月	3.7 万円	0.7%
平成 27 年	0.15%	3.95 月	※支給月数の改定なし	0.8 万円	0.2%
平成 28 年	※給与水準の改定なし	4.05 月	0.10 月	3.6 万円	0.6%
平成 29 年	0.17%	4.10 月	0.05 月	2.8 万円	0.5%
平成 30 年	0.15%	4.15 月	0.05 月	2.6 万円	0.5%
令和元年	0.12%	4.20 月	0.05 月	2.4 万円	0.4%
令和２年	※給与水準の改定なし	4.20 月	※支給月数の改定なし	―	―
令和３年	※給与水準の改定なし	4.15 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.3%
令和４年	0.21%	4.20 月	0.05 月	2.9 万円	0.5%
令和５年	1.19%	4.35 月	0.15 月	11.6 万円	2.1%
令和６年	3.10%	4.45 月	0.10 月	20.6 万円	3.8%
令和７年	3.26%	4.50 月	0.05 月	20.5 万円	3.6%

民間給与との較差に基づく給与改定

本年の県内の民間事業所の給与との較差（11,152 円（3.26%））を踏まえ、以下のとおり、給与の引上げ改定を行うこととしました。



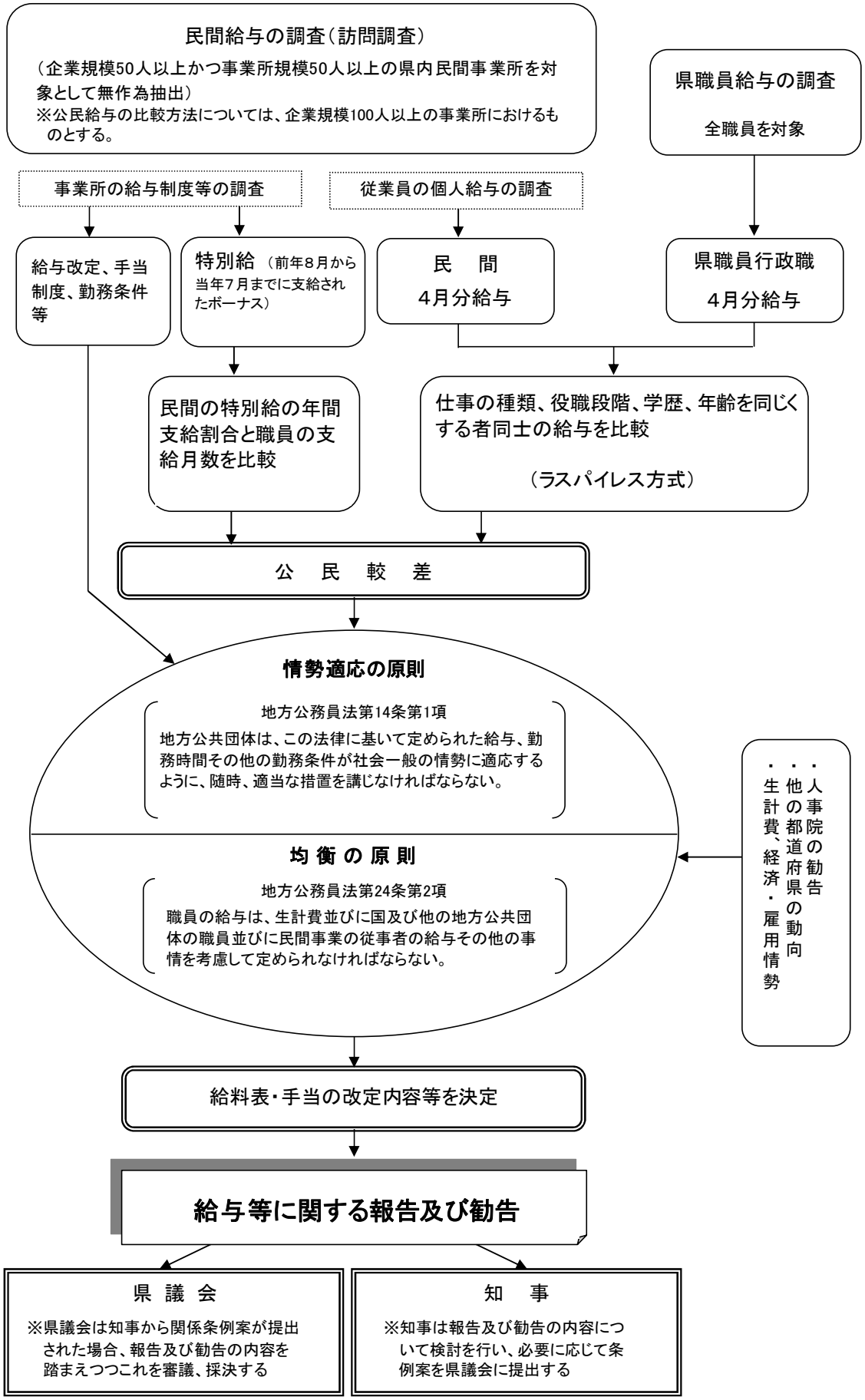
（注）「はね返り分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

○職員の平均給与額の推移

区分 / 給与			高知県職員（行政職）					（参考） 国家公務員（行政職(一)）				
			令和7年	R7−R6	令和6年	R6−R5	令和5年	令和7年	R7−R6	令和6年	R6−R5	令和5年
平均給与			342,040	9,154	332,886	2,372	330,514	414,480	9,102	405,378	1,363	404,015
給与内訳	給料（俸給）		320,921	8,982	311,939	2,193	309,746	332,237	8,414	323,823	1,336	322,487
	諸手当		21,119	172	20,947	179	20,768	82,243	688	81,555	27	81,528
	諸手当内訳	扶養手当	6,695	43	6,652	▲ 118	6,770	7,896	▲ 293	8,189	▲ 413	8,602
		管理職手当（俸給の特別調整額）	6,137	464	5,673	▲ 34	5,707	12,585	▲ 42	12,627	▲ 61	12,688
		地域手当等	777	▲ 17	794	46	748	44,844	710	44,134	334	43,800
		住居手当	6,877	▲ 301	7,178	306	6,872	7,928	300	7,628	181	7,447
		その他	633	▲ 17	650	▲ 21	671	8,990	13	8,977	▲ 14	8,991
平均年齢			40.6歳	▲0.3歳	40.9歳	▲0.0歳	40.9歳	41.9歳	▲0.2歳	42.1歳	▲0.3歳	42.4歳

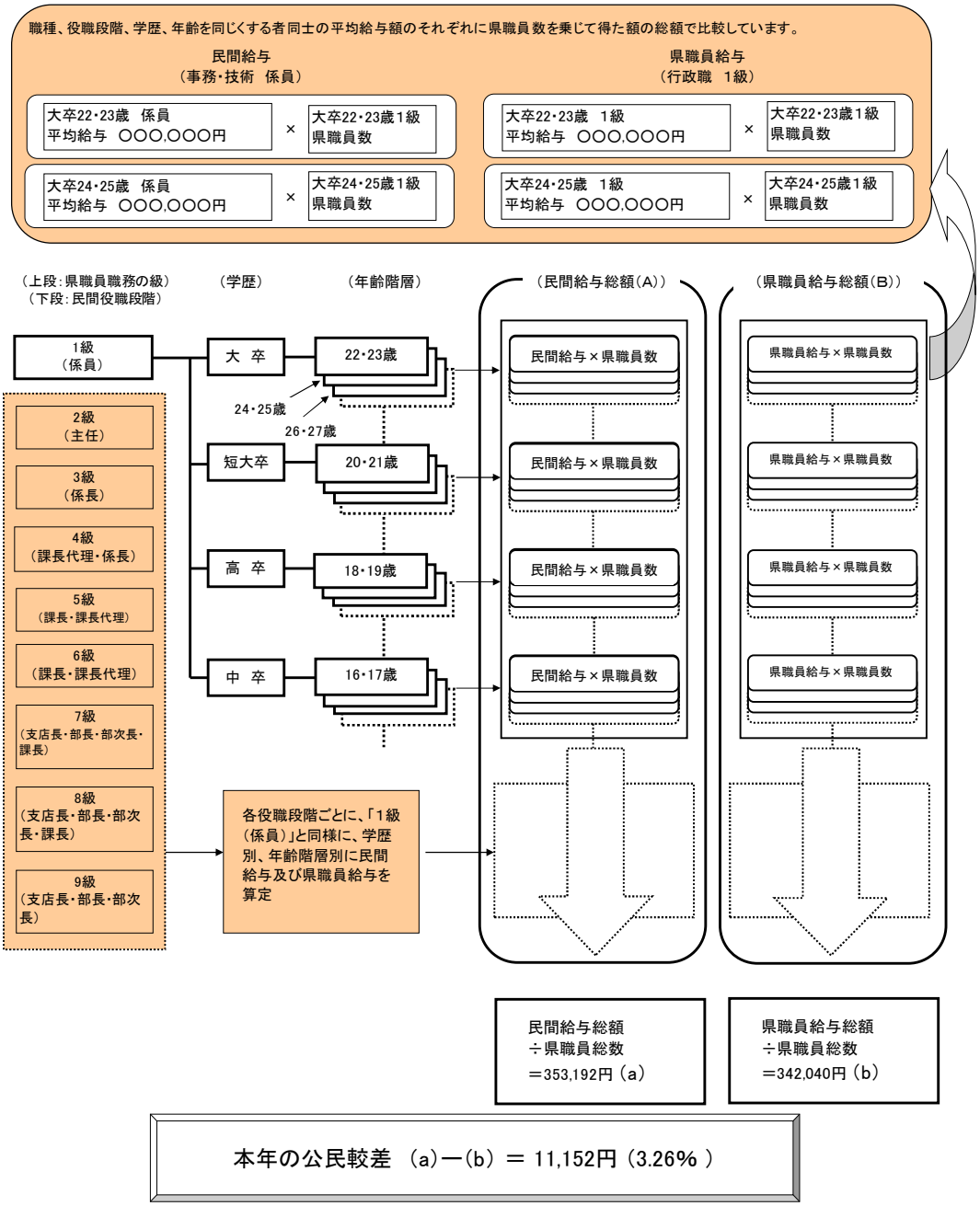
（注） 1 地域手当等には、異動保障による地域手当（県職員は支給なし）及び広域異動手当を含む。
2 その他は、単身赴任手当（基礎額）、特地（へき地）勤務手当、本府省業務調整手当、寒冷地手当（県職員は該当地域なし）等である。
3 地域手当等に含まれている広域異動手当及びその他に含まれている本府省業務調整手当は、国家公務員に固有の手当である。

給与等に関する報告及び勧告の手順



県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス方式(※)）

個々の県職員に民間の給与額を支給した場合に必要となる金額（民間給与総額（A））が現在県職員に支払っている金額（県職員給与総額（B））に比べて、どの程度の差があるかを算出しています。
具体的には、仕事の種類、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じにした民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた額を算出し、両者を比較しています。



（※）ラスパイレス方式
公務員と民間企業では、それぞれ職種、役職段階の人的構成、年齢構成、学歴構成等が異なります。このように、異なる集団間での給与の比較を行う場合には、それぞれの集団における給与の単純平均を比較することは適当ではなく、給与の主な決定要素の条件（仕事の種類・責任の度合い・学歴・年齢）を合わせて、同種同等の者同士の給与を比較することが適当であるとされています。ラスパイレス方式は、この同種同等比較の原則にのっとっており、公務員と民間の給与を精確に比較することができる方法と考えられています。