

令和7(2025)年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

令和7(2025)年10月9日
栃木県人事委員会

○本年の給与勧告のポイント

- 1 【月例給】民間給与との較差(3.04%)を埋めるため、全職員を対象に給料表を引上げ改定
- 2 【特別給】0.05月分引上げ。期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分
- 3 【地域手当】3.8%⇒4%に引上げ(令和8(2026)年4月実施)

1 本年の給与改定

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内事業所148事業所の約7,400人の個人別給与を調査(完了率81.8%)

人事院の見直しに準じ、比較対象企業規模を引き上げ(50人以上⇒100人以上)、職員給与と民間給与とを比較

(1) 月例給

ア 行政職給料表

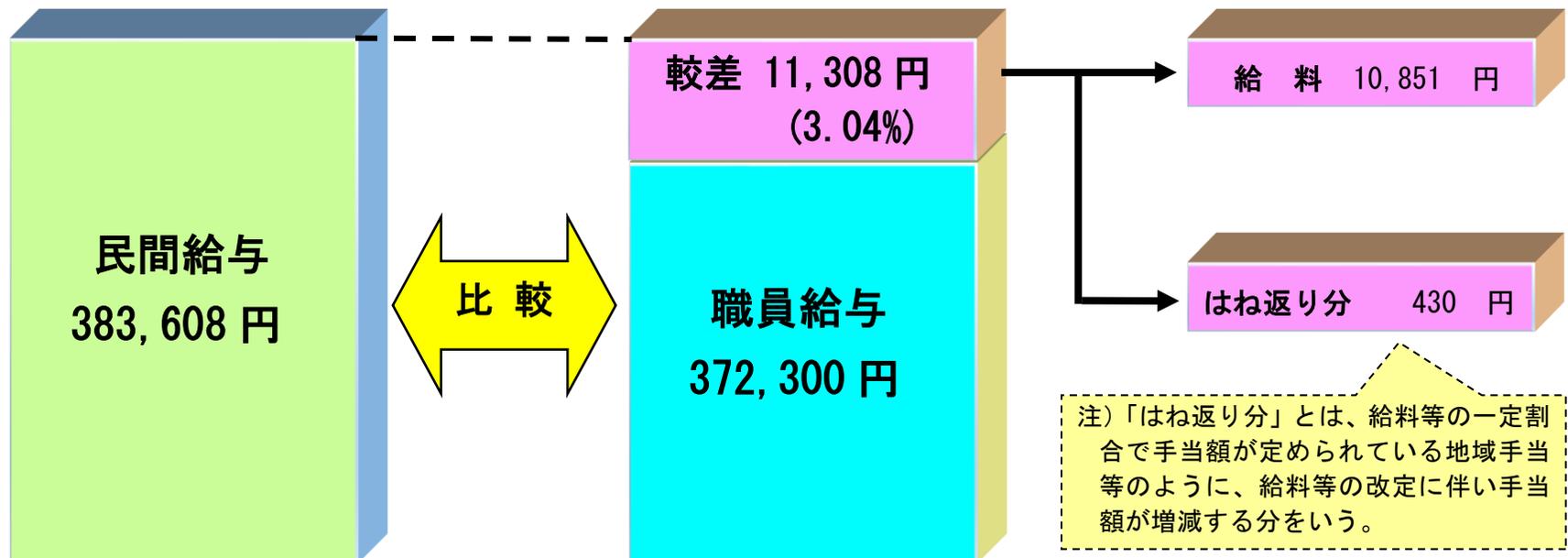
- ・ 本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を11,308円(3.04%)下回っていた。

【民間給与との較差】

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A—B）
383,608 円	372,300 円	11,308 円（3.04%）

- 人事院勧告に準じて、若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定

民間給与との較差に基づく給与改定



【行政職給料表の初任給（地域手当 3.8%にて算定）】

区分	改定前	改定後	改定額
大卒程度	234,172 円	246,628 円	+12,456 円（+5.3%）
高卒程度	201,891 円	214,554 円	+12,663 円（+6.3%）

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定

(2) 特別給（ボーナス）

- ・ 職員の支給月数（4.60 月）が、民間の支給割合（4.65 月）を 0.05 月分下回ったことから、支給月数を 0.05 月分引上げ（4.60 月⇒4.65 月）
 👉 昨年に続き 2 年連続の 4.6 月台
- ・ 人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当に 0.025 月分ずつ均等に配分

【一般の職員の場合の支給月数】

区分	6 月期	12 月期
令和 7 (2025) 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 (2026) 年度		
以降		
期末手当	1.2625 月	1.2625 月
勤勉手当	1.0625 月	1.0625 月

(3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定

(4) 特勤手当

人事院勧告に準じて、特勤手当と地域手当との調整措置を廃止

👉 今後、国の動向に留意しながら、支給対象となる事務所等の見直しを実施

(5) 実施時期

区 分		実施時期
給料表		令和7(2025)年 4月1日
特別給	令和7(2025)年度分	令和7(2025)年 12月1日
	令和8(2026)年度分以降	令和8(2026)年 4月1日

☆ 参考

【令和7(2025)年度行政職員の平均給与（平均年齢41.7歳・平均経験年数19.6年）】

改定額	改定率	勧告前		勧告後		年間給与額の差
		月 額	年間給与	月 額	年間給与	
11,281 円	3.03%	372,300 円	6,249,587 円	383,581 円	6,460,969 円	211,382 円

👉 改定率が3%を超えるのは、平成3(1991)年の3.64%以来34年ぶり

👉 年収ベースで約3.4%の給与改定

2 その他の改定

(1) 諸手当（主なもの）

ア 地域手当

人事院の取扱いに準じて、県内における地域手当の支給割合を引上げ 3.8%⇒4%

👉 昨年の人事委員会勧告において、令和10(2028)年3月31日までに、3.5%から4%に段階的に引き上げる旨記載

イ 通勤手当

自動車等使用者に対する通勤手当について、「100 km以上」を上限とする新たな距離区分を新設

(2) 実施時期

令和8(2026)年4月1日

3 職務・職責を重視した給与体系の構築等

今後の国における検討の状況や他の都道府県の動向に留意しながら、より職務・職責を重視した給与体系が実現できるよう研究を進めるとともに、60歳前後の給与水準（給与カーブ）の在り方について、引き続き検討

4 教師を取り巻く環境整備

本年6月に公布された、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（令和7年法律第68号）の趣旨を踏まえた適切な対応が必要

5 公務運営に関する課題

採用試験受験者数が減少傾向にある中、若年層の離職は増加。多様で優秀な人材から「選ばれる栃木県」となるためには、受験者の確保対策に加え、人材の育成・活用、勤務環境の整備など、職員の勤務意欲の向上等も見据え各種取組を総合的に進めていくことが必要

(1) 人材の確保及び育成・活用

ア 多様で優秀な人材確保への取組

- ・ 受験者の利便性の向上や受験機会の拡大を図ることを目的に導入した「テストセンター方式」は、一定の効果
- ・ 従来の公務員志望者層に加え、民間志望者層や民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材を誘致し、確保するための取組として、民間企業等の採用活動に対応した早期の人材確保策の拡充を検討していくことが必要
- ・ 県職員として働くことの魅力発信にも積極的に取り組んでいくことが必要

イ 職員の成長を支援する人事管理の推進

- ・ 職員の主体的なスキルアップやキャリア形成を支援する方策を検討していくことが必要
- ・ 人事評価システムを通して適切に職員にフィードバックが行えるよう評価者への支援が必要

ウ 女性職員の活躍の推進

- ・ 職員誰もが生き生きと活躍できる環境づくりに取り組み、女性職員の活躍を推進していくことが必要

エ 60歳以降の職員の経験や能力の活用

- ・ 60歳以降の職員が持つ豊富な知識、技術、経験等を最大限に活用し、全ての職員がライフステージにかかわらず、その能力を最大限に発揮することができる職場環境を整備することが必要

(2) 柔軟で働きやすい環境の整備

ア 柔軟で効率的な働き方の推進

- ・ 知事部局等の職員を対象に、擬似的な選択的週休3日制を試行
- ・ 人材確保の観点からも、引き続き国や他の都道府県等の動向を注視しながら、既存の制度の見直しについて、個々の職員の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう検討が必要

イ 仕事と生活の両立支援

- ・ 性別による役割分担意識をなくし、「とも家事・とも育て」の機運を醸成していくことは大変有効
- ・ 育児や介護の支援制度の周知・啓発を徹底し、職場全体で支援できる環境づくりに取り組むことが必要

ウ 総実勤務時間の短縮

- ・ 「労働生産性を高める取組」の本格実施に向けて、課題を検証し、取組を継続していくことが必要

- ・ 教職員について、時間外在校等時間を削減できるよう、外部人材の配置拡充や、ICTを活用した業務効率化の取組を更に推進していくことが必要
- ・ 警察本部において、総労働時間の短縮に向けた各種取組を推進するほか、合理化・効率化の更なる推進に取り組んでいくことが必要

エ 職員の健康増進

- ・ 職員の心身の疲労回復や健康維持のために年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減に努めるほか、ストレスチェック結果や各種健康診断の実施結果を活用し、メンタルヘルス対策を始め職員の健康管理対策に一層取り組むことが必要

オ ハラスメント防止対策

- ・ 引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりにより一層努めていくことが必要
- ・ 国の動向等を注視しながら、カスタマー・ハラスメント対策に適切に取り組んでいく

(3) 公務員倫理の徹底

県民からの信頼を回復できるよう、公務員の原点である「全体の奉仕者」としての自覚と高い倫理観を持って、公私を問わず、自らの行動を厳しく律することが必要