

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22日
大阪府人事委員会

勧告のポイント

- ▶ 人材獲得競争の観点を踏まえ、初任給と若年層に重点を置いて給料月額を引上げ
- ▶ 大阪府域内の地域手当の支給割合を引上げ（11.8% ⇒ 12.8%）
- ▶ 特別給（ボーナス）の年間支給月数を0.05月引上げ（4.60月 ⇒ 4.65月）

公民較差 12,636円（3.29%）

令和7年4月分の民間給与と職員給与を調査して公民比較

※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、人事院と同様に、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・特別給）

勧告の内容①

1. 月例給

民間給与との較差 12,636円 を解消するため次のとおり改定

(1) 行政職給料表

近年の物価上昇等の状況を踏まえ全職員を対象に改定を実施

- ・人材獲得競争の観点から、大阪市域に在勤する国家公務員一般職の初任給を目安に、以下のとおり引上げ

大卒：11,000円 [改定率：4.8%] / 高卒：11,200円 [改定率：5.8%]

- ・若年層に重点を置きつつ、全職員の給料月額を引上げ（平均改定率 2.54%）
おおよそ40歳台後半の職員が在職する号給以降は、一律6,500円引上げ

【改定の内訳】 給料表8,192円、地域手当3,361円、はね返り分※1,083円

※給料表の改定による諸手当（地域手当等）の増減分

(2) 地域手当

国における地域手当の見直しを踏まえ、以下のとおり支給割合を引き上げ

- ・府内の地域手当の支給割合を令和7年度から引上げ（11.8% → 12.8%）
- ・府域外における支給割合の上限を令和7年度から引上げ（16% → 18%※）

※令和8年度から20%に引上げを予定

(3) その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

2. 特別給（ボーナス）

民間支給月数 年間4.66月 職員支給月数 年間4.60月

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げ

【改定の内訳（一般の職員の場合）】

	6月期	12月期
期末手当	1.2625月（現行1.250月）	1.2625月（現行1.250月）
勤勉手当	1.0625月（現行1.050月）	1.0625月（現行1.050月）

参考

■ 新規採用職員（行政職給料表適用者）の初任給

	大卒程度		高卒程度	
	給料月額	初任給 （地域手当含む）	給料月額	初任給 （地域手当含む）
府 （改定前）	227,100円	253,897円	192,900円	215,662円
府 （改定後）	+11,000 238,100円	地域手当+1% 268,576円	+11,200 204,100円	地域手当+1% 230,224円
国 （改定前）	220,000円	255,200円	188,000円	218,080円
国 （改定後）	+12,000 232,000円	269,120円	+12,300 200,300円	232,348円

※地域手当の支給割合

府は改定前11.8% 改定後12.8%、国は16.0%（大阪市域）を適用

■ 職員（行政職給料表適用者）の平均給与月額等への影響額

令和7年度	現行	勧告後	増減
平均給与月額	383,969円	396,605円	12,636円
平均年間給与額	6,372千円	6,604千円	232千円

■ 大阪府財政への影響額（令和7年度）

年間で約198.6億円の増額（月例給：135.0億円、特別給：63.6億円）

※警察、学校を含む（共済費除く）

■ 実施時期

令和7年4月1日（遡及改定）

勧告の内容②

1. その他諸手当に関する勧告

(1) 初任給調整手当

人事院勧告と同様に医師等の初任給調整手当の上限額を700円引上げ

(2) 通勤手当

- ①自転車、自動車等の使用者について、65km以上から100km以上までの区分（5km刻み）を新設（上限66,400円）
- ②現行の10km以上から60km以上までの距離区分についても、
民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

(3) 宿日直手当

宿直勤務又は日直勤務 1 回に係る支給額を引上げ
(通常 6,700円→6,900円、特殊業務（警察官等）7,900円→8,200円)

■実施時期

令和7年4月1日（遡及改定）
ただし、通勤手当①③は、令和8年4月実施

2. 教育職員の処遇改善等に伴う給与改定

(1) 国の給与制度のアップデートに伴う対応

早期昇格者の処遇改善を目的に、主幹教諭等の職務の級である特2級の
初号の給料月額を引上げ

(2) 給特法改正に伴う対応

給特法の改正により、教職調整額の基準となる額について、現行の給料月額の
4%に相当する額から10%に相当する額まで、令和8年1月から令和13年1月
にかけて毎年1%ずつ段階的に引き上げられることとなったため、この見直しに合わせ
て、教職調整額が支給されない管理職員について、給料表の備考に定める給料
月額に加算する額の引上げ（副校長・教頭）及び新設（校長・准校長）を行う

■実施時期

令和8年1月1日

給与制度、人事管理等に関する意見

1. 給与制度のあり方

(1) 管理職の給与制度

「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に基づく「2025年大阪・関西万博」後を見据えた組織・執行体制の
見直しを行い、管理職の職務・職責に見合う人事給与制度のあり方の検討を進める必要がある

(2) 教育職員の給与

給特法等一部改正法の趣旨を踏まえ、任命権者において主務教諭の設置及び義務教育等教員特別手当の見直
しを行う場合は、より円滑な学校運営につながるものとなるよう期待する

2. 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

- ・合格後の辞退防止や、志望度の高い受験者層及び多様で幅広い受験者層の獲得に向け、新たな選考試験の実施
等も検討されたい
- ・人事院勧告にて示された「技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備」や任命権者による民間事業者のノウ
ハウを活用した技術職の認知度向上等の新たな取組状況も見ながら、効果的な技術職の確保に向け検討を進めていく

(2) 若手職員の成長支援

- ・若手職員を含む全職員の主体的なキャリア形成を支援するため、「キャリアクリエイト制度」や「職務分野エントリー制
度」等について、引き続き、効果検証を行いながら取組を推進されたい
- ・所属長等が管理・監督者としての役割を十分に果たせるよう研修等を通じてマネジメント能力の向上に取り組まれたい

(3) 人事評価制度とその活用

引き続き、人事評価の制度意義に沿ったものとなるよう、次回の見直しに備えて検証し、適切な運用を図られたい

3. 職場の魅力向上

(1) 長時間労働の是正

「2025年大阪・関西万博」後における府の組織のあり方や、「組織・人事給与制度の今後の方向性（案）」に掲げ
る組織のダウンサイジングに向けた検討を踏まえてさらなる業務の見直しを行い、より適切な人員配置に取り組まれたい

(2) 教育職員の長時間勤務の縮減に向けた取組

学校における働き方改革の専門的知見を有するコンサルタント派遣により得られた知見や好事例等については、府立
学校全体における働き方改革の有効な手立てとして、今年度中からの展開も視野に入れて活用を検討されたい

(3) 働きやすい職場環境

- ・テレワーク等の制度の活用状況が本府のめざす働き方改革の趣旨に沿ったものとなっているかを検証し、さらなる取組の
推進につなげていく必要がある
- ・上司と部下の信頼関係を構築、強化するためにも、所属長等は「1on1 ミーティング」を有効に活用する必要がある
- ・ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、引き続き、職員への啓発、研修及び相談体制の整備とともに、職場におけ
るコミュニケーションの活性化のための対策を講じられたい