

# 令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和6年10月1日  
大分県人事委員会

## 〈給与勧告のポイント〉

### 月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

#### 1 月例給の引上げ

初任給及び若年層に重点を置き、給料月額を引上げ

#### 2 期末・勤勉手当の引上げ (0.10月)

### 1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

### 2 職員給与と民間給与との比較

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所418のうちから無作為に134の事業所を抽出し、本年4月分の給与等を調査

#### (1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレス方式により比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A) - (B)
362,534円	352,111円	10,423円(2.96%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない(比較対象職員の平均年齢は、41.2歳)

#### (2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績(支給割合)と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A) - (B)
4.60月	4.50月	0.10月

### 3 本年の給与の改定

#### (1) 月例給

##### ア 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率(0.37%)を乗じた給料表に改定

##### イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の改正

## (2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.50月分 → 4.60月分 (+0.10月分)

引上げ分は、人事院勧告に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
令和7年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	1.05月	1.05月

## (3) 実施時期

月例給 令和6年4月1日

期末・勤勉手当 令和6年12月1日

### 【参考】勧告による本年の職員給与の改定例（行政職）

#### ○平均給与月額

現行	改定後	改定額	改定額の内訳
352,111円	362,516円	10,405円 (2.96%)	給料 10,370円 (2.95%) はね返し分 35円 (0.01%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 「はね返し分」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。

#### ○平均年間給与（平均年齢40.6歳）

現行	改定後	改定額
5,756,000円	5,957,000円	201,000円 (3.5%)

## 4 国家公務員の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に準じた給与改定

人事院は、民間給与との較差等に基づく給与改定に加えて、若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定等を柱とした社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について勧告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、人事院勧告に準じて次のとおり所要の改定を行うことが必要と判断

### (1) 給料表及び給料制度

初任給・若年層の水準引上げ、職責重視の体系への見直し

### (2) 諸手当

#### ア 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を増額

配偶者：6,500円 → 廃止 子：10,000円 → 13,000円

**イ 地域手当**

支給対象地域を都道府県単位とし、級地区分を削減（7段階 → 5段階）

**ウ 通勤手当**

通勤に係る特別料金等について、片道当たり 30 分以上の短縮を求める要件を廃止

**エ 管理職員特別勤務手当**

手当の支給対象となる平日深夜の勤務について、対象となる時間帯を拡大

対象時間：午前 0 時～午前 5 時 → 午後 10 時～午前 5 時

**オ 期末・勤勉手当等**

成績優秀者への勤勉手当の支給上限引上げ、特定任期付職員への特別給拡充

**(3) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与**

支給対象手当の拡大（住居手当、特勤勤務手当等）

**(4) 実施時期等**

実施時期 令和 7 年 4 月 1 日

特例措置 扶養手当及び地域手当の改定については、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえた上で段階的に実施

**5 公務運営の改善に関する課題**

全国的な生産年齢人口の減少、民間企業等との競合等により、本県の職員採用試験の受験者数は減少傾向にあり、加えて早期退職者の増により、県政を支える職員の人材確保は一層の厳しさを増しており、この傾向は更に加速

公務運営の改善に関する課題について、解決に向けた取組を進めるとともに、中・長期的な視点を踏まえ、時代になかった人事施策の策定・推進に取り組んでいくことが肝要

**(1) 人材の確保・育成**

**ア 多様で有為な人材の確保**

本県の職員採用試験の受験者数は減少傾向で、特に技術系職種の人材確保は極めて厳しい状況であり、多様な人材が受験しやすいよう、採用試験の在り方を検討  
任命権者が行っているインターンシップは、有給のインターンシップの拡充など新たな取組を進めていくことが必要

**イ 人材の育成**

複雑化・多様化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応できる人材を育成するためには、必要な知識・技能を職員がリスキリングやスキルアップできる環境を整えることが重要

「大分県職員デジタル行革行動指針」が策定されたところであり、組織的・計画的にデジタル人材の育成や確保の取組を進めることが必要

**ウ 女性職員の活躍推進**

女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、若い年代からの幅広い職務経験や育休職員への研修受講機会の提供など、中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援を行うことが重要

## エ 障がい者雇用の推進

共に働く職員が障がい者雇用について理解を深め、障がいのある職員一人ひとりに対して必要な配慮を心掛けることが一層重要

## オ 定年の引上げによる高齢層職員の能力及び経験の活用等

高齢層職員のモチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力及び長年培ってきた経験をいかすことができる人事管理や職場の環境づくりに努めることが必要

## (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価では、職員一人ひとりの能力や職務上の成果を公正・公平に評価した上で、その結果を活用して個々の職員のモチベーションを高め、人材育成とともに組織全体の活性化につなげていくことが重要

人事評価を通して、職員はセルフマネジメントの意識を持つとともに、自律的・主体的に業務に取り組む姿勢が必要

## (3) Well-beingの実現に向けた勤務環境の整備

### ア 時代に即した働き方の推進

職員の心身の負担軽減及び公務能率の一層の向上を図るため、現行制度の利活用状況や職員のニーズを踏まえ、国や他の都道府県等の動向に留意しながら、引き続き、現行制度の見直しや要件の拡充を含めて検討していくことが必要

社会貢献活動などの兼業・副業について、許可制とされている趣旨や国の動向に十分留意しつつ、制度の見直しを検討

### イ 長時間労働の是正

組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むことが必要であり、特に、行政のデジタル化等による業務効率化とともに、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境の実現に向け、強い姿勢を持って取り組むことが必要

### ウ 学校現場における教職員の負担軽減

教員採用選考試験の受験者数が減少し、教員の確保も厳しい状況にあることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要

「県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」に掲げる取組の実施状況を十分把握した上で、業務の精選と効率化を徹底し、在校等時間の長時間化を防ぐことが必要

市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら、教職員の負担軽減を図っていくことが必要

### エ 仕事と生活の両立支援

職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識し、所属長をはじめとする職員の意識啓発を図りながら、職場全体で支援する勤務環境づくりに努めることが必要

人事院が意見の申出を行った、育児時間の取得パターンの多様化や、あわせて措置するとしている仕事と介護の両立支援制度の強化等については、関係法令の改正や他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の検討を行うことが必要

#### (4) 職員の健康管理

##### ア こころの健康管理

心の問題が生じる要因の調査・分析を行い、重層的に予防・早期発見・早期対応ができる環境を整えていくとともに、円滑な職場復帰と再発防止の観点から職員を支援することが必要

##### イ 身体の健康管理

定年延長を踏まえ、青壮年期からの継続的な健康づくりを進め、特に生活習慣病の発症や重症化を予防していく取組が重要

#### (5) ハラスメントの防止

職員の人権に関わる許されない行為であることを認識した上で、発生の予防、迅速で適切な措置及び再発防止のための取組を進めることが必要

カスタマー・ハラスメントには組織として迅速かつ適切に対応し、過度な要求に対しては毅然とした態度が必要

#### (6) 会計年度任用職員の勤務条件等

会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の都道府県の動向に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

#### (7) 公務員倫理の保持

職員は、県職員としての誇りと高い倫理観・使命感を保持するとともに、公務の公正かつ公平な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要