

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11日
山口県人事委員会

【給与勧告のポイント】

- 本年の給与改定
 - ・月例給を2.86%、特別給(ボーナス)を0.10月分ともに引上げ
- 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」への対応
 - ・給料表の改定、扶養手当を含む諸手当の見直し

職員の給与に関する報告及び勧告

1 職員と民間の給与の状況等と本年の給与改定

● 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)-(B)	人事院勧告
370,025円	359,737円	10,288円(2.86%)	2.76%

(注) 本年4月分を比較し、民間給与は新規学卒者を除き、職員給与は行政職のうち新規採用者等を除く4,279人(平均43.1歳)の集計

(2) 特別給(ボーナス)

民間支給割合(A)	職員支給割合(B)	差(A)-(B)	人事院勧告
4.61月分	4.50月分	0.11月分	0.10月分

(注) 民間支給割合は昨年8月から本年7月までを集計。職員支給割合は現行のもの

● 給与勧告の内容

(1) 月例給

民間給与との均衡を図るため、月例給を2.86%引き上げるよう、行政職給料表を改定。その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

(人材確保の観点等を踏まえ、初任給や若年層に重点を置いて引上げ)

(2) 特別給(ボーナス)

民間の支給割合との均衡を図るため、特別給の年間支給割合を0.10月分引上げ

(期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ配分)

《期末・勤勉手当の支給割合》

区分	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	1.225 → 1.25月分	1.025 → 1.05月分	2.25 → 2.30月分
12月期	1.225 → 1.25月分	1.025 → 1.05月分	2.25 → 2.30月分
年間計	2.45 → 2.50月分	2.05 → 2.10月分	4.50 → 4.60月分

(3) 初任給調整手当

医師等に対する支給月額の限度額を416,600円に引上げ

(4) 実施時期

令和6年4月1日

2 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」への対応

人事院が報告及び勧告を行った「給与制度のアップデート」について、人事院勧告の内容等を勘案し、次のとおり改定

● 給与勧告の主な内容

(1) 給料表

行政職3級から7級までの初号近辺の号給カットによる給料月額の最低水準の引上げや8級以上の級間の重なりを解消することによる昇格メリットの拡大など、新給料表に切替え

(2) 諸手当

ア 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引上げ

イ 地域手当

級地区分及び支給割合を改定し、県内勤務者に係る手当を廃止

ウ 通勤手当

交通機関等利用者の全額支給の限度額を150,000円に引上げ

エ 単身赴任手当

新規採用者に対して手当を支給

オ 定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

定年前再任用短時間勤務職員に対して住居手当等を支給

カ 在宅勤務等手当

一定の期間以上継続して1箇月あたり平均10日を超えて在宅勤務等を行う者に対して、月額3,000円の手当を支給

(3) 実施時期

令和7年4月1日

ただし、(2)のア及びイの改定については、段階的に実施

3 今後の課題

(1) 60歳前後の職員の給与水準

65歳定年の完成を視野に入れた60歳前後の職員の給与水準の在り方について、引き続き、国の検討状況を注視していくことが必要

(2) 獣医師の給与

獣医師採用選考試験において、採用予定人員が確保できない極めて厳しい状況が続いているため、初任給調整手当の見直し等により、獣医師の処遇改善が必要

(3) 教育職員の給与

教育職員の給与制度に係る国の検討状況を注視し、必要に応じて所要の措置を講じることが適当

【参考資料】 給与改定関連（行政職）

1 月例給及び年間給与

区 分	改定前	改定後	改定額
月 例 給	355,235円	365,394円	10,159円 (2.86%)
年 間 給 与	5,908千円	6,115千円	207千円

(注) 1 新規採用者等を含む行政職4,492人（平均42.4歳）の集計
2 年間給与は、月例給の12か月分及び特別給の合計の額

2 初任給

区 分	改定前	改定後	改定額
大学卒業程度	204,300円	227,500円	23,200円
高校卒業程度	172,200円	196,200円	24,000円

3 改定の状況

区 分	月 例 給		特 別 給 増 減 月	年 間 給 与 増 減 額	備 考
	改定額	改定率			
平成27年	1,123円	0.30%	0.10月	56千円	
平成28年	892円	0.24%	0.10月	52千円	
平成29年	0円	0.00%	改定なし	0円	初任給調整手当のみの改定
平成30年	716円	0.20%	0.10月	49千円	
平成31年	74円	0.02%	0.10月	38千円	
令和2年	改定なし	改定なし	△0.05月	△19千円	
令和3年	改定なし	改定なし	△0.15月	△56千円	
令和4年	1,119円	0.32%	0.10月	54千円	
令和5年	3,716円	1.05%	0.10月	98千円	
令和6年	10,159円	2.86%	0.10月	207千円	

(注) 月例給改定額・率は、各年の4月1日現在の職員1人当たりの額・率

1 人材の確保・育成等

- ・ 人材の確保が依然として困難な状況の中、一人でも多く県職員への志願を増やし、有為な人材の確保に繋げていくため、採用試験制度の更なる見直しや多様で柔軟な働き方の推進、公務の魅力発信の強化など、実効性のある人材確保策を実施
- ・ 人材の育成について、デジタル人材の育成の観点も含め、職員の専門的知識やマネジメント能力等を高める多様な研修を充実していくことが必要
- ・ 高齢層職員の活躍について、定年引上げの対象となる職員への情報提供等を適切に行い、多様な知識・経験を発揮できる人事管理や環境整備を進めていくことが必要
- ・ 女性職員の活躍について、人材の確保・育成や勤務環境の整備、仕事と生活の両立支援の充実を図りながら、取組を進めていくことが必要
- ・ 障害者の雇用・活躍について、障害のある職員が安心して働き、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを着実に進めていくことが必要

2 勤務環境の整備

- ・ 「やまぐちワークスタイルシフト」の取組を全庁的に進める中、時代に即した働き方を進め、公務職場を魅力あるものにするため、職員がその能力を最大限に発揮できる環境整備を積極的に進めていくことが必要
- ・ 時間外勤務の縮減に向けて、事務事業の徹底した見直しやデジタル技術の活用等による業務の効率化などに取り組むとともに、業務量に応じた適切な人員配置や必要な人員の確保に努めることが必要
- ・ 職員の健康管理について、身体の健康管理対策やメンタルヘルス対策に取り組むとともに、長時間労働等による健康管理対策を的確に実施していくことが必要
- ・ ハラスメント防止対策について、指針の周知や研修を通じた意識啓発など、ハラスメントのない職場づくりに向けた取組を進めていくことが必要

3 仕事と生活の両立支援

育児や介護に関する休暇制度等について、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、拡充に向けた検討を進めることが必要。また、男性職員の育児休業の取得促進等に向けて、仕事と生活の両立支援制度の周知や全職員の意識醸成などに取り組むことが必要

4 能力・実績に基づく人事管理

職員の志気を高め、組織活力や公務能率の維持・向上、さらには公務職場の魅力の向上等を図るため、職員の能力・実績を的確に把握・評価し、任用や給与等に適切に反映するなどの人事管理をより一層推進していくことが必要

5 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、行政に対する県民の期待と信頼に応えられるよう、職場における指導や職員研修などの取組を一層進めることが必要