

# 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4日  
長崎県人事委員会

## ○ 給与勧告のポイント

### 1 月例給、ボーナスともに3年連続の引上げ【令和6年4月実施】

- (1) 初任給や若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に給料月額を引上げ
- (2) ボーナスを引上げ(0.10月分) 年間 4.50月分 → 4.60月分

### 2 給与制度のアップデート【令和7年4月実施】

- (1) 新給料表への切替え
  - ① 初任給や若年層の給与水準の引上げ(令和6年4月に先行実施)
  - ② 職務・職責をより重視した給料体系
- (2) 諸手当(地域手当、扶養手当等)の見直し

## <人事委員会勧告制度の基本的考え方>

- ・人事委員会報告及び勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し社会一般の情勢に適応した給与等を確保する機能を有するものである。
- ・人事委員会は、地方公務員法に基づき、民間企業従業員の状況、国及び他の地方公共団体の職員の状況等を考慮したうえで、随時、報告及び勧告を実施できる。

## I 職員の給与に関する報告及び勧告

### I 本年の給与改定等

#### (1) 民間給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所451事業所から140事業所を無作為に抽出して、4月分の給与等を調査(調査完了119事業所 完了率85.0%)

##### ① 月例給

【公民較差 10,277円 2.80%】

民間企業従業員と県職員の本年の4月分給与を、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士で比較し算出した結果、民間給与が県職員の給与を10,277円(2.80%)上回っていた。

なお、本年の4月分給与は、民間企業従業員377,855円、県職員367,578円

##### ② ボーナス

【民間の支給割合 4.60月(職員の支給月数 4.50月)】

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間企業従業員の支給実績(支給割合)と県職員の年間支給月数を比較した結果、民間企業従業員の支給実績(支給割合)が0.10月分上回っていた。

#### (2) 給与改定の内容

##### ① 給料表

行政職給料表は、人事院勧告の内容に準じ、以下のとおり初任給を引き上げるとともに、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて引上げ改定

その他の給料表も、行政職給料表との均衡を考慮し引上げ

○初任給(行政職)

大学卒 196,200円 → 220,000円(+23,800円)

短大卒 179,100円 → 204,400円(+25,300円)

高校卒 166,600円 → 188,000円(+21,400円)

② ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.50 月分 → 4.60 月分  
引上げ分は、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)
7 年度 期末手当	1.250 月	1.250 月
以降 勤勉手当	1.050 月	1.050 月

(3) 実施時期

令和 6 年 4 月 1 日から実施

(4) 勧告どおり改定された場合の 1 人当たりの改定状況

給与月額 行政職(人員 4,199 人(※1)、平均年齢 41.5 歳)

現行	改定後	改定額	内訳
357,531 円	367,695 円	10,164 円 (2.84%)	給料 9,791 円 はね返り分(※2) 373 円

(※1) 本年度の新規学卒者を含む

(※2) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

(参考) 年間給与

現行	改定後	改定額
5,925 千円	6,133 千円	208 千円 (3.51%)

(5) 獣医師の処遇改善

獣医師の欠員が年々増加しており、人材確保・定着の観点からも、他の都道府県の動向に留意し、獣医師の給与面における処遇改善について検討する必要

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)

(1) 基本的な考え方

人事院は、「多様で有意な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-being の実現に向けた環境整備」という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートとして「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」、「職務や職責をより重視した俸給体系等の整備」、「地域における民間給与水準の反映」等の観点から俸給表や諸手当等の給与制度を整備することとした。

また、総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」が示した「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」では、人材確保の観点から、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、組織パフォーマンス向上等の観点から、管理職員について職務や職責を重視した給料体系に見直すことは適当であるとしたうえで、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容をどのように反映するのかは各地方公共団体における独自の判断の余地が必要としている。また、諸手当について、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があるとしている。

以上の点に加え、他の都道府県の取扱いの状況を勘案すれば、本県職員の給与については、地方公務員法の均衡の原則等の各種原則に基づき、人事院の報告及び勧告の趣旨を踏まえた見直しを行う必要がある。

(2) 主な改定すべき事項

① 給料表

人事院勧告の内容に準じ、新たな給料表に切り替える必要

- ・初任給や若年層の給料月額的大幅引上げ (令和 6 年 4 月に先行実施)
- ・行政職給料表 8 級以上を職務や職責をより重視した給料体系に見直し

- ② **地域手当**  
人事院勧告の内容に準じ、級地区分及び支給地域・支給割合を見直す必要
- ③ **扶養手当**  
人事院勧告の内容に準じ、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引き上げる必要
- ④ **定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当**  
人事院勧告の内容に準じ、支給対象手当に住居手当等を新たに加えるよう見直す必要

(3) **実施時期**

- ・令和7年4月1日から実施
- ・地域手当及び扶養手当については、人事院勧告の内容に準じ、段階的に実施

(4) **給与に関するその他の課題**

① **昇給制度**

人事院は、役職段階に応じた各職員層について、個々の職員の能力・実績をより適切に反映できるよう昇給制度を見直すこととしており、本県においても国や他の都道府県の動向等に留意しつつ、見直しを行う必要

② **通勤手当**

人事院は、額及び新幹線等の支給要件について見直しており、本県においても国及び他の都道府県の動向等に留意して見直しを行う必要

③ **勤勉手当の成績率**

人事院は、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、勤勉手当の成績率の上限を引き上げることとしており、本県においても、国及び他の都道府県の動向等に留意しつつ、見直しの必要性について検討する必要

④ **今後の検討にあたり留意すべき事項**

人事院は、今後も職務ベースの報酬設定や能力・実績主義の徹底等について取り組んでいくこととしており、本県においても、今後の国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要

## II 職員の人事管理に関する報告

### I 人材の確保

(1) **採用試験の見直し**

多様で優れた人材の確保に向けて、中長期的な視点を持った採用試験の総合的な見直しにも取り組む必要があり、具体的な取組については、人材育成方法とあわせ、任命権者と協議・検討を進めていく必要

(2) **公務の魅力発信等の取組**

公務の魅力や仕事のやりがいを、より具体的かつリアルに感じてもらい、県職員として働く姿をイメージしてもらうことが重要

各任命権者においても、人材確保の現状が危機的状況であることを組織全体での共通認識とし、公務の魅力発信等について一体的に取り組む必要

(3) **障害者の雇用に関する取組**

法定雇用率の達成はもとより、障害のある職員を含む全ての職員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場づくり」の推進を図る必要

### 2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) **人材の育成**

若いうちから自律的なキャリア形成意識やマネジメント能力の向上を図るとともに、管理職の人材育成意識を高めキャリア支援力の向上につながる取組をより充実させていく必要

DXの推進に向けた取組を充実・拡充し、戦略的にデジタル人材を育成していく必要

女性職員の育成・登用を一層進めていく必要

## (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

職務や職責に応じた適切な目標の設定及び評価を行い、その評価結果について丁寧なフィードバックを徹底する必要

日頃から積極的なコミュニケーションを図り、業務の進捗状況を把握するとともに課題を共有しながら、適切な指導・助言を行うことにより、人材育成にもつなげていく必要

人事評価制度の運用実態の把握・検証を行いながら、評価者の評価能力向上に資する研修の充実を図る必要

## 3 働き方改革と勤務環境の整備

### (1) 多様で柔軟な働き方の推進

テレワークやフレックスタイム制を多様で柔軟な働き方の選択肢の一つとして定着させるため、職員の意識の改革を図るとともに、勤務形態の異なる職員間の情報共有等が円滑になされるよう配慮する必要

### (2) 長時間労働の是正

管理職員等のマネジメント力の強化を図るとともに、引き続き、業務内容の見直しやデジタル化・DXの推進を積極的に行い、公務能率の向上に一層努める必要

県及び各市町の教育委員会が連携し、勤務時間の適正な把握・管理に努めるとともに、現在実施している取組の結果を検証しながら、学校における働き方改革を推進する必要

### (3) 仕事と家庭生活の両立支援

両立支援制度を職員が円滑に利用できるよう、引き続き、周知に努めるとともに、制度を利用しやすい環境づくりや意識啓発を推進していくことが重要

積極的に男性職員の育児休業の取得を促し、「男性育休は当たり前」という組織になるよう、取得率の更なる向上を図る必要

### (4) 職員の健康管理

疾病の重症化防止のためには、早期発見、早期治療が有効であり、職員の健康保持に対する意識を更に高めていく必要

引き続き、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応につながる取組を実施していくとともに、退職した職員の円滑な職場復帰のための支援等を総合的に実施していく必要

### (5) ハラスメント防止対策

引き続き、管理職員をはじめ全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識と自覚を徹底し、意識啓発に更に取り組むとともに、安心して相談できる良好な職場環境づくりを推進する必要

組織外からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても効果的な対策を策定するなど、引き続きハラスメント防止対策の充実を図る必要