

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7日 岡山県人事委員会)

報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給与の引上げ改定 (2.71%)
- 2 期末手当・勤勉手当 (特別給) の引上げ (0.10月分)
- 3 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) の実施

I 民間給与との比較

- 1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均43.0歳]	較差 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$	〈参考〉 較差 (国)
381,001円	370,943円	10,058円 (2.71%)	11,183円 (2.76%)

備考 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから244事業所を無作為抽出し、当該事業所の約8,400人の個人別給与を実地調査 (調査完了率: 84.1%)

- 2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)

民間の支給割合 4.59月 (職員 4.50月)

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 月例給 (改定率 2.71%、改定額 10,046円)

- ・初任給を始め、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全給料表を改定

- ・採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

※給与制度のアップデートの先行実施

(初任給: 行政職 大卒 207,400円 → 232,100円、高卒 173,300円 → 197,300円)

- 2 期末手当・勤勉手当 (特別給)

- ・年間の支給割合を0.10月分引上げ (4.50月分 → 4.60月分)

- ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月 → 支給済み	1.225月 → 1.275月 (+0.05月)
	勤勉手当	1.025月 → 支給済み	1.025月 → 1.075月 (+0.05月)
令和7年度	期末手当	1.225月 → 1.25月 (+0.025月)	1.225月 → 1.25月 (+0.025月)
	勤勉手当	1.025月 → 1.05月 (+0.025月)	1.025月 → 1.05月 (+0.025月)

- 3 その他給与の改定

- (1) 初任給調整手当

医師に係る初任給調整手当について医師の処遇確保の観点から改定

- (2) 寒冷地手当

- ① 国家公務員の改定に準じて、手当額を引上げ

- ② 新たな気象データに基づく支給対象公署の見直し

4 改定の実施時期

改定の実施時期は令和6年4月1日。ただし、2については令和6年12月1日、3(2)②については令和7年4月1日

5 特殊勤務手当

児童相談所が行う業務の困難性・特殊性を踏まえ、児童相談所に勤務する職員の特殊勤務手当の支給対象業務について、他自治体の状況を研究・分析した上で、見直しの検討が必要

Ⅲ 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）

人事院は、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、処遇面での取組が不可欠であるとし、給与制度のアップデートとして、様々な側面から包括的な見直しを行った。

本県の給与制度は国に準じた制度としており、また、本県においても、優秀な人材の確保については、人事管理上の重点課題であることから、給与制度のアップデートに取り組むこととする。

1 給料

- (1) 初任給・若年層の水準を大幅引上げ ※Ⅱ 給与改定のとおり先行実施
- (2) 主任級以上はより職責重視の体系とし、特に次長級以上は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

2 地域手当

国家公務員に準じて、支給地域・支給率を改定
※岡山県内における支給地域・率の改定
岡山市(3%) → 岡山市(4%)・倉敷市(4%)

3 扶養手当

配偶者に係る手当(6,500円)を廃止、子に係る手当を増額(+3,000円)

4 通勤手当及び単身赴任手当

- (1) 通勤手当の支給限度額を月15万円に引上げ
- (2) 新幹線通勤及び単身赴任手当の支給要件緩和

5 管理職員特別勤務手当

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

6 期末手当及び勤勉手当

- (1) 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(平均支給月数の2倍→3倍まで可能に)
- (2) 任期付専門人材のボーナス拡充

7 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当、へき地手当等を新たに支給

8 在宅勤務等手当

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

9 初任給基準

行政職(高卒)の初任給基準について、優秀な人材確保のため、国や他団体との均衡を踏まえて2号給引上げ(1級7号→1級9号)

10 改定の実施時期

改定の実施時期は、令和7年4月1日。ただし1(1)については、令和6年4月1日
※2は令和10年度、3は令和8年度までの間で段階実施

IV 公務員人事管理

1 多様で有為な人材の確保・育成と組織活性化に向けた人事管理の推進

(1) 人材の確保・育成

- ・国や他自治体、民間企業との人材獲得に向けた競合が激化する中、より多様で有為な意欲ある人材を確保するため、任命権者と連携を強化し、一層強力に取り組むとともに、職員がやりがいをもって生き生きと働くことができる職場であることを受験希望者に発信することで、人材確保に向けた好循環につなげることが必要。このため、職場内の良好な人間関係や雰囲気づくりなどを含めた働きやすい職場環境整備に取り組むことも重要
- ・職員がモチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、OJTの推進など人を育てる職場環境整備が必要
- ・女性職員に多様な経験を積ませ、積極的に登用を進めるとともに、キャリア形成の道筋を示すなど、意欲を引き出す取組が重要
- ・障がい者雇用促進の観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後の具体的な業務や職場環境の整備等について検討していくことが必要

(2) 組織活性化に向けた人事管理の推進

- ・組織全体の士気高揚を促し、公務能率の向上を図るためには、職員の主体的な成長や活躍を支援することと併せて、職員個人の成長を組織としての課題解決能力の向上につなげていくためのきめ細かい人事管理が重要
- ・人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用・給与等へ適切に反映することを通じて、高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある給与処遇が行われることが肝要

2 多様なライフスタイルや働き方の実現と魅力ある勤務環境の整備

(1) 時代に即した働き方の推進

- ・多様な価値観を持った職員や、様々な事情を抱える職員が増える中、時代に即した働き方を可能とするためには、より柔軟な働き方を推進していくことが重要
- ・本県の人事管理や公務運営への影響等の課題も認識しながら、より柔軟な働き方の選択肢を拡大するための検討を進めていくことが必要

(2) 仕事と生活の両立支援

- ・仕事と生活の両立を支援するための環境を整備することは、職員がその能力を最大限に発揮し、キャリアを形成していくために重要な課題であり、職員に対して、仕事と生活の両立支援制度の一層の利用促進を図ることが必要

(3) 時間外勤務等の縮減

- ・長時間の時間外勤務は、心身両面の負担が非常に大きいため、臨機応変に業務分担の見直しを行うなど負担の平準化を図る方策を積極的に講じる必要がある
- ・教職員の時間外在校等時間削減の取組は、教職員の健康保持や教育職場の魅力向上、質の高い教育にもつながる重要なものであるため、引き続き関係者が一丸となって取り組んでいくことが必要
- ・業務の合理化や業務配分の適正化を徹底した上で、業務量に応じた適正な執行体制を確保するといった抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めることが必要

(4) 職員の健康管理対策の推進

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であるとともに、不調者の早期発見と早期対応、再発防止のための関係機関等との連携強化が重要
- ・長時間労働を行った職員に対しては、医師による面接指導等を確実に実施するなど、職員の健康管理に努めることが必要
- ・ハラスメント行為の未然防止や解決に向け、職員への研修等を通じた意識啓発や、職員が相談しやすい体制整備などに取り組んでいくことが必要

3 公務員倫理の徹底

職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を推進することが必要

《参考1》令和6年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 43.0歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,173千円	6,380千円	207千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成27年	0.21%	0.21%	4.20月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成28年	0.12%	0.12%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.8%
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	1.6万円	0.3%
令和元年	0.06%	0.06%	4.50月	0.05月	1.4万円	0.2%
令和2年	△0.02%	—	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%
令和3年	0.02%	—	4.30月	△0.15月	△5.8万円	△0.9%
令和4年	0.15%	0.15%	4.40月	0.10月	4.7万円	0.8%
令和5年	0.75%	0.75%	4.50月	0.10月	8.4万円	1.4%
令和6年	2.71%	2.71%	4.60月	0.10月	20.7万円	3.4%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの