

職員の給与に関する報告及び勧告の骨子

令和6年10月17日
島根県人事委員会

【報告・勧告のポイント】

- 月例給の引上げ (2.65%)
- 期末手当及び勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.10 月分)
(月例給、ボーナスとも、3年連続の引上げ)
- 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

1. 給与勧告の意義と役割

- 人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が地方公務員には制約されているため、その代償措置として情勢適応の原則に基づき公務員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることにより、公務員の適正な処遇を確保しようとするもの

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132民間事業所を対象に調査 (完了率89.4%)

(1) 月例給 ~役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を対比し、精密に比較 (ラスパイレス方式) ~

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 A-B ((A-B)/B×100)
362,215 円	352,878 円	9,337 円 (2.65%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者及び任期付職員は含まれていない。

(2) 特別給 (ボーナス) ~民間の昨年8月から本年7月までの1年間の支給実績と比較~

民間の特別給 (A)	職員の期末手当及び勤勉手当 (B)	差 (A-B)
4.38 月分	4.30 月分	0.08 月分

3. 本年の給与改定 (勧告事項)

(1) 月例給

- 県内民間給与水準と均衡するよう給料表の引上げ
人事院が勧告した俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮し、若年層を中心とした引上げ改定
【行政職の平均改定額・改定率】

現行給与月額	勧告後の給与月額	改定額 (率)	改定額の内訳
352,878円	362,212円	9,334円 (2.65%)	給料 9,261円 はね返し分 (注) 73円

(注) 給料の改定に伴い手当額が増減する分

(2) 期末手当及び勤勉手当

- 県内民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月 → 4.40月
期末手当及び勤勉手当の配分は、国の支給割合との均衡を考慮

【一般の職員の支給月数】

		年間計	内 訳	
			6月期	12月期
令和6年度	期末手当	2.40 月 (現行 2.35 月)	1.175 月 (支給済み)	1.225 月 (現行 1.175 月)
	勤勉手当	2.00 月 (現行 1.95 月)	0.975 月 (支給済み)	1.025 月 (現行 0.975 月)
令和7年度以降	期末手当	2.40 月	1.200 月	1.200 月
	勤勉手当	2.00 月	1.000 月	1.000 月

- (3) 初任給調整手当
 - 医師及び歯科医師の初任給調整手当について、国の改定に準じて改定
- (4) 実施時期
 - 月例給及び初任給調整手当の改定は令和6年4月1日
 - 期末手当及び勤勉手当の改定は令和6年12月1日

4. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備〔勧告事項〕

- (1) 給料表の見直し
 - 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に伴い、国が見直した俸給体系に準じた給料表を導入
 - 新卒初任給や若年層の給料月額的大幅な引上げについては、令和6年4月1日に遡及し、先行実施
- (2) 昇給制度の見直し
 - 行政職給料表8級相当以上の職員における昇給について、勤務成績が特に良好であるものに限定
- (3) 諸手当の見直し
 - ア 扶養手当
 - 国の改定に準じて改定（配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額を1人につき13,000円に引上げ）
 - 改定の実施については、令和7年4月1日から段階的に実施
 - イ 地域手当
 - 国の改定に準じて改定（支給地域の単位を広域化し、級地区分及び支給割合を見直す）
 - 改定の実施については、令和7年4月1日から段階的に実施
 - ウ 通勤手当
 - 国の改定に準じて改定（通勤手当の支給限度額を1か月あたり150,000円に引上げ、特別急行列車等に係る通勤手当の支給要件を緩和）
 - エ 管理職員特別勤務手当
 - 国の改定に準じて改定（平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大）
 - オ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の諸手当
 - 国の改定に準じて改定（地域手当、住居手当、特勤勤務手当、へき地手当等を支給）
- (4) 特定任期付職員の特別給
 - 国の改定に準じて改定（特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を導入）
- (5) 実施時期等
 - 令和7年4月1日（先行実施分や経過措置等があるものを除く）

5. その他の給与上の課題

- (1) 通勤手当の支給管理
 - 特別急行列車等に係る通勤手当について、通勤実績に応じた適切な支給及び管理がなされるよう対応する必要
- (2) 教育職員の給与
 - 教育職員の処遇改善について、国の動向を注視する必要
 - 産業教育手当及び定時制通信教育手当について、昨今の教員確保の状況や他の都道府県の状況等を踏まえ見直しを行う必要

【参考】 職員の平均年間給与額（行政職 平均年齢 41.8歳）

	現 行	勧 告 後	比 較
平均年間給与額	5,770,440 円	5,960,286 円	189,846 円

(注) 年間給与は、給与月額の12か月分及び期末手当及び勤勉手当を合算したものである。

人事管理に関する報告の骨子

令和6年10月17日
島根県人事委員会

1. 人材の確保及び育成

- 職員・教育職員・警察官の採用について、仕事の魅力ややりがい等について、より効果的な情報発信を積極的に行い、志望者を増やす取組を進めるとともに、必要に応じて試験制度の見直しを実施し、受験者確保を図ることが必要
- 障がい者活躍推進計画に定める取組を着実に実施し、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、働きやすく、やりがいを感じることができる職場づくりを進めることが必要
- 職員の人材育成については、若手職員の増加などの状況を踏まえ、職員一人一人の能力が最大限に発揮できるよう、階層別の人材育成に取り組むなど、取組をより一層進めていくことが必要

2. 働き方改革の推進

- 時間外勤務の上限規制の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、働き方改革の取組による長時間勤務是正の進捗状況を注視
- 教職員について、外部サポート人材を積極的に活用する等、負担軽減を図るための対策を進めるとともに、教育委員会規則に基づく教育職員の業務の量の管理を適切に行い、長時間勤務の是正をさらに図ることが必要

3. 能力・実績に基づく人事管理の推進

- 多様な経歴を持った職員が増える中、職員の意欲と能力を引き出すため、公正な人事評価制度の運用が不可欠。このため、評価を行う職員の評価・育成能力向上に向けた研修の充実や評価プロセスにおける評価職員と部下職員の円滑なコミュニケーションを図り、評価職員と部下職員双方にとって納得感のある運用をしていくことで、職員個人の成長を組織としての課題解決能力に繋げていくことが必要

4. 勤務環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの推進）

（1）女性活躍推進及び仕事と生活の両立支援

- 特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向けて、女性職員が希望する働き方を選択し、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりや、キャリア形成の支援など、計画で示した様々な取組を一つ一つ速やかに具現化し、着実に実行することが必要
- 子どもが生まれたすべての男性職員が気兼ねなく育児に伴う休暇・休業を取得できる職場づくりをより一層進めていくことが必要

（2）柔軟な働き方等への取組

- 柔軟な働き方の推進と公務能率の向上を図るため、各種制度の効果や課題を検証していくことが必要

（3）健康増進への取組

- 職員の健康管理を図るため、定期健康診断で精密検査の必要があるとされたすべての職員が検査を受けるよう、受診の勧奨や生活習慣の改善提案等の取組を進めることが必要
- メンタルヘルス対策を組織全体の重要な課題と位置付け、ストレスチェック制度を職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するなど、実効性のある対策の推進が必要。特に、管理監督者を中心に、上司、同僚も含めた職場ぐるみで若手職員をサポートする環境づくりが必要

（4）ハラスメント防止対策

- 職員一人一人にハラスメントに対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するなど、ハラスメントのない職場づくりの取組を一層進めることが必要
- 行政サービスの利用者からの言動で、当該言動を受ける職員が属する部局・所属の業務の範囲や程度を明らかに超える要求に対しては、当該部局・所属が組織として対応し、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要があることから、相談体制の整備や、マニュアルの見直し、職員向け研修の実施などの取組を進めることが必要

5. 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 60歳以降の働き方について、対象となる職員に丁寧な情報提供・意思確認を行うとともに、これまでの職務経験を活かして高い意欲を持って働くことができるよう、配置ポストなど職務のあり方を検討することが必要
- すべての職員に対して高齢層職員の働き方に係る理解促進を図り、島根県の組織全体の活性化につながるよう努めていくことが必要