

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和 6 年 1 0 月 7 日
秋 田 県 人 事 委 員 会

◎ 報告・勧告のポイント

1 月例給、特別給（期末手当・勤勉手当）の引上げ【令和 6 年度から実施】

(1) 月例給

- 公民較差(10,804円(2.95%))を解消するため、若年層に特に重点を置きつつ、全年齢層で月例給を引上げ
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
大卒 227,201円(+23,638円) 短大卒 212,095円(+26,434円)
高卒 195,880円(+23,998円)

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）

県内民間の年間支給割合に合わせて引上げ(年間4.45月分→4.60月分 +0.15月分)

2 寒冷地手当の見直し

(1) 支給月額の見直し（最高額では 17,800円→19,800円）【令和 6 年度から実施】

(2) 支給対象者の見直し【令和 7 年度から実施】

- 気温上昇による国の支給地域の見直しを踏まえ、横手市など17市町村及び旧河辺町など5市町の一部に勤務又は居住する職員等に限定（現在は全職員が対象）

3 給与制度のアップデートに準じた給与制度の整備【主に令和 7 年度から実施】

(1) 給料表の構造の見直し

- 初任給を大幅に引上げ（再掲）、幹部職員の給料は職責重視の体系に見直し

(2) 扶養手当

- 配偶者に係る手当を廃止（6,500円→0円）
- 子に係る手当の額を引上げ（10,000円→13,000円）

(3) 通勤手当

- 1月当たりの支給限度額を引上げ（95,000円→150,000円）

(4) 再任用職員への手当支給の拡大

- 住居手当、寒冷地手当等を新たに支給

1 月例給、特別給（期末手当・勤勉手当）の引上げ【令和 6 年度から実施】

(1) 月例給

本年4月時点における職員の月例給が県内民間給与を10,804円(2.95%)下回っていることから、職員の月例給を引き上げ、県内民間給与との較差を解消する。

給料表の改定に当たっては、若年層に特に重点を置きつつ、全年齢層で給料月額を引き上げる。

民間給与（A）	職員給与（B）	公民較差（A－B）
376,560円	365,756円	10,804円(2.95%)

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）

県内の民間の年間支給割合（4.58月）に見合うよう、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引き上げ、4.60月とする。（一般職員の支給月数）

	現行	改定後	改定月数
期末手当	2.40月分	2.50月分	+0.10月分
勤勉手当	2.05月分	2.10月分	+0.05月分
計	4.45月分	4.60月分	+0.15月分

(3) その他

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を最大1,000円引き上げる。

【参考】職員の平均年収（行政職）

平均年齢	勧告前	勧告後	増減額
41.8歳	5,893,146円	6,126,756円	+233,610円

2 寒冷地手当の見直し

(1) 支給月額の上上げ【令和6年度から実施】

- 世帯主：扶養親族あり 19,800円 (+2,000円)、扶養親族なし 11,400円 (+1,200円)
- その他：8,200円 (+840円)

(2) 支給対象者の見直し【令和7年度から実施（所要の経過措置を実施）】

- 県内の支給対象者を現在の全職員から次の職員に限定

- ・ 次の地域に勤務又は居住する職員

横手市 大館市 湯沢市 鹿角市 大仙市 北秋田市 仙北市 小坂町 上小阿仁村 藤里町 八峰町 五城目町 八郎潟町 井川町 美郷町 羽後町 東成瀬村
--

秋田市のうち旧河辺町・雄和町 能代市のうち旧二ツ井町

由利本荘市のうち旧矢島町・鳥海町・東由利町 潟上市のうち旧昭和町・飯田川町 三種町のうち旧琴丘町・山本町

- ・ 上記地域と気象条件が同等である公署に勤務する職員

3 給与制度のアップデートに準じた給与制度の整備【主に令和7年度から実施】

(1) 給与表の構造の見直し

- 初任給や若年層の給料月額を大幅引上げ（再掲）【令和6年度から実施】
- 行政職8級・9級の給料月額の重なりを解消するなど、より職責重視の体系に見直し

(2) 扶養手当（所要の経過措置を実施）

- 配偶者に係る手当（6,500円）を廃止
- 子に係る手当額を引上げ（10,000円→13,000円）

(3) 通勤手当

- 1月当たりの支給限度額を引上げ
（運賃・自動車分55,000円＋特急・高速分40,000円 → 合計150,000円）
- 特急料金及び高速料金の支給に関して、通勤時間の30分以上短縮要件を廃止

(4) 再任用職員への手当支給の拡大

住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当及び医師の特例としての地域手当等を新たに支給

(5) その他

- 昇給制度
 - ・ 行政職8級以上の職員等の昇給は勤務成績が極めて良好又は特に良好な場合に限定
 - ・ 課長級未満の職員の昇給号数等を国に準じて規定【令和10年度から実施】
- 諸手当
 - ・ 地域手当の級地区分等を国に準じて見直し（所要の経過措置を実施）
 - ・ 単身赴任手当を採用時から支給可能となるよう要件を拡大
 - ・ 管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大（午前0時以降→午後10時以降）
 - ・ 勤勉手当の成績率の範囲を概ね国に準じて規定【令和10年度から実施】
 - ・ 特定任期付職員の業績手当を廃止し、勤勉手当を支給 など

4 人事管理関係

(1) 人材の確保、育成等

採用試験の早期枠の拡充や職務経験者採用試験等の時期・方法の見直しを検討するほか、民間での多様な経験を有する職員が職場に早期に適応し、能力を存分に発揮できるよう、研修を実施するなど一貫した取組を充実させる必要がある。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

任命権者は、人事評価制度を人事管理の基礎として十分に活用するとともに、評価結果と職員の諸情報を統合的に蓄積・管理し、計画的な人材育成等に結び付けていく必要がある。

(3) 多様な働き方の推進

家族看護等休暇の対象に子の入学式等の行事参加を加えるほか、任命権者は、フレックスタイム制の対象拡大やテレワークの定着を図り、多様な働き方を一層推進する必要がある。

(4) 勤務環境の整備等

任命権者は、業務の効率化や柔軟な人事配置による長時間労働の是正や、ストレスチェックにより高ストレスと判定された職員のメンタルヘルス対策を強化するほか、引き続きハラスメント根絶に取り組む必要がある。