

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和6年10月2日
福島県人事委員会

<本年の報告・勧告のポイント>

- 令和6年4月の公民較差に基づく給与改定
 - ・民間給与との較差(2.80%)を埋めるため、若年層に特に重点を置きつつ、全ての号給の給料月額を引上げ
 - ・期末手当及び勤勉手当を引上げ(0.15月分)、民間のボーナスの支給状況等を踏まえ期末手当に0.05月分を、勤勉手当に0.1月分を配分
- 人事院勧告の内容を踏まえた給与制度のアップデートのための改正
 - ・給料表(中堅職員は給料月額の最低水準の引上げ、管理職は職責重視の給料体系に見直し)
 - ・通勤手当(支給限度額の引上げ、新幹線等の利用に係る支給要件の緩和)
 - ・扶養手当(配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を増額)等
- 人事管理の課題として、人材の確保・育成など3項目を報告

職員の給与に関する報告・勧告

1 職員給与と民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の866の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した174事業所の給与)の調査を実施した結果、職員給与と民間給与との較差は次のとおり

(1) 月例給

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差(b)-(a)
368,969円	379,303円	10,334円(2.80%)

(2) 特別給

職員の年間支給月数(a)	民間の年間支給割合(b)	差(b)-(a)
4.45月	4.58月	0.13月

※ 民間の年間支給割合は、昨年8月から本年7月までの1年間に支給されたボーナスの割合

2 民間給与との比較による改定

(1) 給料表

若年層に特に重点を置きつつ、全ての号給の給料月額を引上げ改定

初任給の引上げ額(行政職給料表の場合)大卒程度:23,200円、高卒程度:23,600円

(2) 初任給調整手当

医療職給料表(-)の適用を受ける職員に対して支給される手当の上限額を引上げ

(3) 期末手当・勤勉手当

年間支給月数を0.15月分引上げ 4.45月分→4.60月分

民間のボーナスの支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当に0.05月分、勤勉手当に0.1月分配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期	合計
令和6年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)	2.50月(現行2.45月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.10月(現行1.00月)	2.10月(現行2.00月)
令和7年度 期末手当	1.25月	1.25月	2.50月
以降 勤勉手当	1.05月	1.05月	2.10月

(4) 寒冷地手当

支給月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を見直し

(5) 宿日直手当

支給額を宿日直勤務対象職員の給与の状況を考慮して改定

(6) 実施時期

ア 給料表等(イ及びウ以外): 令和6年4月1日

イ 期末手当及び勤勉手当: 令和6年12月1日

ウ 寒冷地手当の支給地域: 令和7年4月1日

3 給与制度のアップデートのための改正

- 人事院は、多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上及び多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現に向けた環境整備という人事管理上の課題に取り組んでいる
- その一環として、給与面においてもこれらの課題に照らした包括的な給与制度の見直し（給与制度のアップデート）を実施
- 給与制度のアップデートは、本県の給与制度に関わる部分であるため、以下のとおり見直しを実施する必要

(1) 給料表及び昇給制度

ア 主査級～課長級（行政職給料表3級～7級）：給料月額を最低水準の引上げ

- 各級の初号近辺の号給をカットして各級の初号の給料月額を引上げ

イ 部次長級、部長級（行政職給料表8級～10級）：職責重視の給料体系への見直し

- 各級の初号の給料月額を引き上げつつ、隣接する級間での給料月額の重なりを解消
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給により更に給与上昇する仕組みへ見直し

※行政職給料表以外の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に前記ア及びイに相当する見直しを行う

(2) 諸手当

ア 地域手当

- 級地区分及び支給割合を見直し（名古屋市：15%→12%、札幌市：3%→4%）
- 支給割合の引上げ・引下げは4年間で段階的に実施
- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長

イ 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を増額（2年間で段階的に実施）

扶 養 手 当		現 行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行政職給料表7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行政職給料表8級	3,500円	廃止	
子（1人当たり）		10,000円	11,500円	13,000円

（注）「行政職給料表7級」及び「行政職給料表8級」には、これらに相当する職務の級を含む。

ウ 通勤手当

支給限度額の引上げ、新幹線等の利用に係る支給要件（通勤時間30分以上の短縮）の廃止等、人事院勧告の内容を考慮して改定が必要

エ 単身赴任手当

様々なニーズに対応するため、採用時から単身赴任手当の支給を可能とするよう見直し

オ 管理職員特別勤務手当

- 管理職員の勤務実態を考慮し、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大
- 特定任期付職員及び任期付研究員に対し、新たに平日深夜に係る管理職員特別勤務手当を支給

(3) 定年前再任用短時間勤務職員等の諸手当

新たに地域手当（医療職給料表(-)適用職員に限る）、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当及び寒冷地手当を支給

(4) 特定任期付職員の手当

特定任期付職員業績手当を廃止し、新たに勤勉手当を支給

(5) 実施時期 令和7年4月1日

4 その他の課題

(1) 通勤手当の額について、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ検討が必要

(2) 教職調整額の水準の引上げ等、教員の処遇改善に向けた給与の見直しについて、国の動向を注視するとともに、他の都道府県との均衡を考慮しながら検討が必要

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保

若年人口の減少が進行する中、人材の確保は大きな課題。受験者確保のため、試験制度の検証・見直しに継続的に取り組むことが必要

併せて、仕事や職場の魅力向上とその効果的な発信に取り組む必要

採用を巡る厳しい環境を踏まえ、高齢期職員の活用をより進めていくことが必要

障がい者雇用の促進のため、適正な選考の実施とともに、障がいに応じた合理的配慮等が重要

(2) 人材の育成

若手職員が職場へ速やかに適応し、業務遂行能力を早期に発揮できる環境づくりを進める必要

中堅職員が意欲高く職務に従事できるよう、業務の見直しや働き方改革を一層進める必要。また、人事評価制度を効果的に活用することが重要

管理職員の役割の重要性を鑑み、引き続き、管理職員に対し、求められる能力の伸長に資する取組を進める必要

女性職員の登用を一層進めるため、働きやすい環境の整備とともに、長期的なキャリア形成を意識した人事管理による育成が必要

2 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

超過勤務の削減に向け、管理職員の意識向上と業務管理の徹底、超過勤務の要因整理・分析・検証や行政のデジタル変革（DX）の推進等の取組を着実に推進するとともに、これらの取組によってもお改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた職員配置や必要な人員の確保などの検討が必要

(2) 教職員の多忙化解消

スクール・サポート・スタッフの配置や教育課程の見直しなど学校の在り方の更なる変革のための取組を掲げた「教職員働き方改革アクションプラン」を着実に推進することが必要

(3) 仕事と生活の両立支援

仕事と育児などライフステージに応じた両立支援制度を職員が活用できるよう、各種制度の周知や職場全体の意識啓発などにより、職員が互いに支え合う職場環境づくりに取り組む必要

年次有給休暇の確実かつ計画的な取得促進が必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

職員の様々な事情に配慮した業務遂行や、希望に応じた働き方を実現するための選択肢を用意することが今後一層求められることから、在宅勤務制度の本格導入に向けた課題整理など更なる制度の充実のための検討が必要

(5) 心身の健康保持

特にメンタルヘルスについては、不調の未然防止や早期対処、円滑な職務復帰の支援や再発防止など各段階に応じた対策を適切かつ着実に実行することが必要。また、ストレスチェック集団分析で明らかになった所属の課題を部局などの組織レベルで共有するなど職場環境改善に向けた効果的な取組の推進が必要。

(6) ハラスメントの防止

管理職員をはじめとした職員全体の意識啓発の徹底と組織的対応によりハラスメントを根絶し、あらゆるハラスメントを起こさない職場環境を実現する必要

3 公務員倫理の徹底

職員の法令遵守意識と危機意識の醸成・強化のための総合的かつ実効性のある取組を継続し、県民の信頼と期待に応えられる組織の確立を要望

(参考資料)

○ 行政職平均の年収

	勸告前	勸告後	増減額
行政職平均 <41.4歳>	5,999,351円	6,229,400円	230,049円

○ 最近10年間の月例給の較差等の状況

年度	区分	較差額 (円)	較差率 (%)	改定額 (円)	改定率 (%)
令和6年度		10,334	2.80	10,334	2.80
令和5年度		3,234	0.88	3,234	0.88
令和4年度		783	0.21	783	0.21
令和3年度		76	0.02	0	0.00
令和2年度		88	0.02	0	0.00
令和元年度		272	0.07	272	0.07
平成30年度		321	0.09	321	0.09
平成29年度		297	0.08	297	0.08
平成28年度		193	0.05	193	0.05
平成27年度		632	0.17	632	0.17

(注) 較差とは、民間給与から職員給与を差し引いたもの。

○ 最近10年間の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数の状況 (一般職員)

年度	区分	年間平均支給月数			前年との 増減月数
		期末手当	勤勉手当	合計	
令和6年度		2.50	2.10	4.60	0.15
令和5年度		2.45	2.00	4.45	0.10
令和4年度		2.40	1.95	4.35	0.10
令和3年度		2.35	1.90	4.25	△0.15
令和2年度		2.50	1.90	4.40	△0.05
令和元年度		2.55	1.90	4.45	0.05
平成30年度		2.55	1.85	4.40	0.05
平成29年度		2.55	1.80	4.35	0.10
平成28年度		2.55	1.70	4.25	0.10
平成27年度		2.55	1.60	4.15	0.10