

令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告（概要）

令和6年10月8日
鹿児島県人事委員会

<本年の給与勧告のポイント>

1 本年の給与改定

月例給，ボーナスともに引上げ

月例給の改定額は，11,154円（改定率：3.15%）

ボーナス（期末・勤勉手当）は，0.10月増の4.60月

- 〔参 考〕
- ・ 月例給の改定額が10,000円を超えるのは平成3年以来33年ぶり。
 - ・ 月例給とボーナス，両方のプラス勧告は3年連続。
 - ・ 勧告どおりの改定で，行政職（平均年齢42.2歳，平均経験年数20.6年）の平均年間給与は約22万円増。年間給与費の増加額は，約46.8億円。

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）

給料表や諸手当等の見直しを，国に準じて令和7年4月から実施

（若年層職員の給料月額の上上げは令和6年4月1日に遡り先行実施）

- 〔給料表〕
- ・ 初任給や若年層の給料月額を大幅に引上げ
初任給額 大卒程度 221,100円（24,400円引上げ）
高卒程度 189,000円（21,900円引上げ） など
- 〔諸手当〕
- ・ 通勤手当：支給限度額を15万円に引き上げ，新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
 - ・ 扶養手当：配偶者に係る手当を廃止，子に係る手当を引上げ など

1 職員の給与と民間の給与との比較

企業規模50人以上で事業所規模50人以上の県内民間事業所609事業所から，無作為に抽出した121事業所を対象に調査（調査完了104事業所，完了率86.0%）

(1) 月例給

- ・ 民間事業所の従事者（事務・技術職）と職員（行政職）の4月分給与を役職段階，学歴，年齢が同じ者同士で比較

県内民間給与①	職員給与②	較 差
		①-② $\left(\frac{①-②}{②} \times 100 \right)$
365,419円	354,247円	11,172円 (3.15%)

（注）民間，職員ともに，本年度の新規学卒の採用者は含まれていない

(2) 特別給（ボーナス）

- ・ 昨年8月から本年7月までの民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 4.58月分（職員の年間支給月数 4.50月）

2 本年の給与改定

(1) 給料表

- 行政職給料表については、人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に一定の率(100分の100.51)を乗じた給料表に改定(初任給は大卒程度で24,400円、高卒程度で21,900円の引上げ)
- 行政職以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定

<改定額(改定率)>

区分	給料	はね返り	計
行政職	10,804円	350円	11,154円(3.15%)

- (注) 1 改定額とは、勧告どおり給与改定が実施された場合の職員(新規学卒の採用者を除く行政職)の平均引上げ額
(引上げ後の平均給与月額 354,247円 → 365,401円)
2 はね返りとは、給料の引上げに連動して引き上げられる定率の手当分

(2) 期末手当・勤勉手当

- 年間支給月数を0.10月引上げ(4.50月から4.60月に引上げ)
- 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

(3) 初任給調整手当

- 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定(最高支給限度額415,600円から416,600円に引上げ)

(4) 実施時期

令和6年4月1日(ただし、(2)は令和6年12月1日)

3 給与制度のアップデート

人事院は、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や、能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、その他環境の変化への対応などを主眼として給与制度を整備するため、「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」)として、令和7年4月から実施(初任給や若年層の俸給月額の上上げについては、令和6年4月に遡及して先行実施)する具体的な措置内容等について、報告及び勧告を実施
この内容に準じ、以下の見直しを行うことが必要

(1) 給料表

- 人事院勧告の内容に準じた上で、各号給の額に2の(1)と同様の率(100分の100.51)を乗じた給料表に改定することが必要

(2) 昇給制度及び昇給区分の職員割合等

- 昇給制度は、人事院勧告の内容に準じて見直すことが必要
- 昇給区分の職員割合等については、人事院報告の内容も踏まえつつ、本県の実情を勘案するとともに、国や他の都道府県の動向にも留意しながら所要の検討を行うことが必要

(3) 諸手当

- ・ 扶養手当，地域手当，通勤手当，単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については，人事院勧告の内容に準じて，見直すことが必要
なお，扶養手当の見直しにおける配偶者に係る手当の廃止については，本県の実情等を考慮し，段階的に実施することが必要
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の地域手当，住居手当，特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当については，人事院勧告の内容に準じて，見直すことが必要

(4) 改定等の実施時期

- ・ 給料表の改定，昇給制度及び諸手当の見直しについては，令和7年4月1日から実施

<本年の人事管理・公務運営の改善に係る報告のポイント>

公務が魅力ある職場として選ばれるための勤務環境の整備

公務組織を支える人材を安定的に確保するためにも，長時間労働の是正，ハラスメントの防止などに重点的に取り組み，公務が魅力ある職場として選ばれるようになることが重要

◆ 長時間労働の是正

- ・ 任命権者の強い取組姿勢とリーダーシップの下での取組の推進が必要
- ・ 教育行政の場でも，徹底した働き方改革・職員の意識改革が必要

◆ ハラスメントの防止

- ・ すべての職員が，ハラスメントに対する正しい認識を持ち，ハラスメントは決して許されないことであると強く自覚することが必要
- ・ カスタマー・ハラスメント防止への早急な取組が必要

◆ 若手職員を主体としたWell-being^{*}な職場づくり

- ・ 職員が高い意欲とやりがいを持って生き生きと働ける職場の環境整備について，若手職員の価値観や自由な意見を生かした取組を加速することが必要

※ 肉体的，精神的，社会的に良好な状態を意味する概念

4 人事管理・公務運営の改善

(1) 人材の確保及び育成

① 優秀かつ多様な人材の確保

- ・ 県では「鹿児島県職員人財育成ビジョン」（以下，「人財育成ビジョン」という。）を踏まえ，柔軟な採用試験としてSPI試験等の実施や，公務職場の魅力等に係る情報発信として若手職員と学生の交流イベント等を実施するほか，新たに設置した「人材確保推進チーム」において人材確保に向けた議論を進めている。
- ・ これらの取組を積極的に進めつつ，採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験や多様な採用制度について，国や他の都道府県の動向等も踏まえ，検討することが必要

② 人材の育成

- ・ 人財育成ビジョンに基づき，高度化・多様化・複雑化する行政需要に対応できる人材の育成に計画的かつ積極的に取り組むことが必要

- ・ 職員の知識の習得や能力の向上は，上司等とコミュニケーションを行う中でも培われることから，特に若手職員の育成においては，コミュニケーションの機会を充実させながら取り組むことが必要

③ 多様な人材の活躍推進

- ・ 「特定事業主行動計画」等を踏まえ，女性活躍の観点から，引き続き，女性の採用・登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むことが必要
- ・ 障害者雇用は，引き続き，障害者雇用に対する職員の理解を深めながら，障害のある職員が働きやすい職場環境づくりに取り組むことが必要

(2) 能力及び実績に基づく人事管理

- ・ 人事評価制度の本来の趣旨である，人材育成・組織パフォーマンスの向上を推進するためには，全ての職員が，その趣旨について認識を深めることが重要

(3) 良好な勤務環境の整備

① 長時間労働の是正

ア 超過勤務の縮減及び勤務時間の管理

- ・ 超過勤務の限度時間は月45時間の範囲内が原則であることを再認識した上で，任命権者自らが強い取組姿勢を持ち，そのリーダーシップの下で，超過勤務等の縮減のための取組を一層推進することが必要
- ・ 人事評価制度において新たにマネジメントに関する具体的な目標を設定するところ。管理監督職員等は，より一層適正な勤務時間管理に取り組むことが必要。係(班)長は，効率化・合理化による業務量の実質的な削減などに積極的に取り組むことが必要

イ 学校等における働き方改革

(7) 学校

- ・ 市町村教育委員会等とより連携を深めながら，適正な勤務時間の管理，ストレスチェック，産業医等による面接指導の実施など実効性のある取組を，引き続き，着実に推進することが必要
- ・ 管理監督職員は，各職員の勤務状況の適正な把握に努めるとともに，各学校の実情に応じた業務改善の取組をより一層進めることが必要

(4) 教育行政

- ・ 働き方改革は，教育庁や教育事務所など教育行政の場でも推進されなければならない。勤務実態を正確に把握し，その実態に基づき，超過勤務の縮減を着実に実施するなど，徹底した働き方改革とともに，全ての職員に対する意識改革に取り組むことが必要

② 柔軟な働き方の推進

- ・ 勤務間のインターバルの確保や時差出勤などの制度等が積極的に活用されるため，管理監督職員が制度等の活用方法を含めて十分に理解することが必要

- ・ 職員一人ひとりが制度等について理解を深めていくことも重要であり、職員の意識や職場の慣習を変えていくことが必要

③ 仕事と生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業の取得促進等については、「特定事業主行動計画」等に掲げる数値目標の達成に向けて、引き続き、取組の充実が必要
- ・ 仕事と育児・介護など生活の両立支援制度を、有効に利用しやすい職場環境づくり等に積極的に取り組むことが必要

④ 健康管理

- ・ 職員の心身の負担が過度とならないよう配慮しながら、引き続き、メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見・早期対応、円滑な職場復帰支援、再発防止など計画的・継続的な対策の充実に一層努めることが必要
- ・ 管理監督職員は、安全配慮義務があることを自覚した上で、メンタルヘルス対策において果たすべき役割の重要性を理解し、周りに相談しやすい職場環境づくりに努めるとともに、職場環境の改善を積極的に進めることが必要。職員一人ひとりも、心身のセルフケアに取り組むことが重要

⑤ ハラスメントの防止

- ・ すべての職員がハラスメントに対する正しい認識を持ち、あらゆるハラスメントは絶対に許されないことを強く自覚するよう、引き続き、意識啓発を徹底することが必要
- ・ 職員一人ひとりがハラスメントを見逃さずに向き合うことができ、職員が安心して相談しやすい職場環境の確保に一層努めることが必要
- ・ 国や他の都道府県の取組を参考にしながら、カスタマー・ハラスメントの防止に向けた県民への啓発や職員の認識を深めるための研修、職員の救済を図るための相談体制等の整備に早急に取り組むことが必要

⑥ 会計年度任用職員制度の運用

- ・ 地方公務員法等の趣旨及び他の都道府県や国の非常勤職員の動向等を踏まえながら、引き続き、適切に対応することが必要

⑦ 段階的な定年引上げへの対応

- ・ 本年度から定年引上げに伴う、役職定年制や給料月額の7割措置などの運用が始まったところであり、高齢層職員がさらにその能力を発揮し経験を活かすために、これらの制度を円滑かつ適切に運用することが必要

(4) 公務員倫理の保持

- ・ 職員による不祥事が複数発生し、県民の公務全体に対する信頼を著しく失墜させる事態が生じていることは、極めて遺憾
- ・ 原因究明を行うとともに、徹底した再発防止に取り組むことが必要

(5) 若手職員を主体としたWell-beingな職場づくり

- ・ 喫緊の課題である長時間労働の是正や健康管理、ハラスメントの防止などWell-beingの土台となる職場（「Well-beingな職場」）環境の整備について、若手職員の価値観や自由な意見を生かした取組を加速することが必要