

# 職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告の概要

令和6年10月18日  
広島県人事委員会

## 【本年の給与勧告等のポイント】

- ① 月例給について、民間給与との較差11,542円(3.05%)を解消するため、給料月額を引上げ
- ② 特別給の年間支給月数を0.10月分引き上げ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 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)に関し、給料及び地域手当等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備(令和7年4月から実施)
- ④ 知事からの検討要請等を踏まえ、情報職給料表を新設(令和7年4月から実施)

## 1 職員の給与に関する報告及び勧告

### (1) 職員給与と民間給与との比較

#### ア 月例給

職員給与が民間給与を11,542円(3.05%)下回っている。

民間給与	職員給与	較差
389,822円	378,280円	11,542円(3.05%)

#### イ 特別給

職員の年間支給月数が民間における年間支給割合を0.11月分下回っている。

民間の支給割合	職員の支給月数	民間との差
4.61月分	4.50月	0.11月

### (2) 民間給与との較差等に基づく給与改定

#### ア 月例給

本年の職員給与と民間給与の較差11,542円(3.05%)を解消するため、人材確保の観点から、若年層に特に重点を置き、全ての号給について所要の改定を行うとともに、本県の給料表の構造を踏まえて改定

#### イ 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間の支給割合に見合うよう年間支給月数を0.10月分引き上げ(4.50月→4.60月)、国の改定状況、民間の配分状況等を参考に、引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

#### ウ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、国の取扱いに準じて改定

#### エ 実施時期

令和6年4月1日

### (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)

本年、人事院は、時代の要請に即した給与制度に転換するため、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備することとし、具体的な措置内容を勧告

本県においても、国家公務員の給与制度を基本としつつ、本県の実情や民間給与との比較結果も勘案し、次のとおり対応することが必要

## ア 給料表

国における初任給・若年層の水準引上げや職責重視の体系への見直し等を基準とし、本県の給料表の構造等を踏まえて改定

## 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

配偶者：6,500円→廃止 子：10,000円→13,000円

## ウ 地域手当

国の見直し内容等を踏まえ、支給地域及び支給割合を見直し

広島市：6.2%→8% 安芸郡府中町：6.2%→4% その他の県内市町：3.2%→4%

## エ 通勤手当

支給限度額を月15万円へ引き上げるとともに、新幹線等に係る支給要件のうち、通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件の見直し

## オ 単身赴任手当

採用に伴い支給要件を満たした職員に対し、手当の支給を可能とするよう見直し

## カ 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る手当について、支給対象時間帯及び支給額を国に準じて見直すとともに、新たに特定任期付研究員及び特定任期付職員に対し支給

対象時間：午前0時～午前5時→午後10時～午前5時

## キ 勤勉手当

「特に優秀」の成績区分の成績率の上限及び人員分布率を国に準じて見直し

## ク 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に支給する手当

手当の拡大（住居手当、特地勤務手当等）

## ケ 特定任期付職員の特別給

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

## コ 実施時期

令和7年4月1日

※ 初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月1日に先行実施

※ 扶養手当及び地域手当の改定については、職員への影響等を考慮し、段階的に実施

## (4) 情報職の職員に適用する新たな人事・給与制度

情報職の職員に適用する人事・給与制度の見直しについて、知事からの検討要請を受け、民間の動向や地方公務員法の趣旨等を踏まえて検討を行った結果、情報職給料表を新設し、所要の措置を講ずることが適当

## (5) 給与制度をめぐる諸課題

### ア 獣医師に対する初任給調整手当

獣医師について、人材確保の観点から、初任給調整手当の支給月額引上げなど、所要の見直しが必要

### イ 教員給与

本年、中央教育審議会は、公立学校の教員給与等について答申を行い、現在、国において具体的な検討が進められていることから、動向を注視しつつ、所要の準備を進めていくことが必要

## 2 人事行政における当面の諸課題に関する報告

### (1) 人材の確保・育成等

#### ア 多様で有為な人材の確保

人材確保を取り巻く環境が厳しい中においても、意欲と志を持つ人材を確保していくことができるよう、広報活動や試験制度の見直し等を行うことが必要

また、引き続き社会人経験者や任期付職員の採用等で民間人材を確保するとともに、これらの人材が、その能力や知見を發揮できるようにしていくことも重要

#### イ 能力・実績に基づく人事管理の推進

定年が今後段階的に引き上げられることや、若年層の離職者が増加していることなどを踏まえれば、職員の士気を高め、組織のパフォーマンスを最大限發揮するため、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を人材育成の観点から活用するとともに、任用形態を問わず、任用、給与等に適切に反映することが必要

加えて、人事院が給与制度のアップデートについて勧告するとともに、職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要となる人事施策等を検討する方針であることなども踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を更に推進することが重要

#### ウ 人材育成

組織全体のパフォーマンスを向上させていくため、県政の推進に資する知識・スキルを習得した職員を適切に評価することなどを通じて、職員のモチベーションを高めていくことが重要

また、職場における心理的安全性を確保しながら、職員一人一人の状況を丁寧に把握し、各職員の思いに向き合った人材育成を行うことが必要

#### エ 多様な職員が活躍できる職場環境づくり

多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、職員一人一人の属性、背景、価値観や考え方、勤務形態の差異を組織内の多様性として互いに認め合い、活かしていくことで、組織全体のパフォーマンスを向上させ、課題解決に結び付けていくことが重要

### (2) Well-beingの実現につながる勤務環境の整備

職員が高い意欲とやりがいをもって働くことができるよう、職員一人一人の Well-being (肉体的にも精神的にも社会的にも全てが満たされた状態) の実現につながる勤務環境の整備を進めていくことが必要

#### ア 時間外勤務の縮減等

特定の職員が一定期間恒常的に長時間勤務を行うなど負担が偏っている状況が見られ、職員の健康に最大限配慮することが必要

時間外勤務を縮減していくためには、徹底した業務の精選・合理化に加え、デジタル技術の活用による業務の効率化や柔軟な業務配分の見直し等を行い、それでもなお、恒常的に長時間の時間外勤務を命じざるを得ない場合は、業務量に応じた適正な人員の配置を行うなどの取組を推進するとともに、管理監督者が上限規制の趣旨を踏まえたマネジメントを着実に進めていくことが必要

また、教員の長時間労働については、一定の改善は図られてきたものの、依然として多くの教員が長時間労働を行っており、教員の負担をより一層軽減し、子供と向き合う時間を確保するため、令和5年3月に改定した「学校における働き方改革取組方針」に定める取組を着実に進めていくことが必要

さらに、年次有給休暇の取得促進について、今後も、職員の意識向上や取得しやすい環境整備等に、引き続き積極的に取り組むことが必要

## イ 仕事と暮らしの両立支援の取組の推進

育児や介護に責任を有する職員が仕事と暮らしを両立しながら勤務できる環境を整備することが重要

男性職員の育児休業については、引き続き制度の周知や意識啓発を図り、取得率が低い職域においても取得しやすい環境の整備を推進していくことが必要

また、国の両立支援制度を強化する取組の内容を踏まえて、仕事と暮らしの両立支援の取組を更に推進していくことが必要

## ウ 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする柔軟な働き方の推進

ワークスタイル・ライフスタイルに対する価値観が多様化している中で、国や他の地方公共団体の動向も注視しながら、現場の実情に配慮しつつ、テレワーク利用の拡大・定着を図るとともに、フレックスタイム制など柔軟な働き方を一層促進する制度の導入について検討することが必要

## エ 職員の健康管理

若年層職員の精神疾患による長期病休者及び退職者の増加が顕著であり、若年層職員へのメンタルヘルス対策は喫緊の課題。現在進められている取組の効果を検証し、更なる実効的な対策が必要

また、再発防止のためにも、予防や早期発見・早期対応の観点に立った対策が必要

## オ ハラスメントの防止

パワー・ハラスメント防止対策の法制化に伴い実施した対策により相談件数が増加している状況や、いわゆるカスタマー・ハラスメントに対する社会的関心が高まっていることも踏まえて、ハラスメントのない職場環境づくりにより一層努め、ハラスメントの予防・解決に向けて組織的に取り組んでいくことが必要

### (3) 不祥事根絶に向けた取組の徹底

多くの職員は、真摯に日々の職務に精励しているところであるが、不適正な事務処理による懲戒処分事案が複数発生しており、教職員によるわいせつ・セクハラ行為の懲戒処分事案も後を絶たない状況は、極めて遺憾

事案ごとに原因分析を行い、その結果に基づき、不祥事根絶に向けた取組を続け、県民の信頼と負託に応えていくことが必要

(参 考)

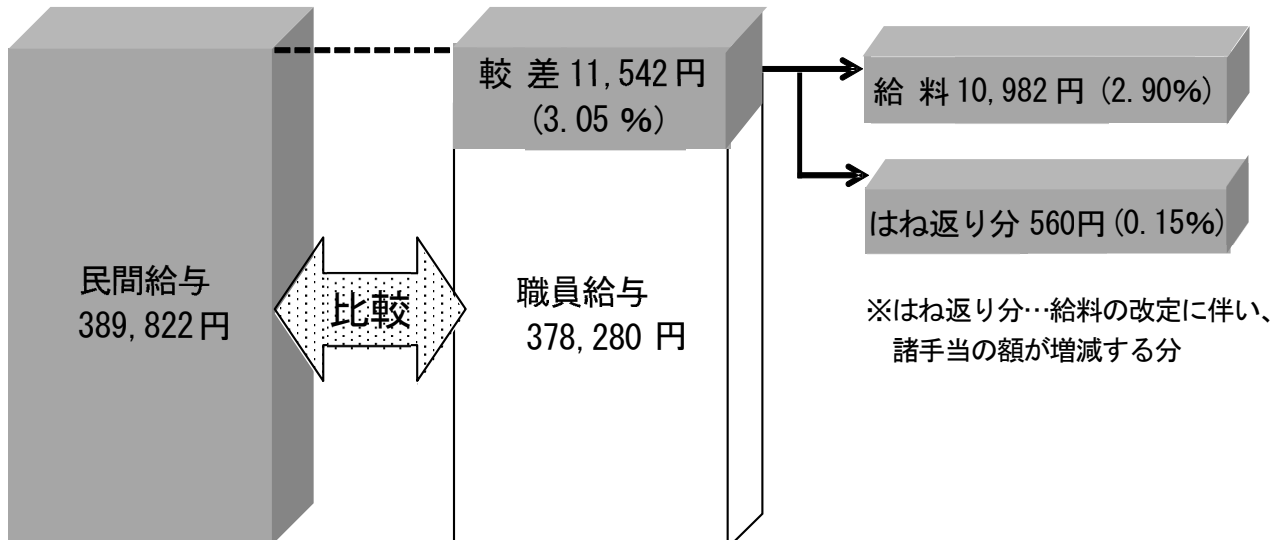
1 民間給与との較差等に基づく給与改定（令和6年4月から実施）

月 例 給

職員給与が民間給与を11,542円(3.05%)下回っていることから、  
給料表の水準を引上げ

《職員給与と民間給与の比較》

《改 定 内 容》



特 別 給

職員の年間支給月数(4.50月)が民間の年間支給割合(4.61月分)を下回っていることから、年間支給月数を4.60月に引上げ

2 職員数及び職員構成

- 本年4月現在における人事統計調査によると、職員数は、22,862人で、そのうち行政職給料表適用者は5,830人、公安職給料表適用者は5,128人、教育職給料表適用者は11,389人
- 全職員の平均年齢は40.0歳

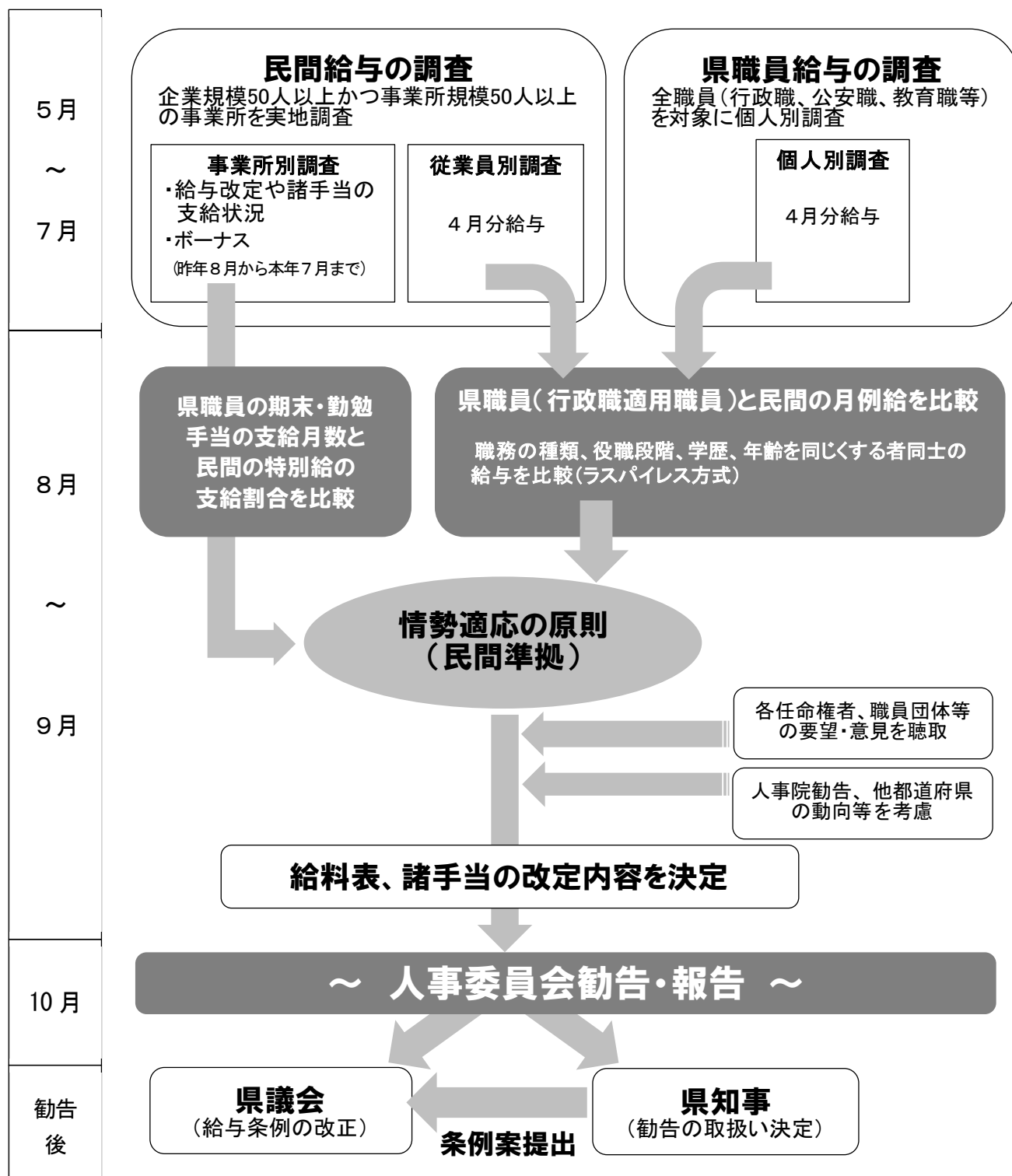
給料表区分	職員数 (単位：人)	職員構成比 (単位：%)
全給料表	22,862	100.0
行政職給料表（一般行政職員）	5,830	25.5
公安職給料表（警察官）	5,128	22.4
教育職給料表(二)(口)（高校教員等）	3,675	49.8
教育職給料表(三)(イ)（小中教員等）	7,714	
研究職給料表（研究員）	254	1.1
医療職給料表(一)（医師等）	43	1.1
医療職給料表(二)（栄養士・獣医師等）	132	
医療職給料表(三)（保健師等）	86	

※ 新規採用者を含んだ数値

### 3 給与勧告の手順

- 人事委員会では、県職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、較差が生じた場合は、その較差を解消することを基本に勧告を実施
- 特別給についても、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間（昨年8月から本年7月まで）の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に、県職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を実施

本年の日程





## 5 給与勧告の実施状況等

### 最近の給与勧告の実施状況

年	月例給の較差 (民間給与－職員給与)		特別給 (期末・勤勉手当)		平均年間給与 (行政職)	
	年間支給月数	対前年増減	増減額	率	増減額	率
平成26年	1,201円	0.31%	4.10月	0.15月	8.3万円	1.30%
平成27年	3,606円	0.93%	4.20月	0.10月	10.0万円	1.57%
平成28年	619円	0.16%	4.30月	0.10月	5.2万円	0.81%
平成29年	565円	0.14%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.79%
平成30年	641円	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.47%
令和元年	312円	0.08%	4.50月	0.05月	2.6万円	0.40%
令和2年	△97円	△0.03%	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.31%
令和3年	△87円	△0.02%	4.30月	△0.15月	△6.1万円	△0.96%
令和4年	813円	0.21%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.86%
令和5年	3,711円	0.98%	4.50月	0.10月	10.1万円	1.61%
令和6年	11,542円	3.05%	4.60月	0.10月	23.4万円	3.70%

※ 「平均年間給与」の「増減額」及び「率」は、勧告による改定前と改定後の増減  
(令和6年平均年間給与：改定前632.8万円→改定後656.2万円)

※ 令和6年の数字については、行政職給料表適用職員のうち、新規採用者を除く5,592人(平均年齢42.6歳)の平均

### 地方公務員の給与決定に関する原則

#### 1 情勢適応の原則（地方公務員法第14条第1項）

地方公共団体は、この法律に基づいて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

#### 2 職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

#### 3 均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

#### 4 条例主義（地方公務員法第24条第5項）

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

### 人事委員会の勧告制度

- 地方公務員法に基づいて設置された人事行政の専門機関である人事委員会は、職員の人事管理が適正に行われるよう、中立・公平な立場で、人事行政の運営に関する調査等を行い、その成果に基づいて、勧告、報告するなどの役割を担っており、このうち、人事委員会の勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるための制度