

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の給与勧告のポイント

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

- ① 民間給与との較差 10,244 円 (2.94%) を解消するため、人材確保の観点を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置き、給料月額を引上げ
- ② 期末手当及び勤勉手当の支給月数を 0.10 月分引上げ (4.50 月分⇒4.60 月分)
引上げ分は、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

給与制度のアップデート

令和7年4月1日実施

- ① 若年層の給与水準を引上げ、職務や職責をより重視した給料表に見直し
- ② 配偶者に係る扶養手当の廃止及び子に係る手当額の引上げ (段階的に実施)
- ③ 通勤手当の支給限度額を、特別料金等の額を含めて1か月当たり 80,000 円に引上げ

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 公民の給与較差に基づく給与改定

(1) 職種別民間給与実態調査

- ・ 企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内民間事業所 374 事業所から、無作為に 141 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査
- ・ 調査完了 117 事業所 (調査完了率 83.0%)

(2) 公民給与の比較

<月例給>

- ・ 本年4月分の職員給与 (行政職給料表の適用者) と民間給与 (事務・技術関係職種の従業員) について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレス方式により較差を算出

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
358,276 円	348,032 円	10,244 円 (2.94%)

(注) 行政職給料表の適用者のうち、新規採用者及び教育職員から転任した指導主事等は比較対象から除外。
比較対象職員数は 3,156 人 (平均年齢 41.4 歳) である。

<期末手当・勤勉手当>

- ・ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給割合と、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数を比較したところ、職員の支給月数 (現行 4.50 月) は、民間の支給割合 (4.58 月) を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

職員給与と民間給与との較差 10,244 円 (2.94%) を解消するため、月例給を引上げ

[改定内訳：給料月額 10,239 円、はね返り分(※) 5 円 (注) 給料の改定により諸手当の額が増減する分]

(ア) 行政職給料表

- ・ 職員の初任給が民間の初任給を下回っていることや人材確保の観点を踏まえ、大卒程度試験に係る初任給について 23,800 円 (12.1%)、高卒程度試験に係る初任給について 21,400 円 (12.8%)、それぞれ引上げ

[改定後の初任給額：大卒程度試験 220,700 円、高卒程度試験：188,100 円]

- ・ 初任給以外の号給については、若年層に重点を置き、改定率をなだらかに逡減させる形を基本に公民較差の範囲内で引上げ

[平均改定率：1 級 11.3%、2 級 9.0%、3 級 4.9%、4 級 1.1%、5 級以上 1.0%]

(イ) その他の給料表

- ・ 行政職給料表との均衡を基本に改定 (医療職給料表(一)は、国に準じて改定)

<期末手当・勤勉手当>

- ・ 民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.50 月分を 4.60 月分へ引上げ
- ・ 引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
令和 6 年度 期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.225 月)
勤勉手当	1.025 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.025 月)
令和 7 年度 期末手当	1.25 月	1.25 月
以 降 勤勉手当	1.05 月	1.05 月

<初任給調整手当>

- ・ 医療職給料表(一)の引上げ改定に伴い、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当を改定

[実施時期]

- ・ 給料表及び初任給調整手当：令和 6 年 4 月 1 日
- ・ 期末手当・勤勉手当：令和 6 年 12 月 1 日

2 その他給与に関する報告事項

<通勤手当>

- ・ 交通用具のうち原動機付交通用具を使用する職員に係る通勤手当の支給月額について、燃料費及び燃費等を考慮して見直しを行う必要がある

3 給与制度のアップデート（令和7年4月1日実施）

（1）月例給等

- ・ 若年層の給与水準を引上げ、職務や職責をより重視した俸給体系にする等の措置を講じた国の俸給表に準じて、給料表の見直しを行うとともに、昇給制度について所要の見直しを行う

（2）地域手当

- ・ 現在市町村ごととしている級地区分（7区分）について、都道府県を基本として5区分に見直す国に準じて、級地区分及び支給割合の見直しを行う

（3）扶養手当

- ・ 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当額を13,000円に引き上げ
- ・ 配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当額の引上げは、国に準じて2年をかけて行う

（4）通勤手当

- ・ 通勤手当の支給限度額について、特別料金等の額を含めて1か月当たり80,000円に引き上げ、この範囲内で特別料金等も全額を支給
- ・ ただし、育児、介護等のやむを得ない事情により特別急行列車等による通勤を必要とする職員については、150,000円を支給限度額とする
- ・ さらに、高速自動車国道等の利用者について、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を廃止

（5）単身赴任手当

- ・ 採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても、当該手当を支給

（6）管理職員特別勤務手当

- ・ 現在午前0時から午前5時までとなっている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について、午後10時から午前5時までに見直し

（7）特別給

- ・ 現在平均支給月数の2倍に設定している成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ
- ・ 特定任期付職員の特別給を、期末手当と勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止

（8）定年前再任用短時間勤務職員等の給与

- ・ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、住居手当、特勤手当（同手当に準ずる手当を含む。）、へき地手当（同手当に準ずる手当を含む。）を支給

II 公務運営について

1 人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

- ・ 多くの職員の定年や若年層人口の減少などにより、職員の採用を取り巻く環境は非常に厳しい状況にある。特に、技術系職種の受験倍率は、低倍率で推移しており、受験しやすい採用試験制度へ抜本的に見直すなど、人材の確保に必要な取組を推進していくことが必要
- ・ 人材育成の方針等に基づき、キャリア開発や各職位に求められる姿勢や能力を適切な時期に習得させるための研修を推進するとともに、職場研修（OJT）の充実・強化、人事評価の適切な運用など、長期的な視点で人材の育成に努めることが求められる

(2) 多様な人材の活躍推進

- ・ 複雑・高度化した行政の諸課題に対応するためには、性別、障害の有無、年齢などに関わりなく、それぞれの経験を活かし、多様な人材の活躍促進に向けて、全ての職員が活躍できる環境整備が重要
- ・ 本県の行政職に占める民間企業経験者の割合は全国の自治体でトップクラスであり、当該職員が持つ感性、新しいことに挑戦しようとする姿勢は県庁で働く他の職員にも刺激となり、組織全体の活性化につながっている
- ・ 本年4月における職員に占める女性職員の割合は43.3%である。県が定めた管理職に占める女性職員の割合は、知事部局が17.0%（目標値16%以上）、教育委員会（公立学校）が26.9%（目標値25%以上）といずれも目標を上回っている
- ・ 障害者雇用については、計画的な採用に努めるとともに、障害のある職員が働きやすい勤務環境を整備・支援する取組の推進が必要
- ・ 高齢期職員（60歳以上の職員）には、これまで培った豊富な知識、経験等を活用し、後輩職員の育成などが期待されており、高齢期職員が高いモチベーションを維持しながら働くことができる環境づくりを推進することが必要
- ・ 引き続き、職員の多様性を尊重しながら、より良い組織を築いていく必要がある

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価制度の客観性、公平性、透明性及び信頼性を確保し、職員の納得感を高めていくことが極めて重要。任命権者においては、今後も、継続的な検証を行い、その実情に応じて随時見直し、改善を図っていくことが求められる

2 勤務環境の整備

(1) 長時間勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 昨年度の職員一人当たりの年間の時間外勤務等の時間数は 158.1 時間で、一昨年度（156.2 時間）に比べ増加
- ・ 昨年度、通常業務等（大規模災害等業務及び臨時的な業務を除く）で、時間外勤務等時間の上限を超えた職員数は、全体で 167 人と一昨年度（40 人）に比べ大幅に増加
- ・ 管理職員は、各職場において、コミュニケーションを深めるとともに、業務削減、合理化を積極的に進めていくことが必要
- ・ 業務量に応じた弾力的な人員配置に努めるなど、組織全体として、実効性のある時間外勤務等の縮減の取組を推進することが必要
- ・ 昨年度の教育職員一人当たりの年間の時間外在校等時間数は、全体で 379.7 時間となっており、依然として長時間勤務を行っている教育職員は多い
- ・ 県教育委員会においては、現在実施している取組を検証するとともに、学校現場における働き方改革を更に推進し、より効果的な取組を着実に実施していくことが極めて重要
- ・ 昨年の職員一人当たりの年次休暇取得日数は、全体平均 13.7 日と過去 5 年で最も多くなったが、全体としての目標値である 14 日以上の子次休暇取得は未達成
- ・ 年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、引き続き計画的かつ連続的な取得促進に努めることが必要

(2) 職員の健康管理

- ・ 産業医制度の活用、適正な面接指導の実施等により、健康リスクが高い職員を見逃さないようにすることが必要
- ・ 任命権者においては、すべての職員がストレスチェックを受検するよう勧奨を行い、セルフケアを行えるように促すとともに、管理職員によるラインケアやストレスチェックの集団分析結果等を活用した職場環境の改善により一層取り組んでいくことが必要
- ・ 心の健康の問題を理由とした、長期休職等からの円滑な職場復帰のための支援の拡充や再発防止等についても、適切な対策が必要

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ 昨年度の男性職員の育児休業の取得率は、25.8%と 5 年前（平成 30 年度）の 1.7%と比較すると増加
- ・ 一方、国は昨年、地方公務員の男性に係る育児休業取得率の政府目標を大幅引き上げ
- ・ 対象の男性職員が希望や事情に応じた制度が選択できるよう、両立支援制度が利用しやすい環境づくりをより一層推進していくことが必要

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 多様な働き方を支援することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保に資する
- ・ 任命権者においては、早出遅出勤務制度等について、効果や課題の検証を行うとともに、フレックスタイム制等、多様で柔軟な働き方の推進について、県民サービスや公務運営への影響等を勘案しつつ、引き続き検討していくことが必要

(5) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントの根絶を目標として、職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことが求められる
- ・ 相談があった際には、迅速かつ適切に対応し、(全ての職員が) ハラスメントに関する認識を深め、ハラスメントのない職場環境づくりに向けて、取組を強化していくことが必要
- ・ カスタマー・ハラスメントに対しては、必要に応じ、対応マニュアルの整備や研修を実施し、また、個々の職員で対応することなく組織全体として対応をしていくことが求められる

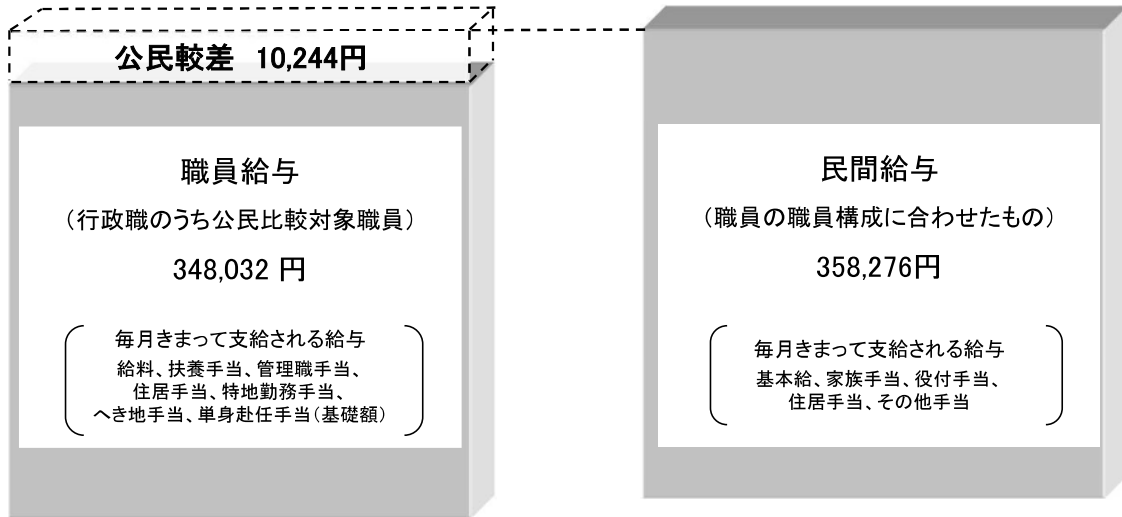
3 服務規律の確保

- ・ 職員においては、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、不祥事の根絶に向けて、平時から指導を徹底するとともに、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のための研修や啓発を行うなど、実効性のある取組を徹底・強化していくことが必要

【参考資料1】

公民給与の比較

〔単純な平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者同士の令和6年4月分給与を精密に比較(ラスパイレース方式)〕



1

【参考資料2】

改定後の平均給与月額等

(1) 平均給与月額

改定前 348,032円 → 改定後 358,276円

※ 公民比較対象職員(職員数3,156人、平均年齢41.4歳)で試算

(2) 平均年間給与額

改定前 576万1千円 → 改定後 596万9千円

※ 行政職給料表適用職員(職員数3,600人、平均年齢41.0歳)で試算

※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

(3) モデル給与例(行政職給料表適用職員で扶養親族がない場合)

職名	年齢	給与月額		年間給与額		
		改定前 (A)	改定後 (B)	改定前 (A)	改定後 (B)	差 (B-A)
係員	29歳	229,000円	250,700円	377万9千円	416万2千円	38万3千円
係長	47歳	378,200円	381,400円	641万0千円	650万7千円	9万7千円
課長	56歳	503,500円	508,100円	828万1千円	841万1千円	13万0千円
部長	57歳	637,000円	641,800円	1,083万6千円	1,099万6千円	16万0千円

※ 給与月額は、給料、管理職手当を基礎に算出

※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む

2

【参考資料3】

過去10年間の給与勧告の状況

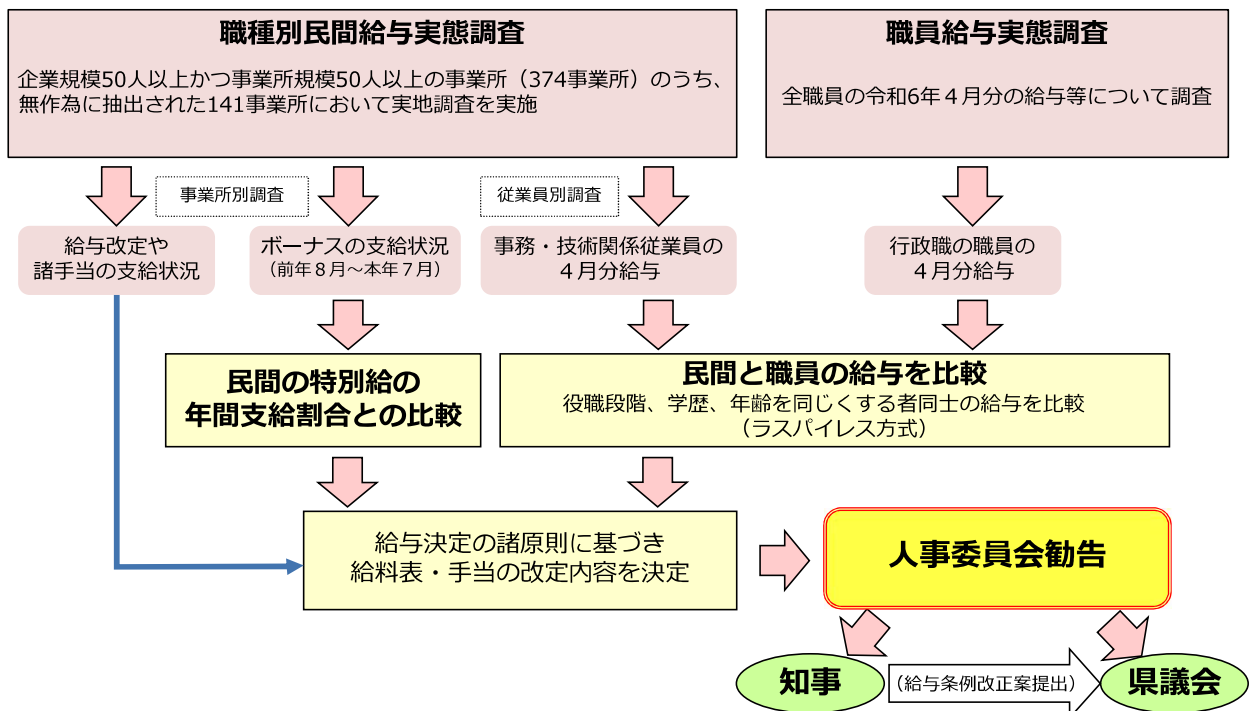
	月例給		期末・勤勉手当		行政職給料表適用職員の平均年間給与	
	公民較差	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成26年	0.23% (831円)	0.25%	4.10月	0.15月	68千円	1.1%
平成27年	0.22% (801円)	0.20%	4.20月	0.10月	47千円	0.8%
平成28年	△0.06% (△237円)	△0.06%	4.30月	0.10月	33千円	0.55%
平成29年	0.04% (151円)	－	4.40月	0.10月	36千円	0.60%
平成30年	0.12% (416円)	0.12%	4.45月	0.05月	26千円	0.44%
令和元年	0.03% (97円)	0.03%	4.50月	0.05月	20千円	0.34%
令和2年	△0.01% (△43円)	－	4.45月	△0.05月	△18千円	△0.31%
令和3年	△0.01% (△20円)	－	4.30月	△0.15月	△53千円	△0.92%
令和4年	0.24% (834円)	0.24%	4.40月	0.10月	49千円	0.87%
令和5年	1.08% (3,745円)	1.08%	4.50月	0.10月	96千円	1.69%
令和6年	2.94% (10,244円)	2.94%	4.60月	0.10月	208千円	3.61%

※ 今回の勧告後の平均年間給与(行政職:平均年齢41.0歳)5,969,000円 (勧告前との差 208,000円)

3

【参考資料4】

給与勧告の手順



公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

