

# 令和6年 人事委員会勧告

職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

令和6年10月17日(木)

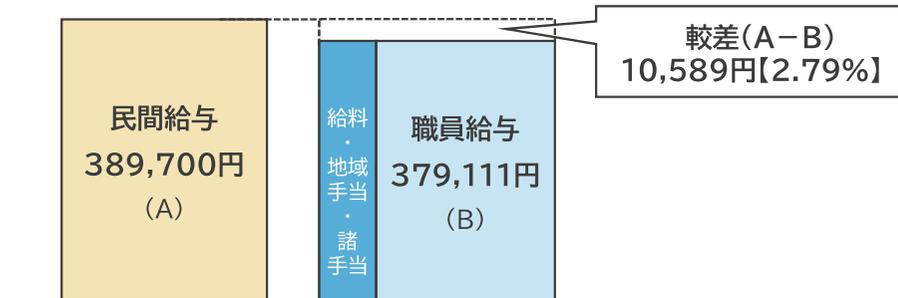
埼玉県人事委員会

## 本年の給与勧告の主なポイント

- ◆本年の給与改定 ◎月例給を引上げ（平均2.79%引上げ） ◎特別給(ボーナス)を引上げ（4.50月⇒4.60月）
- ◆給与制度のアップデート ◎給料表、扶養手当等の見直しを実施

### 1 月例給

- 本年4月分の職員給与と民間給与について、役職・学歴・年齢を同じくする者同士を比較(ラスパイレス方式)



- 公民較差の状況等を考慮し、給料表を改定（若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ改定）（令和6年4月から実施）

職員給与 行政職給料表適用職員8,288人(新規学卒者等を除く。)  
平均年齢:41.6歳 平均経験年数:19.1年

民間給与 県内2,266事業所のうち無作為に抽出した474事業所を対象に調査  
(調査完了率 77.8%)

### 2 特別給

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの年間支給割合と職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間の支給月数を比較
- 民間の年間支給割合に見合うように、職員の年間支給月数を引上げ（年間4.50月→4.60月、引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分）

(一般職員の場合の支給月数)※+0.10月分を次のように反映

	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

## ◆給与制度のアップデート 人事管理上の課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換

### 3 給料表

- 初任給・若年層の水準を大幅引上げ（令和6年4月に先行実施）
- 特に管理職層についてより職責を重視した給料体系となるよう見直し（令和7年4月から実施）

### 4 扶養手当

- 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額（令和7年4月から段階的に実施）
- (円)

扶養親族		年度		
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
配偶者	行政職7級以下	6,500	3,000	(支給しない)
	行政職8級	3,500	(支給しない)	(支給しない)
子		10,000	11,500	13,000

### 5 地域手当

- 国の支給基準等の見直しを踏まえ、地域手当の支給割合を見直し
- 前記1による改定後の給与水準を維持するため、同時に給料月額の見直し（令和7年4月から実施）

地域手当の支給割合	8.3%	→	8.5% (引上げ)
給料表に乗じる率	1.571%	→	1.39% (引下げ)

### 6 通勤手当

- 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給
- 新幹線通勤等の要件を緩和（令和7年4月から実施）

### 7 在宅勤務等手当

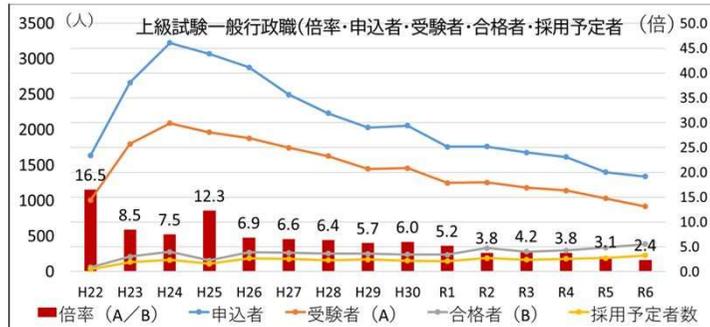
- 県内民間事業所における在宅勤務関連手当の支給状況、本県職員の在宅勤務の実施状況を踏まえ、在宅勤務等手当を新設
- 手当額は、1か月当たりの合計額が3,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で規定（令和7年4月から実施）

# 人事管理に関する報告(意見)

## 1 人材の確保

### (1) 人材確保の重要性と課題

- 優秀な職員を着実に確保し、能力や意欲を最大限引き出して、組織全体のパフォーマンスを高めていくことが極めて重要
- 着実に人材を獲得するための新たな採用手法の導入や、個々の職員が能力を高め存分に発揮できる職務環境の整備等の積極的な推進が必要



### (2) 人材確保の具体的方向

- 受験希望者が「負担感なくチャレンジしやすい試験制度」となるよう、不断の見直しが必要
- 試験実施時期の早期化や多くの民間企業の採用に導入されている基礎能力検査の活用、社会人等の受験機会の拡大などを検討し実施することが必要
- 公務員志望者だけでなく、民間志望者等の新たな受験者層を獲得するため、公務への関心を高める効果的な広報を幅広く展開することが必要
- 増加する若手職員の早期離職に対して実効性ある対策を講じることが必要
- 職員の離職防止のためには、仕事とのミスマッチを解消し、能力活用・やりがいを実感できる勤務環境づくりが重要

## 2 人材の育成及び活用

### (1) 人材の育成

- 役割・ミッションへの納得感を高めるほか、研修などによる人材育成、若手職員のキャリア形成支援や、アップスキリング、リススキリングへの支援が必要

### (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- 人事評価の実施と活用は人材の確保・定着の観点からもより重要

### (3) 女性職員の活躍の推進

- 引き続き、管理職登用を含めた女性職員の活躍を推進する取組が重要

## 3 働き方改革と勤務環境の整備等

### (1) 業務の見直しと柔軟な働き方に資するDXの更なる推進

- 業務を効率化して、創意工夫を行い労働生産性の向上を図ることが必要
- TXにより生み出した時間の活用に期待

### (2) 仕事と生活の両立支援の推進

- フレックスタイム制のゼロ割振り日の育児等職員以外への拡充が必要
- 改正育児・介護休業法の趣旨や国の動向を踏まえた適切な対応が必要

### (3) 総実勤務時間の縮減

- 時間外勤務の要因を検証し、結果を踏まえた対応が必要
- 教職員の働き方改革と未配置・未補充の解消に向けた一層の努力が必要

### (4) 心身の健康管理、ハラスメントの防止及び公務員倫理等の徹底

- メンタルヘルス対策の強化、カスハラから職員を守るため対応の検討、後を絶たない不祥事防止のための公務員倫理の徹底が重要