

令和6(2024)年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

令和6(2024)年10月16日

栃木県人事委員会

○本年の給与勧告のポイント

- 1 【月例給】民間給与との較差(2.57%)を埋めるため、全職員を対象に給料表を引上げ改定
- 2 【特別給】0.10月分引上げ。期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- 3 【給与制度のアップデート】初任給・若年層の給料水準の大幅引上げ等
通勤手当の限度額設定(月15万円)及び特別料金の全額支給等

1 本年の給与改定

事業所規模50人以上の県内事業所148事業所の約6,200人の個人別給与を調査(完了率84.1%)し、職員給与と民間給与を比較

(1) 月例給

ア 行政職給料表

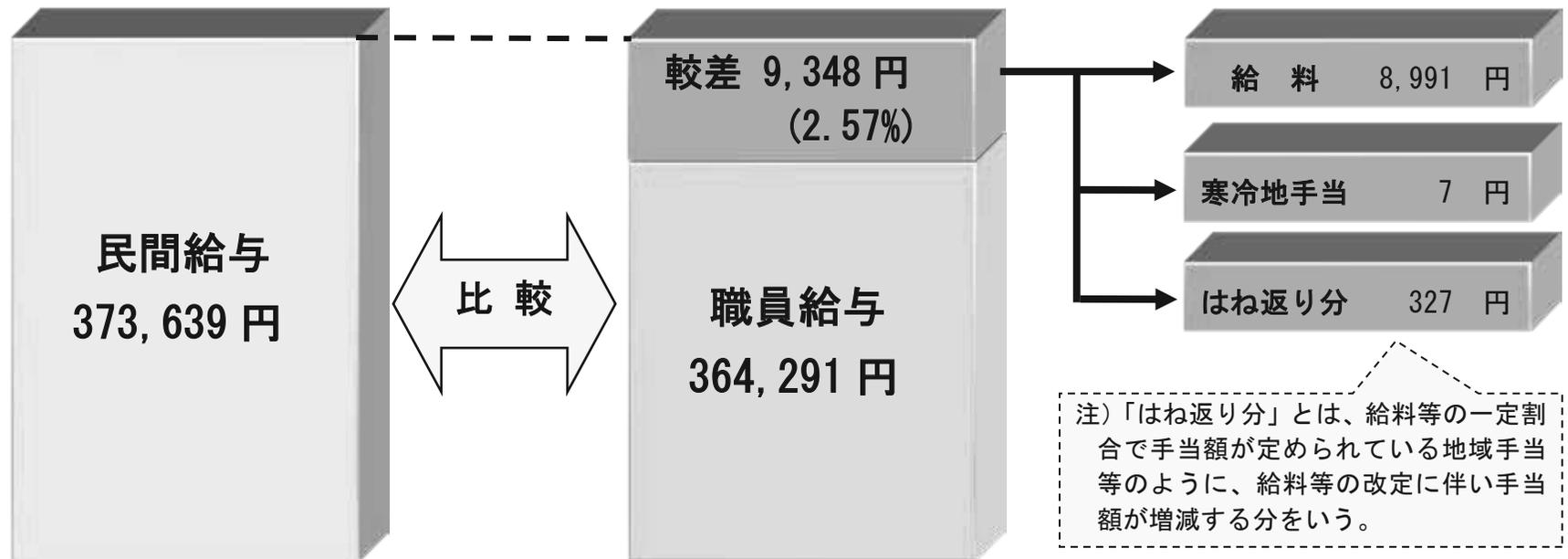
- ・ 本年4月分給与について職員給与と民間給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を9,348円(2.57%)下回っていた。

【民間給与との較差】

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A—B）
373,639 円	364,291 円	9,348 円（2.57%）

- ・ 人材確保の観点等を踏まえ、人事院勧告に準じ、若年層に重点を置きつつも、全級全号給を引上げ改定

民間給与との較差に基づく給与改定



- 採用市場での競争力確保のため、初任給を大幅に引上げ（給与制度のアップデートの先行実施）

【行政職給料表の初任給】

区分	改定前	改定後	改定額
高卒程度 (行 1 - 9)	170,900 円	194,500 円	+23,600 円 (+13.8%)
大卒程度 (行 1 - 29)	202,400 円	225,600 円	+23,200 円 (+11.5%)

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定

(2) 特別給（ボーナス）

- 職員の支給月数（4.50 月）が、民間の支給割合（4.60 月）を 0.10 月分下回ったことから、支給月数を 0.10 月分引上げ（4.50 月⇒4.60 月）
 ☞平成 14(2002)年の 4.65 月以来 22 年ぶりの支給月数
- 人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分

【一般の職員の場合の支給月数】

区分	6 月期	12 月期
令和 6 (2024) 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 (2025) 年度		
以降		
期末手当	1.25 月	1.25 月
勤勉手当	1.05 月	1.05 月

(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、医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、所要の改定

(4) 寒冷地手当

人事院勧告に準じて、支給月額を引上げ（扶養親族あり：17,800円⇒19,800円）

☞支給対象となる事務所等については、国の動向に留意しながら検討

☆ 参考

【令和6(2024)年度行政職員の平均給与（平均年齢42.2歳・平均経験年数20.1年）】

改定額	改定率	勧告前		勧告後		年間給与額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
9,325円	2.56%	364,291円	6,082,617円	373,616円	6,277,410円	194,793円

☞平成4(1992)年の2.72%以来32年ぶりの改定率

☞年収ベースで約3.2%の給与改善

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）

人事院は、国家公務員の給与制度について、人材確保等現下の公務員人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した制度への転換を勧告。本県も国と同様の課題を抱えていることから、人事院勧告に準じて、給与制度を整備

(1) 給料月額

ア 行政職給料表

職務の級	内 容
1 級・2 級	初任給・若年層の給料水準の大幅引上げ【本年の給与改定において先行実施】
3 級～7 級	初号近辺の号給カットによる最低水準の引上げ
8 級・9 級	号給の大きくくり化や職務の級間の重なりの解消による職責重視の体系への見直し

イ 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に上記アに相当する見直しを実施

(2) 地域手当（県内における支給割合）

現行 3.5%⇒4%（令和 10(2028)年 3 月までの間は、4%を超えない範囲内で人事委員会規則で定める率）

☞具体的な支給割合については、国や他の都道府県の状況を踏まえ、引き続き検討

(3) 諸手当（主なもの）

ア 通勤手当

- ・ 支給限度額（月 15 万円）の設定
- ・ 新幹線等※の特別料金等についても、支給限度額の範囲内で全額支給
※新幹線等には、新幹線のほか高速自動車国道を含む。
- ・ 新幹線等に係る通勤手当の支給要件見直し
☞新幹線等の利用により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廃止

イ 扶養手当

配偶者に係る手当の廃止及び子に係る手当の増額（2年間かけて段階的に実施）

扶養親族		現行	令和7(2025)年度	令和8(2026)年度以降
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

ウ 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る支給対象時間帯を拡大（現行：午前0時～午前5時⇒見直し後：午後10時～午前5時）

エ 再任用職員への手当支給拡大

新たに地域手当の異動保障等、住居手当、特勤勤務手当（準ずる手当を含む）及び寒冷地手当を支給

3 実施時期

(1) 本年の給与改定

区分		実施時期
給料表・初任給調整手当・寒冷地手当		令和6(2024)年4月1日
特別給	令和6(2024)年度分	令和6(2024)年12月1日
	令和7(2025)年度分以降	令和7(2025)年4月1日

(2) 給与制度のアップデート

令和7(2025)年4月1日（初任給・若年層の給料水準引上げは、令和6(2024)年4月1日に先行実施）

4 公務運営に関する課題

採用試験受験者数の減少傾向に加え、若年層の離職についても増加。多様で有為な人材から「選ばれる栃木県」となるためには、受験者の確保対策に加え、人材の育成・活用、勤務環境の整備等、各種取組を総合的に進めていくことが必要

(1) 人材の確保及び育成・活用

ア 多様で有為な人材確保への取組

- ・ 従来の公務員志望者層に加え、民間志望者や経験者、理系人材等の多様で有為な人材を確保するため、効果的な広報活動を展開するとともに、受験者の利便性や受験機会の拡大を図ることを目的に導入した「テストセンター方式」は、一定の効果
- ・ 今後は、早期の人材確保策の拡充の検討や利便性・柔軟性が高いオーダーメイドの相談対応制度の創設等が必要

イ 職員の成長を支援する人事管理の推進

- ・ 職員自らの主体的なスキルアップやキャリア形成を支援する方策を検討していくことが必要
- ・ 国の指針を踏まえ、「栃木県人材育成基本方針」の改定について検討していくことが必要

ウ 女性職員の活躍の推進

- ・ 女性職員の育成を図るとともに全ての職員が活躍できる職場環境づくりを一層進めていくことが必要

エ 60歳以降の職員の経験や能力の活用

- ・ 60歳以降の職員が持つ豊富な知識、技術等の経験や能力を最大限に活用し、誰もが「働きがい」と「働きやすさ」をともに実感できる魅力的な職場環境を整備していくことが必要

(2) 柔軟で働きやすい環境の整備

ア 柔軟で効率的な働き方の推進

- ・ 現行のテレワーク、フレックスタイム制及び時差出勤等の制度の周知を積極的に行い、利用しやすい職場環境づくりを図るとともに、人材確保の観点からも、引き続き国や他の都道府県等の動向を注視しながら、柔軟で効率的な働き方を一層推進するための制度の拡充について検討が必要

イ 仕事と生活の両立支援

- ・ 職場全体で子育てを推進していくための意識をより一層醸成し、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組むことが必要
- ・ 育児休業法制等の改正を踏まえ、部分休業の新たな取得パターンの創設や子の看護休暇の取得事由拡大等の措置を講じることが必要
- ・ 性別による役割分担意識をなくし、「とも家事・とも育て」の機運を醸成していくことは大変有効
- ・ 介護についても、職場全体で支援できる環境づくりに取り組むことが必要

ウ 総実勤務時間の短縮

- ・ 「労働生産性を高める取組」の本格実施に向けて、課題を検証し、取組を継続していくことが必要
- ・ 教職員について、時間外在校等時間を削減できるよう、外部人材の配置拡充や、ICTを活用した業務効率化の取組を更に推進していくことが必要
- ・ 警察本部において、総労働時間の短縮に向けた各種取組を推進するほか、合理化・効率化の更なる推進に取り組んでいくことが必要

エ ハラスメント防止対策

- ・ 引き続き研修等の実施により職員への周知・啓発を図り、また、相談窓口についても周知するなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりにより一層努めていくことが必要
- ・ 国の動向等を踏まえて、カスタマー・ハラスメントに対して組織として対応する環境整備が必要

オ 職員の健康増進

- ・ 職員の心身の疲労回復や健康維持のために年次休暇の取得促進や時間外勤務の縮減に努めるほか、ストレスチェック結果や定期健康診断の実施結果を活用し、メンタルヘルス対策を始め職員の健康管理に一層取り組むことが必要

(3) 公務員倫理の徹底

県民からの信頼を回復できるよう、職員一人一人が公務員としての自覚と高い倫理観を持ち、公私を問わず自らの行動を厳しく律することが必要