

2 条例第3条に基づく人事委員会の業務の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条の規定により、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行っている。

イ 令和6年度競争試験の状況

種類	区分	申込者	受験者 (a)	合格者		倍率 (a/b)
				1次	最終 (b)	
大学卒業程度	先行実施枠	278人	221人	92人	46人	4.8倍
	通常枠	318人	268人	201人	113人	2.4倍
短大卒業程度		11人	9人	5人	5人	1.8倍
高校卒業程度		137人	125人	89人	45人	2.8倍
警察官		324人	229人	168人	62人	3.7倍
市町村立学校事務職員		25人	24人	11人	5人	4.8倍
合計		1,093人	876人	566人	276人	3.2倍

ロ 令和6年度選考の状況

区分	合格者
採用選考	98人

(2) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告

この制度は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、人事委員会が、県議会及び知事に対して、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告を行うものである。

令和6年度においては、10月7日に、職員の給与について月例給、ボーナスともに引上げ改定を行うこと、社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートを行うこと等について、報告及び勧告を行っている。

イ 勧告の内容

(イ) 本年の給与改定

a 給料表

(a) 行政職給料表

人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整すること。具体的には、初任給を職員採用試験（高校卒業程度）で21,400円、職員採用試験（大学卒業程度）で23,800円引き上げるなど、若年層に重点を置いて、全ての給料月額について引き上げること。

(b) その他の給料表

医療職給料表(1)を除く給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定すること。

b 期末手当及び勤勉手当

県内民間の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.15月分引き上げること。

(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	1.000月 (支給済み)	1.100月 (現行1.000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

(注) 1 期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、4.45月分から4.60月分に引上げ

2 令和7年度以降は、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を平準化

c 諸手当

(a) 初任給調整手当

人事院が勧告した内容に準じて改定すること（医療職給料表(1)適用職員に対する支給月数の限度を415,600円から416,600円に引上げ等）。

(b) 寒冷地手当

人事院が勧告した内容に準じて改定すること（月額を11.3%引上げ等）。

(p) 令和7年4月1日からの給与改定（給与制度のアップデート）

a 給料表及び昇給制度

(a) 給料表

本年の給与改定による改定後の給料表について、人事院が勧告した俸給表の構造に準じて改定を行うこと。

(b) 昇給制度

行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員の昇給は、山形県職員等の給与に関する条例第6条第1項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好な場合であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

b 諸手当

(a) 諸手当

扶養手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当の支給割合及び管理職員特別勤務手当並びに特定任期付職員の勤勉手当の支給については、人事院勧告に準じて改定を行うこと。

- ・ 扶養手当については、配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
- ・ 通勤手当については、支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金等も全額支給、新幹線等利用について通勤事情の改善要件の廃止
- ・ 地域手当については、支給地域及び支給割合を人事院が勧告した内容に準じて改定
- ・ 管理職員特別勤務手当については、管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯の拡大
- ・ その他、単身赴任手当の採用時からの支給、特定任期付職員に対する勤勉手当の支給等

(b) 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員及び暫定再任用短時間勤務職員の諸手当
人事院が勧告した内容に準じて改定すること（住居手当、寒冷地手当等、支給する手当の拡大）。

(c) 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.950月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.775月分とすること。

(ハ) 実施時期

令和6年4月1日から実施すること。ただし、令和7年度以降の期末手当及び勤勉手当並びに寒冷地手当（手当額の改定を除く。）並びに令和7年4月1日からの給与改定（給与制度のアップデート）については令和7年4月1日から実施すること。

ロ 報告の内容

(イ) 給与決定の諸条件

a 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所557のうちから、無作為に抽出した143事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

(a) 月例給

県職員と民間従業員に実際に支払われた4月分給与について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較した。

その結果、令和6年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりであった。

民間給与	職員給与	較 差	
		金額	比率
372,357円	363,927円	8,430円	2.32%

(注) 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.6歳

(b) 特別給（ボーナス）

令和5年8月から令和6年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

その結果は、次のとおりであった。

民間の支給月数（A）	職員の支給月数（B）	差（A）－（B）
4.58月分	4.45月分	0.13月分

b 国家公務員との給与比較

令和5年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレス方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.0となっている。

(ロ) 人事管理関係

a 働き方改革と勤務環境の整備

(a) 長時間労働の是正

時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用する必要がある。

時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の実態を適切に把握した上での職場におけるマネジメントを徹底するとともに、事務事業の見直しやICTを活用した業務効率化による直接的な業務量削減等の取組を引き続き推進する必要がある。

学校においては、教育職員の多忙化の解消に向け、国における働き方改革の在り方等の検討状況に留意しつつ、適正な勤務時間管理を徹底した上で働き方改革の取組を推進していくことが必要である。

(b) 仕事と生活の両立支援

仕事と家庭生活との両立ができる環境づくりを推進することは重要であり、引き続き、両立支援のための制度が職員に広く活用されるよう、制度の周知等を推進することが必要である。

柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、テレワークや時差出勤等の柔軟な働き方の推進に向け、職員への意識啓発や各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

(c) 職員の健康づくりの推進

職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていく必要がある。

(d) ハラスメントの防止

ハラスメントの根絶に向けた取組を適切に推進する必要がある。

b 人材の確保及び育成

民間や国との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、多様で有為な人材の確保に向け、任命権者と連携して効果的な対策を講じていくとともに、任命権者においては、職員の成長機会の付与や支援などの人材育成に取り組んでいくことが必要である。

障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給与改定が実施された。

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものと判定した場合には、権限を有する機関に必要な勧告を行うものである。

令和6年度処理状況

令和5年度末 係属件数	令和6年度中 受付件数	令和6年度中処理件数		令和6年度末 係属件数
		却下	判定	
1	0	0	1	0

(4) 不利益処分についての審査請求の状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について審査請求があった場合に、これを審査し、審査請求に理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものである。

令和6年度処理状況

令和5年度末 係属件数	令和6年度中 受付件数	令和6年度中処理件数			令和6年度末 係属件数
		却下	取下げ	判定	
1	3	2	0	1	1