

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 27 年 10 月 15 日
島根県人事委員会

1. 報告・勧告のポイント

職員給与水準と県内民間給与水準を均衡させるため、月例給、特別給ともに引上げ

- 月例給の引上げ (0.27%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.10 月分)
(月例給、期末・勤勉手当ともに 2 年連続の引上げ)

2. 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の県内 135 民間事業所の個人別給与を実地調査 (完了率 95.7%)

(1) 月例給 ～役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比し、精密に比較 (ラスパイレス方式)～

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差 A - B ((A-B)/B×100)
368,693 円	367,705 円	988 円 (0.27%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給 (ボーナス) ～民間の昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の支給実績と比較～

民間の特別給 (A)	職員の期末・勤勉手当 (B)	差 (A - B)
3.91 月分	3.80 月	0.11 月分

※ 民間の特別給は昨年 (3.81 月分) と比べて 0.10 月分増加

3. 本年の給与改定 [勧告事項]

(1) 月例給

- 県内民間給与水準と均衡するよう給料表の引上げ
【行政職の平均改定額・改定率】

内 訳	区 分	行政職	
		改定額	改定率
給 料		962 円	0.27%
諸 手 当		26 円	0.00%
合 計		988 円	0.27%
現 行 給 与 月 額		367,705 円	
勧 告 後 の 給 与 月 額		368,693 円	

(2) 期末手当・勤勉手当

- 県内民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.80 月→3.90 月

(一般の職員の支給月数)

		6 月期	12 月期
27 年度	期末手当	1.10 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.70 月 (支給済み)	0.80 月 (現行 0.70 月)
28 年度	期末手当	1.10 月	1.30 月
以降	勤勉手当	0.75 月	0.75 月

(3) 初任給調整手当

- 医師及び歯科医師の初任給調整手当について、国の改定に準じて改定

(4) 地域手当

- 県外事務所等に勤務する職員及び医療職給料表(1)適用者の地域手当について、国の改定に準じて改定

(5) 実施時期

- 給料表、初任給調整手当、地域手当の改定は平成 27 年 4 月 1 日
- 勤勉手当の改定は平成 27 年 12 月 1 日

4. 給与制度の総合的見直しの段階的实施

(1) 地域手当の支給割合の改定

- 県外事務所等に勤務する職員及び医療職給料表(1)適用者の地域手当について、国の改定に準じて平成 28 年 4 月 1 日から支給割合の引上げ

(2) 単身赴任手当の支給額の改定

- 基礎額、加算額について、国の改定に準じて平成 28 年 4 月 1 日から引上げ

5. その他の給与上の課題

(1) 配偶者にかかる扶養手当

- 国の扶養手当の支給要件等にかかる検討状況等について引き続き動向を注視していく必要

(2) 再任用職員の給与

- 国における検討状況や民間企業の再雇用者の給与の動向等を注視していく必要

6. 人事管理上の課題

(1) 人材の確保

- コミュニケーション能力や企画・立案能力を有し、チャレンジ精神に富んだ人材を確保するため、適宜、必要に応じて採用試験制度を改正
- 効果的な情報発信を行うほか、初任給等の処遇を検討するなど、受験者確保の取組を推進

(2) 人材の育成

- 「島根県人材育成基本方針」に基づく人材育成の取組の推進が必要
- 特定分野に精通した職員及び専門的知識・技術を有した職員の育成が必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理

- 地方公務員法改正の趣旨を踏まえ、公平性・公正性、客観性・透明性を担保した評価結果を処遇に反映しうる人事評価制度への見直しが必要

(4) 女性職員の能力発揮のための環境づくり

- キャリア形成や働きやすい環境整備への取組が重要
- 県の政策・方針決定過程への参画の拡大が必要

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 時間外勤務の縮減

- 効率的な業務運営及び業務の平準化のための職場環境整備と、職員一人一人の効率的な業務遂行が必要
- 学校ごとの実態を踏まえ、教育職員の負担感・多忙感の解消に向けて、機運の醸成や実効性のある具体的な取組が必要

イ 仕事と育児・介護等の両立支援の推進

- 管理監督者による職員への啓発、制度の説明、休業等の取得期間中の業務継続体制の確保が必要
- 職場全体での、育児・介護のための休暇・休業制度が取得しやすい環境づくりが必要

ウ その他

- 各職場の実情に応じた休暇を取得しやすい環境整備が必要
- 適切な公務運営を確保しつつ柔軟な働き方が可能となるような勤務時間制度の導入について研究が必要

(6) メンタルヘルス対策

- 管理監督者を中心とした職場ぐるみで協力・助け合う環境づくりが重要
- ストレスチェック制度の導入など、予防・早期発見から退職者の職場復帰・再発防止まで実効性のある対策への取組が必要

(7) ハラスメント対策

- ハラスメントのない職場づくりに向けた取組の推進が必要

(8) 高齢期の雇用問題

- 雇用と年金の接続のための措置について、国等の動きを注視し、適切な対応が必要

(9) 退職管理の適正の確保

- 改正地方公務員法の施行期日（平成 28 年 4 月 1 日）までに適切な対応が必要

【参 考】

職員の平均給与月額及び平均年間給与額

(行政職 平均年齢 44.2 歳)

	現 行	勸 告 後	比 較
平均給与月額	362,756 円	363,820 円	1,064 円
平均年間給与額	5,765,655 円	5,819,022 円	53,367 円

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者を含む額であり、民間給与との比較に用いた額とは一致しない。
2 年間給与は、給与月額の12か月分及び期末・勤勉手当を合算したものである。