

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成28年10月19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 (0.10%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) (0.05 月分)

配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

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133民間事業所の個人別給与を实地調査 (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)
365,809 円	365,461 円	348 円 (0.10%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規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)
3.94 月分	3.90 月	0.04 月分

※ 民間の特別給は昨年 (3.91月分) と比べて0.03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	行政職	
	改定額	改定率
給 料	343 円	0.10%
諸 手 当	5 円	0.00%
合 計	348 円	0.10%
現行給与月額	365,461 円	
勧告後の給与月額	365,809 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 3.90月 → 3.95月

(一般の職員の支給月数)

		6 月期	12 月期
28年度	期末手当	1.10 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.75 月 (支給済み)	0.80 月 (現行 0.75 月)
29年度以降	期末手当	1.10 月	1.30 月
	勤勉手当	0.775 月	0.775 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) 実施時期

- 月例給の改定は平成28年4月1日、勤勉手当の改定は平成28年12月1日

4. 扶養手当の見直し

- 扶養手当について、国の改定に準じて改定
- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を10,000円に引上げ
- 本庁部長級 (行政職9級相当) の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本庁次長級 (行政職8級相当) の職員には、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円支給
- 平成29年4月から段階的に実施
- 国の配偶者に係る扶養手当の検討状況等について引き続き動向を注視していく必要

5. その他の給与上の課題

(1) 特地勤務手当等

- 前回見直しより6年を経過することから、特地公署等における生活環境等の実情を調査し、見直しを検討する必要

(2) 再任用職員の給与

- 民間企業の再雇用者の給与の動向や国における検討状況等を注視していく必要

(3) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

- 国の動向等を注視し、適切に対応する必要

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
- 仕事の魅力ややりがい等について効果的な情報発信を行うほか、獣医師等著しく採用が困難な職種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

- 職場研修、職場外研修、人事異動、人事評価制度、能力発揮のための環境整備などの各施策の相互連携による人事管理全体を通じた総合的かつ計画的な人材育成の取組の推進が必要

(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の円滑な導入が必要

(4) 女性職員の能力発揮のための環境づくり

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の着実な実行が必要

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

ア 時間外勤務の縮減

- 特定の職員への過度な業務集中を避けるための業務の平準化及び効率的な業務運営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
- 教育職員の負担軽減に関する国の取組も念頭に、学校ごとの実態を踏まえ、教育職員の多忙感・負担感の解消とゆとりを持って子供と向き合う時間の確保に向けて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

- 育児・介護のための休暇・休業制度を利用しやすい環境づくりが必要
- 国の動向等を注視しつつ、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等について、適切な対応が必要

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の整備が必要
- 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度の早期の導入について検討が必要

(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効果的な運用など、予防・早期発見から休職者の職場復帰・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
- ハラスメントに関する法規制等の改正を踏まえ、マタニティーハラスメントの防止及び性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等について、適切な対応が必要

(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

- 地方公務員法、職員の退職管理に関する条例等に基づき、適正な退職管理の実施が必要

【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 44.0 歳）

	現 行	勧 告 後	比 較
平均給与月額	360,607 円	360,982 円	375 円
平均年間給与額	5,766,848 円	5,790,900 円	24,052 円

- (注) 1 本年度の新規卒卒の採用者を含む額であり、民間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。