

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成 26 年 10 月 17 日
島根県人事委員会

1. 報告・勧告のポイント

- ① 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ
（月例給は平成 24 年以来、期末・勤勉手当は平成 17 年以来の引上げ）
- ② 給与制度の総合的見直し

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 138 民間事業所の個人別給与を实地調査(完了率 97.2%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長・課長・係長）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し公民の給与比較の対象に追加

(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
371,043 円	370,119 円	924 円 (0.25%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規卒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)
3.81 月分	3.70 月	0.11 月分

※ 民間の特別給は昨年（3.70 月分）と比べて 0.11 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
- ・人事院勧告後の国の俸給表に定める俸給月額に 100 分の 99.83 を乗じた給料表とする。
 - ・なお、医療職給料表(1) (医師・歯科医師)については、国の俸給表に準じた給料表とする。

〔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		906 円	0.25%
諸 手 当		11 円	0.00%
合 計		917 円	0.25%
現 行 給 与 月 額		370,119 円	
勧 告 後 の 給 与 月 額		371,036 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 3.70 月→3.80 月

(一般の職員の支給月数)

		6 月期	12 月期
26 年度	期末手当	1.10 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.65 月 (支給済み)	0.75 月 (現行 0.65 月)
27 年度 以降	期末手当	1.10 月	1.30 月
	勤勉手当	0.70 月	0.70 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) 通勤手当

- 交通用具使用者に係る通勤手当については、ガソリン価格、燃費、民間事業所の支給額等を総合的に勘案し、改定なし

(5) 実施時期

- 給料表、初任給調整手当の改定は平成 26 年 4 月 1 日
- 勤勉手当の改定は平成 26 年 12 月 1 日

4. 給与制度の総合的見直し〔勧告事項〕

(1) 給料表の見直し

- 50歳台後半層の職員の給与水準の上昇を抑え、世代間の給与配分を見直すため、国の給与制度の総合的見直しに係る俸給表を導入
- 経過措置（3年間の現給保障）を講ずることにより県内民間給与水準と均衡
- 3年間の経過措置期間中に段階的に世代間の給与配分を見直し
- 行政職給料表5級・6級、公安職給料表6級・7級、高等学校教育職給料表2級・特2級、中学校及び小学校教育職給料表2級・特2級に号給を増設
- 55歳超職員（行政職6級相当以上）の給料等の1.5%減額支給措置の廃止

(2) 地域手当の見直し

- 県外事務所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、国に準じて見直し

(3) 単身赴任手当の見直し

- 基礎額、加算額について、国に準じて引上げ
- 交通距離の区分を2区分増設

(4) 管理職員特別勤務手当の見直し

- 臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合に、国に準じて手当を支給

(5) 実施時期

- 給料表は平成 27 年 4 月 1 日に切替え
- 地域手当、単身赴任手当は平成 30 年 4 月 1 日までに段階的に引上げ
- 管理職員特別勤務手当は平成 27 年 4 月 1 日

5. その他の給与上の課題

(1) 特殊勤務手当

- 社会情勢の変動や業務内容の変化等を踏まえ、実績や業務の特殊性をより反映した支給内容となるよう見直しが必要

(2) 教育職員の給与

- 職務や実績に見合った教育職員の処遇を行うという観点から、国や他の都道府県の動向を踏まえた適時適切な見直しが必要

【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 44.3 歳)

	現 行	勧 告 後	比 較
平均給与月額	364,972 円	365,912 円	940 円
平均年間給与額	5,775,974 円	5,827,917 円	51,943 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箇月分及び期末・勤勉手当を合算したものである。

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

(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
- 人材育成においてはマネジメント経験を積むことも重要であり、係長制の拡大等の検討が必要

(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、学校と任命権者が一体となった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
- 夏季休暇の取得期間拡大の検討が必要

(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
- 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より実効性のある取組の推進が必要

(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
- 再任用職員の単身赴任手当について国に準じた取扱が必要
- 再任用職員の給与水準を含めた給与の在り方について、国等の動きを注視する必要

(9) 退職管理の適正の確保

- 改正地方公務員法の施行期日までに適切な対応が必要