

職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

平成29年10月16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 (0.13%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.1月分)

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96.5%)

(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)
363,126 円	362,666 円	460 円	(0.13%)

※ 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)
4.04 月分	3.95 月	0.09 月分

※ 民間の特別給は昨年 (3.94月分) と比べて0.1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】

現行給与月額	勧告後の給与月額	改定額 (率)	改定額の内訳
362,666円	363,124円	458円 (0.13%)	給料 453円 はね返り分 (注) 5円

(注) 給料等の改定に伴い手当額が増減する分

(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 3.95月 → 4.05月

(一般の職員の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.10 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.775 月 (支給済み)	0.875 月 (現行0.775 月)
30年度	期末手当	1.10 月	1.30 月
以降	勤勉手当	0.825 月	0.825 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29年4月1日、勤勉手当の改定は平成29年12月1日

4. その他の給与上の課題

(1) 住居手当

- 国の住居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

(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) 獣医師の初任給調整手当

- 獣医師の確保を図るため、獣医師に支給する初任給調整手当について改善する必要

(4) 水産練習船乗組員等の給与

- 水産練習船乗組員の実習指導における特殊性・困難性を反映した給与とするため、当該乗組員に対して特殊勤務手当を措置する必要
- 海事職給料表適用職員の初任給基準について見直す必要

(5) 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観点から、国や他の都道府県の動向を踏まえ、適時適切に見直しが必要

5. 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より効果的な情報発信を積極的に行うなど、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・透明性を担保した人事評価制度を確立し、速やかに評価結果の処遇反映を進めることが必要

(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
- 幹部職員が先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことが必要
- 学校における働き方改革に関する国の取組も念頭に、教育職員の負担軽減に向けて、さらなる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

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
- 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を効果的に運用し職場環境の課題の把握や改善にも活用するなど、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

(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) 臨時・非常勤職員制度の改正

- 平成32年4月1日施行の臨時・非常勤職員制度の改正に向けて、任用根拠の明確化・適正化や会計年度任用職員制度の整備について検討を進めるなど、計画的な準備が必要

【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 43.6 歳）

	現 行	勸 告 後	比 較
平均給与月額	357,477 円	357,951 円	474 円
平均年間給与額	5,731,786 円	5,775,290 円	43,504 円

(注) 1 本年度の新規学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。