

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

令和元年10月17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 (0.11%)
- 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.05 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133民間事業所の個人別給与を实地調査 (完了率94.3%)

### (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)
359,660 円	359,261 円	399 円	(0.11%)

※ 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)
4.13 月分	4.10 月	0.03 月分

※ 民間の特別給は昨年 (4.08月分) と比べて0.05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  
具体的には、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、若年層の給料を引上げ

【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
359,261円	359,660円	399円 (0.11%)	給料 395円 はね返り分 (注) 4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 4.10月 → 4.15月

(一般の職員の支給月数)

		6月期	12月期
令和元年度	期末手当	1.20 月 (支給済み)	1.20 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.850 月 (支給済み)	0.900 月 (現行 0.850 月)
令和2年度以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	0.875 月	0.875 月

### (3) 実施時期

- 月例給の改定は平成31年4月1日、勤勉手当の改定は令和元年12月1日

## 4. その他の給与上の課題

### (1) 住居手当

- 職員宿舍使用料、民間の住宅手当支給状況及び職員の家賃負担額の推移などを踏まえ、本年は改定を見送ることとし、引き続きこれらの状況や他の都道府県の動向を注視していく必要

### (2) 教育職員の給与

- 「部活動の在り方に関する方針」を踏まえて、適切な手当の見直しの検討が必要

### (3) 会計年度任用職員の報酬

- 一般業務に従事する者等の報酬について、職員の行政職大卒程度試験合格者の初任給月額の改定を踏まえ、上限額の改定の検討が必要

【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 43.1 歳)

	現行	勧告後	比較
平均給与月額	354,736 円	355,167 円	431 円
平均年間給与額	5,736,689 円	5,761,325 円	24,636 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。

## 5. 人事管理上の課題

### (1) 人材の確保

- 近年の受験者数の大幅な減少を踏まえ、これまでの公務員受験層以外のより幅広く多様な層が受験しやすい試験区分の新設など、必要に応じて試験制度の見直しを実施
- 県職員の仕事の魅力・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、任命権者と連携した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の推進

- 既に人事評価が実施されており、早急に評価結果を勤勉手当・昇給に活用することが必要
- 活用が進んでいない任命権者に対し、具体的な取組等を確認し、助言等を行うとともに、取組状況に応じた必要な対応を検討

### (4) 女性職員の能力発揮のための環境づくり

- 女性活躍推進に向けた全庁的な検討と計画の見直しにおいて、女性職員のキャリア形成や働きやすい環境整備を進める取組を講じるとともに、政策・方針決定過程への参画拡大を図ることが必要

### (5) ワーク・ライフ・バランスの推進

#### ア 長時間勤務の是正

- 時間外勤務の上限規定制度の運用状況を把握し、必要に応じて任命権者を指導するとともに、任命権者の取組による進捗状況を注視
- 幹部職員が先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化等の業務改革に取り組むことが必要
- 教育職員の負担軽減に向けて、「教職員の働き方改革プラン」や「部活動の在り方に関する方針」で示した具体的な取組を遅滞なく推進するとともに、数値目標の達成に向け、取組の効果を検証し、必要な見直しと改善を行い、実行性のある対策を進めていくことが必要

#### 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・休業制度等を利用しやすい環境づくりが必要

#### ウ その他

- 国や他の都道府県の動向を注視し、更なる弾力的な勤務体系等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職場環境の改善やセルフケア・ラインケアによる予防と早期発見に積極的に活用するなど、実効性のある対策の推進が必要

### (7) ハラスメント防止対策

- 国の更なる防止策の検討状況等を踏まえ、新たな防止策や対策の充実・強化に向けた検討を行い、ハラスメントのない職場づくりの取組をより一層進めることが必要

### (8) 会計年度任用職員制度への移行

- 会計年度任用職員制度への適切かつ円滑な移行に向け、制度の運用状況等を注視し、必要に応じて助言

### (9) 障がい者雇用に関する取組

- あらかじめ障がいの内容や程度に応じて能力を発揮できる業務等を用意するとともに、合理的配慮の提供に向け、職務環境を整える取組を進めることが必要

### (10) 定年の引上げに関する取組

- 国家公務員の定年の引上げに関する政府・国会等の動きを十分に注視しつつ、職員の定年の引上げについて遅滞なく適切な対応に向けた検討が必要