

平成28年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成28年10月6日
大分県人事委員会

〈 本年の給与勧告のポイント 〉

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

- ① 月例給：給料表水準の引上げ改定等（平均改定率 0.15%）
- ② 期末・勤勉手当：支給月数の引上げ改定（0.1月分）

給与制度の改正

- ① 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

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、民間給与との較差、人事院の報告及び勧告並びに他の都道府県の動向等を考慮して報告及び勧告を実施

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人以上の県内民間事業所376のうちから無作為に135事業所を抽出し、本年4月分の給与等を実地調査

(1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレ方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A)-(B)
365,531円	364,839円	692円 (0.19%)

(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（比較対象職員の平均年齢は、43.5歳）。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績（支給割合）と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A)-(B)
4.28月	4.20月	0.08月

3 本年の給与改定

(1) 月例給

ア 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定

（若年層に重点を置いた引上げ改定。初任給を1,500円程度引上げ）

イ 初任給調整手当

医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の改定

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.20月分 → 4.30月分 (+0.1月分)

引上げ分は勤勉手当に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
28年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.80月 (支給済み)	0.90月 (現行0.80月)
29年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.85月	0.85月

(3) 実施時期

月例給 平成28年4月1日

期末・勤勉手当 平成28年12月1日

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例 (行政職 平均年齢42.7歳)

○平均給与月額

現行	改定後	改定額(率)	改定額(率)の内訳
358,680円	359,201円	521円 (0.15%)	給料 519円 (0.14%) はね返し分 2円 (0.00%)

(注) 1 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

2 改定率は、各項目ごとに小数点以下第3位を四捨五入しているため、全体と内訳の計は一致しない場合がある。

○平均年間給与

現行	改定後	改定額
5,839,000円	5,883,000円	44,000円 (0.8%)

4 国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しに準じた給与の改定

人事院は、民間給与との較差等に基づく給与改定に加えて、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当の見直しについて勧告

本委員会は、地方公務員法の趣旨に則り、次のとおり所要の改定を行うことが必要と判断

- ・ 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、子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 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。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を3,500円支給
- ・ この改定は平成29年4月1日から実施する。ただし、受給者への影響を考慮し、所要の特例措置を実施

5 公務運営の改善に関する課題

全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮して活躍できるよう、働き方改革を進める必要がある。公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、採用から退職に至るまでの人事管理全般の在り方について、中・長期的な視点を踏まえて検討を行うことが肝要

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価を行う評価者に対する研修の充実を図るなど、客観的で公平性や透明性が高く、納

得性のある人事評価制度の確立に向けて努力するとともに、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、これまで以上に柔軟な人事管理に取り組むことが必要

(2) 人材の確保と活用

○多様で有為な人材の確保

引き続き優れた資質・能力を持った多様で有為な人材を幅広く積極的に確保するため、今後とも採用試験の見直しに取り組んでいくことが必要

○政策県庁を担う人材の育成

職場研修（OJT）や職場を離れての研修（Off-JT）を通じた職員の育成に努めていくことと併せて、人事評価制度の活用による職員それぞれに応じた人材育成が必要。また、若手職員を組織的に育成する仕組みを構築していくことが必要

○女性職員のキャリア形成・登用

女性職員が活躍できる環境整備に努めるとともに、女性職員のキャリア形成・登用を更に積極的に行い、県の施策・方針決定過程への参画をより一層促進することが必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

○総実勤務時間の短縮

事務事業の徹底的な見直しを行い、組織全体として業務量削減や事務事業の見直しに取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努めるとともに、時間外勤務に対する意識改革を含めた業務の合理化・効率化の取組を行うことが必要

年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

○仕事と家庭の両立支援

両立支援策が利用しやすく効果的に活用されるよう、職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識するための意識啓発を図りながら、職場全体で支援する勤務環境づくりに更に努めることと併せて、育児・介護休業法の改正を受けた所要の検討が必要

(4) 職員の心身の健康管理

身体の健康管理対策については、引き続き健康診断、精密検査の受診の徹底を図るとともに、在職死亡の防止や健康サポート体制の充実に向けた取組を進めることが必要

心の健康管理対策については、引き続き予防・早期発見に重点を置くとともに、円滑な職場復帰と再発防止の観点からも支援を行うことが必要

(5) ハラスメントの防止

パワハラ等のハラスメントについて、引き続き発生防止と排除のための取組を進めるとともに、上司・同僚によるマタハラ等について民間法制の内容を踏まえた防止策を講じることや、性的指向や性自認をからかう言動もセクハラに該当する旨周知を図ることが必要

(6) 公務員倫理の保持

職員は高い倫理観・使命感を保持し、公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼と期待に応えていくことが肝要

(7) 雇用と年金の接続

公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げにより、再任用職員の増加と在職期間の長期化が予想されるため、再任用職員の職域開拓を一層進めるとともに、長年培ってきた能力と経験を十分に発揮できる人事管理及び再任用制度となるよう取り組むことが必要