

# 平成29年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29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 月例給の引上げ (0.24%)
  - ・ 給料表について人事院勧告に準じて改定
  - ・ 扶養手当の経過措置額について所要の改定
- 2 期末・勤勉手当の引上げ (0.1月)

## 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、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情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428のうちから無作為に146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・技術関係職種に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ス方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
362,918円	362,063円	855円 (0.24%)

(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、43.3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)
4.38月	4.30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1,000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

#### ウ 扶養手当

アの改定を行っても民間給与との較差がなお残ることから、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間の経過措置額について、所要の改定

## (2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.30月分 →4.40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
29年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.9月	0.9月

## (3) 実施時期

月例給、扶養手当 平成29年4月1日

期末・勤勉手当 平成29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	改定額の内訳
357,296円	358,146円	850円 (0.24%)	給料 474円 (0.13%) 扶養手当 374円 (0.10%) 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。  
3 扶養手当の改定額は、手当制度見直しの趣旨や少子化対策の観点から子に係る扶養手当を500円引き上げた場合(7,000円→7,500円)の試算値である。

### ○平均年間給与

現行	改定後	改定額
5,851,000円	5,900,000円	49,000円 (0.8%)

(注) 子に係る扶養手当を500円引き上げた場合(7,000円→7,500円)の試算値である。

## 4 公務運営の改善に関する課題

長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革によって、人材の確保とともに、全ての職員が十分に能力発揮できるようにすることが極めて重要。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などにより、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、職員の勤務時間の長短にとらわれず、業務の遂行状況等を適切に把握し、能力・実績を適正に評価していくことが必要

### (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、

採用試験の見直しなどを推進

#### ○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、人事評価制度を活用し職員が意欲と志を持って職務に従事し高い成果を挙げられるよう、各職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要

#### ○女性職員のキャリア形成・登用

引き続き、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

#### ○長時間労働の是正

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・効率化を、強い取組姿勢を持って行うことが必要

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

#### ○学校現場における教職員の負担軽減

文部科学省の通知では、教員の長時間勤務について看過できない深刻な状況にあるとされており、市町村教育委員会とも連携しながら、教職員の負担軽減に積極的に取り組んでいくことが必要

#### ○仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護を行う職員が仕事と家庭の両立を図ることができるよう、職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識し、職場全体で支援する勤務環境づくりに更に努めることが必要

#### ○非常勤職員等の勤務環境の整備

改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、非常勤職員等が十分に能力を発揮できるよう適正な任用・勤務条件等を確保することが必要

### (4) 職員の健康管理

厚生労働省が定めたガイドラインに基づき適切な方法により職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った職員に対して産業医による面談などの措置を講じることが必要

### (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、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じていくことが肝要

### (7) 高齢層職員の能力及び経験の活用

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とともに、定年の引上げについては、国の動向を注視し、組織活力を維持するための方策について検討を進めることが必要