

「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

佐賀県人事委員会

☆ 本年の給与勧告のポイント

公民の給与較差に基づく給与改定 ※月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

① 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、多彩で優秀な人材を確保する観点から、職員の初任給を引き上げるため、職員給与が民間給与を下回る 97 円 (0.03%) の公民較差の範囲内で、若年層の職員の月例給を引上げ

※医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、医療職給料表（一）は国に準じて改定

② 期末・勤勉手当の支給月数を 0.05 月分引上げ (4.45 月分⇒4.50 月分)、勤勉手当に配分

その他

高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表の 2 級及び特 2 級について、それぞれ 8 号給の増設

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 公民の給与較差に基づく給与改定等

(1) 民間給与実態調査

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 386 事業所から無作為に 161 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査（調査完了 151 事業所、4,686 人）

(2) 公民給与の比較

<月例給>

- 本年 4 月分の職員給与（行政職給料表適用職員）と民間の事務・技術関係職種の従業員の給与について、役職段階・学歴・年齢別に対比してラスパイレース方式により較差を算出

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
355,309 円	355,212 円	97 円 (0.03%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 職員のうち、教育職員から転任した指導主事等は含まれていない。
 3 比較対象の職員数は 2,950 人（平均年齢 42.7 歳）である。

<期末手当・勤勉手当>

昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間で、民間の特別給の支給割合と職員の年間の期末手当・勤勉手当の支給月数とを比較したところ、職員の支給月数（現行 4.45 月）は、民間の支給割合（4.48 月）を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

職員給与が民間給与を 97 円 (0.03%) 下回るところ、従来、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていたが、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、多彩で優秀な人材を確保する観点から、職員の初任給を引き上げるため、公民較差の範囲内で引上げ改定

・給料表

ア 行政職給料表

大卒程度試験に係る初任給を 600 円、高卒程度試験に係る初任給を 1,100 円引上げ。これを踏まえ、若年層の職員が在職する号給について所要の改定 (平均改定率 0.03%)

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定 (医療職給料表 (一) は、医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、国に準じて改定)

<期末手当・勤勉手当>

民間における特別給の支給割合に見合うよう、4.45 月分を 4.50 月分へ引上げ
また、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
令和元年度 期末手当	1.30 月 (支給済み)	1.30 月 (改定なし)
勤勉手当	0.925 月 (支給済み)	0.975 月 (現行 0.925 月)
令和 2 年度 期末手当	1.30 月	1.30 月
以 降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

給料表：平成 31 年 4 月 1 日

期末手当・勤勉手当：令和元年 12 月 1 日

(4) その他

<号給の増設>

高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表について、モデル給料表及び他の都道府県の給料表の状況を考慮し、また勤務実績に応じた昇給機会を確保する観点から、2 級及び特 2 級についてそれぞれ 8 号給の増設を行う

[実施時期]

令和 2 年 4 月 1 日

<住居手当>

本県における住居手当については、これまで国家公務員の制度との均衡を基本としてきていることから、人事院が改定を行うこととした際に考慮された公務員宿舍の使用料及び民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、併せて国と本県における職員の住宅事情や住居手当受給者の状況が異なること等を総合的に勘案した結果、改定を行わない

2 その他給与に関する報告事項

<教育職員の給与>

- ・ 令和2年度の文部科学省予算概算要求においては、教育政策推進のための基盤の整備として、新学習指導要領の円滑な実施と学校における働き方改革のための指導・運営体制の構築（チームとしての学校運営体制の推進）が挙げられ、管理職手当の改善（校長、副校長・教頭の支給率改善）の方針が示されている

<給与制度における今後の課題>

- ・ 本県においては、平成27年以降、給料表の構造については、国の俸給表に準じ、給与水準については本県民間給与の水準に合わせた給料表としてきたところであるが、給与制度については、国に準じることを基本としていることから、人事院の60歳前の給与カーブの在り方の検討を注視しつつ、検討を行っていくことが必要

II 公務運営について

1 多彩で優秀な人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

- ・ 多くの職員の定年や若年層人口の減少により、職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなるため、任命権者が求める人物像に合った多彩で優秀な人材をより多く獲得できるよう、募集・広報活動に積極的に取り組むことが必要
- ・ 各職位に求められる姿勢・能力の適時適切な時期での取得に資する研修を推進するとともに、多様な人材の多様な活躍に資するよう、各種キャリアデザイン研修や職場研修（OJT）の充実・強化に努めることが必要

(2) 女性職員の登用

- ・ 本県の管理職員に占める女性職員の割合は12.4%（数値目標：令和2年度までに12%以上）
- ・ 近年、職員採用試験（大卒試験等）の最終合格者に占める女性の割合は5割前後で推移
- ・ 今後も性別にかかわらず職員の能力が十分に発揮されるよう、キャリア形成の支援や人材育成、働きやすい職場環境の充実・強化に努め、計画的な女性職員の登用を進めていくことが必要

(3) 会計年度任用職員制度の導入

- ・ 地方公務員法及び地方自治法の一部が改正され、令和2年4月から、新たに会計年度任用職員制度が導入されることとなっており、本県においては、本年10月に会計年度任用職員制度の導入に必要な関連条例の整備が行われたところ
- ・ 本年の人事院報告で非常勤職員に新たに夏季休暇を設けることとされたこと等を踏まえ、勤務条件等に関する関係規則・要綱等の整備及び制度の周知を遺漏なく進め、円滑に会計年度任用職員制度を導入していくことが必要

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 地方公務員法においては、職員の人事評価を公正に行い、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされており、さらに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないことが明記
- ・ 能力・実績に基づく人事管理を推進することは、職員のモチベーションを高めるとともに、組織全体を活性化させ、さらには、人材育成にも活かしていくことが期待できる
- ・ 任命権者において、早急にその取組を進めていく必要があるが、一部任命権者においては、その取組が遅れている状況
- ・ この取組を推進するにあたり、人事評価制度の公平性・透明性を確保し、その信頼性を高めていくことが極めて重要

3 勤務環境の整備

職員が健康でその能力を遺憾なく発揮し、質の高い行政サービスを提供していくためには、勤務環境の整備が重要

(1) 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 昨年度の時間外勤務等の時間数は、平成 30 年 7 月豪雨災害への対応等により、全体では、一昨年度に比べ増加し、また、年間の時間外勤務等の時間数が 360 時間を超えた職員も増加している。業務の徹底した見直しや業務内容・業務量に応じた人員配置に努めるなど、引き続き職員の健康に配慮した実効性のある時間外勤務等の縮減措置に取り組むことが必要
- ・ 本年 4 月からは、時間外勤務等を行うことができる上限を規定し勤務時間の管理を行っており、条例及び人事委員会規則等に基づき、適切に運用することが必要
- ・ 学校現場においても、質の高い教育を持続的に実践していくため、国等の動向を注視しながら、市町教育委員会とも連携し、これまで以上に本県の実情に応じた実効性のある学校現場の多忙化解消に取り組むことが極めて重要
- ・ 昨年の年次休暇の取得日数は、一昨年に比べ増加し、4 年連続で増加。年次休暇を取得しやすい職場環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的な取得促進に努めることが必要

(2) 夏季休暇の拡充

- ・ 本県においては、心身の健康の維持及び増進や家庭生活の充実を図るために、7 月から 9 月までの期間に、3 日間の夏季休暇が設けられている
- ・ 各都道府県の状況を見ると、3 日が 4 団体（うち本県を含む。）、4 日が 4 団体、5 日が 32 団体、6 日が 7 団体
- ・ 九州各県においては、本県と宮崎県が 3 日、福岡県は 6 日、その他 5 県は 5 日であり、5 日以上の県がほとんどといった状況
- ・ 夏季休暇の日数の拡大は、教育委員会における学校閉庁日設定の取組を促進するとともに、国や他の地方公共団体との人材確保競争においても寄与
- ・ 夏季休暇の日数を 3 日から 5 日以上に拡大することについて検討を進めるとともに、取得促進の観点から取得時期についても検討を行うことが必要

(3) 職員の健康管理

- ・ 心の健康の問題を理由とした長期の病気休暇取得者や病気休職者は、ここ数年は全職員の 1.0%前後で推移
- ・ 職員のメンタル不調を未然に防止するため、ストレスチェックをすべての職員が受検するよう勧奨を行い、セルフケアの促進や集団分析結果等を利用した職場環境の改善に取り組んでいくことが必要
- ・ 労働安全衛生法の改正を踏まえ、管理職員を含めた職員の勤務時間を客観的な方法により適正に把握することや産業医を活用した適正な面接指導を実施すること等により、健康リスクが高い職員を見逃さないようにすることが必要

- ・ 本年8月の豪雨災害といった緊急時対応の場合、平常時と異なる業務に従事することから、普段以上に職員の心身の状態に十分配慮することが必要
- ・ 任命権者においては、相談体制の充実など、安全衛生管理の充実にこれまで以上に取り組むことが必要

(4) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 昨年度における取得率は、全体では、出産補助休暇については79.3%（一昨年度86.0%）、配偶者出産時育児休暇については64.9%（同66.4%）と一昨年度に比べ減少
- ・ 出産補助休暇や配偶者出産時育児休暇においては、知事部局の取得率はそれぞれ95.1%、88.9%、警察本部はそれぞれ97.3%、97.3%であるが、教育委員会においては、それぞれ59.8%、32.0%と低い状況
- ・ 育児休暇や育児休業については、それぞれ3.9%、1.4%と低い水準
- ・ 対象職員への周知はもちろんのこと、男性職員が気兼ねなく取得できるよう、業務分担や人員配置の変更等の措置を管理職員が積極的に講じるなど、支援制度を利用しやすい環境づくりを引き続き推進していくことが必要
- ・ 不妊・不育治療については、国等の状況を注視しつつ、不妊・不育治療を受けやすい職場環境づくりについて検討することが必要

(5) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントは、多種多様であり、顕在化しない場合が数多くあることから、社会的課題となっている
- ・ 本年5月の法改正により、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの防止対策の強化等の措置が講じられる
- ・ 非常勤職員等を含むすべての職員がハラスメントへの理解を深めることができるよう職員研修等を通じた意識啓発により一層取り組むことはもとより、相談窓口の充実や利用促進など、良好な職場環境づくりを引き続き推進していくことが必要

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 少子高齢化が急速に進展する中において、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠
- ・ 高齢層職員の能力及び経験を活用するため、本県はこれまで再任用により対応してきており、本年4月1日現在の再任用職員数は、485人と昨年度に比べて18.6%増加している状況であり、今後も再任用職員の増加が見込まれる
- ・ 人事院は、昨年8月、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行うとともに、本年の報告の中で、意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請を行ったところ
- ・ 本県においては、今後も、法制整備の状況を含めた国の動向を注視していくとともに、定年の引上げに係る任用や給与の在り方など本県独自の様々な課題について、引き続き具体的に検討を進めていくことが必要

5 服務規律の確保

- ・ 昨年度の懲戒処分件数は8件（知事部局3件、教育委員会4件、警察本部1件）
- ・ 職員においては、一人一人が県民全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めることが極めて重要
- ・ 任命権者においては、職員の不祥事について事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のために必要な研修や啓発を実施するなど実効性のある取組を引き続き徹底していくことが必要