



「職員の給与等に関する報告及び勧告」 のポイント

平成28年10月11日

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

※月例給の引下げ及び期末・勤勉手当の引上げ

- ① 県職員給与が民間給与を上回る237円（0.06%）の較差解消のため、月例給を引下げ
- ② 期末・勤勉手当の支給月数を0.10月分引上げ（4.20月分⇒4.30月分）、勤勉手当に配分

国に準じた扶養手当の見直し

配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族に係る手当額まで減額し、子に係る手当額を引上げ

I 公民の給与較差に基づく給与改定

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346事業所から無作為に150事業所を抽出し、4月分の給与月額等を実地調査（調査完了 139事業所、5,142人）

2 公民給与の比較

<月例給>

公民比較の対象となる行政職給料表適用職員の比較給与により較差を算出
(比較対象職員数2,777人、平均年齢44歳3月)

民間給与(A)	県職員給与(B)	較差(A)-(B)
368,803円	369,040円	△237円 (△0.06%)

○ 給料表

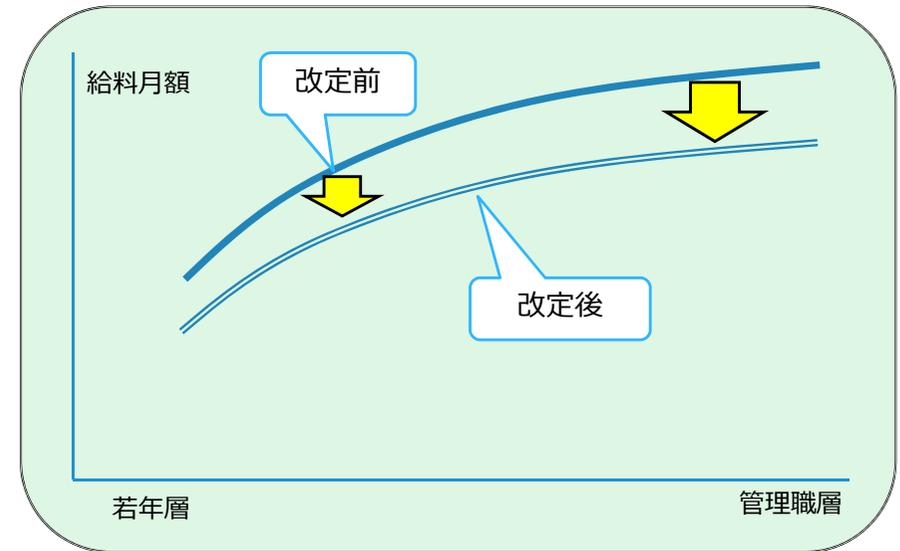
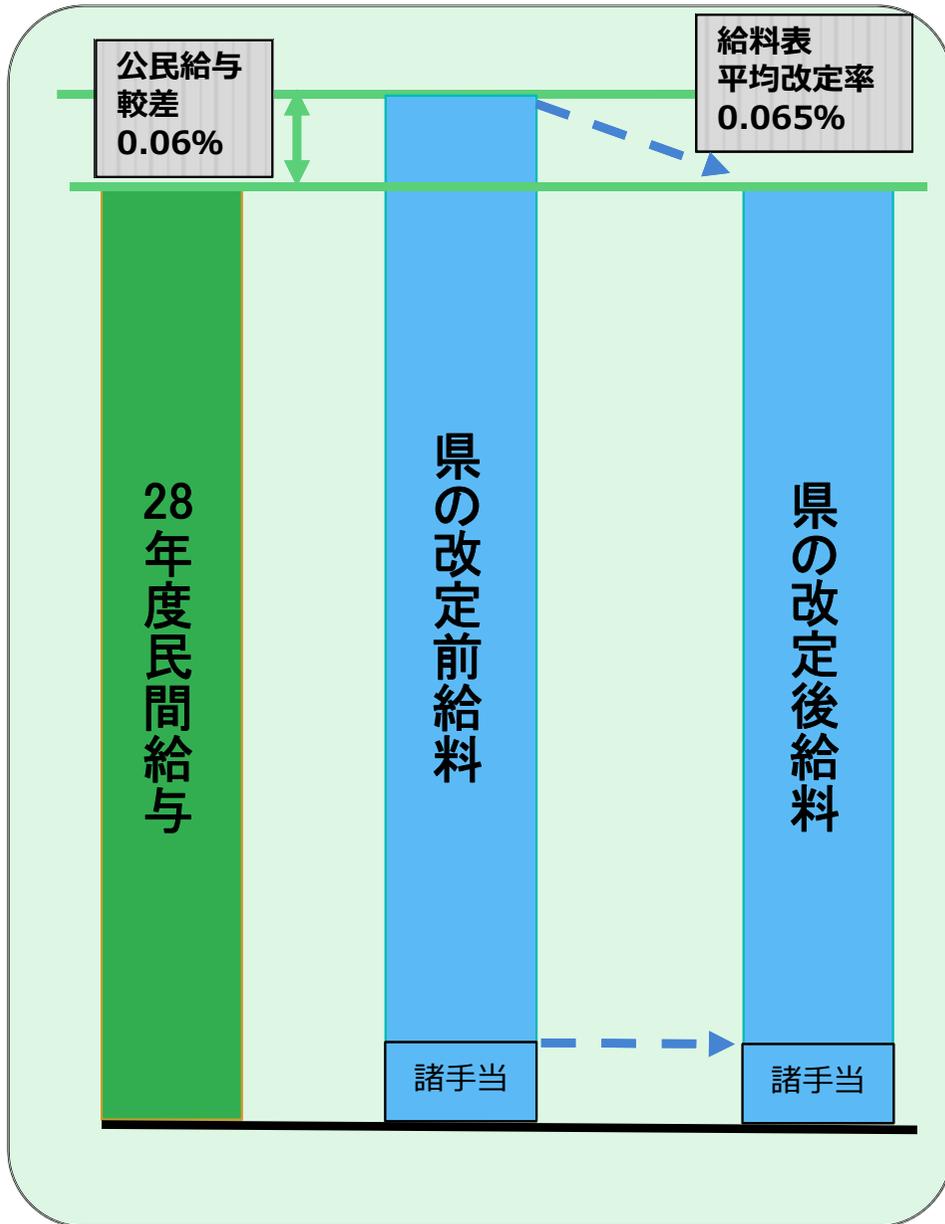
【行政職給料表】 一定率(0.065%)の引下げ改定を行う。

平成27年4月実施の「総合的見直し」時に設けた経過措置額の算定基礎額も引き下げる。

【その他給料表】 行政職給料表との均衡を基本に引下げ改定を行う。

ただし、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、国に準拠した改定を行う。

【参考】 本年の改定について



- 本年度の公民較差（△0.06%）相当分が、全年代で同程度減額されるように引き下げる。
- 公民比較対象職員の改定額は△220円（給料220円、はね返り0円、改定率0.06%）
- 初任給の額（行政職）

大学卒		高校卒	
改定前	改定後	改定前	改定後
179,900円	179,800円	147,200円	147,100円

< 期末手当・勤勉手当 >

民間の支給割合	4.32月
県職員の支給月数	4.20月



・ 県職員の支給月数

4.20月 → 4.30月 (+0.10月分)

年度	期末手当	勤勉手当
H28	6月 1.225月	6月 0.80月
	12月 1.375月	12月 0.90月(+0.10)
H29	6月 1.225月	6月 0.85月(+0.05)
	12月 1.375月	12月 0.85月(+0.05)

※ 期末手当・勤勉手当の改定は従来から、
国・他都道府県と同様に0.05月単位
(小数第2位を2捨3入・7捨8入) で実施

○その他の手当

【初任給調整手当】 医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、初任給調整手当の支給月額を413,800円とする (500円引上げ)

【実施時期】

給料表：条例の公布日の属する月の翌月の初日 (公布の日が月の初日である時は、その日)

医療職給料表(一)、医師及び歯科医師の初任給調整手当の改定：平成28年4月1日

期末手当・勤勉手当：平成28年12月1日

【参考】 行政職給料表適用職員（職員数3,343人、平均年齢43歳2月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等

(1) 平均給与月額・平均年間給与額

平均給与月額		平均年間給与額	
改定前	改定後	改定前	改定後
372,048円	371,831円	600万8千円	604万1千円

- ※ 平均給与は所定内給与（職員の給与等に関する報告資料(6)・(7)頁の平均給与月額）をもとに算出
- ※ 平均年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む。

(2) モデル給与例（行政職給料表適用職員）

職名	年齢	家族構成	給与月額		年間給与額	
			改定前	改定後	改定前	改定後
係員	27歳	独身	220,300円	220,200円	356万9千円	359万0千円
係長	47歳	配偶者、子2人	373,100円	372,900円	665万4千円	669万2千円
課長	53歳	配偶者	435,713円	435,418円	836万1千円	840万7千円
部長	59歳	配偶者	504,536円	504,240円	1,053万5千円	1,059万7千円

- ※ 給与月額は、給料、扶養手当、管理職手当を基礎に算出
- ※ 年間給与額は、期末手当・勤勉手当を含む。

【参考】 これまでの給与改定の状況（行政職）

	月例給与		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	改定率	改定額	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成12年度	0.13%	531円	4.75月	△0.20月	△72千円	△1.1%
平成13年度	0.05%	187円	4.70月	△0.05月	△18千円	△0.3%
平成14年度	△1.96%	△7,998円	4.65月	△0.05月	△152千円	△2.2%
平成15年度	△1.28%	△5,150円	4.40月	△0.25月	△199千円	△3.0%
平成16年度	－	－	4.40月	－	－	－
平成17年度	△0.35%	△1,383円	4.45月	0.05月	△4千円	△0.1%
平成18年度	－	－	4.45月	－	－	－
平成19年度	0.16%	628円※	4.50月※	0.05月	30千円	0.5%
平成20年度	－	－	4.50月	－	－	－
平成21年度	△0.20%	△793円	4.15月	△0.35月	△149千円	△2.3%
平成22年度	△0.27%	△1,058円	3.95月	△0.20月	△95千円	△1.5%
平成23年度	△0.28%	△1,082円	3.95月	－	△18千円	△0.3%
平成24年度	－	－	3.95月	－	－	－
平成25年度	－	－	3.95月	－	－	－
平成26年度	0.25%	918円	4.10月	0.15月	68千円	1.1%
平成27年度	0.21%	774円	4.20月	0.10月	47千円	0.8%
平成28年度	△0.06%	△217円	4.30月	0.10月	33千円	0.55%

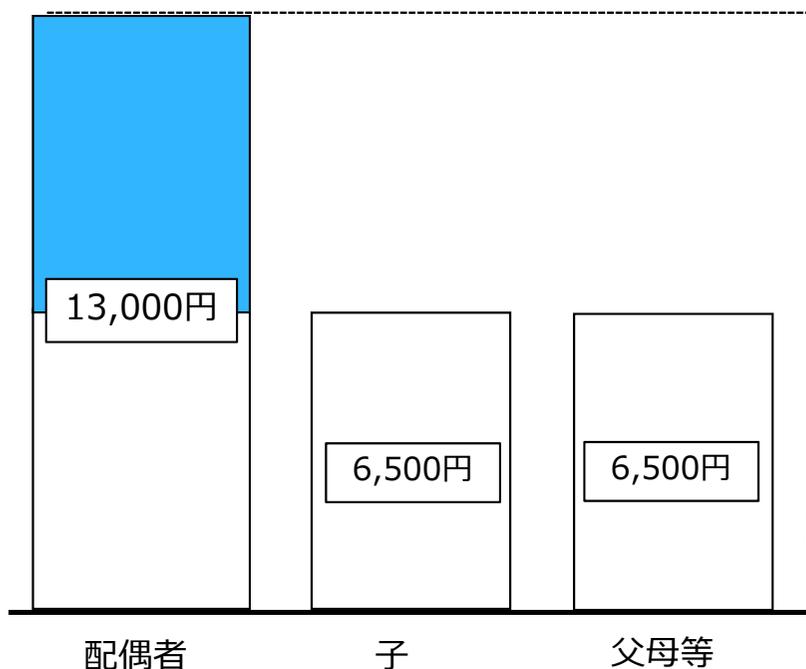
※特定幹部職員については、地域手当の遡及改定及び期末・勤勉手当の引上げを見送り

(注) 月例給与は所定内給与（職員の給与等に関する報告資料(6)・(7)頁の平均給与月額）

扶養手当の見直し

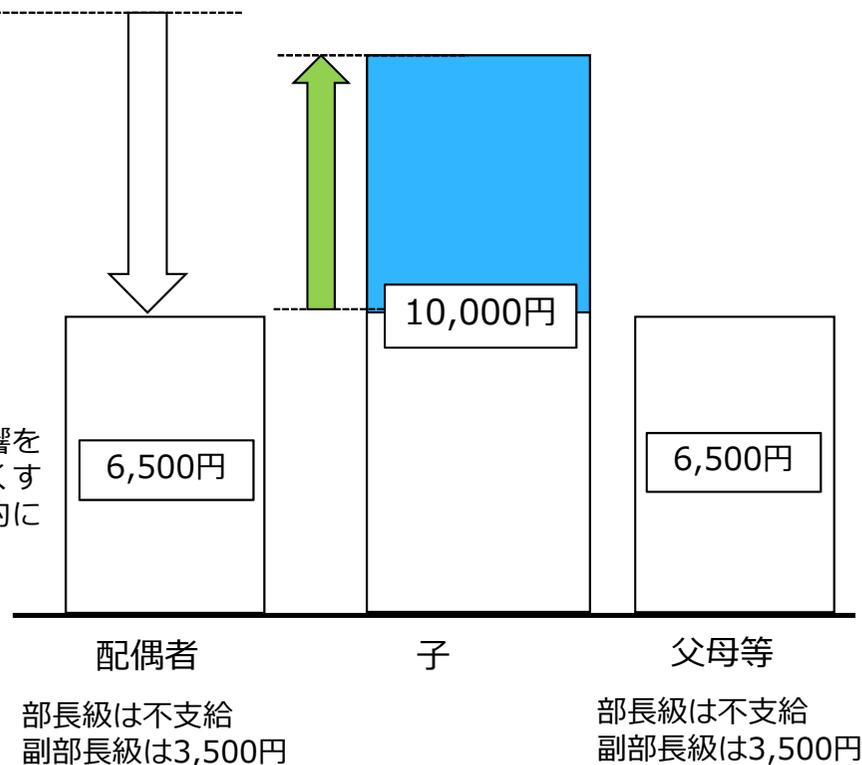
- <扶養手当> 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。子に係る手当額を引上げ。
(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
部長級（行政職給料表9級相当）の職員は、子以外の扶養親族に係る手当を不支給。
副部長級（行政職給料表8級相当）の職員には、3,500円支給

<現行>



※受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施

<見直し後>



実施時期

平成29年4月1日から平成32年4月1日まで段階的に実施

【参考】各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

		年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度以降
		扶養親族					
配偶者	行政職給料表 7 級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表 7 級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級		6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 1 「行政職給料表 7 級」、「行政職給料表 8 級」及び「行政職給料表 9 級」には、これらに相当する職務の級を含む。
 2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額については、平成28年度は11,000円、平成29年度は子10,000円・父母等9,000円、平成30年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

Ⅱ その他の報告事項

1 給与に関する報告

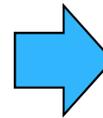
(1) 再任用職員の給与

<国>

再任用職員の勤勉手当について「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定

<本県>

本県の人事評価制度の運用状況を踏まえながら、任命権者における今後の再任用制度の運用状況にも留意



民間の再雇用者の給与の動向並びに国及び他の都道府県の動向を注視し、必要な検討を行う

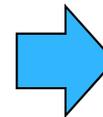
(2) 獣医師の処遇改善

<本県>

- ・平成23年度から、獣医師の人材確保のため、近隣他県と同程度の給与水準とする初任給調整手当を支給

<九州他県>

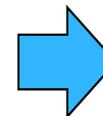
- ・平成23年度以降、支給期間の延長、支給額の据置期間の設定、支給額の逡減期間の短縮等の見直しを行った県が大勢



人材確保の観点から他県と同程度の支給水準を確保するため、初任給調整手当の支給期間の延長、支給額の据置期間の設定、支給額の逡減期間短縮による改善が必要

(3) 教職員の給与

- ・国においては、真に頑張っている教員を支援することにより教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、メリハリある給与体系の確立に向けて検討が進められている



国の検討状況等を注視しつつ、メリハリのある給与体系を実現すべく引き続き検討していくことが必要

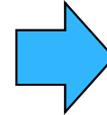
2 公務運営に関する報告

1 多彩で優秀な人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

職員採用を取り巻く環境は今後さらに厳しくなる

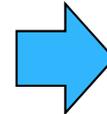
- ・ U・Iターン型採用試験の申込者数は減少傾向
- ・ 特別枠試験では民間や他都道府県と併願が多い
- ・ これらの試験を導入する自治体も増えている
- ・ 今後若年層人口の減少が見込まれる中、当分の間、多くの職員が定年を迎える



引き続き、任命権者と連携して募集・広報活動の改善を図りながら、任命権者が求める人材について改めて検証し、新たな試験の検討にも取り組む

(2) 女性職員の登用

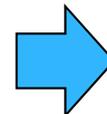
- ・ 本県の管理職に占める女性の割合は上昇傾向
- ・ 採用試験合格者に占める女性は5割前後で推移



今後も、性別にかかわらず職員の能力が十分に活用されるよう、キャリア形成及び人材育成に努めながら、計画的な女性職員の登用が必要
女性の出産や育児に伴う公務運営の在り方についても検討していくことが必要

2 能力・実績に基づく人事評価制度の整備及び任用、給与等への活用

- ・ 地方公務員法の改正により、本年4月1日から、能力・業績を任用、給与、分限その他人事管理の基礎とする新たな人事評価制度が導入
- ・ 各任命権者は、制度設計、関係規定の整備、制度の試行等を進め、具体的な運用に取り組む



苦情対応の仕組みを適切に運用しながら、制度の公平性・透明性を確保し、信頼性を高めていくことが肝要

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得推進

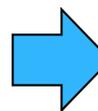
昨年度の時間外勤務等時間、360時間を超える職員数

⇒ 一昨年度と比べ減少

(H26 182.1h /人 → H27 169.1h /人)

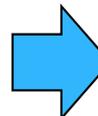
(H26 644人 → H27 513人)

ノー残業デーや夏季期間における朝型勤務等縮減の取組



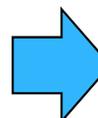
引き続き管理職員に対する意識改革、業務の徹底した見直し等、職員の健康に配慮した縮減措置に取り組む必要

学校現場において、長時間労働が常態化
文部科学省から通知（改善策の検討結果、業務適正化支援）



国の通知を踏まえ、県教委と市町教委が連携して取組を推進

年休取得日数 ⇒ H27 10.1日/人
(H26 9.8日/人)

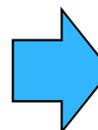


計画的な取得や職場環境づくり等、取得促進策を継続

(2) 職員の健康管理

ここ数年、全職員の1.0%前後が心の健康の問題で休職等
長時間勤務者への医師の面接指導状況

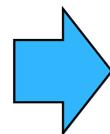
(H27 知事部局 89.9%、教育委員会 8.5%、
警察本部 49.3%)



**面接指導を受けやすい環境整備等
安全衛生管理の充実
管理職員の適切な対応**

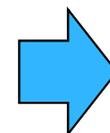
(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

男性職員の育児等に関する休暇・休業取得率
(H27 出産補助80.6%、配偶者出産時育児
39.5%、育児休暇3.9%、育児休業1.3%)



**対象職員への周知
業務分担や人員配置の変更等による
職場環境づくり**

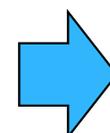
人事院は、育児・介護休業法等の改正に即した
措置が確保されるよう、関係法令の改正について
意見の申出及び勧告
国は、本年4月からフレックスタイム制を拡充



**両立支援制度は、国に準じた制度の導
入について検討が必要
フレックス制は、制度の趣旨、本県の
取組状況等を踏まえ引き続き検討**

(4) ハラスメント等の防止

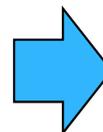
セクハラやパワハラに加え、妊娠、出産、育児、
介護等に伴うハラスメントを防止する必要
性的指向や性自認に関する理解促進
ハラスメントは顕在化しにくい



**職員への意識啓発、相談体制の充実等
により良好な勤務環境を整備**

4 雇用と年金の接続及び再任用制度

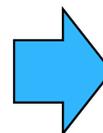
- ・ 国家公務員については、本年4月からの年金支給開始年齢の引き上げに当たって、引き続き、再任用により対応
- ・ 本県においても希望者について再任用
- ・ 再任用制度は、職員の専門的知識・技術、経験の継承にも有効



引き続き、国の検討状況を注視しながら、年金支給開始年齢に達するまでの雇用と年金の接続を図る必要

5 服務規律の確保

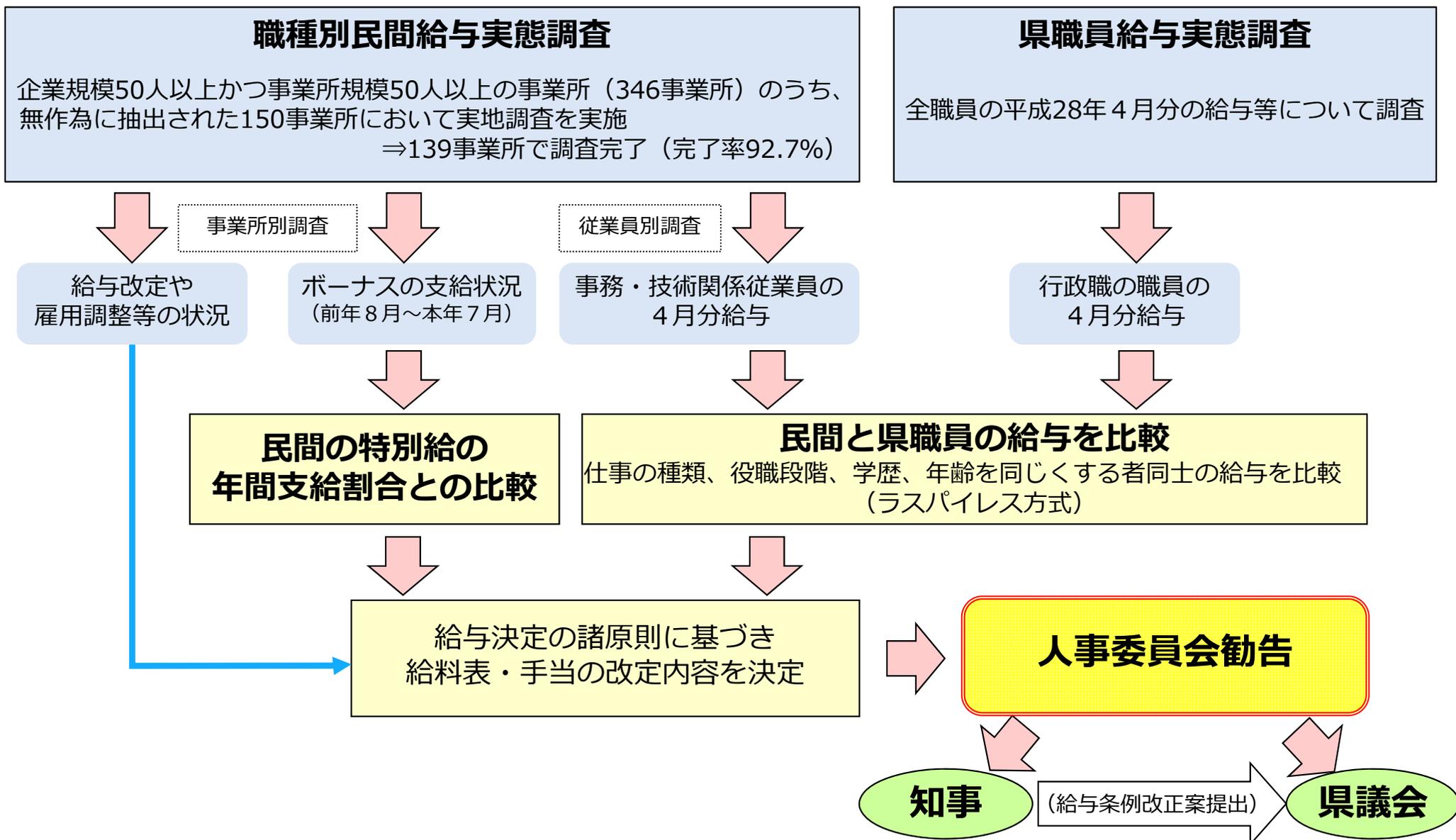
取組はなされているものの、依然として懲戒処分となる事例が発生（H27 6件）
⇒ 公務全体に対する信頼を著しく損なう



職員一人ひとりの高い倫理観の保持及び服務規律の遵守が肝要
再発防止のため研修・啓発を実施するなど実効性ある取組が必要

【参考】

給与勧告の手順



【参考】

公民給与の比較方法(ラスパイレス比較)

対応する民間の職種は報告資料 ((60)頁) (第22表) 参照

