



「職員の給与等に関する報告及び勧告」 のポイント

平成29年10月6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

※月例給は改定なし（医療職給料表(一)を除く）、期末・勤勉手当は引上げ

- ① 職員給与と民間給与の較差は極めて小さいことなどから月例給の改定を見送り
※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0.10月分引上げ（4.30月分⇒4.40月分）、勤勉手当に配分

その他手当の改定

医師及び歯科医師の初任給調整手当を国に準じて改定

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370事業所から無作為に154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 136事業所、4,958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2,903人、平均年齢43歳2月）

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
361,321円	361,170円	151円 (0.04%)

- ・ 従来、公民較差が小さく、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り

○ 給料表

【医療職給料表（一）】

医師及び歯科医師の処遇を確保する観点から、国に準じた改定とする。

<期末手当・勤勉手当>

民間の支給割合	4.38月
職員の支給月数	4.30月



・職員の支給月数

4.30月 → 4.40月 (+0.10月分)

年度	期末手当	勤勉手当
H29	6月 1.225月	6月 0.85月
	12月 1.375月	12月 0.95月(+0.10)
H30	6月 1.225月	6月 0.90月(+0.05)
	12月 1.375月	12月 0.90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

○その他手当

【初任給調整手当】

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額を国に準拠し、
414,300円とする (500円引上げ)。

【実施時期】

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29年4月1日

期末手当・勤勉手当：平成29年12月1日

【参考】 行政職給料表適用職員（職員数3,356人、平均年齢42歳11月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成29年4月現在）

(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
改定なし		
370,140円	601万7千円	605万3千円

※ 平均給与月額は所定内給与（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で扶養親族がない場合）

職名	年齢	給与月額	年間給与額	
		改定なし	改定前	改定後
係員	27歳	220,200円	358万9千円	361万1千円
係長	48歳	373,600円	625万0千円	629万1千円
課長	54歳	514,700円	837万1千円	842万3千円
部長	57歳	643,200円	1,058万6千円	1,065万2千円

※ 給与月額は、給料、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

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者10,000円、子1人につき8,000円）（平成29年度）を支給

【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%
平成29年度	－	－	4.40月	0.10月	36千円	0.60%

※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

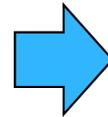
(注) 月例給与は所定内給与（職員の給与等に関する報告資料(6)・(7)頁の平均給与月額）

Ⅱ その他の報告事項

1 給与について

(1) 教職員の給与

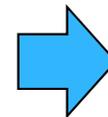
- ・国においては、真に頑張っている教員の支援により、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、
 - ・教員の給料や諸手当等の在り方の見直し、
 - ・それぞれの職務に応じたメリハリある教員給与体系の確立に向けた検討が進められている



国の検討状況等を注視しつつ、メリハリある教員給与体系を実現すべく引き続き検討が必要

(2) 職務・職責に応じた給与の推進

- ・「職務給の原則」の一層の徹底
- ・昨年4月に改正された地方公務員法では、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例で定め、等級等ごとの職員数の公表が必要
- ・これを契機として、給料表の構造をより職務・職責に応じたものとする見直しを行っている団体もある



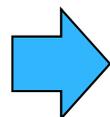
任命権者と協議しながら、本県の実情に即した職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築するため、給料表の在り方について検討が必要

2 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

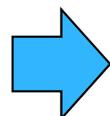
- ・若年層人口の減少や多くの職員の定年により、職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなる
- ・学校現場においては、事務職員等の専門スタッフと連携した体制構築
学校教育法等改正による事務職員の職務見直し
採用試験区分「教育行政」の新設



- ・任命権者が求める人物像に合う意欲的な人材の獲得のため募集・広報活動を充実
- ・事務職員の育成、積極的なポスト配置等による職域拡大を図ることが必要

(2) 女性職員の登用

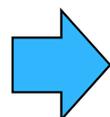
- ・本県の管理職に占める女性の割合は、九州各県の中では、福岡県に次いで高い水準（9.8%）
- ・採用試験合格者に占める女性は5割前後で推移



- ・今後も、キャリア形成及び人材育成に努め、計画的な女性職員の登用が必要
- ・女性職員の出産や育児に伴う公務運営の在り方について検討が必要

(3) 臨時・非常勤職員の任用等

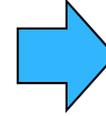
- ・行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の新たな任用の枠組みとなる会計年度任用職員が創設



- ・平成32年4月に向け、任命権者においては、臨時・非常勤職員の実態及び改正法の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤職員の任用等の在り方を検討し、適切に対応していく必要

2 能力・実績に基づく人事評価制度の活用

- ・昨年度、全任命権者で人事評価の導入が完了
- ・改正後の地方公務員法では、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



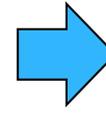
- ・苦情対応の仕組みの適切な運用
- ・制度の公平性・透明性の確保、信頼性の向上
- ・今後は、さらに人事評価の結果を人事管理の基礎として適切な活用が必要

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

- ・一人当たりの年間の時間外勤務等時間数は増加
(H27: 169.1時間 → H28: 183.5時間)
- ・年間360時間を超える職員数は増加
(H27: 513人 → H28: 571人)

⇒ノー残業デー、夏季における朝型勤務、退庁時間の設定、長時間勤務者に対する面談等による縮減の取組

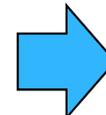


引き続き、管理職員に対する意識改革、業務の徹底した見直し等、職員の健康に配慮した縮減措置に取り組む必要

学校現場において、長時間労働が常態化

⇒文部科学省の通知（業務改善の取組徹底）

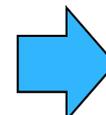
⇒中央教育審議会の緊急提言（学校における働き方改革）



国の通知等を踏まえ、市町教委と連携して多忙化解消への取組が必要

年休取得日数は増加

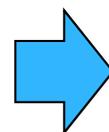
(H27: 10.1日/人 → H28: 10.5日/人)



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

- ・心の健康の問題での休暇・休職者は、ここ数年、全職員の1.0%前後で推移
- ・長時間勤務者への医師の面接指導状況
(H28) 知事部局 99.1%、教育委員会 8.6%、警察本部 55.3%

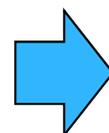


- ・ストレスチェックの実施、活用
- ・面接指導を受けやすい環境整備等
- ・安全衛生管理の充実
- ・管理職員の適切な対応

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

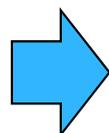
男性職員の育児等に関する休暇・休業取得率

- (H28) 出産補助休暇 78.9%
- 配偶者出産時育児休暇 36.5%
- 育児休暇 4.2%、育児休業 0.3%



- ・対象職員への周知
- ・業務分担や人員配置の変更等による制度を利用しやすい環境づくり

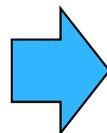
国や一部の地方公共団体では、フレックスタイム制を実施



制度の趣旨、本県の取組状況等を踏まえ、県民サービスや公務運営への影響等も勘案しながら、引き続き検討

(4) ハラスメント等の防止

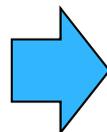
- ・セクハラやパワハラに加え、妊娠、出産、育児、介護等に伴うハラスメントの防止が必要
- ・性的指向や性自認に関する理解促進
- ・ハラスメントは顕在化しにくい



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 高齢層職員の能力及び経験の活用

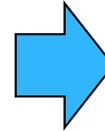
- ・年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続は、これまで再任用により対応
- ・国では、本年6月に、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることを閣議決定
- ・再任用制度は、職員の専門的知識・技術、経験の継承にも有効



定年の引上げ等の国の検討状況を注視しながら、質の高い行政サービスを維持するため、高齢層職員の能力及び経験の活用について検討が必要

5 服務規律の確保

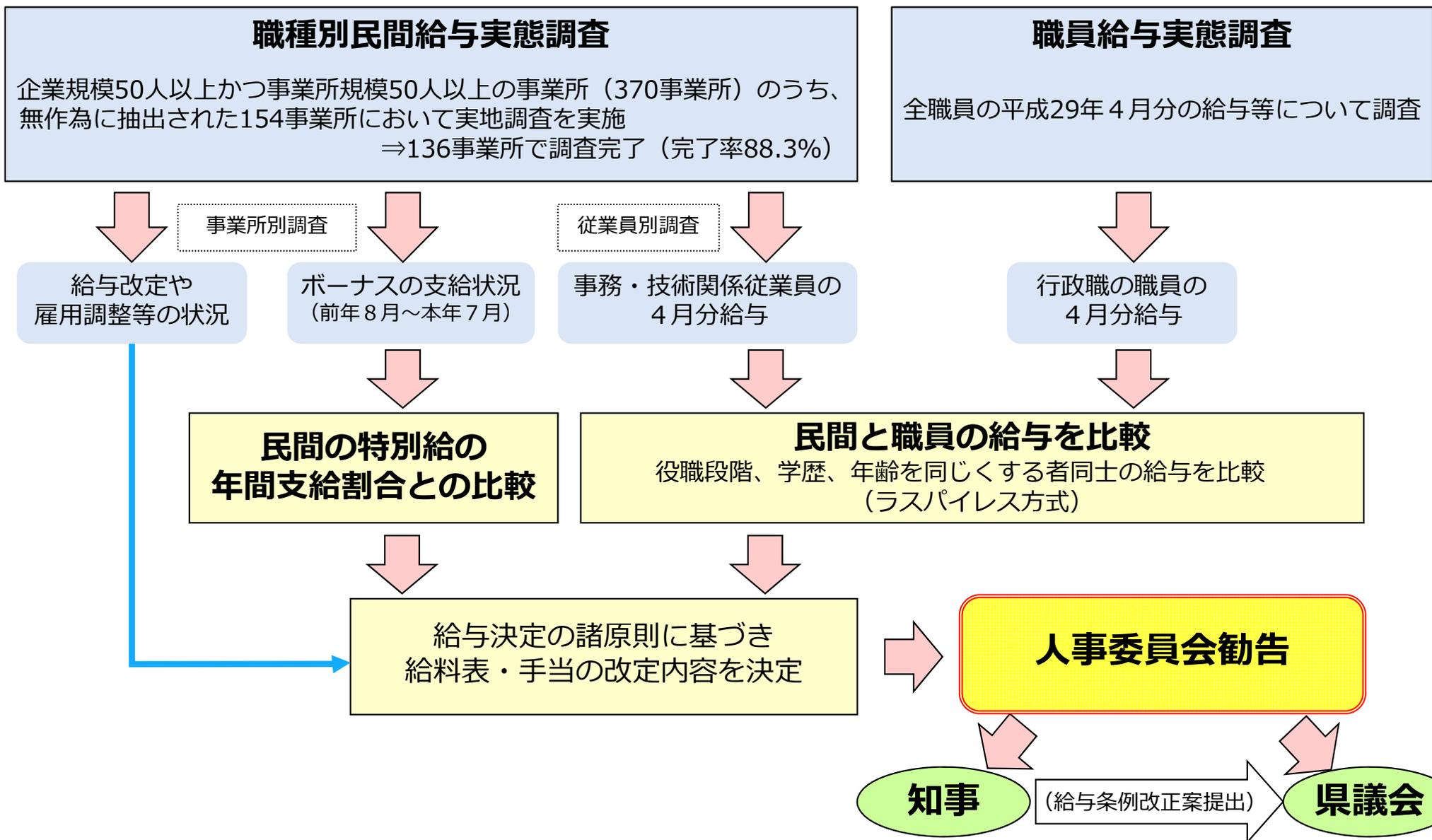
取組はなされているものの、依然として懲戒処分となる事例が発生（H28：9件）
⇒ 公務全体に対する信頼を著しく損なう



- ・ 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 ((59)頁) (第20表) 参照

