

「職員の給与等に関する報告及び勧告」 のポイント

平成30年10月10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、期末・勤勉手当ともに引上げ

- ① 民間給与が職員給与を上回る416円（0.12%）の較差解消のため、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（4.40月分⇒4.45月分）、勤勉手当に配分

その他手当の改定

- ① 医師及び歯科医師の初任給調整手当を国に準じて改定
- ② 宿日直手当の勤務1回に係る支給額の限度を国に準じて改定

I 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391事業所から無作為に163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 145事業所、4,934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2,958人、平均年齢43歳1月)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A)-(B)
359,655円	359,239円	416円 (0.12%)

○ 給料表

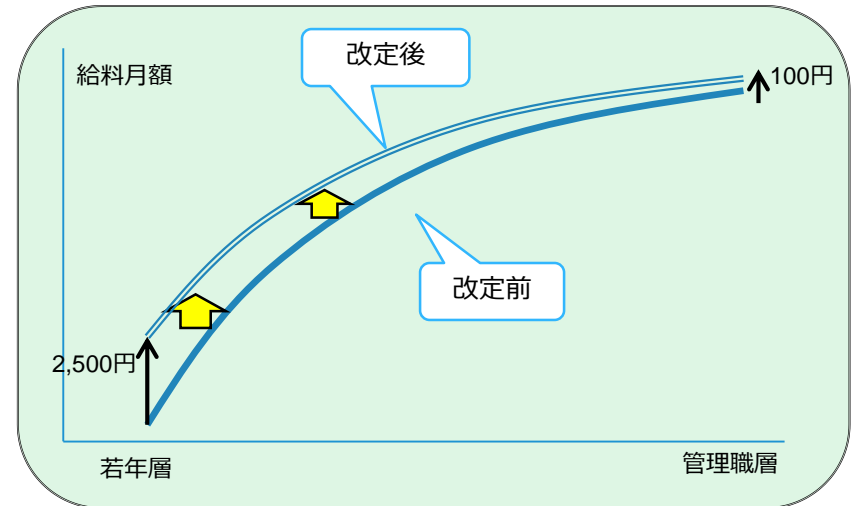
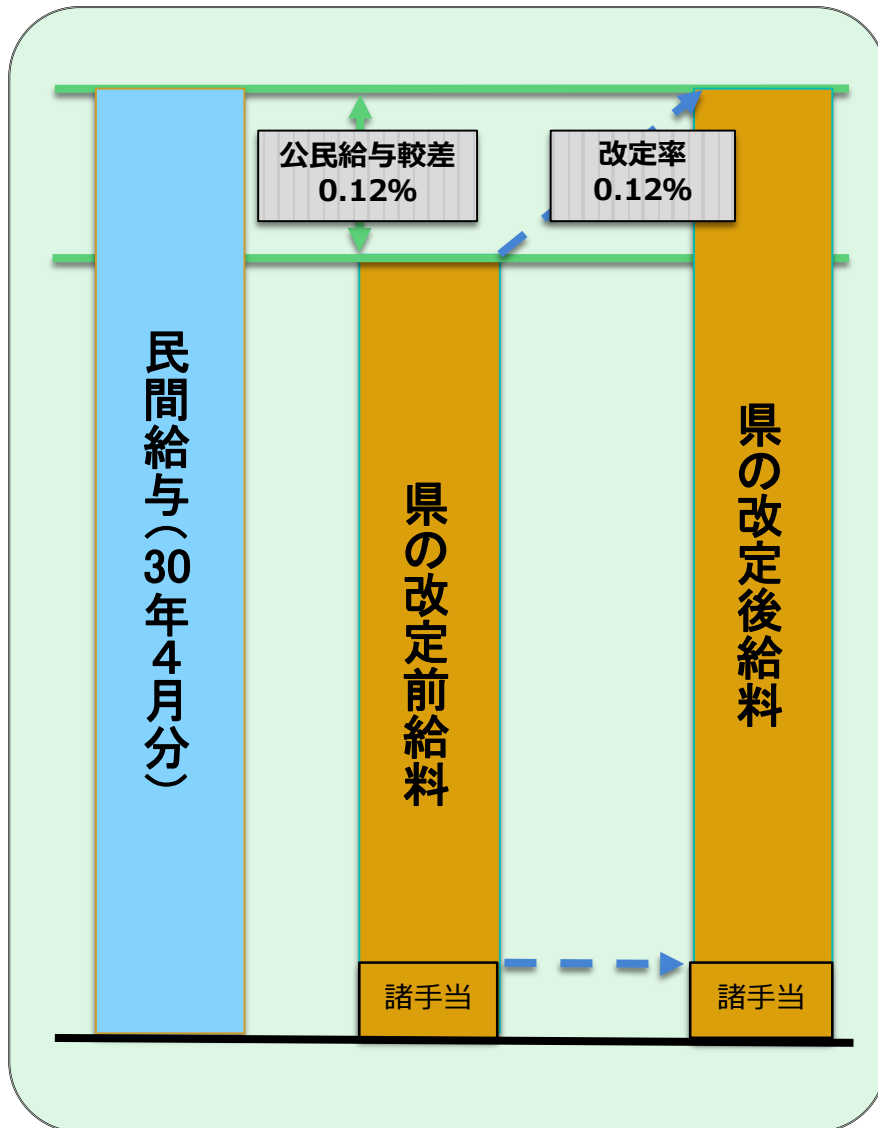
【行政職給料表】 民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を2,500円引上げ
若年層についても1,000円程度の改定。その他は100円の引上げを基本に改定
(平均改定率0.14%)

【その他給料表】 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)

○ 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じて、414,800円とする
(500円引上げ)

【参考】 本年の改定について



- 年代別の給与較差の状況等を考慮して改定を行う
 - ・初任給：2,500円の引上げ改定（※）
 - ・若年層：1,000円程度の引上げ改定
 - ・その他：100円の引上げを基本に改定

※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
179,800円	182,300円	147,100円	149,600円

- 公民比較対象職員の改定額は415円（給料415円、はね返し0円、改定率0.12%）

<期末手当・勤勉手当>

民間の支給割合	4.45月
職員の支給月数	4.40月



・ 職員の支給月数

4.40月 → 4.45月 (+0.05月分)

年度	期末手当	勤勉手当
H30	6月 1.225月 12月 1.375月	6月 0.90月 12月 0.95月(+0.05)
H31	<u>6月 1.30月</u> <u>12月 1.30月</u> (平準化)	6月 0.925月(+0.025) 12月 0.925月(+0.025)

※ 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

【宿日直手当】 勤務1回に係る支給額の限度を国に準じて改定
(普通宿日直：200円引上げ 等)

【実施時期】

給料表、医師及び歯科医師の初任給調整手当、宿日直手当：平成30年4月1日
期末手当・勤勉手当：平成30年12月1日

【参考】 行政職給料表適用職員（職員数3,416人、平均年齢42歳8月）の所定内給与で試算をした場合の平均給与額等（平成30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	改定前	改定後
357,914円	358,378円	588万9千円	591万5千円

※ 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いない場合）

職名	年齢	給与月額		年間給与額	
		改定前	改定後	改定前	改定後
係員	28歳	220,200円	221,200円	361万1千円	363万9千円
係長	49歳	373,600円	373,700円	629万1千円	631万4千円
課長	54歳	514,700円	514,800円	842万3千円	845万0千円
部長	57歳	638,100円	638,200円	1,056万2千円	1,059万7千円

※ 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6,500円、子1人につき10,000円）（平成30年度）を支給

【参考】 給与勧告の状況（行政職）

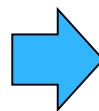
	月例給与		期末・勤勉手当		行政職給料表適用職員の 平均年間給与	
	公民較差	改定率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成21年度	△0.21% (△797円)	△0.20%	4.15月	△0.35月	△149千円	△2.3%
平成22年度	△0.29% (△1,076円)	△0.28%	3.95月	△0.20月	△ 95千円	△1.5%
平成23年度	△0.30% (△1,120円)	△0.29%	3.95月	－	△ 18千円	△0.3%
平成24年度	△0.03% (△131円)	－	3.95月	－	－	－
平成25年度	△0.08% (△286円)	－	3.95月	－	－	－
平成26年度	0.23% (831円)	0.25%	4.10月	0.15月	68千円	1.1%
平成27年度	0.22% (801円)	0.20%	4.20月	0.10月	47千円	0.8%
平成28年度	△0.06% (△237円)	△0.06%	4.30月	0.10月	33千円	0.55%
平成29年度	0.04% (151円)	－	4.40月	0.10月	36千円	0.60%
平成30年度	0.12% (416円)	0.12%	4.45月	0.05月	26千円	0.44%

Ⅱ その他の報告事項

1 給与について

教育職員の給与

- ・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 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

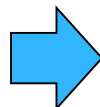
- ・多くの職員の定年や若年層人口の減少により、職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなる



- ・任命権者が求める人物像に合う意欲的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

(2) 女性職員の登用

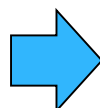
- ・本県の管理職員に占める女性の割合は10.1%
(数値目標：平成32年度までに12%以上)
- ・採用試験合格者に占める女性の割合は5割前後で推移



- ・今後も、キャリア形成や人材育成、働きやすい職場環境づくりに努め、計画的な女性職員の登用が必要
- ・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

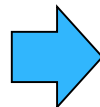
- ・行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の新たな任用の枠組みとなる会計年度任用職員が創設



- 平成32年4月に向け、
- ・任命権者においては、引き続き、臨時・非常勤職員の実態及び改正法の趣旨を踏まえ、計画的かつ適切に対応していくことが必要
 - ・知事においては、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整等を適切に講じていくことが必要

2 能力・実績に基づく人事評価制度の活用

- ・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し、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



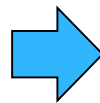
- ・制度の公平性・透明性の確保、信頼性の向上
- ・国や他の地方公共団体の取組にも留意しながら、速やかに評価結果を活用していくことが必要

3 働き方改革と勤務環境の整備

(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減少
(H28：183.5時間 → H29：166.5時間)
- ・年間360時間を超える職員数は減少
(H28： 571人 → H29： 467人)

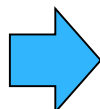
⇒特に知事部局において、退庁時間の設定、長時間勤務者に対する面談、「佐賀県庁働き方改革推進本部」の設置等による縮減の取組



- ・引き続き、管理職員のマネジメント力の強化、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
- ・時間外労働の上限について、本県の実情に則した適切な方策を検討

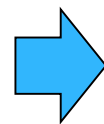
学校現場において、長時間労働が常態化

- ⇒中央教育審議会の中間まとめ（学校における働き方改革）
- ⇒文部科学省の通知（業務改善、勤務時間管理の徹底等）
- ⇒スポーツ庁の通知（運動部活動のガイドライン）



国の通知等を踏まえ、市町教委とも連携して多忙化解消に取り組むことが重要

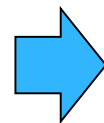
年休取得日数は増加
(H28 : 10.5 日/人 → H29 : 10.6日/人)



計画的・連続的な取得や職場環境の整備等、取得促進策を継続

(2) 職員の健康管理

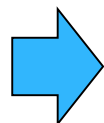
- ・心の健康の問題での休暇・休職者は、ここ数年、全職員の1.0%前後で推移
- ・全任命権者においてストレスチェックを実施
- ・長時間労働者への医師の面接指導状況
(H29) 知事部局 100%、教育委員会 11.2%、警察本部 40.8%



- ・ストレスチェックの受検勧奨、集団分析結果の活用
- ・面接指導の効果的な勧奨
- ・安全衛生管理の充実

(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
(H29) 出産補助休暇 86.0%
配偶者出産時育児休暇 66.4%
育児休暇 5.0%、育児休業 1.0%



- ・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

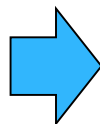
国や一部の地方公共団体では、フレックスタイム制を実施



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



非常勤職員等を含むすべての職員への意識啓発、潜在化しないよう相談窓口の活用を促すなど、良好な職場環境づくりを進めていくことが必要

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

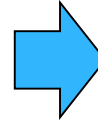
- ・年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続は、これまで再任用により対応
- ・人事院は、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った
(60歳を超える国家公務員の給与について60歳前の7割水準に設定、短時間勤務制及び役職定年制の導入等)
- ・質の高い行政サービスを維持するため、高齢層職員の能力及び経験の活用が不可欠



- ・**法制整備の状況を含めた国の動向を注視**
- ・**定年の引上げに係る任用や給与の在り方などについては、本県独自の課題も踏まえて具体的な検討が必要**

5 服務規律の確保

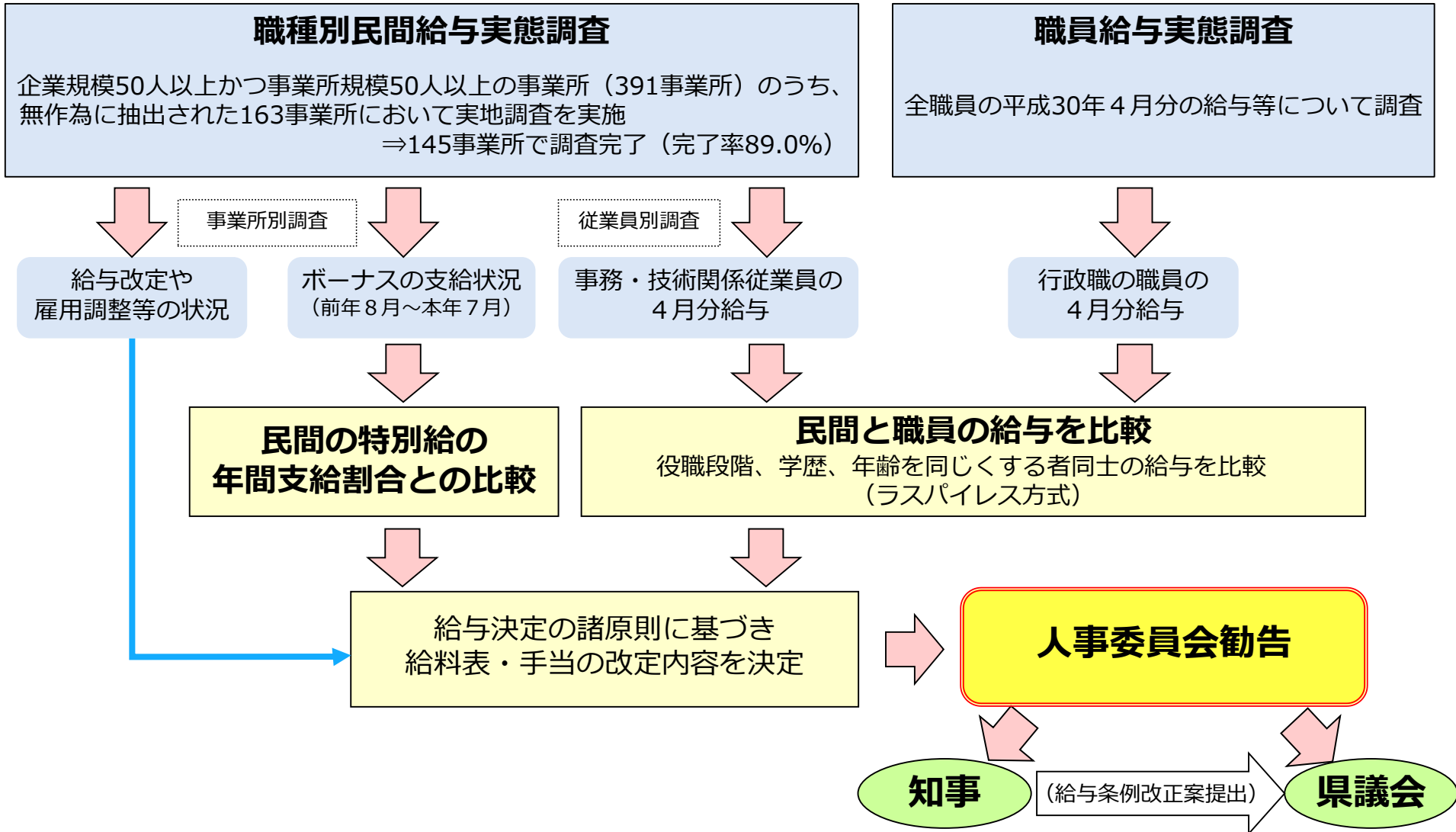
取組はなされているものの、依然として懲戒処分となる事例が発生（H29：13件）
⇒ 公務全体に対する信頼を著しく損なう



- ・ 職員一人一人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

