

「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 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 391 事業所から無作為に 163 事業所を抽出し、4 月分の給与月額等について実地調査 (調査完了 145 事業所、4,934 人)

(2) 公民給与の比較

<月例給>

- ・ 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)
359,655 円	359,239 円	416 円 (0.12%)

- (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 2,958 人 (平均年齢 43 歳 1 月) 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 4.40 月) は、民間の支給割合 (4.45 月) を下回る

(3) 改定の内容

<月例給>

民間給与が職員給与を上回る 416 円 (0.12%) の較差を解消するため、月例給を引上げ

ア 給料表

(ア) 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%)

(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)

イ 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)

<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、4.40 月分を 4.45 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
30年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.90月 (支給済み)	0.95月 (現行0.90月)
31年度	期末手当	1.30月	1.30月
以降	勤勉手当	0.925月	0.925月

<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

2 その他給与に関する報告事項

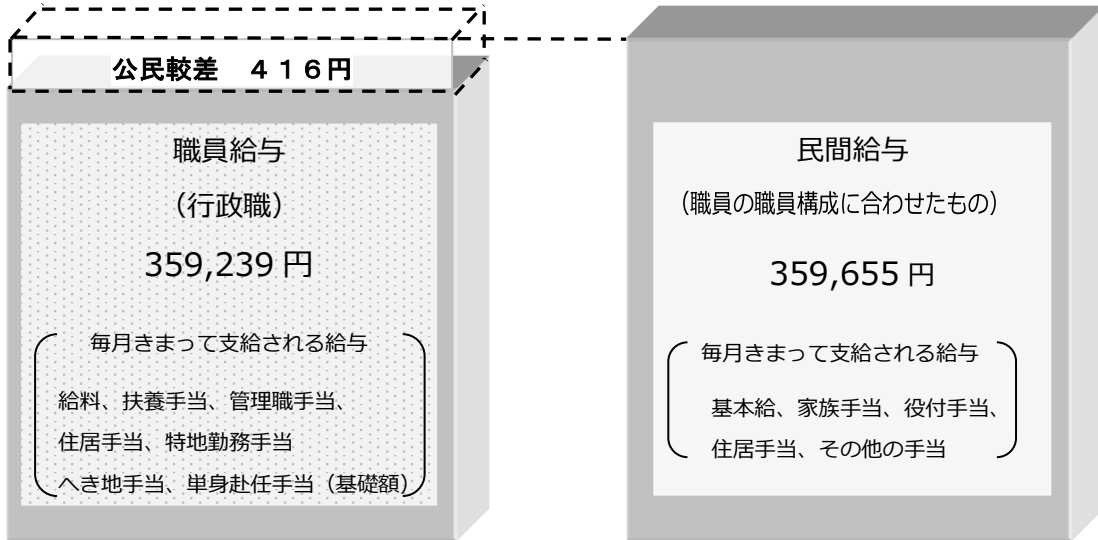
<教育職員の給与>

- ・ 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、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、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て検討が進められている
- ・ 本年6月に策定された第3期教育振興基本計画（平成30年6月15日閣議決定）において、教育政策推進のための基盤の整備として、これからの学校教育を担う教師の資質能力の向上を図るため、教職員一人一人の能力や業績を適切に評価する教職員評価の実施と、評価結果の教職員の処遇等への適切な反映を促進することとされている
- ・ 本県においても、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していくことが必要

【参考1】

公民給与の比較

〔 単純な平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者同士の平成30年4月分給与を精密に比較（ラスパイレス方式） 〕



※本年の給与改定を公民比較対象職員（2,958名）の公民比較給与で試算した場合の改定結果

[改定前] 359,239円 → [改定後] 359,654円
415円 (0.12%)

【参考2】 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

(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3】 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 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
- ・ 職員の能力の開発・向上を図る研修等を実施するとともに、特に、民間企業等職務経験者試験採用者について、採用後のキャリア形成を視野に入れた育成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 10.1% (数値目標:平成 32 年度までに 12%以上)。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を進めていくことが必要。なお、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 割前後で推移しており、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していくことが必要

(3) 臨時・非常勤職員の任用等

- ・ 地方公共団体における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の任用等について定めるため、昨年 5 月に地方公務員法及び地方自治法の一部が改正された
- ・ 現在、任命権者においては、平成 32 年 4 月 1 日の施行に向けて必要な準備を行っているところであるが、引き続き、本県の臨時・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とともに、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

- ・ 地方公務員法の改正により平成 28 年 4 月から、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする新たな人事評価制度が導入された
- ・ 改正された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されているところ
- ・ 任命権者においては、地方公務員法の趣旨・規定に基づき、制度の公平性・透明性を確保し、その信頼性を高めていくとともに、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

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、働き方改革を推進し、勤務環境を整備することが重要

(1) 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得促進

- ・ 時間外勤務等の時間数は、全体では、昨年度は一昨年度に比べ減少し、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減少している。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
- ・ 時間外労働の上限について、他の都道府県の状況等を踏まえ、本県の実情に則した適切な方策を検討
- ・ 学校現場においても、教育職員が児童・生徒と向き合う時間を確保するため、文部科学省の通知等を踏まえながら、引き続き市町教育委員会とも連携し、これまで以上に実効性のある学校現場の多忙化解消に取り組むことが重要
- ・ 昨年の年次休暇の取得日数は、一昨年に比べ増加し、3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) 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
- ・ 心の健康づくりについては、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、集団分析結果を利用した職場環境の改善等につなげ、職員のメンタル不調を未然に防止するために有効に活用していくことが必要
- ・ 月 100 時間を超える長時間労働を行った者のうち医師による面接指導が行われた者の割合は、知事部局で 100%、警察本部で 40.8%、教育委員会で 11.2%となっており、教育委員会や警察本部においては、長時間労働者に対し、より一層効果的な面接指導の勧奨に努めることが必要。
- ・ 任命権者においては、相談体制の充実、継続的な衛生委員会の開催等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

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

- ・ 昨年度の男性職員の育児等に関する休暇又は休業の取得率は、全体として出産補助休暇が 86.0%、配偶者出産時育児休暇が 66.4%となっており、一昨年度に比べ増加している。一方、育児休暇や育児休業は、それぞれ 5.0%、1.0%
- ・ 対象職員への周知を図るとともに、男性職員が気兼ねなく取得できるよう、管理職員が業務分担や人員配置の変更等の措置を講じるなど、制度を利用しやすい環境づくりを推進していくことが必要
- ・ 国や一部の地方公共団体においては、フレックスタイム制が実施されているところであり、国や他の都道府県の状況等を十分に踏まえ、県民サービスや公務運営への影響等も勘案しながら、多様で弾力的な働き方について引き続き検討

(4) ハラスメント等の防止

- ・ 各種ハラスメントの防止、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等は社会的課題
- ・ ハラスメント等については顕在化しない場合が多く、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一層取り組むことはもとより、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さらに進めていくことが必要

※各種ハラスメント…セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、モラル・ハラスメント等

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について、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、409人と昨年度に比べて11.7%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、本年の給与報告及び勧告にあわせて、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、60歳を超える国家公務員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠であり、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要とし、国会及び内閣に対し、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
- ・ 申出の中で、60歳を超える国家公務員の年間給与について、民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、60歳前の7割水準に設定しつつ、短時間勤務制の導入により60歳を超える国家公務員の多様な働き方を可能とすること等の措置を講ずるとともに、60歳前の国家公務員を含め能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直していく必要があるとされ、また、組織活力を維持する観点から、当分の間、役職定年制を広く導入することが適当であるとされたところ
- ・ 本県においても、質の高い行政サービスを維持するために、高齢層職員の能力及び経験を活用することが不可欠であることから、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については、本県独自の様々な課題も踏まえて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

- ・ 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・啓発を実施するなど実効性のある取組を徹底していくことが必要
- ・ 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肝要