

平成28年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成28年10月19日
山口県人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

- 給料表、期末・勤勉手当（ボーナス）を引上げ改定
（給料表は4年連続、期末・勤勉手当は3年連続の引上げ）
- 子に係る扶養手当の月額を1人につき600円引上げ

第1 給与についての報告及び勧告

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（本年4月時点）

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A)－(B)
371,603円	370,660円	943円(0.25%)

(2) 特別給（ボーナス）

- ・ 民間の特別給の支給割合（昨年8月から本年7月まで） 4.32月分
（職員の現行の年間支給割合は4.20月分）

〔参考〕 本年の人事院勧告の内容

- 月例給、特別給ともに3年連続の引上げ
 - ・ 月例給は民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、「給与制度の総合的見直し」における本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を4月に遡及して実施
 - ・ 特別給は勤勉手当を0.10月分引上げ
- 扶養手当制度について、配偶者に係る手当額を減額し、子に係る手当額を引き上げる等の見直しを実施

2 給与改定の内容

公民較差、民間の特別給の支給割合及び人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、職員の給与について判断

(1) 給料表

- ・ 本年4月時点で、職員給与が民間給与を943円（0.25%）下回っており、給料表について、所要の改定を行うことが必要（実施時期：平成28年4月1日）
- ・ おおむね半数の職員が「給与制度の総合的見直し」における給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受けており、給料表を引き上げても較差がなお残る状況

(2) 期末・勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、6月期及び12月期の勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.05月分（年間0.10月分）引上げ

○ 期末・勤勉手当の支給割合

手当の別 支給期	期末手当	勤勉手当	合 計
6 月 期	1.225 月分 (1.025)	0.80→0.85 月分 (1.00→1.05)	2.025→2.075 月分 (2.025→2.075)
12 月 期	1.375 (1.175)	0.80→0.85 (1.00→1.05)	2.175→2.225 (2.175→2.225)
年 間 計	2.60 (2.20)	1.60→1.70 (2.00→2.10)	4.20→4.30 (4.20→4.30)

備考（ ）内は特別管理職員

(3) 扶養手当（子に係る手当の増額）

- ・ おおむね半数の職員が「給与制度の総合的見直し」における給料表水準の引下げに伴う経過措置額を受けているため、給料表の改定効果がこれらの職員には及びにくい状況
- ・ 扶養手当の増額改定は、こうした職員にもその効果が及ぶこと、人事院が、本年、子に係る手当額を引き上げるよう勧告していること等を考慮し、扶養親族である子に係る支給月額（配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く）を1人につき600円引き上げることが必要

(4) 初任給調整手当

- ・ 医師等に対する手当額を国に準じて引上げ

3 その他

(1) 扶養手当（制度の見直し）

- ・ 人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定の取扱いや他の都道府県の扶養手当の見直し状況等を見極めながら、扶養手当の見直しについて、検討を行うことが必要

(2) 通勤手当

- ・ 職員の通勤に係る状況の変化や他の都道府県の支給状況等を勘案し、検討を行うことが必要

(3) 再任用職員の給与

- ・ 国の動向等を注視しながら、再任用職員の給与について、引き続き検討を行うことが必要

(4) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

- ・ 昇給、勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるよう、また、介護休暇及び育児休業等についても同様の取扱いとなるよう、国と同様に所要の措置を講ずることが必要

第2 勤務環境の整備についての報告

1 総実勤務時間の短縮

- ・ あらゆる職場において、引き続き、時間外勤務の要因の把握に努め、業務負担の平準化等、実効性のある時間外勤務の縮減に一層取り組むことが必要
- ・ 特に管理職員においては、職員の業務処理の「マネジメント」が最も重要な職務の一つであり、管理職員研修等を通じて、マネジメント力の向上を図ることが必要
- ・ 業務の繁閑を踏まえた計画的・連続的な年次有給休暇の取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要

2 心身両面の健康管理対策

- ・ 病気の早期発見、早期治療などにつなげるとともに、病気の予防を図るため、要精密検査者への早期受診の徹底や特定保健指導対象者の生活習慣の改善などの取組を更に進めていくことが必要
- ・ 組織的に総合的なメンタルヘルス対策に取り組むとともに、管理職員を中心に、良好な職場環境づくりに努めることが重要
- ・ 新たに義務付けられたストレスチェックを着実に実施することにより、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止するとともに、ストレスチェックの結果を踏まえ、勤務環境の改善に取り組むことが重要
- ・ 心身を害する要因となり得るセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のない職場づくりに向けた取組を進めることが必要

3 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 職員に対し、支援制度の活用促進に向けた取組を進め、両立支援を更に推進していくことが必要
- ・ 特定事業主行動計画の目標の達成に向け、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、具体的な取組を着実に進めていくことが重要
- ・ 介護休暇の分割、介護時間の新設及び育児休業等に係る子の範囲の拡大については、関係法律の改正や国及び他の都道府県の動向等に留意しながら、所要の措置を講ずることが必要
- ・ 育児や介護など職業生活と家庭生活の両立支援の充実に向けて、フレックスタイム制などの柔軟で多様な勤務形態の導入について、引き続き、国や他の都道府県の動向を注視しつつ、行政サービスへの影響や業務執行体制の確保に留意しながら検討することが必要

第3 人事行政の運営についての報告

1 雇用と年金の接続のための取組

- ・ 国においては、引き続き、再任用制度により対応することとされており、本県においても、再任用制度におけるフルタイム勤務の活用に向けた環境整備を進めるため、中・長期的な視点に立って、計画的な人事管理を行うことが重要

2 人材の確保・育成等

(1) 人材の確保・育成

- ・ 採用試験の応募者数が減少傾向にある中、人材の確保に向けて、各種広報活動を積極的に行うとともに、有効かつ適切な試験制度の見直しなどの取組が必要
- ・ キャリア形成の促進に向けた計画的な人材育成のため、多様な研修や人事評価の活用により、長期的な人材育成の視点に立った人事管理等が必要

(2) 女性の採用・登用等

- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等を踏まえ、本県においても、採用・登用及び人材育成に係る取組について、女性受験者の増加を図るとともに、女性職員が政策・方針決定過程へ参画する機会を拡大するなど、より一層の取組が必要

3 人事評価制度

- ・ 職員の能力・実績に基づいた人事管理は、組織の活性化や公務能率の向上を図るためにも重要であり、公正で納得性の高い人事評価制度の定着に向け、これまでの人事評価やその試行の結果を十分に検証し、更に取組を進めることが必要

4 公務員倫理

- ・ 職員一人ひとりが県民全体の奉仕者としての使命感を持って全力で職務に取り組み、行政に対する県民の期待と信頼に応えることが必要

[参考]

1 改定額・率（行政職）

平成28年4月1日現在

職員数	平均年齢	平均給与月額		改定額	改定率
		改定前	改定後		
4,760 人	43.3 歳	365,757 円	366,649 円	892 円	0.24 %

(注) 1 平均給与月額は、給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）及びへき地手当（これに準ずる手当を含む。）の総額を職員数で除したものである。

2 改定率は、平成28年4月1日現在の平均給与月額（改定前）に対する割合である。

2 給与改定の状況（行政職）

	月例給 改定額	特別給 増減月	年間給与の 増減額	備 考
平成19年	601円	0.05月	29千円	
平成20年	689円	改定なし	12千円	
平成21年	改定なし	△0.35月	△133千円	別に給与減額措置あり
平成22年	638円	△0.20月	△64千円	〃
平成23年	改定なし	改定なし	—	〃
平成24年	改定なし	改定なし	—	〃
平成25年	899円	改定なし	14千円	〃
平成26年	1,734円	0.15月	83千円	
平成27年	1,123円	0.10月	56千円	
平成28年	892円	0.10月	52千円	