

平成30年 職員の給与等に関する報告と勧告の概要

○ 本年の給与勧告のポイント

- ① 民間給与との較差596円 (0.16%) を埋めるため、給料表の水準の引上げ
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.05月分)

I 本年の民間給与との較差等に基づく給与改定

1 給与に関する報告と勧告

(1) 民間給与との比較

ア 月例給 (平均給与月額) の比較

民間給与との較差 596円 0.16% (昨年 472円 0.13%)

| 民間従業員 (事務・技術) | 県職員 (行政職) | 較差 |
|---------------|-----------|--------------|
| 363,688円 | 363,092円 | 596円 (0.16%) |

(注) 1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間従業員の平均給与月額は、平成30年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 民間給与との比較に用いた県職員の平均年齢は44.0歳で、平均経験年数は21.5年である。

イ 期末・勤勉手当の比較

民間従業員の年間支給割合4.45月分 (県職員の年間支給月数4.40月分)

(2) 国及び他の都道府県職員の給与との比較

平成29年4月における国家公務員の俸給月額を100とした場合の本県職員のラスパイレス指数は97.7 (全都道府県職員の平均指数は100.2) である。

(3) 給与改定の内容

給与改定額及び改定率 (行政職)

| 現行給与月額 | 改定後の給与月額 | 改定額 (率) | 改定額の内訳 |
|----------|----------|-----------------|---------------------------|
| 363,092円 | 363,675円 | 583円 (0.16%) | 給料月額 564円 はね返り分(注) 19円 |

※ 平均年間給与影響額等 (行政職) (注) 給料等の改定に伴い手当額が増減する分
〔勧告前〕6,014 千円 〔勧告後〕6,042 千円 〔影響額(率)〕28 千円 (0.47%)

ア 給料表

- ・ 行政職給料表については、本年の民間給与との較差の大きさ及び民間の初任給を中心とする若年層の状況等を踏まえ、人事院勧告における俸給表に準じて若年層に重点を置きながら引上げ改定を行う。
- ・ 行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行う。
- ・ 職員の在職実態等を踏まえ、行政職給料表5級、公安職給料表5級、研究職給料表3級及び医療職給料表(三)5級について、8号給の増設を行う。
行政職給料表5級の場合、最高号給が93号給(393,000円)から101号給(395,000円)となる。

イ 初任給調整手当

- ・ 医師に対しては、医療職給料表(一)の改定状況を踏まえ、人事院勧告に準じて改定する。
- ・ 獣医師職員に対しては、人材確保の観点等を踏まえ、支給月額の限度等を改定する。
30,000円 → 55,000円 (15年間で減額しながら支給)

ウ 通勤手当 (通勤手当の特別料金等 (特急料金及び高速道路料金))

遠距離等のため通勤することが困難である職員に対しては、特別料金等 (特急料金や高速道路料金) の2分の1の額 (支給限度額: 20,000円/月) を支給しているところであるが、公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、通勤することが特に困難である職員に限り、特別料金等の全額 (支給限度額: 40,000円/月) を支給する。

エ 宿日直手当

宿日直対象職員の給与状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて改定する。

オ 期末・勤勉手当

年間支給月数を引上げ 4.40月分 → 4.45月分（勤勉手当を0.05月分引上げ）

来年度以降においては、6月期及び12月期の期末・勤勉手当が均等になるよう配分する。

| | | 6月期 | 12月期 |
|--------|------|--------------|----------------|
| 本年度 | 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年度以降 | 期末手当 | 1.30月 | 1.30月 |
| | 勤勉手当 | 0.925月 | 0.925月 |

カ 本年の給与改定の実施時期

平成30年4月1日。ただし、期末・勤勉手当については、平成30年12月1日。給料表の号給増設、初任給調整手当（獣医師職員）及び通勤手当については、平成31年4月1日

II 人事管理

1 人事評価の適切な実施と活用

- 人事評価制度は、職員が発揮した能力及び業績を把握した上で行われる客観性・透明性の高い制度として法定化され、人事評価の結果については、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事管理の基礎として活用するものとされている。
- 本県においては、平成12年度から人事評価制度を運用しているが、より高い意欲と能力を持った人材を育成するとともに、組織全体の活力と公務能率の向上を図り、県民サービスの向上につなげるよう、必要に応じて制度を改善していくことも重要である。

2 人材の確保・育成

(1) 優秀で多彩な人材の確保

- 少子化等による人口減少が重要な問題となっている中、県勢を将来的に発展させるためには、優秀な若い人材を広く県内外から確保することが喫緊の課題である。
- 技術系職員については、人材を確保することが困難な状況が継続しているため、本県の施策や仕事の魅力等を学生等に直接伝えられるようリクルーター制度の構築等、採用広報活動の充実を図るほか、多様なキャリアパスのあり方の研究にも取り組んでいく必要がある。
- 受験者の減少など社会情勢の変化を踏まえ、採用試験の実施方法等についても、幅広く検討し、受験しやすい環境の整備に引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 人材の育成

- 複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくためには、多様な業務を経験する機会の付与を通じた育成を行う必要がある。豊富な経験や知識を有する職員から若手職員への技術継承を推進するとともに、研修の受講機会等の拡充により職員の専門能力を向上させるほか、自己啓発に取り組む意欲を醸成するための環境整備を進めることが求められる。
- 新規採用職員に占める女性の割合が高い状況であることから、女性職員が将来高い職責を担うことを見据えた業務分担や職域拡大に取り組むなど、キャリアアップへの動機づけを行うことにより、管理職となり得る女性職員の人材の層を厚くしていくことが重要である。

3 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

- 長時間労働の是正等のため、いわゆる働き方改革関連法が成立し来年4月から施行されることとなった。また、国家公務員については、人事院の報告で超過勤務命令を行うことのできる上限の時間を人事院規則で定めることとされた。こうした状況等を踏まえ、本県においても長時間労働の是正に向けた実効性ある方策を検討していく必要がある。

- ・ 総実勤務時間の短縮に向け、超過勤務の要因分析の結果に基づいて、事務事業を見直すなどの取組を進めていく必要がある。また、管理職員がマネジメント能力を一層向上させるほか、職員一人ひとりが、強いコスト意識を持ち自発的に業務改善や効率化に取り組む必要がある。
- ・ 教育職員については、学校現場において長時間勤務が常態化している中、教育委員会が「教職員の働き方改革プラン」を策定したところであり、同プランに掲げる取組を着実に進めていくことが重要である。

(2) 健康管理対策の推進

- ・ メンタルヘルスについては、心の不調者の発生防止、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止といった各段階に応じた対策を引き続き重点的に講じることが必要であり、これまでの取組のほか、ストレスチェックの適切な実施等により職員が心の不調になることを未然に防ぐとともに、健康状態の把握、早期対応を促進する必要がある。
- ・ 長時間労働は、心と身体の疾病を引き起こす要因にもなり得ることから、やむを得ず長時間労働を行った職員に対しては、健康を確保するため、医師による面接指導等を活用していくことが重要である。

(3) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 仕事と家庭の両立を支援する職場環境を整備することは、ワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の向上の観点からも重要な課題である。
- ・ 男女を問わず職員が育児や介護をしながらでもより働きやすくなるなど、多様で柔軟な働き方について、他の都道府県の取組も参考にしながら検討していく必要がある。

4 高齢層職員の能力と経験の活用

- ・ 人事院は、国家公務員の定年を段階的に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。地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として条例で定められることから、今後、国における法改正等の動向を注視する必要がある。
- ・ 任命権者においては、国家公務員の定年引上げの動向にも注視しながら、高齢層職員の能力と経験を本格的に活用する観点から、業務内容や配置ポスト、モチベーションの向上方策のほか、任用形態等についても、引き続き検討を進める必要がある。
- ・ 組織の活力維持を図る観点からは、若手職員の安定的・計画的な確保による組織の新陳代謝も必要であるため、人員構成の将来展望に立った計画的な定員管理に努める必要がある。

5 会計年度任用職員制度への取組

会計年度任用職員制度の創設等を内容とした改正地方公務員法が平成32年4月から施行されることから、着実にその準備を進め円滑な実施を図る必要がある。

6 公務員倫理の徹底

職員一人ひとりが、職務の内外を問わず、県民全体の奉仕者として強い使命感と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。