

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7日
秋田県人事委員会

<p>報告・勧告のポイント 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）をともに引上げ 月例給 公民較差(417円(0.11%))を解消するため、若年層に重点を置いて水準を引上げ 期末・勤勉手当（ボーナス） 県内民間の年間支給割合に合わせ引上げ改定(年間4.05月→4.10月 +0.05月) 諸手当 医師及び歯科医師に係る初任給調整手当の限度額の引上げ及び配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ等</p>
--

1 給与

改定の考え方

地方公務員法の規定に基づき、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保等を考慮することを基本とし、地域の民間給与の実情を職員の給与水準に適切に反映する必要があるとの認識に立ち、判断した。

本年の改定

給料表

本年4月時点における職員の月例給が県内民間給与を417円(0.11%)下回っていることから、若年層に重点を置いて給料表の水準を引き上げ、県内民間給与との較差を解消する。

また、初任給については、1,400円程度引き上げる。

民間給与 A	職員給与 B	公民較差 (A - B)
376,928円	376,511円	417円(0.11%)

期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合(4.08月)に見合うよう、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引き上げて4.10月とする。

【改定後の支給月数】

平成28年度	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.50月	1.175月	1.325月
勤勉手当	1.60月 (+0.05月)	0.775月	0.825月 (+0.05月)	
計	4.10月 (現行4.05月)	1.950月	2.150月	
平成29年度以降	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.50月	1.175月	1.325月
勤勉手当	1.60月 (+0.05月)	0.800月 (+0.025月)	0.800月 (+0.025月)	
計	4.10月 (現行4.05月)	1.975月	2.125月	

初任給調整手当

医療職給料表(-)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の限度額を引き上げる。

扶養手当

国の動向等を踏まえ、次の見直しを行う。

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ・ 本庁部・次長級職員(行政職給料表9級・8級相当)の職員は、子以外の扶養親族に係る手当を不支給又は他の職員のおおむね半額に引下げ
- ・ 受給者への影響を勘案し、段階的に実施

実施時期

の及びの改定は平成28年4月1日から、のの改定は平成28年12月1日から、のの改定は平成29年4月1日から実施する。

その他の事項

給料の調整額及び特殊勤務手当等諸手当については、職員の業務の実態や獣医師の人材確保の状況、国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行い、社会情勢の変化や技術の進歩等に伴って、改定する必要があるものについて、随時見直しを行う。

2 能力・実績に基づく人事管理の推進

地方公務員法の改正により、地方公務員について、人事評価制度が導入され能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとなった。

本県においては、本法の趣旨を踏まえ、制度の定着及び円滑な導入に向けた取組を引き続き進めていく必要がある。

3 高齢層職員の雇用

年金支給年齢の引き上げに伴い再任用職員の増加傾向が見られる中、公務で培った能力や経験を活用し、質の高いサービスの提供に努めるとともに、引き続き再任用制度を適切に運用し、地方公務員の雇用と年金を確実に接続する必要がある。

4 勤務環境の整備

時間外勤務の縮減等と心の健康づくりの推進

恒常的な時間外勤務の実態が依然として見受けられるため、任命権者及び管理職員は、適正な人員配置や事務処理体制の見直し等により、業務量の平準化や業務の効率化に努め、時間外勤務の縮減に向けてのマネジメントを強化するとともに、年次休暇を取得しやすい職場づくりを引き続き推進する必要がある。

なお、現在、研究職員のみを対象としているフレックスタイム制の対象拡大について検討を進める必要がある。

また、心の健康の問題による病気休職者が、依然として病気休職者全体の6割を超える高い水準にあることから、任命権者においては、引き続き職員のメンタルヘルス対策の充実を図るとともに、ハラスメントを防止するため、職員一人一人の意識啓発に一層取り組むほか、管理職員においても、部下職員とのコミュニケーションに留意し、良好な人間関係に基づく職場づくりに努める必要がある。

女性の登用拡大と両立支援の推進

女性職員の採用を増やすため、採用に関する説明会等において仕事のやりがいや魅力のほか、働きやすい職場環境等について積極的に広報するとともに、任命権者においては、女性職員の職域の拡大とキャリア形成に向けた取組を進め、女性職員の登用につなげていく必要がある。

両立支援に向けた制度については、職員が性別にかかわらず育児や介護において役割を果たしながら勤務を継続できる体制の構築のため、任命権者においては、引き続き、両立支援制度を利用しやすい職場の支援体制の整備を推進するとともに、本県においても、今般の民間労働法制の改正内容に即した見直しを行う必要がある。

(参考)

職員の年収(平均年間給与)(行政職)

平均年齢	勧告前	勧告後	増減額
42.4歳	5,917,995円	5,942,976円	+24,981円