

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月17日  
秋田県人事委員会

## ◎ 報告・勧告のポイント 月例給は改定なし、期末・勤勉手当（ボーナス）は引上げ

- ① 月例給  
公民較差(268円 (0.07%))が小さく水準改定なし
- ② 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4.10月→4.15月 +0.05月）

### 1 給与

#### (1) 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。

#### (2) 本年の改定

##### ① 給料表

本年4月時点における職員の月例給と県内民間給与との較差は268円（0.07%）と小さく、概ね均衡していることから、本年は、給料表の改定は行わない。

民間給与 A	職員給与 B	公民較差 (A - B)
369,713円	369,445円	268円 (0.07%)

##### ② 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合（4.16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4.15月とする。

【改定後の支給月数】

平成 29 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	1.65月 (+0.05月)	0.800月	0.850月 (+0.05月)	
計	4.15月 (現行4.10月)	1.975月	2.175月	
平成 30 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	1.65月 (+0.05月)	0.825月 (+0.025月)	0.825月 (+0.025月)	
計	4.15月 (現行4.10月)	2.000月	2.150月	

#### (3) 実施時期

平成29年12月1日から実施する。

#### (4) 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

効率的な組織活動や効果的な人材の育成を実現し、組織目標を達成するため、知事部局等では人事評価制度を導入し、教育委員会でも導入に向けた準備が進んでいる。

地方公務員法の趣旨を踏まえ、職員の能力及び実績を任用、給与等に適切に活用していくため、制度の定着及び円滑な導入に向けた取組を進めていく必要がある。

今後の評価においては、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進の観点にも留意する必要がある。

### 3 勤務環境の整備

#### (1) 時間外勤務等の縮減

恒常的な時間外勤務の実態が見受けられるため、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、業務の効率化や業務量の平準化に努め、

さらに、管理職員は、超過勤務予定の事前確認を徹底するなどのマネジメントを強化するとともに、年次休暇が計画的に取得しやすい職場づくりを推進する必要がある。

また、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教職員の長時間勤務の改善が課題となっている。任命権者は、学校現場や関係団体等との話し合いを持ちながら勤務環境を整備し、教職員の長時間勤務の改善に向けて具体的に取り組む必要がある。

## (2) 心身の健康づくり

職員のメンタルヘルス対策として様々な取組が行われてきたところであるが、心の健康の問題による休職者は前年度と比べ増加し、それ以外の疾病による休職者も増加傾向にある。

ストレスチェックをはじめとする職員のメンタルヘルス対策の充実を図り、また、管理職員による職場環境の改善、長時間勤務を行った職員の的確な把握及び職員の不調の早期発見など、職員の健康管理について取組を進める必要がある。

## (3) ハラスメントの防止

任命権者は、ハラスメント防止に向け職員一人一人の意識啓発と制度の周知に一層取り組む必要があるとともに、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、ハラスメントの防止に努める必要がある。

## (4) 女性の登用拡大と両立支援の推進

女性の採用者数を着実に増加させていくためには、多くの有為な女性の受験者を確保する必要があり、女性向けの採用に関する情報を提供するなど、積極的に広報することとする。

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。

仕事と家庭の両立支援の推進を図るため、職員が育児や介護を行うための両立支援制度や柔軟で効率的な働き方を可能とする早出・遅出勤務、フレックスタイム制等を周知するとともに、職員がより一層利用しやすい運用を図っていく必要がある。

## (5) 臨時・非常勤職員の勤務条件等

改正地方公務員法等の趣旨に則り、適切な臨時・非常勤職員の在り方について検討する必要がある。

## 4 高齢層職員の雇用

再任用職員が公務で培った能力、経験及び専門性を有効に活用し、質の高い行政サービスの提供に努めるとともに、再任用制度を適切に運用し、雇用と年金を確実に接続する必要がある。

定年の引上げについては、国の動向を注視する必要がある。

### (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
42.3歳	5,901,610円	5,919,635円	+18,025円