

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年10月15日
秋田県人事委員会

◎ 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

- ① 月例給
公民較差(389円(0.11%))を解消するため、給料表の水準を引上げ
- 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4.25月→4.35月 +0.10月）
- ③ 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

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が県内民間給与を389円(0.11%)下回っていることから、給料表の水準を引上げ、県内民間給与との較差を解消する。

民間給与 A	職員給与 B	公民較差 (A - B)
370,604円	370,215円	389円(0.11%)

② 期末・勤勉手当

県内の民間の年間支給割合(4.34月)に見合うよう、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引き上げて4.35月とする。

【改定後の支給月数】

令和元年度	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.50月	1.250月	1.250月
勤勉手当	1.85月(+0.10月)	0.875月	0.975月(+0.10月)	0.975月(+0.10月)
計	4.35月(現行4.25月)	2.125月	2.225月	2.225月
令和2年度以降	一般職員		6月期	12月期
	期末手当	2.50月	1.250月	1.250月
勤勉手当	1.85月(+0.10月)	0.925月(+0.050月)	0.925月(△0.050月)	0.925月(△0.050月)
計	4.35月(現行4.25月)	2.175月	2.175月	2.175月

③ 初任給調整手当

医療職給料表(一)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。

(3) 実施時期

(2)の①及び③の改定は平成31年4月1日から、(2)の②の改定は令和元年12月1日から実施する。

(4) その他の事項

① 住居手当

住居手当については、人事院による勧告の内容や職員の家賃の負担状況等を踏まえ、他の都道府県の動向等を注視しながら、取扱いについて検討していく必要がある。

② その他

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 人材の確保等

(1) 人材の確保

より良い行政を実現するためには、全体の奉仕者として変化する社会に対応できる多様な有為の人材を確保することが重要である。

そのため、県職員の業務の魅力ややりがいアピールし、志願者の更なる掘り起こしを行うなど、将来を担う人材を確保する取組の充実を図るとともに、障害者の雇用については、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、引き続き取り組んでいく必要がある。

(2) 女性の採用及び登用の拡大等

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確保に積極的に取り組んでいく必要がある。

女性職員の育成と幹部職員への登用については、職域の拡大と研修の充実、キャリア形成に向けた取組を積極的に進めていく必要がある。

3 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は、制度として定着してきているところであるが、能力・実績を的確に把握し、任用、給与等に適切に反映させる取組を更に進める必要がある。

また、今後の評価においては、客観性や公平性の確保に努めていくとともに、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。

4 勤務環境の整備等

(1) 時間外勤務等の縮減

時間外勤務等の縮減のためには、発生する要因を整理・分析し、業務に応じた適正な人員配置や事務処理体制の見直しを行うとともに、時間外勤務等の事前命令及び事後確認を徹底するなど、業務進行のマネジメントを適正に行う必要がある。さらには、職員一人ひとりにおいても、時間やコストに関する意識を高めることが重要である。また、年次休暇については、民間労働法制を踏まえ、年5日以上の実質的な取得を促す取組が必要である。

教職員の長時間労働の改善については、多忙化防止計画に基づいた各種の取組の成果や課題を検証しながら、教職員の多忙化の改善につながる取組を、今後も着実に進めていく必要がある。

(2) 仕事と家庭の両立支援

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の改善やこれらの周知を行うなど、職員がより一層利用しやすいように制度を運用していく必要がある。

(3) 心身の健康づくりの推進

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るとともに、長時間労働者に対する産業医による面接指導を確実に実施することが重要である。

また、管理職員による職場環境の改善、職員の心身の不調の早期発見など、職員の健康管理について取組を継続していくことも必要である。

(4) ハラスメントの防止

ハラスメント防止に向けて職員一人ひとりへの意識啓発等を図るとともに、「労働施策総合推進法」の改正に伴って今後国から示される、パワー・ハラスメントに対し事業主が講ずべき措置等に関する指針に基づき、職員からの相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備など、良好な職場環境づくりを推進していく必要がある。

(5) 会計年度任用職員制度の導入

令和2年4月に実施される会計年度任用職員制度の導入に向けて、条例の整備に引き続き、関係規則や要綱等の整備、制度の周知、職員の募集等を着実に進め、制度の円滑な実施を図る必要がある。

5 高齢層職員の活用

これまで、職員が公務で培った能力及び経験を発揮できるよう再任用制度を取り入れてきたところであるが、人事院は、平成30年8月、定年を段階的に65歳に引き上げることに付いて、国会及び内閣に対し意見の申出を行い、本年の「公務員人事管理に関する報告」においても、早期の実施について改めて要請している。

定年の引上げについては、地方公務員についても、国家公務員と同様に取り扱われるものと考えられることから、引き続き国の動向を注視していく必要がある。

【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
42.5歳	5,910,419円	5,952,645円	+42,226円