

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成30年10月5日  
宮崎県人事委員会

## 第1 給与に関する報告及び勧告について

### 本年の給与勧告のポイント

#### 月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

##### ① 月例給の引上げ改定

\* 民間給与との較差（592円、0.17%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定

##### ② 特別給の引上げ改定（年間 0.05月分。現行 4.40月 → 4.45月）

\* 民間の特別給の支給割合（4.46月分）との均衡を図るため、特別給を引上げ

## 1 県職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給

民間従業員と職員（行政職給料表適用者）の4月分の給与について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士を比較した結果、職員給与が民間給与を592円（0.17%）下回った。

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
359,128円	358,536円	592円 (0.17%)	655円 (0.16%)

※民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

### (2) 特別給(支給月数)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の支給月数を比較した結果、職員の支給月数が民間の支給割合を0.06月分下回った。

民間 (A)	職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
4.46月	4.40月	0.06月	0.06月

※民間給与の調査について

県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所380事業所中、137事業所について実地調査を行った。（職種別民間給与実態調査）

※この他、国家公務員及び他の都道府県職員の給与等を考慮した上で、本年の給与改定等の内容を決定

## 2 本年の勧告内容

### (1) 本年の給与改定

均衡の原則（地方公務員法第24条第2項）に基づき、民間給与との較差等を考慮し、人事院勧告の内容を踏まえ、次のとおり改定すること。

#### ア 月例給の改定

##### (ア) 各給料表

行政職給料表について、人事院勧告に準じて、初任給を1,500円引上げ。若年層についても1,000円程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定  
他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

##### (イ) 初任給調整手当

医師及び歯科医師の初任給調整手当について、人事院勧告に準じて引上げ

#### イ 特別給（ボーナス）

支給月数を引上げ（4.40月分→4.45月分）

勤務実績に応じた給与の推進のため、引上げ分を勤勉手当に配分

このほか、平成31年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当が均等になるように配分

（一般の職員の場合の支給月数）

区分	6月期	12月期
30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（+0.05月）
31年度以降 期末手当	1.30月	1.30月
勤勉手当	0.925月（+0.025月）	0.925月（+0.025月）

#### ウ 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定することとした人事院勧告に準じて引き上げ

### (2) 給与制度の総合的見直しに係る経過措置の廃止について

給与制度の総合的見直しに伴い導入した経過措置については、国及び他の地方公共団体の状況並びに本県の実情を踏まえ、廃止すること。

### (3) 実施時期

平成30年4月1日から実施。

ただし、平成30年12月期の特別給の支給月数の改定については平成30年12月1日から、平成31年度以降の特別給の支給月数の改定及び給与制度の総合的見直しに係る経過措置の廃止については平成31年4月1日から実施

## 第2 公務運営の改善に関する報告について

### 1 人材の確保・育成

多様で有為な人材の確保に向けて、積極的に広報活動を実施し、県職員の魅力や仕事のやりがいを広く発信するとともに、試験制度の在り方について、社会情勢の変化に対応しながら不断の見直しを行う必要がある。

人材育成については、継続的・計画的な人材の育成を推進していく必要があり、また、人事評価制度については、効果的な人材育成や組織の活性化等につながるよう適切に取り組んでいく必要がある。

### 2 女性職員の育成・登用の推進

「第3次みやざき男女共同参画プラン」に基づき、意欲と能力のある女性職員が活躍できるよう、研修や支援を充実させるとともに、管理職への登用や幅広い分野への配置を行うなど、今後とも、より一層積極的に取り組んでいく必要がある。

### 3 働き方改革と勤務環境の整備

働き方改革の意識を高め、総実勤務時間の縮減や子育て・介護と仕事の両立支援等に取り組むとともに、職員が心の健康を保ちながら働くことのできる勤務環境の整備を図る必要がある。

#### (1) 総実勤務時間の縮減

##### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の事前命令等を含め、各所属においてマネジメントの強化を図り、組織全体として業務量の削減や合理化・平準化に取り組む必要がある。

##### イ 教員の業務負担の軽減

教員の適切な勤務環境の整備に向けた実効性のある取組を強く推進するとともに、学校全体で働き方に関する意識改革を進め、保護者・地域の理解と協力を得ながら、教員の業務負担の軽減に着実に取り組む必要がある。

##### ウ 年次休暇等の取得促進

職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、各職員の取得状況を確認しながら、計画的な年次休暇等の取得をさらに促進する必要がある。

#### (2) 子育て・介護と仕事の両立支援

各種支援制度の周知、業務サポート体制の確立や柔軟な勤務環境の整備など、両立を支援する実効性のある取組を積極的に推進する必要がある。

#### (3) 心の健康づくり

職場環境の改善を図り、心の不調そのものを未然に防ぐとともに、医師面接の勧奨等による早期発見・早期対応等に努める必要がある。

#### (4) ハラスメント防止対策

ハラスメントに関する正しい理解の促進や、日頃から相談しやすい体制づくりに努める等、引き続きその防止対策に取り組む必要がある。

#### 4 高齢期職員の雇用問題

人事院は、今般、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ところである。

地方公務員の定年については、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされていることから、国の法制化の状況や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、高齢期職員の雇用をめぐる様々な課題について早急に検討していく必要がある。

#### 5 会計年度任用職員制度の導入

地方公務員法等の改正により、平成32年4月から一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図ることとされているため、改正法の趣旨等を踏まえ、円滑に制度を導入する必要がある。

#### 6 信頼の確保

県民の信頼を損なう不祥事が後を絶たず、極めて憂慮すべき状況となっているため、各任命権者においては、このような現状を重く受け止め、不祥事の根絶に向けて、これまで以上に職員の法令遵守及び服務規律の保持に万全を期し、県民の信頼の回復に努めていく必要がある。

#### <参考>勧告どおり改定された場合の職員給与（行政職 平均年齢42.6歳）

##### ○平均給与月額

現行	改定後	改定額（率）	内 訳
351,508円	352,031円	523円 (0.15%)	給料月額 520円 はね返し分 3円

※ 「はね返し分」とは給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

##### ○平均年間給与

現行	改定後	改定額（率）
5,750,000円	5,776,000円	26,000円 (0.45%)