

# 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9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

#### 1 月例給与は引上げ、特別給与は改定なし

##### ① 月例給与の引上げ改定

\* 民間給与との較差（510円、0.14%）等を考慮し、人事院勧告に準じて、給料表を改定

##### ② 特別給与は改定なし

\* 民間の特別給与の支給割合（4.46月分）と概ね均衡しているため、特別給与は据え置き

#### 2 住居手当の見直し

\* 人事院勧告に準じて、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、手当額の上限を引上げ  
なお、3年間の経過措置を実施

## 1 県職員給与と民間給与との比較

### (1) 月例給与

民間従業員と県職員（行政職給料表適用職員）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、県職員給与が民間給与を510円（0.14%）下回っている。

民間 (A)	県職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
354,963円	354,453円	510円 (0.14%)	387円 (0.09%)

※民間、県職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

### (2) 特別給与(ボーナス)

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県職員の支給月数を比較した結果、県職員の支給月数は民間の支給割合と概ね均衡している。

民間 (A)	県職員 (B)	較差 (A-B)	(参考) 人事院
4.46月	4.45月	0.01月	0.06月

※民間給与の調査については、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383事業所中、141事業所について実地調査（職種別民間給与実態調査）を行った。

## 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、民間給与との較差並びに国家公務員及び他の都道府県職員の給与等を考慮し、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（給料表）の改定

行政職給料表について、人事院勧告に準じて、大卒程度の初任給を1,500円、高卒程度の初任給を2,000円、それぞれ引き上げること。これを踏まえ、主に30歳台半ばまでの職員が在職する号給について所要の改定を行うこと。

他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。

#### イ 住居手当の見直し

人事院勧告の改定内容に準じて、手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円に4,000円引き上げ、最高支給限度額を27,000円から28,000円に1,000円引き上げること。

### (2) 実施時期等

ア 給料表の改定は、平成31年4月1日から実施すること。

イ 住居手当の改定は、令和2年4月1日から実施すること。

なお、この手当の改定に伴い、支給月額が減額となる職員については、国の経過措置の内容を踏まえつつ、本県の実情を考慮し、令和2年4月1日から同5年3月31日までの間、住居手当の支給に関し所要の経過措置を実施すること。

## 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

優れた資質と公務に対する強い意欲を持った有為な人材の確保に向けて、各任命権者と連携を図りながら、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、社会情勢の変化に対応した試験制度の見直しを積極的に行う必要がある。

人材育成については、継続的かつ計画的な人材の育成を推進し、また、人事評価制度については、当該制度が十分に機能し、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、引き続き、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、幹部等ポスト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、長時間労働の是正や個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進に取り組むとともに、職員が心身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) 長時間労働の是正

##### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務の事前命令の徹底、勤務時間の適正な把握、業務の的確な進行管理等、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、保護者や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) 個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進

##### ア 子育て・介護と仕事の両立支援

各種支援制度の周知に努めるとともに、管理監督者をはじめ、職場全体の理解を促進し、業務のサポート体制を確立することが求められる。

##### イ 柔軟で効率的な働き方の推進

勤務時間の弾力化やテレワーク環境の充実等、柔軟で効率的な働き方を推進することが求められる。

#### (3) 心身の健康づくり

職員が心身ともに健康で働くことのできる職場づくりに積極的に取り組む必要がある。

#### (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など、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、昨年8月、国会及び内閣に対して、定年の65歳への段階的引上げに向けた意見の申出を行い、今回の報告において、その措置の早期実施について改めて要請を行った。

今後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、本県における高齢期職員の雇用をめぐる様々な課題について検討していく必要がある。

#### 5 会計年度任用職員制度の適正な運用

令和2年4月に導入される会計年度任用職員制度については、改正法の趣旨等を踏まえ、適正な制度の運用を図る必要がある。

#### 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、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42.3歳）

##### ○平均給与月額

現行	改定後	改定額（率）	内 訳
349,127円	349,523円	396円 (0.11%)	給料月額 394円 はね返し分 2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）
5,728,000円	5,735,000円	7,000円 (0.12%)