

# 令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(令和元年10月4日 岡山県人事委員会)

## 報告及び勧告のポイント

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給与の引上げ改定 (0.06%)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)の引上げ (0.05月分)

## I 民間給与との比較

- 1 月例給 (職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職、平均44.1歳]	較 差 (A) - (B) $\left( \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right)$	〈参考〉 較 差 (国)
374,812円	374,580円	232円 (0.06%)	387円 (0.09%)

備考 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから264事業所を無作為抽出し、当該事業所の約9,800人の個人別給与を实地調査(調査完了率:93.2%)

- 2 特別給 (昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)  
民間の支給割合 4.49月 (職員 4.45月)

## II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 月例給(改定率 0.06%、改定額 223円)
  - ・若年層を対象とした給料表の改定
  - ・民間給与との間に差が生じていることを踏まえ、初任給を引上げ  
(初任給:行政職 大卒 193,100円 → 194,300円、高卒 156,200円 → 157,900円)
- 2 期末手当・勤勉手当(特別給)
  - ・年間の支給割合を0.05月分引上げ(4.45月分 → 4.50月分)
  - ・勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分
- 3 改定の実施時期
  - ・改定の実施時期は平成31年4月1日。ただし、2については令和元年12月1日
- 4 住居手当
  - ・現時点において改定が必要な状況とは言えず、引き続き、他の都道府県の動向等を注視
- 5 獣医師の処遇改善等
  - ・人材確保の観点から、初任給調整手当の拡充等、給与上の処遇改善が必要
  - ・獣医師の確保に向けた取組を一層推進することが必要

### Ⅲ 公務員人事管理

#### 1 人材の確保・育成

- ・優秀な人材の確保に向け、様々な機会を通じて県職員としてのやりがい等を発信し、受験者確保に努めることが必要
- ・職員のモチベーションと主体性を高め、持てる能力を最大限発揮できるよう、計画的に人材育成に取り組むことが必要
- ・女性活躍推進の観点から、女性職員の積極的登用や意欲を引き出す取組が重要

#### 2 会計年度任用職員制度の円滑な実施

- ・地方公務員法等の改正法の施行に向け、遺漏のないよう準備を行うことが必要
- ・制度改正の趣旨に沿い、適切に実施することが必要

#### 3 人事評価制度

- ・人事評価の結果を任用や給与等に適切に反映していくことは重要であり、人事評価を通して人材育成につなげることが大切
- ・職種、職場によって異なる事情を踏まえ、納得性のある制度として維持することが必要

#### 4 仕事と生活の両立支援

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する職員の一層の理解と、各種休業・休暇制度の積極的な活用を促すことが必要
- ・個人の状況に応じ、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、様々な方策について検討することが必要

#### 5 長時間労働の是正

- ・本年4月に導入した時間外勤務命令の上限規制の制度趣旨を十分に理解し、業務の削減・合理化や業務配分の適正化などの抜本的な対策を検討し、具体的な取組を進めることが必要
- ・新たな技術導入による事務作業の効率化や勤務間インターバル制度など、民間や他団体の取組を参考に、本県の実情を踏まえ、職員の疲労蓄積を防止する取組を進めることが必要

#### 6 心の健康づくり

- ・心の健康の問題は、未然防止が肝要であり、不調者の早期発見と早期対応、再発防止のための関係機関等との連携強化が重要

#### 7 障がい者雇用に関する取組

- ・障がい者雇用促進の観点から、障がいの内容や程度に応じて能力が発揮されるよう、採用後の具体的な業務等について検討していくことが必要

#### 8 定年制度の見直し等

- ・定年の引上げ等に関する国の動向を注視しつつ、円滑な実施に向けた準備が必要
- ・当面は、再任用職員の職域拡大、フルタイムでの任用の拡大等に向けた取組を進めることが必要

#### 9 公務員倫理の徹底

- ・職員が公務員倫理の重要性を深く理解し、強い使命感と高い規範意識を持って全力で職務に精励できるよう、不祥事根絶に向けた取組を推進することが必要
- ・あらゆるハラスメント行為の未然防止や解決に向け、十分な対策が必要

《参考1》令和元年度の平均年間給与（行政職：平均年齢 44.1歳）

勧告前	勧告後	勧告前後の差
6,236千円	6,250千円	14千円

《参考2》最近の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当		平均年間給与	
	較差率	改定率	年間支給月数	対前年増減	増減額	増減率
平成22年	0.34%	0.33%	3.95月	△0.20月	△5.4万円	△0.9%
平成23年	0.19%	0.18%	4.00月	0.05月	2.9万円	0.5%
平成24年	0.01%	—	3.95月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
平成25年	0.04%	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.16%	0.16%	4.10月	0.15月	6.7万円	1.1%
平成27年	0.21%	0.21%	4.20月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成28年	0.12%	0.12%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.8%
平成29年	0.11%	0.11%	4.40月	0.10月	4.5万円	0.7%
平成30年	0.06%	0.06%	4.45月	0.05月	1.6万円	0.3%
令和元年	0.06%	0.06%	4.50月	0.05月	1.4万円	0.3%

※ 平均年間給与の欄は、各年の勧告実施による増減を示したもの