

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15日
和歌山県人事委員会(職員課)
内線 3770、3771
直通 073-441-3770

<本年の報告及び勧告のポイント>

平成30年度の給料及びボーナスを引上げ

- ・ 民間給与との較差を埋めるため、給料表の水準を引上げ
- ・ ボーナスを0.05月分引上げ、勤勉手当に配分

1 民間給与と職員給与との比較

県内民間事業所 117 事業所について、本年 4 月分の給与等を調査（職種別民間給与実態調査）

(1) 月例給

職員（行政職給料表適用職員）と民間従業員について、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年 4 月分の給与を比較（ラスパイレス比較）

本年 4 月の民間給与(A)	本年 4 月の職員給与(B)	較差(A-B)
375,745 円	375,084 円	661 円 (0.18%)

(2) 特別給（ボーナス）

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に民間事業所で支払われた特別給（ボーナス）の支給割合と、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の年間支給割合(A)	職員の年間支給月数(B)	差(A-B)
4.44 月分	4.40 月分	0.04 月分

2 平成 30 年 4 月の民間給与との較差等に基づく給与の改定

(1) 給与改定の考え方

給与の改定は、職員給与を 4 月分の民間給与と均衡させることを基本として実施

(2) 月例給の改定 <勧告>

ア 給料表の改定

(ア) 行政職給料表

国家公務員の行政職俸給表（一）に準じ、若手職員を中心に引上げ（平均改定率 0.2%）

(イ) 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を基本に引上げ

イ 初任給調整手当の改定

医師の処遇を確保するため、初任給調整手当を引上げ（支給限度額 414,300 円→414,800 円）

ウ 宿日直手当の改定

人事院勧告に準じて所要の改定

エ 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

・改定を行った場合の職員の平均給与（行政職給料表）

改定前	改定額	改定後
375,084 円	584 円	375,668 円

参考（行政職給料表）
 職員数 3,932人
 平均年齢 43.4歳
 平均勤続年数 19.3年

・改定額（584 円）の内訳

給料	はね返し分(注)	計
558 円	26 円	584 円

(注) 給料等の改定に伴い地域手当の額が増減する分

(3) 特別給（ボーナス）の改定 <勧告>

ア 改定の内容

民間の特別給の支給割合に見合うよう 0.05 月分引き上げ、勤勉手当に配分（4.40 月分→4.45 月分）
 支給月数（一般の職員の場合）

特別給		6 月期	12 月期	計
30 年度	期末手当	1.225 月（支給済み）	1.375 月（改定なし）	2.60 月（改定なし）
	勤勉手当	0.90 月（支給済み）	0.95 月（現行0.90月）	1.85 月（現行1.80月）
	計	2.125 月（支給済み）	2.325 月（現行2.275 月）	4.45 月（現行4.40月）
31 年度 以降	期末手当	1.30 月	1.30 月	2.60 月
	勤勉手当	0.925 月	0.925 月	1.85 月
	計	2.225 月	2.225 月	4.45 月

イ 実施時期

平成30年12月1日

3 公務運営の改善

(1) 人材の確保及び育成

- ・ 職員採用 I 種試験において、一般行政職特別枠の導入、複数回面接の実施など、意欲的で行動力のある多様な人材を確保するための取組を行ってきたが、さらに今年度から、I 種試験（一般行政職、警察事務職）の専門試験を 4 分野からの選択制にするなど、幅広い分野の人材が受験しやすいよう、見直しを実施
- ・ より多くの受験者を確保し、有為な人材を採用するため、県職員としてのやりがいや魅力について、より一層積極的に広報活動を行うとともに、引き続き効果的な採用試験の実施方法について検討していくことが必要
- ・ 障害者雇用については、各任命権者において、計画的な採用を積極的に進めていくことが必要

(2) 女性職員の活躍推進

- ・ 各任命権者において、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に基づいた取組を実施
- ・ 女性職員の採用については、様々な機会を捉えて、受験者確保に取り組んできたところであり、今後も任命権者と連携しつつ、有為な女性の確保のため、より効果的な人材確保策を推進していくことが必要
- ・ 管理職への登用についても、各任命権者において、男女共同参画の観点から様々な取組を実施
- ・ 今後さらに、各任命権者において、男女ともにやりがいを感じ能力を十分に発揮しながら働き続けられる職場環境の整備など、行動計画に定めた目標の達成に向けて積極的な取組を進めていくことが必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 職員の業務遂行意欲の向上を図り、組織の活力を維持するためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていくことが必要
- ・ 各任命権者において、人事評価制度を公正、適正に運用し、人事配置や人材育成等の人事管理に活用するとともに、給与処遇に的確に反映していくことが重要であり、必要に応じ現行の制度を改善していくよう努めるべき

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ これまで定年退職する職員が希望する場合は、再任用を行うことで対応してきたところであるが、人事院が本年行った意見の申出を踏まえ、今後、定年の引上げに関する具体的措置等について、国や他の都道府県の動向等を注視しつつ、検討していくことが必要

(5) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減等と年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務の縮減については、各任命権者において、「毎日がノー残業デー」や「所属ノー残業デー」など、様々な取組を実施。特に、多忙化する教職員の勤務状況の改善が喫緊の課題となっている教育委員会では、「和歌山県運動部活動指針」の策定や部活動指導員等の配置がなされるなど、教職員の負担軽減のための取組を実施
- ・ 各任命権者は、今後とも、業務の合理化・適正化を一層進めるとともに、勤務時間の状況を適切に把握した上で、長時間勤務の要因を分析し、より実効性のある取組を進めていくことが必要
- ・ 年次有給休暇の取得促進についても、引き続き、取得しやすい環境を整備するとともに、計画的・連続的取得の促進に取り組むことが必要

イ 柔軟な働き方の推進

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進と公務能率の向上等を図るため、本年、勤務時間を早める朝型勤務制度の拡充やモバイルパソコンを用いて外出先で勤務するモバイル勤務、出張者が他の庁舎で勤務するサテライトオフィス勤務の試験導入を開始
- ・ 各任命権者においては、現在実施している施策や国、他の都道府県、民間企業で実施されている取組の効果を検証・研究しながら、一層働き方改革を推進していくことが求められる

ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

- ・ 少子高齢化社会という構造的な問題を背景に、誰もが活躍できる社会の実現が重要課題となっており、育児、介護等を行う職員が、その能力を最大限発揮して活躍できるよう勤務環境を整備していくことが求められている
- ・ 今後とも、各任命権者は、特定事業主行動計画の趣旨や内容を職員に十分に周知し、育児や介護に関する休暇等の制度がより利用しやすくなるような勤務環境づくりを進めていくことが必要

エ 心の健康づくりの推進

- ・ 各任命権者において、精神科医等によるメンタルヘルス相談や職場復帰支援制度、ストレスチェック制度など、幅広い取組を実施
- ・ ストレスチェック制度は、メンタル不調を未然に防止するための仕組みであるが、この制度は未然防止だけでなく、職員のストレス状況の改善や働きやすい職場の実現を通じた公務能率の向上にも繋がるものであることから、職員の受検率をより一層高め、積極的に活用を進めていくことが必要

オ 非常勤職員の勤務環境の整備

- ・ 国の取組、他の都道府県の実況を踏まえ、非常勤職員の適切な勤務環境の整備に取り組むことが必要
- ・ 昨年5月に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（改正法）が公布され、新たに一般職の会計年度任用職員の規定が設けられた。再来年4月の改正法の施行に向け、適正かつ円滑に制度を導入できるよう、各任命権者は、改正法の趣旨に則り、人事管理の計画的推進や勤務条件の整備などの準備を着実に実施していくことが必要

(6) 服務規律の確保

- ・ 職員は、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観を保持しながら、服務規律を遵守することが求められる
- ・ 各任命権者は、研修の機会を通じた定期的・継続的な意識啓発を行うとともに、事案が発生した場合は、その事案について、事実関係を十分に把握、分析し、再発防止のため、実効性のある取組を引き続き進めていくことが必要

(参考1) 近年の人事委員会勧告等の推移

年度	勧告内容		年間給与(推計)			参考	
	月例給 改定率(%)	期末・勤勉手当の 改定月数 〔改定前→改定後〕	勧告前 (千円)	勧告後 (千円)	増減額(千円) 増減率(%)	県平均給与(円)	国平均給与(円)
						県平均年齢(歳)	国平均年齢(歳)
H21	△0.14	一般職員 △0.35 特定幹部職員 △0.30 〔一般職員 4.50→4.15〕 〔特定幹部職員 4.45→4.15〕	6,252	6,112	△140 △2.2	378,951	391,770
						374,877	41.5
H22	△0.11	△0.20 (4.15→3.95)	6,077	5,995	△82 △1.3	376,283	395,666
						374,957	41.9
H23	△0.26	— (3.95→3.95)	6,000	5,984	△16 △0.3	376,196	397,723
						374,872	42.3
H24	—	— (3.95→3.95)	5,963	5,963	0 —	373,865	401,789
						372,592	42.8
H25	△0.11	— (3.95→3.95)	5,944	5,943 (注)	△1 △0.02	372,693	405,463
						371,440	43.1
H26	0.29	0.15 (3.95→4.10)	5,938	6,011	73 1.2	372,292	408,472
						371,019	43.5
H27	0.31	0.10 (4.10→4.20)	5,999	6,055	56 0.9	372,615	408,996
						43.1	43.5
H28	0.14	0.10 (4.20→4.30)	6,099	6,145	46 0.8	376,493	410,984
						43.3	43.6
H29	0.14	0.10 (4.30→4.40)	6,135	6,181	46 0.7	376,366	410,719
						43.4	43.6
H30	0.16	0.05 (4.40→4.45)	6,151	6,180	29 0.5	375,084	410,940
						43.4	43.5

(注) 平成25年度の年間給与(推計)の勧告後の額は、平成26年1月1日から改定したものと算出

※ 年間給与(推計)、県平均給与及び県平均年齢は、行政職給料表の適用を受ける職員のもの

※ 年間給与(推計)については、平均給与月額及び期末手当・勤勉手当の支給月数から算出(平成26年度までの額は、給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額)

※ 平成26年度までの県平均給与の欄において、上段は給与条例の特例措置の適用がないものとした場合の額、下段は給与条例の特例措置により実際に支払われた額

※ 国平均給与及び国平均年齢は、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員のもの

※ 平成24年度及び25年度の国平均給与は、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置の適用がないものとした場合の額

(参考2) 年間給与の例

(単位:円)

役職	年齢	家族構成	勧告前(A)	勧告後(B)	差 (B-A)
主事	25歳	独身	3,418,000	3,449,000	31,000
主査	35歳	配偶者、子1人	4,783,000	4,811,000	28,000
主任	45歳	配偶者、子2人	6,525,000	6,553,000	28,000
本庁課長	55歳	配偶者、子1人	8,185,000	8,217,000	32,000
本庁局長	57歳	配偶者	9,602,000	9,641,000	39,000
本庁部長	58歳	配偶者	11,118,000	11,162,000	44,000

※ 年間給与は、給料、地域手当、管理職手当及び期末手当・勤勉手当を基礎に算出