

平成 28 年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

平成 28 年 10 月 6 日
愛媛県人事委員会

《本年の勧告の概要》

- 月例給、特別給ともに3年連続の引上げ
 - ・月例給は、公民較差 432 円 (0.12%) を解消するため引上げ
 - ・特別給は、勤勉手当の支給割合を 0.10 月分引上げ
- 給与制度の改正
 - ・配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

1 県職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給 本年4月分の較差

民間給与 (A)	374,836円	較差 (A-B) 432円 (0.12%)
県職員給与 (B)	374,404円	

(2) 特別給 (期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	4.28月	支給割合の差 0.08月
県職員の年間支給割合	4.20月	

2 県職員の給与

(1) 給与の改定

ア 月例給

(7) 給料表

人事院勧告の内容 (初任給・若年層 1,500 円、その他 400 円引上げを基本に改定) を基礎として、公民較差の是正に必要な率を乗じて得た額に改定 (平均改定率 0.21%)

(イ) 初任給調整手当

- a 医療職給料表(-)の適用を受ける医師・歯科医師の支給限度額
月額 413,300 円 → 413,800 円
- b a 以外の医師・歯科医師の支給限度額 月額 50,500 円 → 50,600 円
- c 獣医師の支給限度額 月額 30,300 円 → 30,400 円

(ウ) 実施時期

平成 28 年 4 月 1 日

イ 特別給

勤勉手当の支給割合を 0.10 月分引上げ (平成 28 年 12 月期)

(平成 29 年度以降は年間で 0.10 月分引上げ)

(2) 改定後の平均給与月額 (行政職)

改定額	改定率	内 訳	
428円	0.11%	給料	427円 (0.11%)
		その他	1円 (0.00%)

(参考) 行政職平均給与

	現 行	改 定 後	増 減
平均給与月額	374,404円	374,832円	428円 (0.11%)
平均年間給与額	6,106,496円	6,152,043円	45,547円 (0.75%)

行政職平均年齢 44.1 歳

3 給与制度の改正等

配偶者に係る扶養手当の見直し（平成 29 年 4 月 1 日から段階実施）

人事院勧告の内容に準じて、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額まで減額するとともに、子に係る手当額を引上げ（配偶者及び父母等：6,500 円、子：10,000 円）
- ・ 本庁部長級（行政職 9 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本庁局長級（行政職 8 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を 3,500 円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施

4 その他

再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 給与の在り方については、国における検討状況に留意しつつ検討を進める必要

5 公務運営に関する課題

(1) 人材の確保・育成

官民を問わず人材獲得競争が激化し、加えて、女性の活躍推進が喫緊の課題とされる中、時代に即した試験制度の在り方や県民の負託に応えることができる多様で有為な人材の確保策について幅広く検討し、受験者確保に取り組むとともに、職員の意識改革の徹底や人材育成にも引き続き注力する必要

また、女性職員の活躍を進めるため、女性職員が幅広く業務経験を積む機会を確保し、仕事と家庭生活を両立できるような職場づくりに取り組むことも重要

(2) 高齢層職員の能力・経験の活用（雇用と年金の接続の在り方）

年金支給開始年齢の引上げや、40～50 歳台の職員が多いことによる将来的な懸念に対処するため、再任用職員の能力及び経験を職務遂行の中で活用していく必要

また、国や民間の定年延長の動向を見極めながら、再任用制度の運用状況を随時検証する必要

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

仕事と生活の両立を支援し、バランスの取れた働き方ができる職場環境の整備は、有為な人材の確保の観点からも重要であり、男女の区別なく育児や家族の介護と仕事の両立がしやすい職場環境づくりに一層取り組む必要

(4) 超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等

超過勤務の縮減は、公務能率の向上、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現の面から重要な課題であり、長時間勤務の職場を注視しつつ、実効性の高い取組を一層推進する必要

また、年次有給休暇については、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに一層取り組む必要

(5) 職員の健康管理

精神疾患による長期の病気休暇取得者は依然として多数に及んでおり、引き続き日頃の勤務状況や心身の健康状態を適切に把握するとともに、今年度から新たに実施しているストレスチェック制度の適切な運用により、予防及び早期発見・早期対応に努める必要

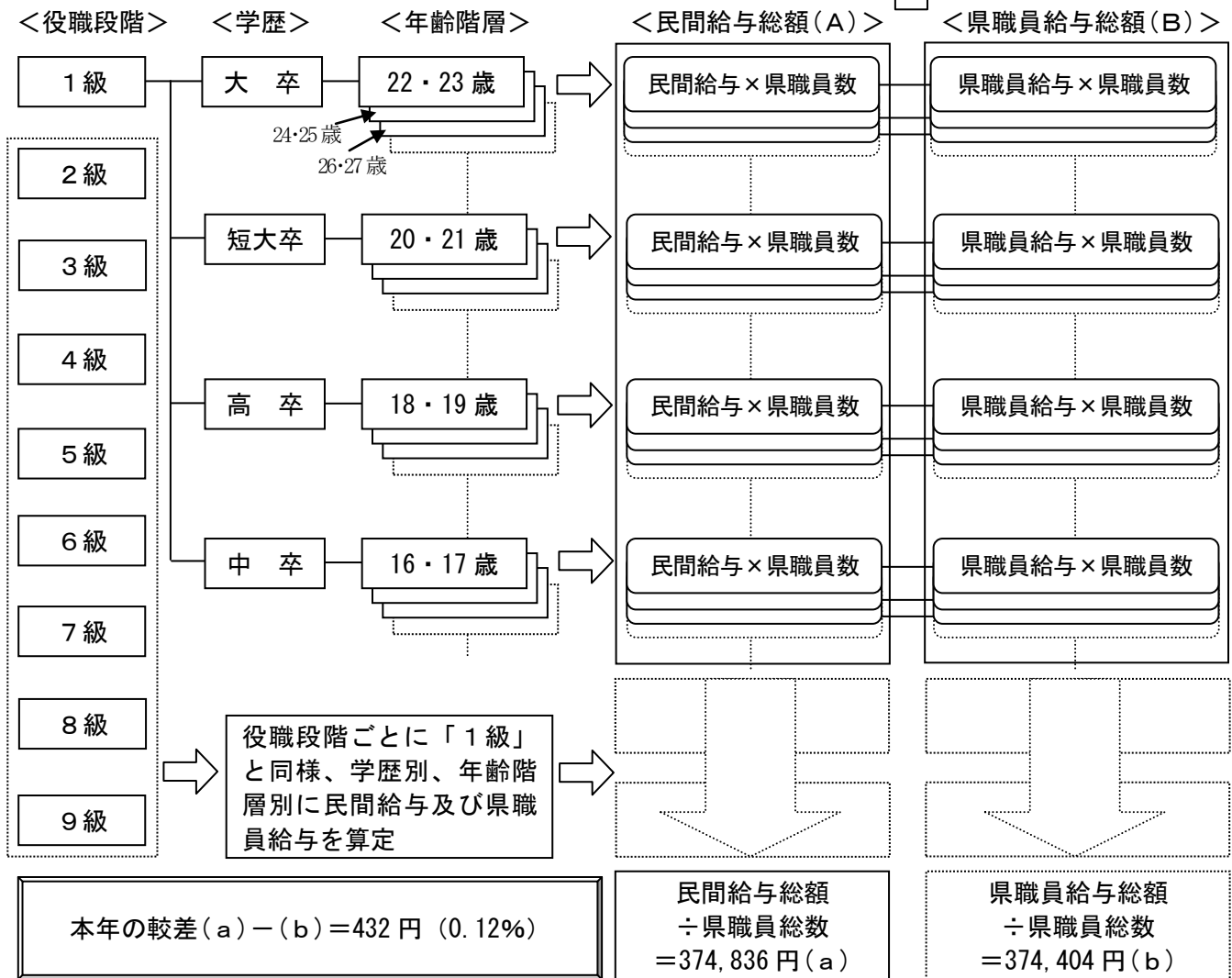
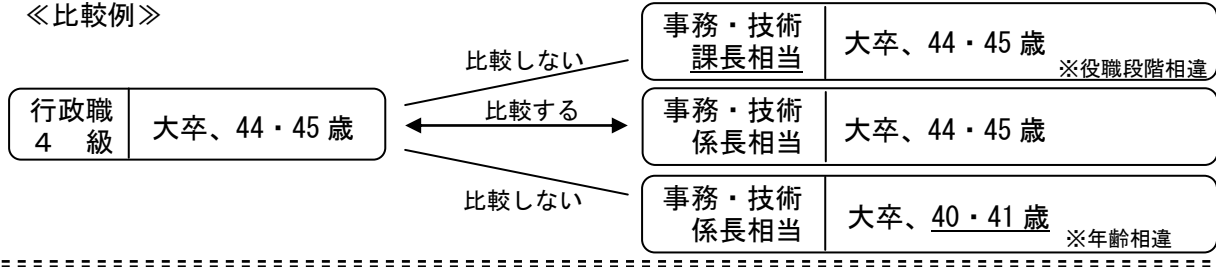
また、引き続きパワハラ、セクハラ、マタハラなどの未然防止に努め、快適な職場環境を維持する必要

県職員給与と民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

個々の県職員に、職種別民間給与実態調査結果に基づいた役職段階、学歴、年齢階層が同等の民間従業員の給与を支給した場合の支給総額（民間給与総額(A))を県職員総数で除して得た平均給与額（a＝民間水準）と県職員の平均給与（b）を比較し、公民較差を算出します。

○職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の平均給与額を比較

《比較例》



県職員と民間企業との初任給比較（平成28年4月現在）

民間企業（新卒事務員・新卒技術者計）		県職員（行政職）	
大学卒	高校卒	大学卒	高校卒
187,174 円	151,158 円	180,730 円	147,313 円