

平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告について

平成27年10月9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2年連続の引上げ
 - ・月例給は、公民較差483円(0.13%)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
- 給与制度の総合的見直し(平成28年度に実施する措置)
- ・地域手当の支給割合の引上げ
 - ・単身赴任手当の支給額の引上げ

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)	380,590円	較差(A-B) 483円(0.13%)
県職員給与(B)	380,107円	

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合	4.18月	支給割合の差 0.08月
県職員の年間支給割合	4.10月	

2 県職員の給与

(1) 給与の改定

ア 月例給

(ア) 給料表

人事院勧告の内容(初任給・若年層2,500円、その他1,100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0.74%)

(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	412,200円	413,300円	
b	a以外の医師・歯科医師の支給限度額	月額	50,300円	50,500円
c	獣医師の支給限度額	月額	30,200円	30,300円

(ロ) 地域手当

a	東京都特別区在勤者の支給割合	18%	18.5%
b	大阪市在勤者・医療職給料表(-)適用者の支給割合	15%	15.5%
c	名古屋市在勤者の支給割合	13%	14%
d	高松市在勤者の支給割合	4%	5%

(ハ) 実施時期

平成27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27年12月期)
(平成28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	
477円	0.13%	給 料	462円(0.12%)
		そ の 他	15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	380,107 円	380,584 円	477 円 (0.13%)
平均年間給与額	6,166,002 円	6,213,051 円	47,049 円 (0.76%)

行政職平均年齢 44.5 歳

3 給与制度の総合的見直し

(1) 基本的考え方

世代間の給与配分を更に適正化し、職務や勤務実績を給与に反映させるため、本県においても国に準じて給与制度の総合的見直しを実施する必要があると判断し、本年4月から3年間をかけて段階的に実施

(2) 措置内容

ア 地域手当

(ア) 東京都特別区在勤者の支給割合	18.5%	20%
(イ) 大阪市在勤者・医療職給料表(-)適用者の支給割合	15.5%	16%
(ウ) 名古屋市在勤者の支給割合	14%	15%
(エ) 高松市在勤者の支給割合	5%	6%

イ 単身赴任手当

(ア) 基礎額	月額 26,000 円	30,000 円
(イ) 加算限度額	月額 58,000 円	70,000 円

(3) 実施時期

平成28年4月1日

(4) その他

昇給制度の見直しについては、国の今後の動向を注視する必要

4 再任用職員の給与

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

少子高齢化の進展による若年労働者の減少や民間企業の採用意欲の高まりも相まって受験者獲得競争が激化する中、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、これまで以上に受験者確保に取り組む必要

また、職員の意識改革の徹底や人材育成にも引き続き取り組む必要

(2) 女性の採用・登用の拡大

男女共同参画社会の実現を図り、多様化する住民ニーズに対してよりバランスのとれた行政サービスを提供するため、女性職員が幅広く職務経験を積む機会を確保し、女性職員が働きやすい職場環境に留意しながら、有為な人材の積極的な採用・登用を進めていく必要

(3) 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、再任用の運用状況を随時検証する必要

(4) 仕事と生活の両立支援の推進

育児等を行う職員が仕事と生活を両立しながら勤務できる環境整備は、有為な人材の確保の観点からも重要であり、男女の区別なく職員が育児に参加できる職場環境づくりに一層取り組む必要

(5) 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、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や健康保持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
フレックスタイム制は、国の実施状況や他団体の動向を見極めながら検討する必要
年次有給休暇は、取得しやすい職場環境づくりになお一層取り組む必要

(6) 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、引き続きラインケアの充実・強化を図り、予防及び早期発見・早期対応に努めるほか、ストレスチェック制度の適切な運用に努める必要

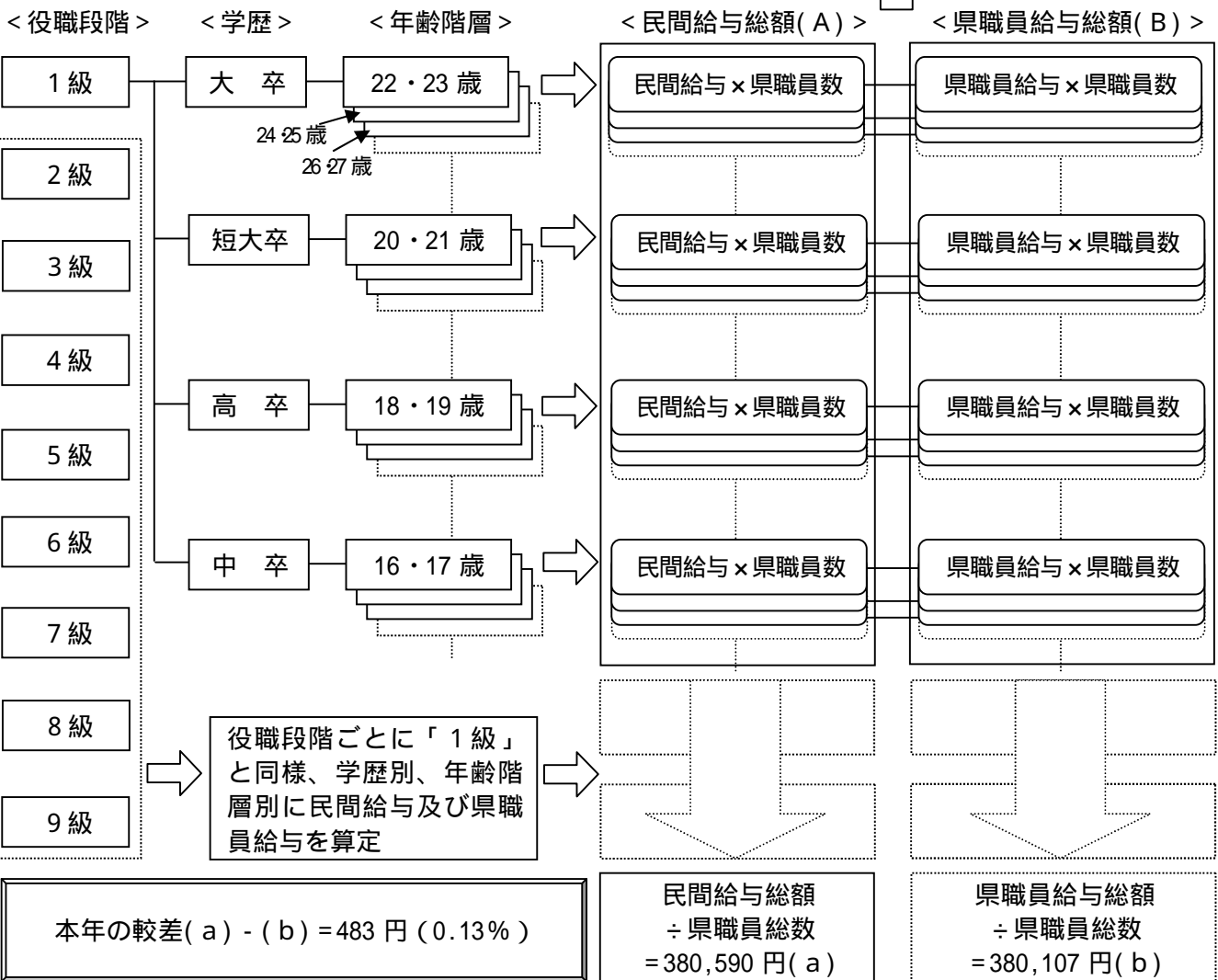
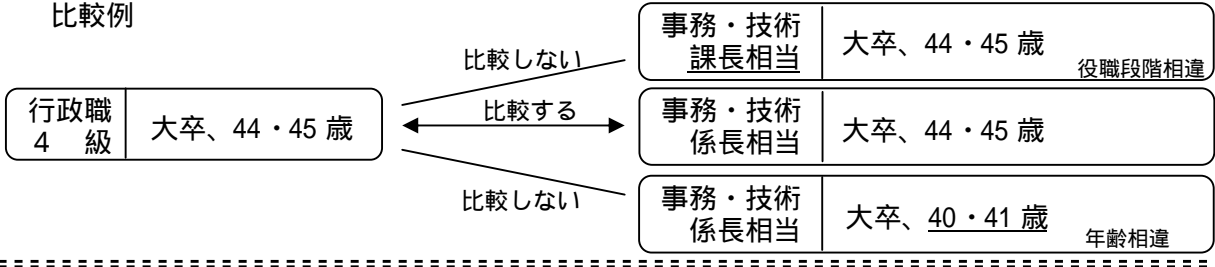
また、引き続きパワハラやセクハラなどの未然防止に努め、快適な職場環境を維持する必要

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27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
180,877 円	143,728 円	177,600 円	144,300 円