

# 平成27年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成27年10月15日  
静岡県人事委員会事務局

本日、本委員会(委員長 小川 良昭)は、県議会及び知事に対し、本県職員の給与等について報告及び勧告を行った。

## ○ 本年の給与勧告のポイント

### 月例給、ボーナスともに引上げ

#### (月例給)

- ・ 民間給与との較差(0.39%)を解消するため、給料表の水準を引上げ
- ・ 給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、諸手当(扶養手当、地域手当、単身赴任手当)を引上げ

#### (特別給)

- ・ ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

## I 給与について

### 1 本年の給与改定

#### (1) 民間給与との比較

調査対象 454 事業所中、406 事業所の約 1 万 8 千人の個人別給与を实地調査

#### ア 月例給

公民の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴の同じ者同士を比較  
(民間給与との較差)

民間給与	職員給与	較差	(注) 行政職
387,008 円	385,503 円	1,505 円 (0.39%)	平均年齢 43.1 歳

#### イ 特別給(ボーナス)

民間の支給割合 4.19 月(職員の支給月数 4.10 月)

#### (2) 給与の改定

#### ア 月例給

##### (ア) 給料表

##### a 行政職給料表

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における公民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、1,100円の引上げを基本に改定

##### b その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 初任給調整手当

医療職給料表(1)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から引上げ

(ウ) 扶養手当

子に係る扶養手当の支給額を300円引上げ

(エ) 地域手当

県内在勤者の特例の支給割合を県内一律3.4%から3.6%に引上げ

(オ) 単身赴任手当

単身赴任手当基礎額を23,000円から26,000円に引上げ

イ 特別給（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう年間4.10月から4.20月に引上げ

(一般職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期	年 間
27年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	4.20月
	勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.85月（現行0.75月）	
28年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月	4.20月
	勤勉手当	0.80月	0.80月	

[実施時期]

- ・月例給（給料表、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、単身赴任手当）：平成27年4月1日
- ・特別給（ボーナス）：平成27年12月1日

2 給与制度の総合的見直し

給与制度の総合的見直しについては、本年4月から実施しており、人事委員会規則等の改正により段階的に措置し、平成30年4月1日に完成。

本年は、民間給与との較差を解消するため、扶養手当及び単身赴任手当の支給額、地域手当の支給割合について改定を行い、平成28年度以降については、毎年の公民較差の状況を見ながら適切に実施。

II 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(1) 子育て支援と介護支援

子育て支援については、次世代育成支援対策推進法に基づく新たな特定事業主行動計画が平成27年4月に策定され、これにより、更なる支援が期待される。今後も新しい行動計画に沿って子育てに理解ある職場環境づくりを進めていくことが必要。

介護に関わる職員の支援については、介護に関わる職員の現状や課題について常に注視しつつ、今後も介護に直面する職員が安心して継続的に勤務できるよう努めることが必要。

## (2) 過度な時間外労働の解消

県民のくらしに直結し、生活を支える業務は依然として多種多様であり、引き続き、事務・事業の見直しや生産性の向上に努めていく必要があるが、今後、職員においては、多様化する新規重点施策への対応が求められ、さらなる業務量の増加が見込まれる。

このような新しい時代の要請に質・量ともに対応していくためには、この機を捉えて、業務量の精査、職員の声の聴取を行うなど、改めて必要となる職員数を精査し、その確保に努めるなど抜本的な対策に取り組み、過度な時間外労働の解消を進めていくことが必要。

## (3) 教職員の多忙化の解消

研修等を通じた管理職の意識改革、モデル校の設置やアクションプログラムといった具体的な行動計画の策定などにより、学校現場、市町教育委員会、県教育委員会が一丸となって改善策の実効性を高め、教育現場において多忙化の解消が実感できるように努めることが必要。併せて、市町及び県教育委員会の主導により、学校に寄せられる様々な要請等への対応の見直しも検討していくことが必要。

## (4) 柔軟で多様な働き方と働きやすい職場環境づくり

本県においても、フレックスタイム制やテレワークについて、必要に応じて研究していくことが望ましいが、柔軟で多様な働き方を取り入れる場合には、勤務状況を適正に把握するとともに、県民サービスの低下や教育現場の特殊性などに十分留意しながら、その効果や課題を検証し、職員の新たな負担とならない工夫と配慮をすべき。

## 2 メンタルヘルス対策

精神疾患の未然防止及び早期発見のため、全ての事業所においてストレスチェックの実施の徹底を図るとともに、その結果を踏まえた、ストレス原因の軽減や職務環境の改善などの取組を通じて、長時間勤務やハラスメント等の職場に起因する精神疾患による長期療養、過労死等が発生することのない職場環境づくりを進めていくことが必要。

## 3 雇用と年金の接続

雇用と年金の接続は、国家公務員だけでなく、地方公務員や民間企業を含めた社会全体の継続的な課題でもあることから、本県においても再任用職員の能力及び経験の活用の在り方などを検討していくとともに、国や他の地方公共団体、県内企業の動向に引き続き注視していくことが必要。

## 4 公務員制度改革

法改正に基づき所要の措置を講ずるにあたっては、本件が法律の要請であることに留意のうえ、職員の声を十分に聴きながら、平成 28 年 4 月の改正地方公務員法の施行に向けた取組を着実に進めることを求める。

## 5 公務に対する信頼の確保

これ以上、不祥事案を発生させないために、公務員倫理の確立と綱紀の粛正に万全を期すべき。特に個人の意識の向上を図ることに意を払うとともに、高い使命感、倫理観を持った組織風土や風通しのよい職場環境づくりにこれまで以上に努めることが必要。

職員一人ひとりが、より良い行政を実現するための担い手として県民から期待されていることを改めて認識するとともに、自らの行動を再点検し、誠実かつ真摯に職責を果たしていかなければならない。