

職員の給与等に関する報告の概要

報告のポイント

◎月例給、ボーナスともに改定なし

○月例給は民間給与との較差△74円（△0.02%）が極めて小さく、改定なし

○期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給月数とおおむね均衡しており、改定なし

I 職員給与と民間給与との比較

本年4月における職員給与と民間給与との較差及び昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給は次のとおりである。

※県内の495事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上）のうちから、143事業所を無作為抽出

○月例給

民間給与（A）	職員給与（B）	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) ×100
380,114 円	380,188 円 (379,347 円)	△74 円 (767 円)	△0.02 % (0.20 %)

※行政職給料表適用者平均年齢43.7歳。（ ）内は特例条例による管理職手当の減額措置後の数値

〈公民給与の比較〉 県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与をもとに、職種、職位、学歴、年齢など、給与決定要素を同じくする者同士を比較

○特別給（ボーナス）

民間の支給月数（A）	職員の支給月数（B）	差（A） - （B）
3.76 月分	3.75 月分	0.01 月分

II 本年の給与改定について

1 月例給

職員給与が民間給与を74円（0.02%）上回っているが、較差は極めて小さく、ほぼ均衡していることから、改定を行わないことが適当

2 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数は民間の特別給の支給月数を0.01月分下回っているが、おおむね均衡していることから、改定を行わないことが適当

Ⅲ その他

1 給与構造改革における経過措置額等

給与構造改革における経過措置額については、人事院の報告・勧告の内容を踏まえ、国及び他の都道府県の動向や本県職員の状況等を考慮しながら、廃止する方向で検討を行う。また、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復措置についても、あわせて検討を行う。

2 公務員の高齢期の雇用問題

人事院は、平成25年度から定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出を行った。国及び他の都道府県の動向に留意しながら、定年の引上げをはじめとした高齢期の雇用について具体的な検討を進める必要がある。

3 能力・実績に基づく人事管理

職員の士気の高揚などに留意しつつ、人事評価制度の定着と信頼性を高める取組みを引き続き推進していく必要がある。

4 勤務環境の整備

(1) 総実勤務時間の短縮

超過勤務の縮減のため、業務の見直しをより一層徹底するとともに、引き続き年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

(2) 仕事と生活の両立支援

人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すこととしており、本県においても、同様の措置を講ずることが必要である。育児や介護に係る支援制度の周知に努めるなど、引き続き仕事と生活の両立を支援していく必要がある。

(3) 心の健康づくりの推進

心の疾病の予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰及び再発防止のための取組みを総合的かつ着実に進めていく必要がある。