

平成28年職員の給与等に関する報告及び給与改定に関する勧告について

平成28年10月14日
岐阜県人事委員会

I 給与勧告の骨子

<本年の給与勧告のポイント>

〇月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- ・ 職員の給与が民間従業員の給与を下回る較差（551円 0.15%）を解消するため、給料表を引上げ改定
- ・ 特別給（現行4.20月分）は、民間のボーナス（4.30月）を下回るため、0.1月分引上げ改定

月例給、特別給ともに3年連続の引上げ

1 公民較差

(1) 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所から無作為抽出した166事業所を調査

(2) 職員給与と民間給与の比較

<月例給> 民間従業員と職員の4月分給与を調査し、給与決定要素〔役職段階、学歴、年齢〕を同じくすると認められる者同士の給与額を比較

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差 (A) - (B)
374,677円	374,126円	551円 (0.15%)

<特別給> 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の年間支給月数を比較

民間の支給割合 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.30月	4.20月	0.1月

2 公民較差に基づく改定

<月例給> ①行政職給料表 国家公務員の俸給表の改定を参考に引上げ改定

給料	はねかえり	計
538円	13円	551円 (0.15%)

(注) はねかえりとは、地域手当等のように、給料等の一定割合で手当額が定められているため、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

- ②その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定
- ③初任給調整手当 医療職給料表（一）の改定状況を勘案して引上げ改定

<特別給> 民間の支給割合に見合うよう引上げ。引上げ分は勤勉手当に配分

現行支給月数	改定後支給月数
4.20月	4.30月 (期末手当2.60月 勤勉手当1.70月)

(注) 期末手当と勤勉手当の月数は、一般の職員の場合である。

【実施時期】	月例給	平成 28 年 4 月 1 日
	特別給	平成 28 年 12 月 1 日

3 その他

<配偶者に係る扶養手当の見直し>

本県の民間企業における家族手当の見直しの動向、他の地方公共団体の動向、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、必要な検討を行っていく。

II 公務運営の改善等に関する報告の骨子

<本年の報告のポイント>

○多彩で有為な人材の確保

- ・将来を見据え優秀な人材を確保していくため、民間企業や他の公務員等との人材獲得競争が激しくなる中で、一層の受験者確保が必要

○人事評価制度の整備

- ・公正・適正な人事評価のため、職員の十分な理解と納得が得られる仕組みや、苦情相談・苦情処理体制の検証が必要

○女性職員の積極的な登用

- ・引き続き女性職員が十分に力を発揮できる適材適所の人事管理を推進することが必要

○若手職員の育成

- ・所属で職員を育成する職場風土を醸成しながら、組織全体で若手職員の育成に取り組むことが必要

○家庭生活と職業生活の両立支援

- ・次世代育成支援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成と職員に対する啓発が必要

○時間外勤務の縮減などの総実勤務時間の縮減

- ・総実勤務時間の縮減に向けて組織全体として業務量の削減・合理化、人員配置の見直しに努めることが必要

○職員の健康管理

- ・職員のメンタルヘルス問題は非常に重要であることから、特に管理職員において、職員が自由に意見を言える職場づくりと、心身の健康状態に心配りを行うことが必要

○ハラスメント防止対策

- ・職員の意識啓発により発生防止につながるよう研修の充実に努めるとともに、調査や相談窓口の周知、相談しやすい体制の充実に努めることが必要

○意欲と能力を引き出す環境の整備

- ・効率的な行政運営を行うため、再任用職員や非常勤職員を含むすべての職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことが重要

○公務員倫理の確立等

- ・職員一人ひとりが、県民の信頼と期待に応えられるよう職責を果たすことが必要