

給与勧告・報告の骨子（平成 29 年）

滋賀県人事委員会

○ 本年の給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

月例給・ボーナスともに4年連続で引上げ、平均年収は約5万円の引上げ
(ともに4年連続の引上げとなるのは、昭和40年以来52年ぶり)

① 月例給については、公民較差(0.17%、675円)を解消するため、

- ・ 国に準じて給料表を引上げ改定
- ・ 子に係る扶養手当額を引上げ(+200円)

実施時期：平成29年4月1日

② 期末・勤勉手当(ボーナス)については、民間の支給割合に見合うよう0.1月分引上げ

実施時期：平成29年12月1日

<子に係る扶養手当の見直し>

配偶者に係る手当額の引下げにより生ずる原資を基本に、子に係る手当額を引上げ(+800円)

実施時期：平成30年4月1日

1 公民較差

(1) 公民較差

0.17% 675円

(参考) 人事院勧告
官民較差 0.15% 631円

(2) 改定

0.17% 649円 (内訳：給料460円、扶養手当142円、はね返し分(※)47円)

(※) 給料表の改定に伴い、給料月額を算定基礎としている諸手当の額が増減する分

(参考) 新規採用職員等を除く行政職給料表適用職員(3,098名、平均年齢43.2歳)の改定状況

	改定前(A)	改定後(B)	差((B)-(A))
平均給与月額	389,047円	389,696円	649円
平均年間給与	6,405,000円	6,455,000円	50,000円

2 民間給与との較差に基づく給与改定の内容

(1) 給料表

国に準じて給料表を引上げ改定(平均改定率0.2%)

(2) 扶養手当

子に係る手当額を引上げ 7,300円→7,500円

(参考) 人事院勧告
本府省業務調整手当の手当額
を係長級900円、係員級600円
引上げ

(3) 初任給調整手当

国に準じて医師および歯科医師の手当額を引上げ

(4) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ(年間支給月数4.30月分→4.40月分)

(5) 実施時期

(1)、(2)および(3)については平成29年4月1日、(4)については同年12月1日

3 子に係る扶養手当の見直しの内容

(1) 配偶者に係る手当額の引下げにより生ずる原資を基本に、子に係る手当額を 800 円引上げ

	平成 29 年度(現行)	平成 29 年度(改定後)	平成 30 年度	平成 31 年度以降
配偶者	11,000	11,000	9,000	6,500
子	7,300	7,500	8,300	10,000円を超えない 範囲内の額

注1 行政職給料表 8 級相当の職員の配偶者に係る手当については、平成 32 年度以降は 3,500 円。

注2 行政職給料表 9 級相当の職員の配偶者に係る手当については、平成 32 年度は 3,500 円、平成 33 年度以降は支給しない。

注3 職員に配偶者がいない場合の子に係る手当額については、平成 29 年度は 10,500 円、平成 30 年度は 10,000 円、平成 31 年度以降はこの表に掲げる子の額。

(2) 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日

4 その他

(1) 能力および実績に基づく人事管理等

- 人事評価制度に期待されている機能が十分に発揮されるよう、面談の実施の徹底や被評価者研修の充実など、人事評価の納得性を高めるためのさらなる工夫や改善が必要
- 若手・中堅職員の育成が重要な課題となっており、「人材育成基本方針」に掲げられている「人こそが最大の経営資源である」との認識の共有を徹底するとともに、職員それぞれの資質や能力に応じ適切な目標を設定した上で、計画的に OJT や職場外の研修を行うなど、きめ細かな対応を図っていくことが必要
- 平成 30 年度から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入されることにより、法定雇用率が段階的に引き上げられることから、公務の職場においても新たな職域の拡大等に取り組むなど積極的な対応を図ることが必要

(2) 働き方改革の推進

- 業務量と人員のバランスがとれていないことが時間外勤務の大きな要因として考えられるため、「業務の見直しと人員配置の適正化」には優先して取り組むことが必要
- IC カードの活用やパソコンの使用時間の記録等、労働時間の適正な把握方法について早急に検討を進めるとともに、労働関係法令の遵守を一層徹底することが必要

(3) メンタルヘルス対策の充実

昨年度から実施されているストレスチェックの集団分析結果に基づき、職場におけるストレス要因を把握・検証し、職場内での話し合いを通じて職員間の認識共有を図るとともに連携を強化することにより、職場環境の改善につなげていくことが必要

(4) ハラスメントの防止

依然としてハラスメントの事案が発生していることを重く受け止め、再発防止に向けた取組を強化するとともに、一層の綱紀粛正に努めることが必要

(5) 男女共同参画、女性職員の活躍推進

両立支援制度が利用しやすい職場環境づくりとともに、キャリア形成に資する人事配置や職務分担など、計画的な人材育成が必要

(6) 高齢期の雇用問題

- 引き続き再任用制度の円滑な運用に努めるとともに、再任用職員のモチベーションの維持向上や、能力や経験の活用に関しても研究していくことが必要
- 公務員の定年の引上げについて、今後の国の動向を注視していくことが必要

(7) 臨時職員等の勤務条件

引き続き臨時職員の適正な勤務条件の確保に努めるとともに、本年 5 月の地方公務員法および地方自治法の改正の趣旨を踏まえ、会計年度任用職員の任用等に関する制度の円滑な導入に向けて着実に取組を進めていくことが重要