

平成25年職員の給与等に関する報告の概要

I 給与に関する報告

○ 本年の給与に関する報告のポイント

月例給、期末・勤勉手当ともに改定なし

- ① 民間給与との較差（0.05%）が小さく、月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし

1 民間給与との比較

(1) 月例給の比較

民間給与との較差 191円 0.05%（昨年 △423円 △0.11%） [25年4月]

民間従業員(事務・技術) の平均給与月額	県職員の平均給与月額 〔行政職：平均年齢44.7歳 平均経験年数22.6年〕	較差
375,004円	特例条例による減額措置がないものとした場合の額	374,813円 191円 0.05%
	特例条例による減額措置がとられた額	365,718円 9,286円 2.54%

(注) 1 平均給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の全ての給与の平均月額をいう。

2 民間従業員の平均給与月額は、平成25年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

3 特例条例とは、知事等の給与等の特例に関する条例(平成23年香川県条例第2号)をいう。

(2) 期末・勤勉手当の比較

民間の年間支給割合3.93月分（県職員の年間支給月数3.95月分）

2 給与改定の見送り

(1) 月例給

民間給与との較差が小さく、給料表の適切な改定を行うことが困難であり、諸手当についても民間や他の都道府県等の支給状況とおおむね均衡しているため、改定なし

(2) 期末・勤勉手当

民間の年間支給割合が県職員の年間支給月数とおおむね均衡しているため、改定なし

3 その他給与に関する報告

- ・ 勤務実績の給与への反映については、着実にその取組が進められているところであるが、今後とも、より信頼性と納得性の高い人事評価制度の確立に向け、客観的、かつ、公平・公正な運用が行われるようさらに努めることが必要
- ・ 昇給・昇格制度の見直しについては、国の状況や他の都道府県の動向等に留意しつつ、引き続き検討
- ・ 給与構造改革における経過措置額については、他の都道府県の状況や本県の実情を考慮しつつ、廃止に向けた検討が必要
- ・ 人事院においては、地域間や世代間の適正な給与配分や職務や勤務実績に応じたより適正な給与を実現するため、給与制度の総合的見直しを行うこととしており、こうした動向を注視し、適切に対応していく必要

II 勤務時間等に関する報告

1 超過勤務の縮減と年次休暇の使用促進

- ・ 超過勤務の具体的な状況と要因を分析したうえで、組織全体で有効な対策を講じるとともに、引き続き、より実効性の高い取組を推進していく必要
- ・ 職員一人ひとりが、日頃から業務の効率化等に向けた改善に取り組むとともに、管理職員においては、職員の業務量等を的確に把握したうえで業務分担の見直しを行うなど、自ら率先して超過勤務の縮減を図る必要
- ・ 職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されている教育職員については、教育委員会が昨年策定した「教員業務改善アクションプラン」の着実な実施が必要

2 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 育児や介護を行う職員の負担軽減については、これまでも各種制度の整備拡充が図られ、制度の活用のための周知や意識啓発に向けた様々な取組がなされているが、今後、より一層工夫を凝らした取組が必要
- ・ 職員の意識改革を促すことで、積極的に制度を利用できる職場環境づくりと職場全体で両立を支援する良好な雰囲気づくりにつなげていくことが重要

III 健康管理対策の推進に関する報告

- ・ 近年の病気休職者が増加傾向である状況にかんがみ、職員自らの健康管理意識を向上させるとともに、各種健康診断、健康診断事後指導、カウンセリング及びセミナー等各種事業内容の充実に引き続き努める必要
- ・ メンタルヘルスについては、管理職員による部下の健康状態の的確な把握及び早期対応を促進することに加え、心の疾病を引き起こす要因となり得るパワーハラスメントやセクシャルハラスメントについても、防止のために十分な対策を講じ、職場におけるストレスの要因の軽減・除去に努める必要
- ・ パワーハラスメントについては、防止のための指針・要綱等に基づき、積極的かつ着実な対策の実施が必要

IV 雇用と年金の接続に関する報告

- ・ 雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用職員のポストを確保するとともに、再任用制度について職員に対し十分に周知し、定年退職する職員の意向等の把握に努め、再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置に努める等、再任用制度が円滑に行えるよう適切に対応していく必要
- ・ 今後とも、組織の活力を維持し、職員の能力を十分活用していけるよう国や他の都道府県の動向を注視しながら幅広く検討を行っていく必要

V 公務員倫理の徹底に関する報告

公務員は、厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が求められているが、引き続き、コンプライアンス（法令や服務規律の遵守）の一層の徹底を図るとともに、職員一人ひとりが、県民全体の奉仕者であるとの自覚と高い倫理観を持って県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要