

# 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成20年10月9日  
長崎県人事委員会

## 給与勧告のポイント

職員給与と民間給与はほぼ均衡しており、月例給の水準改定は行わないが、医師の給与については特別に改善

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

主幹教諭の設置に伴う給与上の処遇として、教育職給料表(三)及び小学校中学校教育職給料表の2級と3級の間「特2級」を新設

## 1 本年の給与改定

### (1) 職種別民間給与実態調査対象事業所の状況

母集団事業所	391事業所
調査対象事業所（人事院が抽出）	127事業所
調査完了事業所（人事院との共同実地調査）	115事業所

### (2) 公民較差の状況（行政職）

公民較差  
67円（0.02%）

（職員の給与については管理職手当の減額措置を行っているが、減額措置後の  
職員の給与と比較すると、619円（0.16%）

#### 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給月数(4.48月)は、職員の年間支給月数(4.50月)とおおむね均衡

### (3) 本年の給与改定

#### 月例給

職員給与と民間給与がほぼ均衡していたことなどから、改定を行わないことが  
適当

#### 期末・勤勉手当

職員と民間の支給月数がおおむね均衡していたことなどから、支給月数の改定を  
行わないことが適当

## 2 医師の給与の特別改善（平成21年4月1日実施）

医師の確保は重要な課題であることから、国に準じ、医療職給料表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額を引上げ

306,900円      410,900円

## 3 給与構造の改革（地域手当の支給割合の改定）

人事院が平成21年度に支給割合を引き上げる地域について、国に準じた改定が必要

特別区：16% 17%、大阪市：13% 14%、福岡市：9% 10%

## 4 教育職員の給与

副校長については、職務内容及び職責を考慮し、教頭と同じ級に位置づけたうえで、必要な手当について教頭より高い処遇とすることが適当  
主幹教諭については、職務内容の複雑、困難及び責任の度合いがこれまでの教諭の職務とは異なることから、現行の給料表の教頭と教諭の級の間にならな級を設置するなど、必要な措置を講ずることが適当  
新たな職の処遇と併せ、教員特殊業務手当及び義務教育等教員特別手当等についても、メリハリのある給与体系の実現の観点から、適切な対応を検討する必要

## 5 地域手当のあり方

地域手当のあり方については、国及び他の都道府県の動向等を踏まえ、引き続き検討する必要  
異動保障については、廃止に向けて検討することが適当  
廃止する場合には、所要の経過措置を講ずる必要

## 6 仕事と生活の調和に向けた取組

### (1) 職員の勤務時間

勤務時間については、人事院勧告の取扱いや他の都道府県の動向等に留意しながら、見直しに向けて検討を進めることが適当

### (2) 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりが計画的・効率的な業務遂行を心がけるとともに、管理監督者は、適切な業務配分や業務の見直し、事務の簡素化等になお一層取り組み、実効性のある対策を講ずる必要

### (3) 仕事と子育ての両立支援の推進

特に、育児休業、育児短時間勤務等の制度の周知徹底や年次休暇の計画的な取得促進に努めるとともに、子育てに関する特別休暇については、制度の活用や充実に向けて検討する必要

### (4) 心の健康づくり

特に、予防や早期発見の観点から、管理監督者は、職員間の良好なコミュニケーションに努め、職場のストレス要因の軽減・除去及び勤務環境の向上に取り組む必要

## 7 人事管理上の課題

### (1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

勤務実績の給与への反映について、対象者の範囲拡大にあたっては、評価者に対する研修や苦情処理に対する仕組の充実を図ることなどが必要  
国や他の都道府県の取組も参考にしながら、任用・給与等人事管理への評価結果の一層の活用を検討する必要

### (2) 女性職員の育成・登用

引き続き、女性職員の計画的な育成に努めるとともに、有為な人材を各分野で積極的に登用することが必要

### (3) 高齢期の雇用確保

高齢期の雇用確保のあり方については、引き続き、国の動向を注視していく必要