

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年10月9日
群馬県人事委員会

○ 給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.09%）、人事院勧告等を踏まえ、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② 民間の支給割合に見合うよう、ボーナスを引上げ（0.05月分）、勤勉手当に配分

住居手当の見直し

人事院勧告に準じて、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに手当額の上限を引上げ

獣医師に対する初任給調整手当の支給

採用が困難な状況が続いている獣医師について、優秀な人材を継続的に確保するため、初任給調整手当を支給

I 職員の給与に関する報告及び勧告

1 民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内920事業所のうち185事業所を实地調査（完了率91.9%（170事業所））

(1) 月例給

職員と民間の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢階層を同じくする者同士を比較

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B）
375,259円	374,913円	346円（0.09%）

- （注）1 民間給与（A）は、個々の職員に民間水準の給与額を支給とした場合の額
2 職員給与（B）は、一般行政職員（平均年齢44.0歳、平均経験年数22.2年）の平均給与月額
3 「一般行政職員」とは、行政職給料表又は事務職給料表の適用を受ける職員（本年度の新規学卒の採用者を除く。）

(2) ボーナス

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

民間の年間支給割合（A）	職員の年間支給月数（B）	差（A）－（B）
4.49月	4.45月	0.04月

2 本年の給与改定

(1) 月例給

民間給与との較差（0.09%）、人事院勧告等を踏まえ、給料表を引上げ改定

ア 行政職給料表

人事院勧告に準じて改定（平均改定率0.1%）

イ その他の給料表

行政職給料表との均衡を基本としつつ、本県の実情を踏まえて改定

(2) ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.45月→4.50月）

民間の支給状況、人事院勧告等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6 月期	12月期	年間
令和元年度 期末手当 勤勉手当	1.30 月（支給済み） 0.925月（支給済み）	1.30 月（改定なし） 0.975月（現行0.925月）	2.60月 1.90月
2 年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.30 月 0.95 月	1.30 月 0.95 月	2.60月 1.90月

(3) 住居手当

公務としての類似性や地方公務員法に定める給与決定原則を踏まえ、人事院勧告に準じて改定

ただし、改定に当たっては、職員への手当の支給状況を考慮し、所要の経過措置を講ずることが適当

なお、単身赴任手当受給者の留守家族が居住する借家・借間に係る手当額については、当分の間の措置として定めた額としていることから見直しを検討することが必要

(4) 実施時期

(1)の月例給の改定は平成31年4月1日、(2)のボーナスの改定は令和元年12月1日、

(3)の住居手当の改定は令和2年4月1日

3 その他

(1) 獣医師に対する初任給調整手当の支給

近年、動物の伝染性疾患の予防・まん延防止や食の安全・安心の確保など、公務における獣医師の役割がより重要となっている中、獣医師の採用については全国的に困難な状況

本県においても、職員採用選考考査における競争倍率の低下や合格者の採用辞退件数の増加が確認されていることを踏まえ、優秀な獣医師を継続的に確保するため、令和2年4月1日から初任給調整手当を支給（最高支給額30,000円。採用の日から15年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとに額を減じて支給）

(2) 障害者を対象とした職員採用選考考査に係る初任給基準の見直し

人事院は、国家公務員障害者選考試験により採用された者の初任給基準については、本人が有する知識経験、学歴免許等の資格等に照らして、「国家公務員採用一般職試験（高卒程度試験）」の結果により採用された者と同様に取り扱うこととした

本県においても、障害者を対象とした職員採用選考考査により採用された者の初任給基準の取扱いについては、国や他の都道府県の状況等を踏まえて見直すとともに、在職者についての調整を行うことが必要

Ⅱ 職員の勤務条件等に関する報告

1 意欲と能力のある人材の確保

県職員採用試験等の受験者数は減少傾向であり、意欲と能力のある人材の確保は重要な課題

本委員会においては、県ホームページやSNSを活用した広報活動、県内外での業務内容説明会等の開催、合格発表日の前倒し等を行い、受験者確保に向けた取組を実施

特に、女性職員のキャリア形成や働きやすい職場環境等について積極的に広報するなど、女性受験者の確保に向けた取組を実施

今後も、こうした取組を継続するとともに、任命権者と連携し、受験者確保に向けた取組を一層進めていくことが必要

障害者の雇用については、今年度から精神障害者及び知的障害者も対象とするなど、受験資格の変更を行った

任命権者においては、引き続き障害者の雇用促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めることが必要

2 能力及実績に基づく人事管理の推進

適切な人事管理は、より一層職員の士気を高め、その能力を最大限に発揮させるとともに、人材育成に資するものであり、組織活力を向上させるためにも重要
能力及実績に基づく人事管理を一層推進していくためには、公平性や納得性の高い人事評価制度の運用や管理職員のマネジメント能力の向上が求められる
任命権者は、評価者等に対し、引き続き人事評価制度の趣旨を踏まえた効果的な研修の実施に努めるとともに、より適切に制度が運用されるよう、取組が必要

3 高齢層職員の能力及経験の活用

人事院は、昨年、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行い、国でもこれを踏まえて検討が行われている
定年の引上げは、雇用と年金の接続が確実に図られる一方で、能力及実績に基づく人事管理の徹底や組織活力を維持するための方策等、検討すべき課題が多岐にわたることから、任命権者においては、国の動向を踏まえながら、具体的な検討を進めることが必要
現在運用されている再任用制度についても、高齢層職員の能力及経験を一層有効に活用できるよう環境整備に努めることが必要

4 勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減等

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持や公務能率の向上の観点から極めて重要な課題であるとともに、仕事と家庭の両立支援の推進や人材確保にも資するもの
任命権者においては、長年にわたり様々な取組を実施してきており、本年4月から時間外勤務命令を行うことができる上限が設定された
教育委員会では、教職員の多忙化解消に向けた協議会からの提言等を踏まえた取組が行われているが、必ずしも全ての学校に浸透・定着しているとは言えない状況
今後も、任命権者は、徹底した事務・事業の見直しや更なる仕事の進め方の見直しを図った上で、業務量に応じた人員の確保や適正な人員配置を行うなど、より実効性のある取組をスピード感をもって実施していくことが必要
年次有給休暇の計画的、連続的取得の促進についても、引き続き積極的な取組が必要

(2) 心の健康づくりの推進

職員が心の健康を保持することは、職員本人やその家族にはもちろんのこと、公務能率を向上させ、質の高い県民サービスを行っていく上でも、重要な課題
これまでも任命権者において、メンタルヘルス不調の発生予防、早期発見・早期対応、円滑な職場復帰と再発防止を総合的・体系的に推進しているところであり、今後も、ストレスチェック制度の有効活用等により働きやすい職場づくりへの取組が必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

性別にかかわらず育児や介護等に取り組みやすい職場環境づくりの推進は、優秀な人材の確保やキャリア形成の支援等の観点から極めて重要な課題
限られた職員数で複雑・高度化する行政需要に対応することが求められており、職員一人一人の多様なニーズを柔軟に受け止め、その能力を最大限に発揮できるようにする必要があることから、性別にかかわらず、職員が両立支援制度を利用しやすくなるよう、任命権者においては、職場としての支援体制の整備を行っていくことが重要
フレックスタイム制については、本年4月に対象職員の拡大が図られているが、国においては、障害のある職員に対して柔軟化の措置が行われた
多様な事情に応じた柔軟な勤務等を可能とすることは、両立支援の推進に資するものと考えられることから、更なる制度拡充について検討が必要

(4) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、職場の活力と機能の低下をもたらすもの
これまでも防止対策が講じられてきたところであるが、その実情に応じ、国の取扱い等も参考にしながら対策を充実・強化していくことが必要

5 会計年度任用職員制度の実施

来年4月からの会計年度任用職員制度の実施に当たっては、制度の周知期間や募集開始時期などを勘案した上で、遺漏なく速やかに所要の準備を進めることが必要

○勧告による給与改定が行われた場合の職員の平均給与月額等（平成31年4月改定）

（参考１）職員の平均給与月額等（一般行政職員（平均年齢44.0歳））

	給料	地域手当	その他手当	平均給与月額	平均年間給与
勧告前	341,436円	9,292円	24,185円	374,913円	625.3万円
勧告後	341,727円	9,299円	24,185円	375,211円	627.7万円
改定額 (率)	291円	7円	0円	298円 (0.08%)	2.4万円 (0.4%)

- (注) 1 平均年齢は、平成31年4月1日現在における満年齢による
2 給料には、給料の調整額等を含む。
3 地域手当における改定額は、はね返り分（給料等の改定に伴い手当額が増減する分）

（参考２）職員のモデル年間給与例（一般行政職員）※扶養親族がいない場合

職務段階	年齢	勧告前	勧告後	増減額
主事	25歳	334.5万円	338.1万円	3.6万円
主任	35歳	502.9万円	504.5万円	1.6万円
係長	45歳	635.4万円	637.4万円	2.0万円
課長	55歳	813.1万円	815.5万円	2.4万円
部長	58歳	1,100.6万円	1,104.3万円	3.7万円

- (注) 1 給料月額、管理職手当及び地域手当（2.5%）を基礎に算出
2 年齢は、平成31年4月1日現在における満年齢
3 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者等6,500円/月（行政職給料表8級以上及びこれに相当する職務の級である職員については3,500円/月）、子1人につき10,000円/月）（令和元年度）を支給

（参考３）最近の給与勧告の状況（一般行政職員）

	月例給	期末手当・勤勉手当（ボーナス）		平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成22年	▲0.28%	3.95月	▲0.20月	▲9.9万円	▲1.5%
平成23年	▲0.30%	3.95月	—	▲1.9万円	▲0.3%
平成24年	勧告なし(注1)	3.95月	—	—	—
平成25年	勧告なし(注2)	3.95月	—	—	—
平成26年	0.23%	4.10月	0.15月	7.4万円	1.2%
平成27年	0.23%	4.20月	0.10月	5.4万円	0.9%
平成28年	0.10%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.7%
平成29年	0.23%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.9%
平成30年	0.15%	4.45月	0.05月	3.0万円	0.5%
令和元年	0.08%	4.50月	0.05月	2.4万円	0.4%

- (注) 1 民間給与との較差は、0.02%。水準改定以外の勧告（昇給制度の改正）あり
2 民間給与との較差は、0.01%。水準改定以外の勧告（給与構造改革における経過措置額の廃止）あり