

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月15日
群馬県人事委員会

○ 給与勧告のポイント

月例給の改定なし、ボーナスを引下げ

- ① 民間給与との較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さいため、月例給の改定なし
- ② 民間の支給割合に見合うよう、ボーナスを引下げ（ $\Delta 0.15$ 月分）
引下げ分は、期末手当の支給月数に反映

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847事業所のうち179事業所を調査（完了率：82.6%（147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）
372,647円	372,717円	$\Delta 70$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ）

- (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43.8歳、平均経験年数21.9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）
4.30月	4.45月	$\Delta 0.15$ 月

2 本年の給与改定

(1) 月例給

民間給与との較差が $\Delta 70$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ）と極めて小さいため、月例給の改定は行わない。

(2) ボーナス

ア 改定内容

民間の支給割合に見合うよう引下げ（4.45月→4.30月）

民間の支給状況、人事院勧告等を踏まえ、引下げ分を期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期	年間
令和3年度 期末手当 勤勉手当	1.275 月（支給済み） 0.95 月（支給済み）	1.125 月（現行1.275月） 0.95 月（改定なし）	2.40月 1.90月
4年度 以降 期末手当 勤勉手当	1.20 月 0.95 月	1.20 月 0.95 月	2.40月 1.90月

イ 実施時期

条例公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）

3 育児休業制度の改正に併せた期末・勤勉手当の取扱い

人事院が「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出（以下「意見の申出」という。）」を行った育児休業の取得回数制限の緩和について、本県においても検討を進める必要があることを報告

この検討に併せて、給与面においては、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たって、承認に係る期間が1か月以下である育児休業の期間は手当の対象となる期間から除算しないこととしている現行の取扱いを維持した上で、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間を合算しないこととすることを検討することが必要

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

生産年齢人口の減少や若者の就業意識の多様化などにより、県職員採用試験等の受験者数は減少。一方、新型コロナウイルス感染症や新たな行政課題に対応し、質の高い公共サービスを提供するため、意欲と能力のある人材の確保は、喫緊の課題

本委員会は、採用パンフレットの配布、広報活動の充実、一部職種の合格発表日の前倒しや受験資格の見直し、一部専門職種の追加募集の実施等、人材確保に向けた取組を実施

昨年度からはオンライン就職説明会を新たに実施するほか、職員採用関連動画を作成しホームページに掲載するなど、積極的に情報を発信

本委員会においては、新たな行政課題に的確に対応するため、これまで以上に多様な人材を確保できるよう検討を行うことが必要。任命権者においても、一人でも多くの学生等に県行政の魅力ややりがい効果的に発信するなど、必要な人材を確保する取組を継続的に進めていくことが重要

2 時間外勤務の縮減

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

知事部局等では、令和元年度から時間外勤務命令の上限が設定されたが、新型コロナウイルス感染症や豚熱等の緊急事態に対して限られた人員で対応せざるを得ない状況により、時間外勤務が大幅に増加している所属も存在

新型コロナウイルス感染症については、長期にわたり対応しているが、その収束が未だ見通せない状況

任命権者は、機動的な人員配置、既存業務の徹底した見直しや、業務の効率的な執行等に取り組んできたが、これら取組を行ってもなお恒常的な長時間の時間外勤務が見込まれる場合、職員の健康保持を第一に考え、業務量に見合った人員を速やかに確保することが必要

教育委員会では、昨年4月から、いわゆる時間外在校等時間の合計時間に上限が定められたが、新型コロナウイルス感染症や新たな業務の増加から、一層の長時間勤務の解消に向けた取組が必要

本委員会は、各任命権者において、職員の健康の確保に最大限の配慮を行うことを改めて求める

3 妊娠、出産、育児等と仕事との両立支援

職員が性別にかかわらず育児等に取り組める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

「少子化社会対策大綱」の閣議決定や「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等を改正する法律」の成立により、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進の取組を一層進めることが求められている

知事部局等においては、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進について、「配偶者出産休暇の取得」、「男性職員の産休5日以上取得」、「合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得」の達成率100%を目標に取組を推進しているが、目標達成のため、任命権者は、職員が制度を利用しやすい環境を整備するとともに、職員は、当該休暇・休業の意義を踏まえた上で計画的な取得に努めることが重要

人事院が意見の申出を行った育児休業の取得回数制限の緩和及び当該措置と一体的に講じることとしている休暇・休業等に関する各種措置については、今後の国の動向等を注視しつつ、本県においても検討を進めるとともに、不妊治療のための特別休暇についても、人事院の報告を踏まえ、制度の拡充を検討することが必要

4 勤務環境の整備

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症への対応を契機に官民を問わず多様で柔軟な働き方が浸透
在宅勤務は、新型コロナウイルス感染症の防止対策にとどまらず、ワークライフバランスの充実、災害発生時の行政機能の維持等からも有効であり、推進のための各種取組を実施。一方、在宅勤務のための通信機器等の環境整備が十分とは言えないことや、県民に直接接する窓口相談等、在宅勤務になじまない業務も多いことなどが課題
本年4月からは、「時差出勤」及び「休憩時間の弾力化」が制度化
各任命権者は、取組の効果を十分に検証し、新型コロナウイルス感染症の収束後も引き続き定着させていくため、一層の取組を推進していくことが必要

(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
依然として長期の病気休暇の取得や休職をしている職員が一定数おり、また、新型コロナウイルス感染症への対応等により、心の不調を訴える職員の増加を強く懸念
今後も、ストレスチェック制度の有効活用等とともに、職員が一人で悩みを抱え込むことのないよう、各種健康相談の積極的な周知等の一層の推進や、長時間労働を行った職員に対する産業医による面接指導等の適切な実施が必要。管理監督職は、日頃から、職員との意思疎通により職員の心身の状況等を適切に把握することが求められる

(3) 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
ハラスメントについては、「ハラスメント防止対策ハンドブック」の作成や、「懲戒処分の方針」の一部改正によるパワー・ハラスメントに関する規定の整備等、各種のハラスメント防止対策が講じられてきたが、職員の勤務意欲の向上や心身の健康、働きやすい職場環境を実現するため、対策を充実・強化し、有効に機能させることが必要

5 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 定年の引上げ

国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための「国家公務員法の一部を改正する法律」が本年6月に成立。同時に、国家公務員の定年を基準に定年を条例で定めている地方公務員について同様の措置を講ずる「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立
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、人事管理の根幹に関わるものであり、職員の給与体系や採用計画、さらには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状況であるが、任命権者においては、本県の実情を踏まえて丁寧な検討し、遺漏なく所要の準備を進めることが必要

(2) 能力・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・実績に基づく人事管理を更に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
今年度から、各任命権者において、標準を上回る評価の昇給への反映が全職員に拡大されているが、人事評価制度に対する職員の理解を深めていくことが一層重要であり、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等、積極的な取組が必要
国においては、人事評価制度の改正に向けた検討が行われているところであり、本県もその動向を注視していくことが必要

(参考) 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%
令和2年	勧告なし(注3)	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%
令和3年	勧告なし(注4)	4.30月	△0.15月	△5.8万円	△0.9%

(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

3 民間給与との較差は、0.02%

4 民間給与との較差は、△0.02%