

＜ 本年の勧告のポイント ＞

○ 月例給、ボーナスともに引上げ

- 1 月例給の公民給与の較差 697 円 (0.17%) を解消するため、給料表を引上げ改定するとともに、地域手当の支給割合を引上げ
- 2 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.05 月分引上げ（年間支給月数 4.40 月→4.45 月）

＜報告及び勧告の基本的な考え方＞

- 1 人事委員会の報告・勧告制度は、公務員の労働基本権制約に対する代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な職員の勤務条件を確保し、公正で効率的な行政運営を進める上での基盤であり、職員の勤務条件について県民の理解と納得を得る重要な役割を担うものとして認識
- 2 職員の給与は、国家公務員の給与との均衡も考慮しつつ、民間従業員の給与と均衡させることが基本であり、本年 4 月分の職員と民間従業員の給与の実態を調査し、両者を比較した上で改定について判断

＜報告及び勧告の内容＞

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給（毎月きまって支給される給与）

職員^{※1}と、これに類似する民間従業員（事務・技術関係職種）の本年 4 月分の給与月額について、役職段階、学歴、年齢が同じ者同士を比較（ともに今年度の新規学卒の採用者を除く。）

職員の給与 (A)	民間従業員の給与 (B)	較差 (B) - (A)	
		較差額	較差率 ^{※2}
399,640 円	400,337 円	697 円	0.17%

※1 職員給与算定の対象となる行政職給料表(1)及び学校行政職給料表適用職員（行政職員）

※2 民間従業員の平均給与月額が、公民比較の対象となる行政職員の平均給与月額を、どの程度上回っている（又は下回っている）かを示した割合

(2) 特別給（ボーナス）

職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数と昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に民間従業員に支給された特別給（ボーナス）の支給割合を比較

職員の支給月数 (A)	民間従業員の支給月数 (B)	差 (B) - (A)
4.40 月	4.45 月 ^{※3}	0.05 月

※3 昨年 8 月から本年 7 月までの実績である 4.43 月分について、国に準じて 0.05 月ごとの区切りとなるよう小数点以下第 2 位で二捨三入し、4.45 月とした。

2 本年の給与改定

(1) 月例給（毎月きまって支給される給与）

本年4月分の職員の給与と民間従業員の給与との均衡を図るため、同月に遡及して給料表及び地域手当の支給割合を引上げ改定

ア 行政職給料表（1）・学校行政職給料表

項目	内容	改定額	改定率※4
給料表改定	<ul style="list-style-type: none"> 初任給を1,500円引き上げ、20歳台を中心とした若年層職員が多く在職する級号給は1,000円程度の改定 40歳台以上の職員が多く在職する級号給は400円を基本に引上げ その他の級号給はこれらの改定額の間で引上げ 	492円	0.12%
地域手当	支給割合を0.04%引上げ	139円	0.04%
はね返り分	給料月額等を算定基礎としている諸手当の額が、給料表の改定に伴い増減する分	59円	0.01%
計		690円	0.17%

※4 行政職員（今年度の新規学卒の採用者を含む。）を対象に、給与改定を行った後の平均給与月額が、改定前の平均給与月額をどの程度上回る（又は下回っている）かを示した割合

イ その他の給料表

行政職給料表（1）との均衡を基本に改定

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

ア 民間の特別給の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引上げ

イ 民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

ウ 勤勉手当の支給月数は6月期及び12月期が均等となることが基本であるが、今年度分は任命権者が配分を検討し決定

エ 期末手当の6月期及び12月期の支給月数については、人事院勧告の内容と同様に平成31年度以降、均等に配分

一般の職員の場合の支給月数

区分		6月期	12月期	年間
30年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）	4.45月
	勤勉手当	1.85月（配分は任命権者決定）		
31年度以降	期末手当	1.3月	1.3月	4.45月
	勤勉手当	0.925月	0.925月	

【参考】行政職員（平均年齢42.1歳）の平均年間給与※5

	平均年間給与	差額（率）
勧告前	6,539千円	31千円
勧告後（平成30年度）	6,570千円	（0.5%）

※5 月例給の12ヶ月分とボーナスの合計額

3 給与制度の総合的見直し※6における地域手当の支給割合

平成31年4月1日に、完成時の支給割合として12%に引上げ

※6 国において地域の民間給与の反映等の観点から行われた取組みであり、本県においても、平成27年度から給料表を引き下げるとともに、段階的に地域手当の支給割合を引き上げている。

4 公務運営

(1) 人材の確保・育成

ア 多彩な人材の確保と採用制度

- (ア) 採用が困難な専門職種について、人材の確保に向け、これまでに受験資格の見直しなどを実施。今後もより多くの応募者を確保するため、県行政に携わることの魅力について情報発信を強化するなど人材確保に向けた取組みを積極的に実施
- (イ) 身体障がい者を対象として実施してきた採用選考の門戸を広げ、今年度から知的障がい者と精神障がい者も受験できるよう受験資格を拡大。任命権者には、今後、障がい者の採用を計画的に行うとともに、採用後の配置にあたっての障がいの状況に応じた適切な配慮を要請

イ 人材育成とキャリア形成

- (ア) 経験豊富な職員の知識・経験を次世代へ継承し、組織の円滑な運営と満足度の高いサービスを提供していくためには、人材の育成が重要
- (イ) 特にマネジメント能力向上やOJTの充実のための取組みが一層必要。今後は、実際に業務を行うにあたり、そのマネジメント力を発揮できるような職員配置や組織執行体制の構築を着実に進めていくことを期待

ウ 女性職員の活躍推進

- (ア) 出産・子育て等で職業生活を分断されがちな女性職員に対しての将来のキャリアを考える研修等を通じた支援に加え、テレワークなど、柔軟に働くことができる環境を更に充実していくことが重要
- (イ) 本委員会としては、今後も民間企業の取組みなども参考としながら、女性職員の活躍を推進するための方策について調査研究

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 働き方改革による長時間労働是正等の取組み

- (ア) 長時間労働の是正等を図ることは、健康保持やワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、多彩で有為な人材の確保や、一人ひとりがその能力を十分に発揮できる職場環境を整備する上でも重要な課題
- (イ) 本県の働き方改革の取組みは、数値目標を達成できなかったものの、改善が図られており、任命権者が、民間企業や国の状況を注視しながら、長時間労働の是正に向けた取組みを更に推し進めていくことを要請
- (ウ) 本県教育委員会は、教員の勤務実態調査や部活動指導への教員の関与のあり方の見直しなどを実施。このような取組みを着実に実施し、教員の負担軽減が一層図られることを期待

イ 仕事と家庭の両立支援と職員が能力をより発揮できる勤務環境の整備

- (ア) 子育てや介護を行う職員が、個々の事情に応じて勤務を継続し、能力を十分に発揮できるよう、支援策の充実を図ることが重要

- (イ) 任命権者は、在宅勤務の対象を拡大するなど多様で柔軟な働き方を進めており、このことは、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、その能力の十分な発揮につながるものであり、引き続き取組みを進めることを期待

ウ 健康管理対策の推進

- (ア) 職員の健康の保持、増進は、職員が高い士気を持って能力を十分に発揮し、公務を効率的かつ的確に実施するという観点から不可欠
- (イ) ストレスチェックにおける高ストレス者の占める割合は横ばいで推移していること、また、健診総合判定A及びBの割合が神奈川県職員健康経営計画の目標値を下回っている等の状況を踏まえ、任命権者が、職員の心身両面にわたる健康の保持、増進を図る取組みを着実に推進していくことを期待

エ 職場におけるハラスメントの防止

- (ア) ハラスメントは、組織全体で発生の原因に対する理解を深め、その防止に努めるとともに、問題が発生した場合には適切かつ迅速に対応することが必要
- (イ) ハラスメントに関する相談件数は、毎年10件前後とほぼ横ばいで推移してきていることから、任命権者において、国や民間企業の動向を踏まえ、ハラスメント防止のための必要な対策を一層進め、ハラスメントのない職場の実現を図ることを要請

オ 非常勤職員等の勤務条件

- (ア) 非常勤職員等についても、高い意欲を持ち能力を十分に発揮して勤務するために、適切な勤務条件を整備することが重要。国等の動向に留意しつつ、非常勤職員等の勤務条件の改善が図られるよう検討することが必要
- (イ) 会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けて、勤務条件の検討を引き続き進めることが必要

(3) 高齢層職員をめぐる状況

ア 新規再任用^{※7}職員に占めるフルタイム勤務^{※8}者の割合は年々増加し、今年度は約95%に達しており、再任用職員の知識や経験を最大限に活用するとともに、一人ひとりが生き生きと意欲を持って活躍できる環境整備が必要

イ 人事院は、本年の報告・勧告にあわせ、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を申出

ウ 定年の引上げは、職員の人事管理に大きな影響を与えるため、本委員会としては、今後、国から示されるスケジュールや詳細な制度設計等を注視しつつ検討

※7 定年等により退職した者について1年を超えない範囲内で任期を定め、常時又は短時間の勤務を要する職に採用する制度。勤務実績等を考慮し、1年を超えない範囲内で更新できる。任用上限は、65歳に達する年度の年度末まで

※8 任用期間の定めのない常勤職員と同じ週38時間45分勤務。これに対し短時間勤務（週29時間等）の形態がある。