

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成29年10月11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 (0.24%)、人事院勧告等を踏まえ、給料表の水準を引き上げるとともに、扶養手当の見直しにおける子に係る手当額を引上げ
- ② 民間の支給割合に見合うよう、ボーナスを引上げ (0.1月分)、勤勉手当に配分

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183事業所を实地調査 (完了率87.4%)

(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)
377,985円	377,092円	893円 (0.24%)

- (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)
4.41月	4.30月	0.11月

2 本年の給与改定

(1) 月例給

民間給与との較差 (0.24%)、人事院勧告等を踏まえ、引上げ改定

ア 給料表

(ア) 行政職給料表

人事院勧告に準じて改定 (平均改定率0.2%)

(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 (大学学長職給料表は改定なし)

イ 扶養手当

扶養手当の見直しを円滑に進める観点から、子に係る手当額を700円引上げ (8,000円→8,700円)

ウ 初任給調整手当

医師の適切な給与水準を確保するため、人事院勧告に準じて支給上限額を改定

(2) ボーナス

民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.30月→4.40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
29年度 期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済み） 0.85月（支給済み）	1.375月（改定なし） 0.95月（現行0.85月）	2.60月 1.80月
30年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.225月 0.90月	1.375月 0.90月	2.60月 1.80月

(3) 実施時期

(1)の月例給の改定は平成29年4月1日、(2)のボーナスの改定は同年12月1日

3 その他

(1) 特勤勤務手当等に係る指定公署の見直し

国の特勤官署及び準特勤官署並びに級別区分については、5年ごとに見直すのを例とするとされており、本年4月1日に見直しが行われたところ

本県の特勤勤務手当等に係る指定公署については、これまで国に準じて見直しを行ってきたことから、同様に見直しを行う必要

(2) 人事評価の給与への活用

各任命権者においては、人事評価を給与に活用しているところであるが、上位の区分の昇給への反映については、所属長級以上の職員のみ実施されている状況

能力及び実績に基づく人事管理は、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、組織活力を保つためにも重要であることから、国や他の都道府県の状況も踏まえながら、全ての職員への実施に向け検討する必要

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が減少傾向にある中、意欲と能力のある人材の確保は重要な課題

本委員会は、業務内容説明会等の開催により受験者確保に向けた取組を実施

特に、群馬県職員の女性活躍推進プランに基づき、女性にとって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の受験者確保に向けた取組を行っているところ

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、大学生や高校生等に加え就職関係者に対しても、早い段階から本県職員の魅力を幅広く発信するなど受験者確保や合格後の採用辞退防止に向けた取組を一層進めていく必要

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進

適切な人事管理は、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、組織活力を保つためにも重要

能力及び実績に基づく人事管理を一層推進していくためには、公正で信頼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ことから、任命権者は評価者等に対し、引き続き効果的な研修の実施に努める必要

3 雇用と年金の接続

再任用制度の運用に当たっては、引き続き再任用職員の能力及び経験を有効に活用できる配置や組織内での適切な受入れに努める必要

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」としたところ

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、能力及び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、検討すべき課題もあることから、任命権者は、国の動向を踏まえながら、定年の引上げに係る諸課題について検討を行う必要

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、職員の健康保持、仕事と家庭の両立支援の推進、公務能率の向上の観点から極めて重要な課題

任命権者は、長年にわたり様々な取組を実施してきており、今年度、教育委員会では、教職員の多忙化解消に向けた検討を行う協議会も開催されているところ

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、その業務量に応じた適正な人員配置を行うなど、より実効性のある取組を実施していく必要

年次有給休暇の計画的、連続的取得の促進についても、引き続き積極的に取り組む必要

(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、公務能率の向上や県民サービスの質の向上の観点からも重要な課題

任命権者は、ストレスチェック制度の有効活用により職員自身のストレスへの気付きを促すとともに、各職場におけるメンタル不調の発生予防や早期発見・早期対応に引き続き取り組む必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が男女を問わず育児や介護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公務能率の向上等の観点から極めて重要な課題

これまででも、育児休業や介護休業などの制度の充実が図られてきたところ

男女を問わず両立支援制度を一層活用することができるよう、任命権者は、引き続き制度の普及・啓発や職員の状況の適切な把握など、職場としての支援体制を整備する必要

○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29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	扶養手当	その他手当	平均給与月額	平均年間給与
勧告前	343,875円	9,375円	9,478円	14,364円	377,092円	623.2万円
勧告後	344,241円	9,397円	9,947円	14,365円	377,950円	628.6万円
差(改定額)	366円	22円	469円	1円	858円	5.4万円

- (注) 1 平均年齢は、平成29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 地域手当及びその他手当における差（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）

役職	年齢	家族構成	勧告前	勧告後	増減額
主事	25歳	独身	327.8万円	331.5万円	3.7万円
主任	35歳	配偶者、子供1人	535.5万円	540.9万円	5.4万円
係長	45歳	配偶者、子供2人	676.3万円	683.6万円	7.3万円
補佐	50歳	配偶者、子供2人	713.0万円	720.5万円	7.5万円
課長	55歳	配偶者	808.6万円	814.0万円	5.4万円
部長	58歳	配偶者	1,088.4万円	1,096.4万円	8.0万円

- (注) 1 給料月額、扶養手当、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29年4月1日現在における満年齢

（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20年	勧告なし(注1)	4.50月	—	—	—
平成21年	▲0.29%	4.15月	▲0.35月	▲16.1万円	▲2.5%
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2)	3.95月	—	—	—
平成25年	勧告なし(注3)	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%

- (注) 1 民間給与との較差は、0.03%。水準改定以外の勧告(医師の初任給調整手当改定)あり
 2 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
 3 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