

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成30年10月17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（0.16%）、人事院勧告等を踏まえ、給料表の水準を引上げ
- 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

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186事業所を实地調査（完了率95.7%）

(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）
375,909円	375,297円	612円（0.16%）

- （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）
4.45月	4.40月	0.05月

2 本年の給与改定

(1) 月例給

民間給与との較差（0.16%）、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

イ 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（4.40月→4.45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
30年度 期末手当 勤勉手当	1.225月（支給済み） 0.90月（支給済み）	1.375月（改定なし） 0.95月（現行0.90月）	2.60月 1.85月
31年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.30月 0.925月	1.30月 0.925月	2.60月 1.85月

(3) 実施時期

(1)の月例給の改定は平成30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) 人事評価の給与への活用促進

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

今後予定されている定年の引上げに関連する取組の一つともされていることから、引き続き、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た取組を進めていく必要

(2) 昇給制度

本県の50歳台後半層における昇給制度については、標準の勤務成績で昇給停止としている国家公務員の制度とは異なり、標準の勤務成績でも1号昇給としている状況

本県の昇給制度は、基本的に国家公務員の制度に準じてきたところであり、国や他の都道府県の状況等を踏まえ、見直す必要

(3) 宿日直手当

宿日直手当については、人事院勧告の内容等を踏まえ、本県職員の勤務等の状況を考慮して、所要の検討を行う必要

(4) 定年の引上げに係る給与制度の在り方

定年の引上げに係る給与制度の在り方については、人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を踏まえ、国及び他の都道府県の動向や本県の実態を十分考慮しながら、検討していく必要

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

これまで本委員会は、ホームページやSNSの活用及び業務内容説明会等の開催による受験者確保に向けた取組を行うとともに、群馬県職員の女性活躍推進プランに基づき、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広報するなど、女性受験者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、多くの学生等に本県職員の魅力ややりがいを幅広く発信できるよう、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ところ

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とともに、より適切な人事評価が行われるよう、今後も適宜見直しを行う必要

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

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、任命権者においては、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、具体的な検討を進める必要

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び経験を一層有効に活用できるように環境整備に努める必要

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おり、特に教育委員会では、教職員の多忙化解消に向けた協議会を引き続き開催し、具体的な取組を検討

今後も、任命権者は、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
本年成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に盛り込まれた措置への対応については、国家公務員や他の都道府県の動向を踏まえ、検討する必要

(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、県民サービスの質の向上の観点からも重要な課題

これまで任命権者においては、メンタル不調の発生予防、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により、働きやすい職場づくりに取り組んでいく必要

(3) 仕事と家庭の両立支援の推進

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キャリア形成を支援していくことによる公務能率の向上等の観点から極めて重要な課題

任命権者においては、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、支援体制の整備を行っていく必要

フレックスタイム制については、両立支援の有効な取組の一つであることから、任命権者において適切な公務運営を確保した上で、更に制度の拡充を検討する必要

(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

防止対策について、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じていく必要

5 会計年度任用職員制度の整備

会計年度任用職員制度の適切かつ円滑な実施を確保するため、国においては、事務処理マニュアルを作成するなどの支援がなされているところ

任命権者においても、円滑に制度導入できるように所要の準備を計画的に進める必要

○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30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	341,769円	9,338円	24,190円	375,297円	624.1万円
勧告後	342,322円	9,352円	24,190円	375,864円	627.1万円
改定額 (率)	553円	14円	0円	567円 (0.15%)	3.0万円 (0.5%)

- (注) 1 平均年齢は、平成30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、はね返し分（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	331.5万円	334.5万円	3.0万円
主任	35歳	511.2万円	513.7万円	2.5万円
係長	45歳	633.8万円	636.6万円	2.8万円
課長	55歳	806.1万円	809.2万円	3.1万円
部長	58歳	1,100.5万円	1,104.9万円	4.4万円

- (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30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、子1人につき10,000円/月）（平成30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%

- (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