

職員の給与等に関する 報告及び勧告の概要

【内容】

- I 本年の給与勧告のポイント
- II 職員の勤務条件等の報告
- III 参考資料

令和7年10月8日

群馬県人事委員会

I 本年の給与勧告のポイント

1. 4年連続で月例給、ボーナスともに引上げ ～平均10,000円を超える引上げは34年ぶり～

①民間給与との較差(11,251円、2.99%)解消のため、中堅層以上にも配慮して全体的に給料表を引上げ(令和7年4月遡及適用)

初任給月額(行政職)

引上げ額(行政職)

【Ⅰ類・大学卒】 236,300円 (+12,000円 (5.3%))	月額最大 15,100円、最小8,300円
【Ⅱ類・短大卒】 221,000円 (+12,000円 (5.7%))	平均改定率 3.2%
【Ⅲ類・高校卒】 205,200円 (+12,300円 (6.4%))	(1級 5.2%、2級 4.1%、3級 3.2%、4級～9級 2.8%)

②特別給(ボーナス)を0.05月引上げ(年間4.60月→4.65月)(令和7年12月期から)

民間との較差(0.05月)を考慮し、人事院勧告に準じて、期末手当及び勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

勧告後の職員の平均給与(一般行政職・平均年齢42.4歳)

月額：387,868円(+11,218円)、年間給与：653.4万円(+21.1万円)

2. 公民給与の比較方法の見直し

【考え方】

- 公民給与の比較にあたっては、**民間企業の状況を広く反映**させるとともに、**公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象**とすることが必要
- **行政課題の複雑化・多様化、公務の重要性・困難性の高まり**は、
国・地方自治体共通
- **人材確保については厳しい状況**が続いている

- 公民給与の比較対象企業規模を国家公務員同様、
「50人以上」から「100人以上」に引上げ

※令和7年の公民比較については、見直し後の方法で実施

3. その他の主な給与制度の見直し

初任給 調整手当

- ・医師に対する初任給調整手当の支給上限額 + 1,000円
416,600円→417,600円

特地勤務 手当等

- ・特地勤務手当と地域手当との減額調整を廃止
- ・特地勤務手当及び特地勤務手当に準ずる手当の算定基礎の見直し

給料表

- ・部長級の職員が在職する給料表の級を、国同様に給料月額刻みの大きい簡素な号給構成へ（令和8年4月）

寒冷地 手当

- ・新たな気象データに基づく支給地域の見直し（令和8年4月）

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

- ・月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填する手当を新設（令和8年4月）

＊このほか、通勤手当、宿日直手当等についても人事院勧告等を踏まえて所要の検討

Ⅱ 職員の勤務条件等の報告

1. 多様で有為な人材の確保・定着・育成・活躍推進

(1) 人材の確保

- ・人材確保が厳しさを増す中、引き続き公務の魅力発信や採用試験制度の見直し
- ・採用困難な職種では、アルムナイ採用制度導入など即戦力の確保に向けた検討

(2) 人材の定着

- ・人材の定着には、意欲や満足度を表すエンゲージメントの向上が不可欠
- ・更なる業務効率化、適切な人員配置、職員の将来イメージの構築等が必要

(3) 組織力向上に資する人材育成

- ・幅広い業務経験の提供に加え、自律的・主体的なキャリア形成を支援
- ・適切な人事評価や管理職のマネジメントの質の向上により、公平性・透明性を確保

(4) 多様な人材の活躍推進

- ・職員が属性に関係なく能力を発揮するため、誰もが働きやすい勤務環境を整備
- ・ライフスタイルに合う各種制度の浸透・活用に向けた意識醸成と業務の仕方の見直し

2.時間外勤務の縮減

仕事と生活の両立、公務能率の向上、公務の魅力向上につながる重要な課題

- ・知事部局ではR6の時間外勤務実績が前年より増加
- ・**限度時間（月100時間未満、複数月平均80時間以下）を超える事例あり**

- 長時間勤務が引き起こす**健康リスクと制度の趣旨に理解**を深め、職員の**勤務状況の把握、業務の見直し**を推進
- 恒常的な長時間勤務が見込まれる所属には、**柔軟な人員配置などの早期措置**が必要
- 取組の成果把握と必要に応じた指導の強化

3.勤務環境の整備

(1) 心と体の健康づくりの推進

- ・管理職と職員との意思疎通、メンタル不調の未然防止・早期発見・復帰支援
- ・勤務間インターバルの確保状況を把握し、より実効性のある取組へ

(2) 時代に即した働き方の推進

- ・時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク等の適正な運用と利用しやすい環境づくり
- ・兼業は、制度の適切な運用と理解促進に努める

(3) 仕事と生活の両立支援

- ・引き続き必要な制度や業務体制を見直し、利用しやすい環境づくりに努める

(4) ハラスメント防止対策

- ・群馬県カスタマーハラスメント防止条例の施行を踏まえ、社会全体の機運醸成とともに職員への迷惑行為等には組織として毅然と対応

4.学校における働き方改革の一層の推進

給特法等改正法の内容と目標

- ・教職員の処遇改善とあわせて、学校における働き方改革の一層の推進
- ・政府目標：令和11年度までに月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減

- 改正法の趣旨を踏まえ、勤務時間を適切に把握・管理
- 長時間労働の縮減など働き方改革に継続的に取り組むことが必要

◎ 最近の給与勧告の状況（一般行政職）

	月例給	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27年	0.23%	4.20月	0.10月	5.4万円	0.9%
28年	0.10%	4.30月	0.10月	4.6万円	0.7%
29年	0.23%	4.40月	0.10月	5.4万円	0.9%
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%
2年	勧告なし（注1）	4.45月	▲0.05月	▲2.0万円	▲0.3%
3年	勧告なし（注2）	4.30月	▲0.15月	▲5.8万円	▲0.9%
4年	0.17%	4.40月	0.10月	4.9万円	0.8%
5年	0.78%	4.50月	0.10月	8.7万円	1.4%
6年	2.37%	4.60月	0.10月	18.7万円	3.0%
7年	2.98%	4.65月	0.05月	21.1万円	3.3%

（注1）民間給与との較差は、0.02%

（注2）民間給与との較差は、△0.02%

Ⅲ 参考資料

職員の給与勧告の仕組み

【内容】

- 1 給与勧告の対象職員
- 2 給与勧告の手順
- 3 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）
- 4 民間給与との較差に基づく給与改定
- 5 職員モデル給与例（一般行政職員）

参考 1 給与勧告の対象職員

◆給与勧告対象職員：19,274人（平均年齢41.9歳）

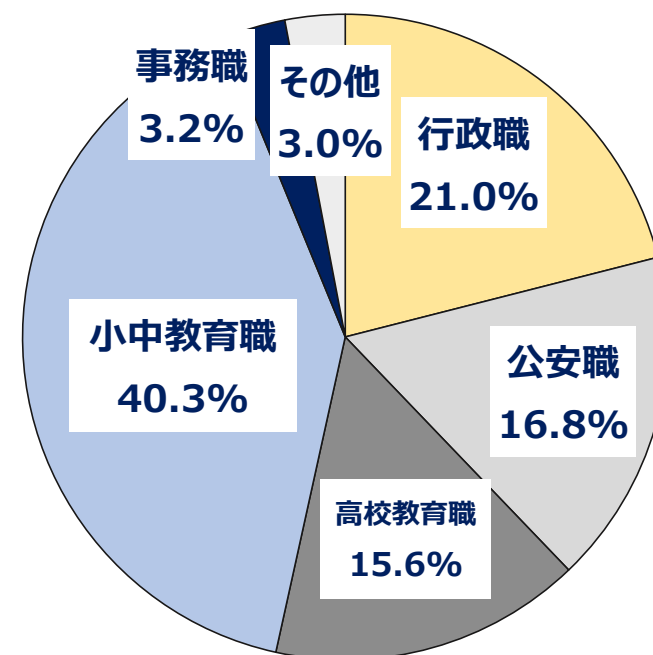
◆民間給与との比較は一般行政職員（注）4,545人※上記職員の23.6%
（平均年齢42.4歳、経験年数20.4年）

勧告対象職員の職種別割合（R7.4.1）

対象外の職員

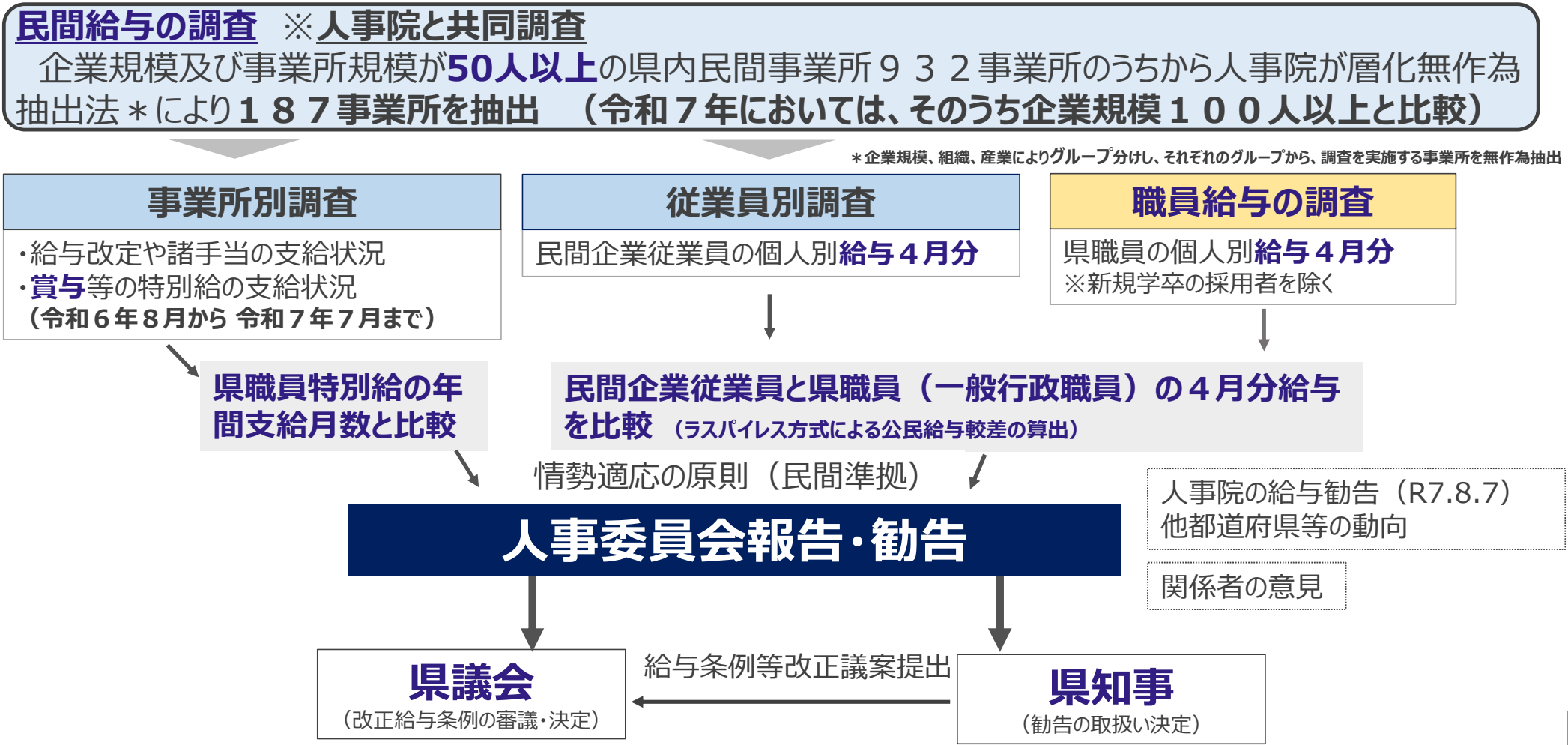
- ・ 休職、育児休業、臨時的任用及び再任用等の職員
- ・ 技能労務職員（47人）
- ・ 企業職員（企業局・病院局で1,448人）

（注）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（126人）を除く



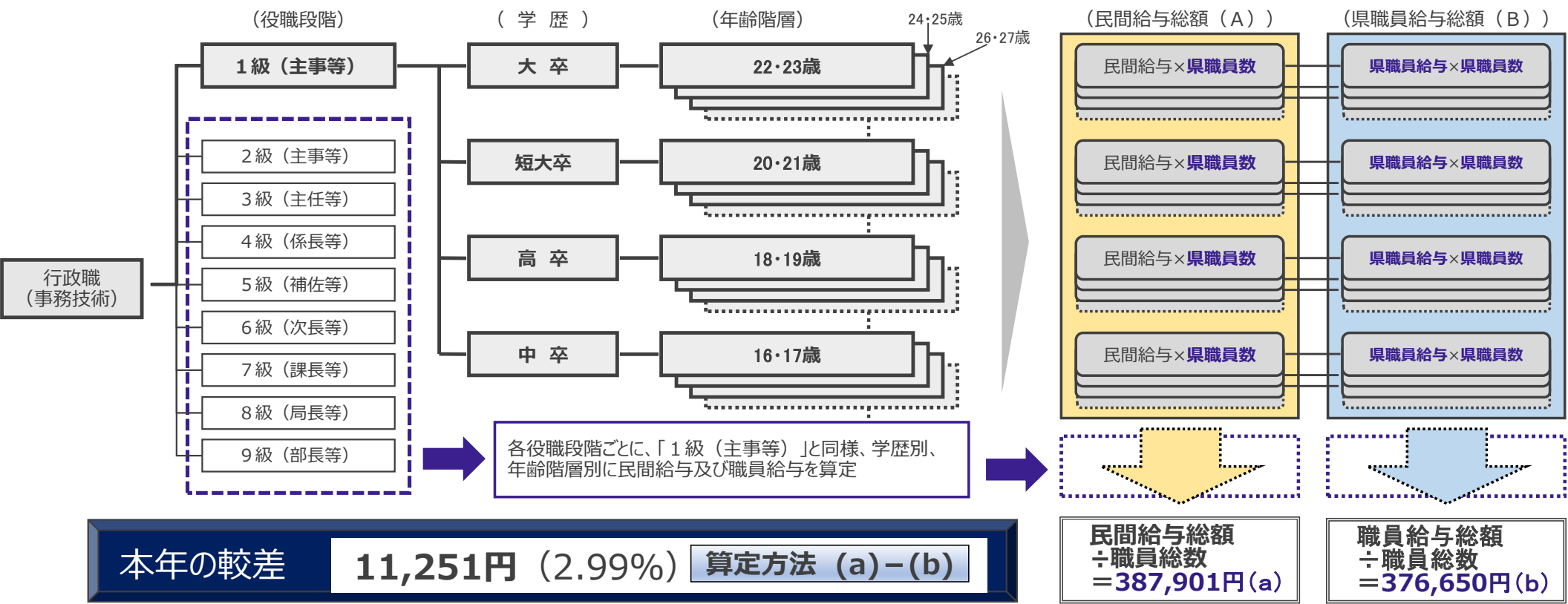
※端数処理により合計が100%にならない場合がある。

参考 2 給与勧告の手順



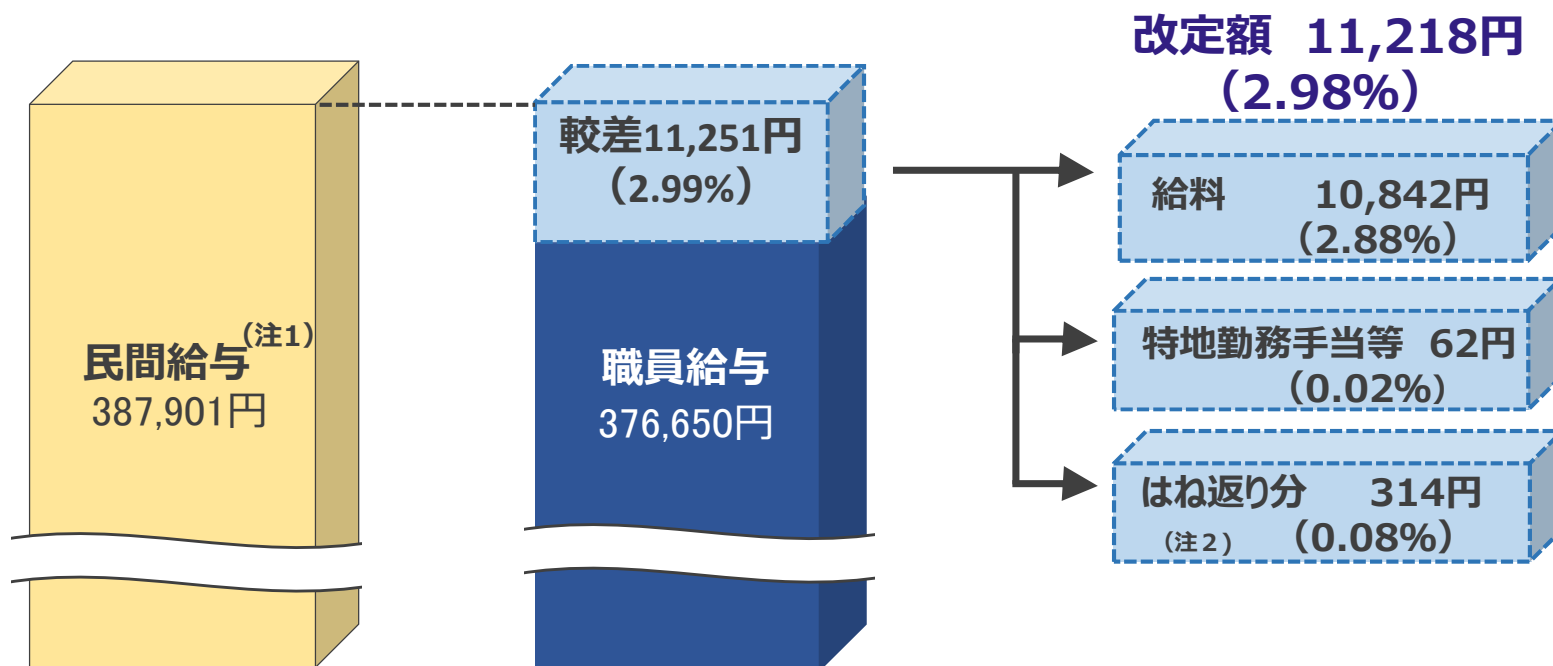
参考3 民間給与との比較方法 (ラスパイレス比較)

◆役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較



参考 4 民間給与との較差に基づく給与改定①

◆本年4月の民間給与との較差 11,251円（2.99%）及び人事院勧告等を踏まえ、以下のとおり、給与を引き上げる



- (注) 1 民間給与は、個々の職員に民間水準の給与額を支給するとした場合の額
2 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で手当額が定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分

参考 4 民間給与との較差に基づく給与改定②

◆ 昨年8月から本年7月までの1年間の民間の賞与支給割合と職員の年間の期末手当・勤勉手当の支給月数の較差

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.65月	4.60月	0.05月

◆ 民間の支給割合に見合うよう引上げ (4.60月 → 4.65月)
引上げ分は、民間の支給割合及び人事院勧告等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.025月分ずつ均等に配分

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	年間支給月数
令和7年度 期末手当 勤勉手当	1.25月 (支給済) 1.05月 (支給済)	1.275月 (現行1.25月) 1.075月 (現行1.05月)	2.525月 2.125月 } 計4.65月
令和8年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.2625月 1.0625月	1.2625月 1.0625月	2.525月 2.125月 } 計4.65月

参考5 職員モデル給与例（一般行政職員）

※扶養親族がない場合

職務段階	年齢	勧告前		勧告後		年間給与 額の差
		月額	年間給与	月額	年間給与	
主事	25歳	252,355円	419.2万円	263,322円	438.8万円	19.6万円
主任	35歳	318,160円	535.9万円	328,615円	555.3万円	19.4万円
係長	45歳	399,647円	682.4万円	410,820円	703.7万円	21.3万円
課長	55歳	502,147円	827.7万円	513,730円	850.3万円	22.6万円
部長	58歳	674,552円	1,170.6万円	689,620円	1,202.8万円	32.2万円

(注) 1 モデル給与例の月額及び年間給与は、給料月額、管理職手当及び地域手当（2.8%）を基礎に算出

2 年齢は、令和7年4月1日現在の満年齢

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（子1人につき11,500円/月、配偶者3,000円/月（行政職給料表8級・9級相当職員は対象外）
父母等6,500円/月（行政職給料表8級相当職員は3,500円、9級相当職員は対象外））を支給