

## 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の概要

平成 29 年 10 月 19 日  
埼玉県人事委員会

- ◎ 本年の職員及び民間の給与調査の結果、職員給与が民間給与を下回ることから、月例給、特別給（ボーナス）ともに引き上げる（月例給、特別給ともに引上げとなるのは4年連続）

### 1 本年の給与改定

#### (1) 月例給：引上げ改定

- 本年4月分の職員給与と民間給与について、役職・学歴・年齢を同じくする者同士をラスパイレス方式により精密に比較

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	(A - B) / B × 100
393,661 円	392,712 円	949 円	0.24%

職員の平均年齢:43.4 歳、平均経験年数:21.3 年

- 給料表は、初任給及び若年層に重点を置きつつ、中高年齢層も含めて引上げ併せて、地域手当の支給割合を引上げ（9.7% → 9.8%）

#### (2) 特別給：引上げ改定

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を比較

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.40 月	4.30 月

- 民間の年間支給割合に見合うように、年間支給月数を0.1月分引上げ（年間4.30月 → 4.40月）
- 引上げ分は勤勉手当に配分

## 2 東日本大震災以外の災害に対処するための特殊勤務手当

- 職員が原子力災害時の被災者支援活動を円滑に実施できるよう、国の改正内容等を踏まえ、1日につき4万円を超えない範囲内の額の特殊勤務手当を支給するために必要な措置を講ずることが適当

## 3 その他

### (1) 人材の確保

- 人材の確保が引き続き厳しい中、受験準備の負担軽減を図った新方式の職員採用試験は今後も実施。職員採用試験説明会など情報発信の在り方について今後検討

### (2) 女性職員の活躍しやすい環境づくり

- キャリア形成に資する計画的な人事異動や研修の充実などの様々な取組を着実に実行し、女性職員が活躍しやすい環境づくりを推進することが極めて重要

### (3) 働き方改革の推進

- フレックスタイム制やサテライト勤務など多様で柔軟な働き方を実現するために、職員が制度を利用しやすい職場環境を整備することが重要

#### 【参考】

##### 職員給与

- ・ 勧告対象職員は知事部局、警察本部、教育委員会の職員 54,228 人
- ・ 4月1日現在の在職者の給与等について調査

##### 民間給与

- ・ 企業規模 50人以上、かつ、事業所規模 50人以上の埼玉県内の事業所 2,261 事業所から無作為に抽出した 481 事業所を対象として、実地調査（調査完了率：88.1%）
- ・ 常勤の従業員の本年4月分給与等や給与制度について調査

##### 給与制度の総合的見直し（平成27年4月から平成30年3月まで）

- ・ 給与制度の総合的見直しは、世代間の給与配分の見直しを含め、平成27年度に給料表の水準を引き下げるとともに、地域手当の支給割合を段階的に引き上げるもの
- ・ 平成30年4月からは地域手当の支給割合が条例に規定されているとおり、埼玉県の区域に在勤する職員については10%となる