

## 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の概要

平成 30 年 10 月 18 日  
埼玉県人事委員会

- ◎ 本年の職員及び民間の給与を調査した結果、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 5 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	$(A - B) / B \times 100$
391,698 円	391,036 円	662 円	0.17%

職員の平均年齢:43.2 歳、平均経験年数:21.1 年

- 給料表を改定  
(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)

#### (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
4.45 月	4.40 月

- 民間の年間支給割合に見合うように、年間支給月数を 0.05 月分引上げ  
(年間 4.40 月 → 4.45 月)
- 引上げ分は勤勉手当に配分

## 2 給与制度の改正等

### (1) 宿日直手当

- 本年の人事院勧告における宿日直手当の改定を踏まえ、所要の改定  
(勤務一回につき 7,200 円 → 7,400 円 等)

### (2) 特殊勤務手当

- 夜間看護手当について、国の改正内容等を踏まえ、必要な措置を講ずることが適当  
(勤務一回につき 6,800 円 → 7,300 円 等)

## 3 人事管理に関する報告（意見）

### (1) 人材の確保

- 人材確保が厳しい中、公務の魅力を分かりやすく、ニーズに応じた情報を発信。  
障害者については採用後の定着のため、職場でのフォロー体制等の充実が必要

### (2) 総実勤務時間の縮減

- 民間労働法制の改正等を踏まえ、任命権者において、時間外勤務命令の上限が遵守  
されるよう、実効性のある措置を講じていくことが必要

### (3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 人事院における国家公務員の定年に関する意見の申出を踏まえ、国の動向を注視し、  
定年の引上げに関する検討を進めていくことが必要

### (4) 女性職員の活躍しやすい環境・意識づくり

- 女性のキャリア形成を支援する取組等を着実に実行するとともに、女性の活躍に向けた  
意識を醸成し、女性職員が活躍しやすい環境・意識づくりを推進することが極めて重要

- ◆ 本年は、知事部局職員を対象に行ったアンケート調査（「仕事に対する性差の影響について」～無意識の決めつけ・偏見の存在～）の結果についても報告

【結果】性差による役割分担意識が根深く、年代により様々な差が存在

- 自分が持つ無意識の決めつけ・偏見に気づき、理解を深めることにより、適切な行動がとれるようになることが重要

#### 職員給与

4月1日現在の勧告対象職員（知事部局、警察本部、教育委員会）54,185人について調査

#### 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2,268事業所から無作為に抽出した487事業所を対象として実地調査（調査完了率：88.2%）