

# 職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の概要

平成23年10月27日  
埼玉県人事委員会

## 《本年の勧告のポイント》

- 月例給、ボーナスともに据置き
- 給与構造の見直しにおける経過措置額の段階的廃止
  - ① 公民給与較差が87円（0.02%）と小さいことから、月例給の改定を見送り
  - ② 期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合とおおむね均衡していることから、据置き
  - ③ 給与構造の見直しにおける経過措置額を段階的に廃止
  - ④ 東日本大震災に対処するため、特殊勤務手当を特例的に措置

項 目	内 容														
I 本年の給与改定															
1 職員給与と民間給与の比較及び給与改定の内容	<p>(1) 月例給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間事業所の従業員と職員の本年4月分給与支給額を調査し、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の給与額を比較（ラスパイレス比較）</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">民 間 A</th> <th rowspan="2" style="text-align: center;">職 員 B</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">較 差</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">A - B</th> <th style="text-align: center;"><math>\frac{A - B}{B} \times 100</math></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">412,062円</td> <td style="text-align: center;">411,975円</td> <td style="text-align: center;">87円</td> <td style="text-align: center;">0.02%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">※ 民間給与との比較を行う職員の平均年齢は44.5歳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公民給与較差が小さいことから給料表の改定を行わず、また諸手当については、民間の各手当の支給状況とおおむね均衡していることなどから、改定を見送り</li> </ul> <p>(2) 特別給（ボーナス）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所で支払われた賞与等の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">民 間</th> <th style="text-align: center;">職 員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">3.97月</td> <td style="text-align: center;">3.95月</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 民間の支給割合（3.97月）が、職員の期末・勤勉手当の支給月数（3.95月）とおおむね均衡していることから、改定を行わず</li> </ul>	民 間 A	職 員 B	較 差		A - B	$\frac{A - B}{B} \times 100$	412,062円	411,975円	87円	0.02%	民 間	職 員	3.97月	3.95月
民 間 A	職 員 B			較 差											
		A - B	$\frac{A - B}{B} \times 100$												
412,062円	411,975円	87円	0.02%												
民 間	職 員														
3.97月	3.95月														

項 目	内 容
II 給与制度の改正等	
1 給与構造の見直しにおける経過措置額の廃止	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給与構造の見直しにおける経過措置額について、人事院勧告を踏まえ検討した結果、本県の実情等を考慮した上で人事院勧告に準じ段階的に廃止することが適当</li> </ul>
2 勤務実績の給与への反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 勤務実績の給与への反映について、実効性のあるものとしていくためには、制度の適切な運用を図っていくことが必要</li> </ul>
3 職務・職責に応じた給与制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職務・職責に応じた給与制度の徹底については、引き続き、本県の組織実態、国や他県の状況等を踏まえ、制度の適切な運用に努めていくことが必要</li> </ul>
4 東日本大震災に対処するための特殊勤務手当の特例	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 東日本大震災の発生に伴い、東京電力株式会社福島第一原子力発電所（福島原発）の周辺区域で業務を行う職員に対し、国の特例規則の制定内容や本県の実情等を踏まえ、1日につき2万円を超えない範囲内の額の特殊勤務手当を特例的に措置することが必要</li> <li>○ この特殊勤務手当が支給される日には、その他の特殊勤務手当を支給しない等、所要の措置を講ずることが必要</li> </ul>
III 高齢層職員の給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 50歳台後半層の給与水準の見直しについては、高齢層職員全体の給与の見直しといった観点から、国の動向等を踏まえて検討していくことが必要</li> </ul>
IV 人事管理に関する報告（意見）	
1 高齢期の雇用問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定年の引上げを含めた65歳までの雇用確保措置について国や他の都道府県の動向も踏まえながら、検討を進めていくことが必要</li> <li>○ 定年の引上げを行う場合は、高齢層職員が十分に能力を発揮できるような職域の開拓や職務の再編、長期的視野に立った職員のキャリア形成、組織活力を維持するための役職定年制の導入、60歳を超える職員の給与水準など新たな人事管理や給与制度の在り方について、検討を進めていくことが必要</li> </ul>
2 人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 民間の就職情報サイトへの情報掲載に加え、県内市町村等と連携した募集活動を行うなど、さらに幅広く広報を展開</li> <li>○ 中長期的な視点から計画的な職員の採用を考えていくことが必要</li> <li>○ 採用試験に関する情報管理の徹底や、試験の透明性の一層の向上に努めることが重要</li> </ul>

<p>3 人材の育成</p>	<p>○ 複雑・高度化する様々な行政課題に迅速かつ効果的に対応するとともに、高齢期の雇用確保に向けて、高齢層職員をより有効に活用していくために、早い段階から職員の専門的な知識・経験を高め、キャリア形成を支援していくことが必要</p>
<p>4 能力・実績を重視した人事管理の推進</p>	<p>○ 人事評価制度をさらに有効活用するために、組織の中での貢献度やチームワーク行動、人材育成のプロセスなど、職員個人の行動を総合的に評価して、制度の信頼性や納得性を高めていくことが必要</p>
<p>5 勤務環境等の整備</p>	<p>(1) 職員の勤務時間等</p> <p>ア 総実勤務時間の縮減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理監督者において、仕事の優先度の明確化や部下職員への権限移譲など効率的な業務の推進に努めるとともに、職員においては業務の計画的な執行や無駄を徹底的に省く業務のスリム化など不断に業務を見直す努力が必要</li> </ul> <p>イ ワークライフバランスの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業などの制度を活用しやすい職場環境の整備を進めるとともに、1か月以下の育児休業の期末手当について、今後の国の取扱いを踏まえた対応の検討が必要</li> </ul> <p>(2) 職員の健康管理</p> <p>心の健康管理について、職員自身がストレスに適切に対処できるようにするセルフケアと管理監督者による早期発見などのラインによるケア、再発防止のための職場の体制整備が重要</p> <p>(3) 県民からの信頼に応える職員</p> <p>職員は、全体の奉仕者であることを改めて強く自覚し、県民からの信頼に応えるべく、業務に取り組むことが必要であり、任命権者は、厳正な服務規律の確保と再発防止の取組を一層強化することが重要</p> <p>(4) 苦情相談の充実</p> <p>相談事例の分析や相談員の資質向上を図る研修の充実、任命権者との連携の強化など苦情相談体制の整備を進める</p>