

# 職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告の概要

平成20年10月16日  
埼玉県人事委員会

## 《本年の勧告のポイント》

～ 民間給与との較差（3,899円、0.94％）～

< 民間給与は微増であったが、職員給与の減少が公民較差の生じる要因 >

給料表（教育職給料表を除く。）は改定しない。

地域手当の支給割合の引上げ（5.5％ → 6.5％）

人材確保のため、医師の初任給調整手当について、国に準じて引上げ

期末・勤勉手当（ボーナス）は、民間の支給割合と均衡していることから、改定しない。

新たな職の設置に伴い、教育職給料表を改定

国や民間企業の状況を踏まえ、職員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に見直すことが適当

項 目	内 容										
本年の給与改定											
1 職員給与と民間給与の比較	<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: 40px;"> <thead> <tr> <th>民間 (A)</th> <th>職員 (B)</th> <th>較差(A-B) ( <math>\frac{A-B}{B} \times 100</math> )</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>419,252円</td> <td>415,353円</td> <td>3,899円 (0.94%)</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right; margin-right: 40px;">民間給与との比較を行う職員の平均年齢 44.2歳</p> <p>(2) 特別給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昨年冬から本年夏までの1年間に民間事業所で支払われた賞与等特別給の支給割合と職員の年間支給月数を比較</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>民間</th> <th>職員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.50月</td> <td>4.50月</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>民間の支給割合（4.50月）が、職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.50月）と均衡していたことから、改定しない。</li> </ul>	民間 (A)	職員 (B)	較差(A-B) ( $\frac{A-B}{B} \times 100$ )	419,252円	415,353円	3,899円 (0.94%)	民間	職員	4.50月	4.50月
民間 (A)	職員 (B)	較差(A-B) ( $\frac{A-B}{B} \times 100$ )									
419,252円	415,353円	3,899円 (0.94%)									
民間	職員										
4.50月	4.50月										
2 給与改定の内容	<p>(1) 地域手当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支給割合を引上げ（5.5％ → 6.5％）</li> </ul> <p>(2) 初任給調整手当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>医療職給料表(1)適用者に係る初任給調整手当について、国に準じて引上げ</li> </ul> <p>(3) 特殊勤務手当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>深夜における看護業務に新たな勤務体制が導入されることに伴い、夜間看護手当について、国に準じて改定</li> </ul>										
3 実施時期	<p>平成20年4月1日</p> <p>（初任給調整手当及び特殊勤務手当については、平成21年4月1日）</p>										

項 目	内 容										
給与構造の見直し											
勤務実績の給与への反映	勤務実績の給与への反映に当たっては、職員の勤務実績等の的確な把握、これに基づく的確な反映など、引き続き、制度の適切な運用を図っていくことが必要										
教育職員の給与											
1 新たな職の設置に伴う給与上の処遇	<p>新たな職の設置に伴う教育職給料表の改定</p> <p>(1) 新たな職の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、学校教育法が改正され、校長、教頭及び教諭の職に加え、新たに小学校、中学校、高等学校等に副校長、主幹教諭等の職の設置が可能</li> <li>本県教育委員会は、平成21年4月1日から、副校長及び主幹教諭を設置予定</li> </ul> <p>(2) 給料表の改定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)について、主幹教諭の職務と責任に応じた適切な処遇を確保するため、現行の給料表の2級(教諭)と3級(教頭)との間に主幹教諭のための新たな級(特2級)を新設</li> </ul> <p>(3) 実施時期 平成21年4月1日</p>										
2 諸手当の見直し	<p>メリハリのある教員給与制度の実現という観点から、下記の手当について国の方針に沿って見直すことが適当</p> <p>(1) 国の方針</p> <table border="1" data-bbox="575 1558 1779 2373"> <thead> <tr> <th data-bbox="575 1558 1058 1651">手 当 名</th> <th data-bbox="1058 1558 1779 1651">国 の 方 針</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="575 1651 1058 1843">義務教育等教員特別手当</td> <td data-bbox="1058 1651 1779 1843">人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実のために活用することが必要</td> </tr> <tr> <td data-bbox="575 1843 1058 1937">教員特殊業務手当</td> <td data-bbox="1058 1843 1779 1937"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="620 1937 1058 2178">部活動指導業務</td> <td data-bbox="1058 1937 1779 2178">部活動の顧問を担当する教員の勤務時間が担当しない教員に比べ多くなっていることから、部活動を通じた教育指導を行う教員の処遇の改善が必要</td> </tr> <tr> <td data-bbox="620 2178 1058 2373">非常災害時等緊急業務 修学旅行等指導業務 対外運動競技等引率指導業務</td> <td data-bbox="1058 2178 1779 2373">当該業務の特殊性や困難性が高まっていることを踏まえ、充実が必要</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 実施時期 国が見直す時期に合わせて速やかに実施</p> <p>副校長についても、その職務に相応しい処遇が必要</p>	手 当 名	国 の 方 針	義務教育等教員特別手当	人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実のために活用することが必要	教員特殊業務手当		部活動指導業務	部活動の顧問を担当する教員の勤務時間が担当しない教員に比べ多くなっていることから、部活動を通じた教育指導を行う教員の処遇の改善が必要	非常災害時等緊急業務 修学旅行等指導業務 対外運動競技等引率指導業務	当該業務の特殊性や困難性が高まっていることを踏まえ、充実が必要
手 当 名	国 の 方 針										
義務教育等教員特別手当	人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実のために活用することが必要										
教員特殊業務手当											
部活動指導業務	部活動の顧問を担当する教員の勤務時間が担当しない教員に比べ多くなっていることから、部活動を通じた教育指導を行う教員の処遇の改善が必要										
非常災害時等緊急業務 修学旅行等指導業務 対外運動競技等引率指導業務	当該業務の特殊性や困難性が高まっていることを踏まえ、充実が必要										

項 目	内 容														
人事管理に関する報告（意見）															
1 人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高い業務遂行能力と公務に対する強い意欲を持つ人材を計画的に採用し、育成に努めることが重要</li> <li>・ 今後とも、各任命権者と人事委員会が連携して、受験者の確保対策に取り組んでいくことが必要</li> </ul>														
2 退職者の能力・経験の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 引き続き再任用制度を円滑・適切に運用していくとともに、国の取組状況を注視しながら、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することが必要</li> </ul>														
3 能力・実績を重視した人事管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意識調査結果では、人事評価制度がおおむね職員に浸透してきているが、引き続き信頼性、納得性等を高め、職員を育成し、組織力の向上に効果のある制度としていくことが必要</li> <li>・ 「現場力」を高めるとともに、人材を育成し、中長期的なモチベーションを高く維持する視点を踏まえ、情勢の変化に対応した人事管理システムの構築が必要</li> </ul>														
4 勤務環境等の整備～仕事と生活の調和に向けて～	<p>仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の重要性を認識し、そのための環境整備を図ることが必要</p> <p>県民の信頼に応えるため、職員の強い自覚と任命権者の持続的な取組の強化が必要</p> <p>（１）職員の勤務時間等</p> <p>ア 職員の勤務時間の見直し</p> <p>国や民間企業の状況を踏まえ、職員の勤務時間について、１日当たり７時間４５分、１週間当たり３８時間４５分に見直すことが適当</p> <p>イ 総実勤務時間縮減の取組</p> <p>健康保持や公務能率維持の観点から、一層の総実勤務時間縮減の取組が必要</p> <p>（２）職員の健康管理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各種研修や相談体制の充実など心の健康づくりのための施策を一層強化することが必要</li> </ul> <p>（３）苦情相談の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任命権者との連絡体制の強化など苦情相談の体制整備を推進</li> </ul>														
（参 考）															
職員の平均給与（行政職）	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>現 行</th> <th>改定後</th> <th>増減額</th> <th>平均年齢</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均給与月額</td> <td>415,353円</td> <td>419,220円</td> <td>3,867円</td> <td rowspan="2">44.2歳</td> </tr> <tr> <td>平均年間給与</td> <td>6,924千円</td> <td>6,989千円</td> <td>65千円</td> </tr> </tbody> </table>		現 行	改定後	増減額	平均年齢	平均給与月額	415,353円	419,220円	3,867円	44.2歳	平均年間給与	6,924千円	6,989千円	65千円
	現 行	改定後	増減額	平均年齢											
平均給与月額	415,353円	419,220円	3,867円	44.2歳											
平均年間給与	6,924千円	6,989千円	65千円												