

令和4年 人事委員会勧告

職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告

令和4年10月20日(木)

埼玉県人事委員会

本年の給与勧告の主なポイント / 職員給与と民間給与との比較及び改定

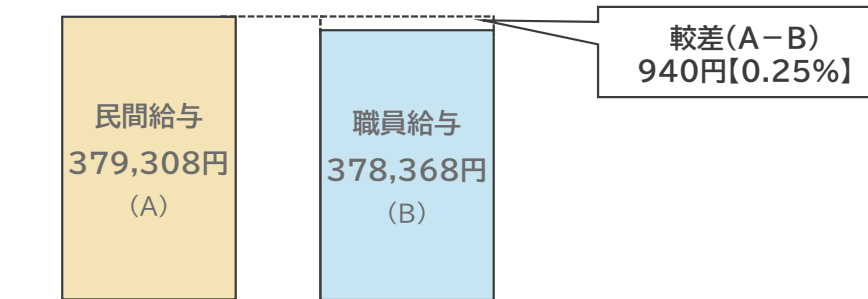
《本年の給与勧告の主なポイント》

◎月例給を引上げ(民間との較差940円/0.25%)

◎ボーナス(特別給)を引上げ(4.30月⇒4.40月)

1 月例給

- 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比較(ラスパイレス方式)



- 公民較差の状況等を考慮し、給料表を改定
(初任給をはじめ主として若年層について引上げ)

職員給与 行政職給料表適用職員8,402人(新規学卒者等を除く)
平均年齢:42.0歳 平均経験年数:19.6年

民間給与 県内2,096事業所のうち無作為に抽出した474事業所を対象に調査
(調査完了率 83.0%)

2 特別給

- 昨年8月から本年7月までの1年間における民間のボーナスの年間支給割合と職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を比較
- 民間の年間支給割合に見合うように、職員の年間支給月数を引上げ
(年間4.30月 → 4.40月、引上げ分は勤勉手当の支給月数に配分)

(一般職員の場合の支給月数)※+0.10月分を次のように反映

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当 勤勉手当	1.20 月(支給済み) 0.95 月(支給済み)	1.20 月(改定なし) 1.05 月(現行0.95月)
令和5年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.20 月 1.00 月	1.20 月 1.00 月

人事管理に関する報告(意見)

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

- 民間との人材獲得競争に対応できるよう、より多くの人を受験しやすい採用試験制度となるための検討が必要
- 大学1、2年生や高校生等の早い段階から現場見学会やインターンシップ等を実施し、志望の動機付けを図るなどの取組を積極的に進めることが必要

(2) 人材の育成

- 行政課題が複雑、高度化する中、専門研修や国・民間企業等との人材交流を推進するなど、専門知識を向上させ課題解決が図れる人材の育成が必要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- 意欲や能力等のある者が将来の県政の中核を担う人材へステップアップを図れるよう主査級昇任試験の受験率向上に取り組むことが必要

2 誰もが活躍できる職場づくり

(1) 女性職員の活躍推進

- 女性職員の能力や職歴、家庭事情などを十分に考慮して職域の拡大等を進めていくことが必要

(2) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 高齢層職員の能力及び経験を最大限活用するとともに、次世代の職員に対する知識等の伝承を円滑かつ確実に進めていくことが重要

(3) 障害のある職員の活躍推進

- 障害のある職員一人一人の能力、特性等を把握し、活躍の場を広げていくことや働きやすい職場づくりが必要

(4) 会計年度任用職員の働きやすい環境づくり

- 会計年度任用職員は様々な職種と共に働く地方行政の重要な担い手であり、働きやすい環境づくりについて研究していくことが必要

(5) 性の多様性を尊重した職場づくり

- LGBTQの職員にとって働きやすい勤務環境としていくため、職員全体への研修の実施など意識啓発の充実を図ることが重要

人事管理に関する報告(意見)

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進を踏まえた新たな働き方

- 多様な人材が活躍できる新たな働き方として、テレワークの推進が必要
- デジタル技術の活用により生み出された時間を県民との対話や現場での対応などに振り向け、県政の推進と働き方の質の向上を期待

(2) 育児休業の取得促進など仕事と生活の両立支援の推進

- 男性職員の育児休業取得のため、男性職員、職場全体の意識改革を引き続き図ることが必要
- 介護離職を防ぎ、優秀な人材が活躍し続けられるよう、介護休暇制度の活用など職場の理解とサポートの取組が必要

(3) 総実勤務時間の縮減

- 恒常的な長時間の時間外勤務には、業務量に応じた適切な組織体制や職員配置などによる対応が必要
- 働き方改革は教育の質の確保の面からも極めて重要であり、働きやすい環境を整備することで、多くの優秀な教員を確保することが必要

(4) 性の多様性を尊重した勤務条件の整備

- 職員の勤務条件について、多様な性の在り方の尊重と平等取扱いの観点から不利益が生じないようにすることが重要

(5) 心身の健康管理

- 管理職がメンタルヘルスについて正しい知識を持ち理解を深めることにより、未然防止、早期発見に努めるとともに、関係機関と連携することが必要
- 職員の健康管理には執務環境が適切に保たれるように留意することが重要

(6) ハラスメントの防止

- 職員が各種ハラスメントへの理解を深められるよう、研修の実施や相談窓口の周知徹底を図ることが必要

(7) 公務員倫理に基づいた意識と行動の徹底

- 職員は、県民全体の奉仕者であり、県民からの信頼に応えるため、高い倫理感、使命感をもって行動すべきことを改めて深く自覚することが重要