

第 3 章 給 与 関 係

職員の給与に関して、令和4年4月現在における職員の給与及び県内民間事業所の給与を調査し、これらに基づいて、職員の給与等に関する報告、勧告及び意見の申出を行った。

1 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、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告及び勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与に関する報告（意見）及び勧告

ア 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和4年職員給与実態調査」によると、令和4年4月1日において、職員の総数は54,542人で、平均年齢は39.4歳となっている。これらの職員の平均給与月額（給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び管理職手当等の合計額）は、397,311円となっている。

これらのうち、行政職給料表の適用を受ける職員の平均年齢は41.5歳、平均給与月額は373,854円となっている。

イ 民間給与の調査

職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の2,096民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した474の事業所について「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる54職種の15,675人の従業員について、令和4年4月分として支払われた給与月額等を個別に調査した。

また、各民間企業における各種手当・給与改定の状況、初任給等についても事業所単位で調査した。なお、令和3年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象としていない。

ウ 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれと類似すると認められる職種の常勤の従業員について、職務の種類別に、役職段階、学歴、年齢が対応すると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ精密に比較した。その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均940円（0.25%）下回っていた。

また、令和3年8月から令和4年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額との4.39月分に相当しており、

職員の期末・勤勉手当の年間支給月数（４．３０月）が民間の特別給の年間支給割合を下回っていた。

エ 生計費

令和４年４月におけるさいたま市の２人世帯、３人世帯及び４人世帯の標準生計費は、それぞれ２０２，９８０円、２２７，１９０円及び２５１，３８０円となっている。

オ 職員の給与改定

(ア) 月例給（令和４年４月から実施）

行政職給料表：初任給をはじめ主として若年層について引上げ

行政職給料表以外の給料表：行政職給料表との均衡を基本に改定

(イ) 特別給（令和４年１２月から実施）

民間の特別給の年間支給割合に見合うように、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を引き上げる。（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）

(3) 人事管理に関する報告(意見)

ア 人材の確保及び育成

(ア) 人材の確保

採用試験等においては、必要とする人材を継続的に確保していくため、その在り方を検討し、不断の見直しを行っていく必要がある。特に、人材の確保が難しい職種については、現在実施している技術系職種の新方式試験等の検証を進めるとともに、受験しやすい試験制度による受験者数の確保等を進める必要がある。

任命権者においては、特に人材確保が困難な職種等を中心に、受験者の確保に向け本県職員の仕事の魅力をより積極的に発信するなど、必要な人材を確実に採用するための取組を継続的に進めていく必要がある。

また、新たな試験区分の導入等を検討しデジタル人材を確保し、職員の定年引上げを踏まえ職員の年齢が偏らないようにする必要がある。

(イ) 人材の育成

急速に変化する社会情勢とその課題解決に向け、職場でのＯＪＴや職員研修を通じた職員の能力育成、障害を有する職員が働きやすい職場環境づくり、デジタル化に伴う変化に対応可能な人材の育成を図ることが重要である。

(ウ) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

人事評価の公平性や客観性、納得性に十分留意し、必要な改善を図るなど、今後も人事評価を任用・給与等の人事管理により適切な活用を図っていくこ

とが重要である。

主査級昇任試験については、令和4年度から、本試験の受験可能年齢の上限を「年度末年齢41歳未満」から「同39歳未満」に改め、短期間に集中して取り組む制度とし、受験者の負担軽減を図った。

引き続き、出産や育児、介護等の事情を抱える職員でも受験しやすくなるような方策を検討していくとともに、任命権者と連携して先輩役付職員とのオンライン座談会を実施した。

イ 誰もが活躍できる職場づくり

(ア) 女性職員の活躍推進

全ての職員がその能力を存分に発揮することができる職場環境の整備と、多様性が尊重される組織の実現は、女性活躍の推進に寄与するものである。

令和4年度から、主査級昇任試験対象者等が昇任に関する不安等を所属部局内の幹部職員に相談し、助言を聞くことができる「コンシェルジュ」制度を実施するなど、女性職員のキャリア形成や一層の活躍に向けた支援に取り組んでいる。

(イ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

組織の活力を維持し、質の高い行政サービスを確保するためには、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である。

(ウ) 障害のある職員の活躍推進

職員の採用選考の受験対象者については、一人一人の特性、能力等を把握し、活躍の場を広げていくことが求められる。

また、障害の理解促進に向けた研修や、職場における適切なサポートなどにより、障害のある職員が能力や適性を十分発揮できるよう、働きやすい職場づくりを進めていくことが重要である。

(エ) 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、多様化する行政課題に柔軟に対応するため、様々な職種と共に働く地方行政の重要な担い手となっている。会計年度任用職員にとって働きやすい環境づくりについて研究していくことが求められる。

ウ 働き方改革と勤務環境の整備等

(ア) 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

本県では、「埼玉県デジタルトランスフォーメーション推進計画」(令和3年3月策定)の基本施策の一つとして行政事務のデジタル化を掲げており、これによる各種の取組は新たな働き方につながるものと考えられる。

例えば、テレワークは、育児、介護等職員が柔軟な働き方ができるメリットがあるだけでなく、非常時における業務継続の観点からも有効な手段といえる。

こうした取組を、多様な働き方の推進や時間外勤務の縮減に向けた業務効率化などの契機と捉え、積極的に生かしていくことが求められる。

(イ) 育児休業の取得促進など仕事と生活の両立支援の推進

仕事と生活の両立支援は、職員のWell-beingの実現を図り、組織パフォーマンスを向上させるだけでなく、優秀な人材を確保する上でも重要である。

男性の育児休業の取得を促進するために、人事当局においては、職員の配置換え、担当業務変更、必要な代替職員の確保など、柔軟かつ適切な人事上の措置を講ずる必要がある。

また、今後、後期高齢者が一層増加することなどを踏まえると、介護との両立の必要性が高まることが予想され、各種の制度の周知を行うとともに、必要な際には積極的に制度が活用されるように職場による理解とサポートが求められる。

(ウ) 総実勤務時間の縮減

時間外勤務縮減のためには、管理職が業務を適切に進行管理し、行政事務のデジタル化や、事務事業の見直しを進めていかなければならない。

学校現場においては、定数どおりの教職員の配置のない未配置並びに教職員の出産休暇、育児休業及び病気休職などの際の未補充が見られる。こうした状況が続くことはあってはならないことであり、未配置及び未補充が発生する原因を分析するとともにその対応策を早急に講ずる必要がある。加えて、教員の採用選考試験の倍率が近年低下傾向にあり、教育の質をいかに確保していくかが大きな課題となっている。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、一人でも多くの優秀な教員を確保し、質の高い教育を提供していくことが求められる。

(エ) 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と考えられる。例えば、結婚休暇等の各種休暇休業制度や扶養手当等の各種手当制度において、事実上婚姻関係と同様の事情にあるいわゆる事実婚については既に法律婚と同じ取扱いとなっている。

(オ) 心身の健康管理

各職場において、ストレスチェックの集団分析結果に基づき職場のストレス要因を検証し職場環境の改善に取り組むことが重要である。

特に採用後間もない職員に対しては、所属全体の取組としてこまめな声掛けなど円滑なコミュニケーションの下で職員の変更を見逃さないよう心掛け、不安なく業務に取り組めるよう配慮が必要である。

(カ) ハラスメントの防止

職員一人一人が、ハラスメントへの理解を深めるとともに、ハラスメント行為に対する認識が職場で共有されるような研修や相談窓口の周知などの取組が求められる。

(キ) 公務員倫理に基づいた意識と行動の徹底

各任命権者において、公務員倫理の徹底と厳正な服務規律の確保を図り、不祥事防止に取り組んでいくことが重要である。

2 職員給与実態調査

(1) 令和4年4月における職員の平均給与月額等は、次のとおりである。

	行政職給料表適用職員	全職員
給料	323,696	344,993
扶養手当	6,878	7,479
地域手当	28,447	29,905
住居手当	6,231	6,451
管理職手当	8,599	4,758
その他	3	3,725
平均給与月額	373,854	397,311

注 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。

2 その他は、単身赴任手当及び初任給調整手当等である。

(2) 給料表別平均給与月額等

給料表	職員数	平均 年齢	平均 経験年数	給料	扶養 手当	地域 手当	住居 手当	管理職 手当	その他の 手当	平均給与月額
	人	歳	年	円	円	円	円	円	円	円
行政職	8,635	41.5	19.1	323,696	6,878	28,447	6,231	8,599	3	373,854
公安職	11,623	37.9	17.1	334,627	11,626	29,122	4,994	1,783	116	382,268
研究職	306	42.4	19.1	359,566	9,224	31,672	7,734	9,067	0	417,263
医療職(1)	54	43.4	19.3	445,159	7,750	78,399	10,211	37,083	251,089	829,691
医療職(2)	343	40.7	17.3	329,393	4,708	28,311	6,123	4,127	0	372,662
医療職(3)	247	41.4	18.0	330,696	3,970	28,147	5,466	1,882	0	370,161
教育職(1)	9,981	41.0	18.5	368,169	6,825	31,579	7,196	2,658	7,417	423,844
教育職(2)	22,326	38.5	15.9	350,018	6,016	30,215	6,911	5,884	5,114	404,158
学校栄養職	50	42.8	21.5	345,128	2,790	28,924	4,320	0	0	381,162
事務職	976	38.1	16.6	303,505	5,133	25,704	7,459	0	0	341,801
特定任期付職員	1									
全給料表	54,542	39.4	17.2	344,993	7,479	29,905	6,451	4,758	3,725	397,311

- 注 1 給料には、給料の調整額、教職調整額等を含む。
2 その他の手当は、単身赴任手当及び初任給調整手当等である。
3 特定任期付職員給料表の欄における斜線は、当該手当の支給制度がないことを示す。

(3) 給料表別人員及び学歴別・性別人員構成比

給料表	職員数	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	男性	女性
	人	%	%	%	%	%	%
行政職給料表	8,635	79.7	6.7	13.5	0.1	63.2	36.8
公安職給料表	11,623	42.6	5.8	51.6	—	87.9	12.1
研究職給料表	306	97.1	1.3	1.6	—	75.5	24.5
医療職給料表(1)	54	100.0	—	—	—	75.9	24.1
医療職給料表(2)	343	86.3	13.4	0.3	—	35.3	64.7
医療職給料表(3)	247	57.9	41.7	0.4	—	11.3	88.7
教育職給料表(1)	9,981	95.6	2.7	1.7	—	56.3	43.7
教育職給料表(2)	22,326	94.2	5.8	0.0	—	44.8	55.2
学校栄養職給料表	50	34.0	66.0	—	—	4.0	96.0
事務職給料表	976	53.5	13.7	32.8	—	44.8	55.2
特定任期付職員給料表	1						
全給料表	54,542	80.2	5.7	14.1	0.0	59.0	41.0

注 再任用職員は含まれていない（以下(5)まで同じ。）。

(4) 給料表別・級別人員分布

給料表	1級	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
行政職給料表	974	1,520		1,800	2,268	843	772	352	80	11	15
公安職給料表	548	1,389		2,392	4,366	1,840	487	398	146	57	
研究職給料表	—	72		171	62	1					
医療職給料表(1)	21	15		13	5						
医療職給料表(2)	2	19		61	123	83	48	6	1		
医療職給料表(3)	—	28		89	54	60	16	—			
教育職給料表(1)	192	9,284	99	233	173						
教育職給料表(2)	—	19,694	540	1,092	1,000						
学校栄養職給料表	—	—		2	26	22					
事務職給料表	142	170		215	229	132	88				

(5) 給料表別・年齢別人員分布

給料表 年齢	行政職	公安職	研究職	医療職 (1)	医療職 (2)	医療職 (3)	教育職 (1)	教育職 (2)	学校 栄養職	事務職	特定 任期付 職員	計
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
17歳以下												
18	6	61								2		69
19	14	93								5		112
20	21	156						2		10		189
21	25	165						1		19		210
22	195	260	4		3	10	136	451		18		1,077
23	255	321	2		1	11	141	536		25		1,292
24	235	272	7	3	7	7	184	619		22		1,356
25	219	348	6	2	8	6	261	696		28		1,574
26	225	338	10	1	8	6	270	727		17		1,602
27	256	336	9	1	3	3	334	848		30		1,820
28	229	302	9	1	12	7	340	874		51		1,825
29	289	341	10	4	17	3	340	864		30		1,898
30	243	334	9	2	12	4	363	911		26		1,904
31	291	256	8	3	14	5	367	900		32		1,876
32	259	346	10	2	14	8	373	894		32		1,938
33	203	385	9	1	22	6	382	907	3	37		1,955
34	178	392	10	2	12	7	362	888	1	48		1,900
35	191	379	5	1	14	6	327	824	2	51		1,800
36	200	412	5		21	7	277	799	5	31		1,757
37	168	434	7		8	4	254	658	5	27		1,565
38	147	414	9		12	5	225	603	5	25		1,445
39	137	426	7	1	9	4	231	593	3	24		1,435
40	159	454	4		11	4	192	548	4	41		1,417
41	164	408	6	1	6	5	239	560	1	26		1,416
42	143	395	6	1	6	6	199	512	2	30		1,300
43	124	343	5	1	2	5	209	534	2	15		1,240
44	139	334	9	2	6	10	190	464		18		1,172
45	164	291	6	1	2	6	210	353		10		1,043
46	153	252	6		3	6	204	389		17		1,030
47	216	290	8		2	6	210	394	5	15		1,146
48	253	262	6	2	5	4	211	391	1	20		1,155
49	258	226	11	1	4	10	220	351		21		1,102
50	317	194	8	1	10	11	184	345	2	19		1,091
51	322	162	7		5	9	204	349	2	19		1,079
52	304	152	9	1	6	9	193	362	3	15		1,054
53	333	166	12	2	11	8	188	371		17		1,108
54	328	142	15	1	9	11	219	404		14		1,143
55	241	119	13	1	9	4	246	411		10		1,054
56	270	162	14	1	12	4	316	416	2	16		1,213
57	251	165	12	3	13	10	375	472		22		1,323
58	261	177	5	2	14	6	406	498	1	19		1,389
59	249	158	8	3	9	4	399	604	1	22		1,457
60				4	1			3				8
61												0
62				1								1
63												0
64				1								1
65												0
66歳以上												0
合計	8,635	11,623	306	54	343	247	9,981	22,326	50	976	1	54,542

3 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与を検討するため、令和4年4月現在における民間給与の実態を調査した。

(1) 調査対象事業所

全産業の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所2,096事業所

なお、令和4年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象としていない。

(2) 調査事業所の抽出

調査対象事業所を組織、規模、産業によって24層に層化し、これらの層から474事業所を無作為に抽出

【産業別・企業規模別調査事業所数】

産業	企業規模			
	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	事業所 385	事業所 193	事業所 148	事業所 44
農業, 林業, 漁業	—	—	—	—
鉱業, 採石業, 砂利採取業, 建設業	15	6	4	5
製造業	182	74	89	19
電気・ガス・熱供給・水道業, 情報 通信業, 運輸業, 郵便業	73	43	22	8
卸売業, 小売業	26	18	7	1
金融業, 保険業, 不動産業, 物品賃貸業	19	13	4	2
教育, 学習支援業, 医療, 福祉, サービス業	70	39	22	9

注 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が10所、調査不能の事業所が79所あった。

2 調査対象事業所474所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所10所を除いた464所に占める調査完了事業所385所の割合（調査完了率）は、83.0%である。

3 「500人以上」とは、企業規模500人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満、かつ、事業所規模50人以上の事業所をいう。

4 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究, 専門・技術サービス業」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

(3) 調査実人員

15,675人。なお、初任給関係以外の調査職種該当者（母集団）の推定数は86,832人。