

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

令和3年9月

埼玉県人事委員会

令和3年 人事委員会勧告に当たって（談話）

〔 令和3年9月9日
埼玉県人事委員会
委員長 武笠正男 〕

本日、埼玉県人事委員会は、議会及び知事に対し、職員の給与等について報告、勧告及び意見の申出を行いました。

はじめに、新型コロナウイルス感染症の収束が見えず深刻な状況の中、職員の皆様が県民の安心・安全の確保のため、日々全力で職務を遂行されていることにつきまして、改めて心からの敬意を表します。

本委員会は、職員及び県内の民間企業の従業員の給与等の実態を精緻に調査し、国や他の地方公共団体の状況などを踏まえ、職員の給与等について検討を行いました。

その結果、月例給については、おおむね民間と均衡していることから、改定を行わないことが適当と判断いたしました。

また、特別給（ボーナス）については、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合を上回ったことから、年間4.30月分に引き下げることが適当と判断いたしました。

また、本年6月に地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）が公布されたことを受け、令和5年4月から職員の定年を段階的に引き上げることにする意見を申し出ました。

このほか、人事管理に関しては、新型コロナウイルス感染症が社会生活や経済活動に大きな制約を課す中、今後急速に進む高齢化も見据えた取組が必要であることを踏まえ、人材の確保、育成及び活用や女性職員の活躍推進、仕事と生活の両立支援等について、課題や取組の報告を行いました。

職員の皆様には、新型コロナウイルス感染症対策業務等に全力で遂行されている中ではありますが、引き続き高い倫理観と使命感を持って、県民の期待と負託に応えていただくよう希望いたします。

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員の給与その他の勤務条件を、社会一般の情勢に適応させる機能を有するものです。

議会及び知事におかれましては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示された上で、本勧告等に述べた内容について、必要な措置をとられるよう要請いたします。

県民の皆様におかれましては、職員の適切な給与や勤務条件を確保するため、第三者機関である人事委員会が行う勧告制度について、深い御理解をいただきますようお願いいたします。

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

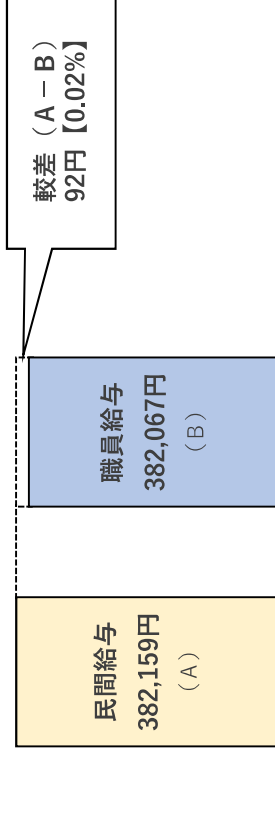
《本年の給与勧告の主なポイント》

- ◎ 月例給を改定しない（民間給与と職員給与がおおむね均衡）
- ◎ 定年の段階的引上げに伴う意見を申出

- ◎ ボーナス（特別給）を引下げ（4.45月⇒4.30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（ラスパイレース方式）



- 公民給与の較差が小さいことから、給料表等の改定を行わない

職員給与 行政職給料表適用職員8,293人（新規学卒者等を除く）
平均年齢：42.3歳 平均経年数：20.0年

民間給与 県内2,024事業所のうち無作為に抽出した464事業所を対象に調査
(調査完了率 81.7%)

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下げ（年間4.45月 → 4.30月、引下げ分は期末手当の支給月数に反映）

（一般職員の場合の支給月数）※▲0.15月分を次のように反映

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当 勤勉手当	1.275月（支給済み） 0.95月（支給済み）	1.125月（現行1.275月） 0.95月（改定なし）
令和4年度 期末手当 以降 勤勉手当	1.20月 0.95月	1.20月 0.95月

定年を段階的に65歳に引き上げるための条例の改正についての意見

1 意見

地方公務員法の趣旨を踏まえ、国家公務員に関する制度との均衡を考慮し、本県の定年の段階的引上げに関する制度は国に準じたものとすることが適当

2 具体的措置

(1) 定年制度の見直し

- 定年を段階的に引き上げて原則65歳とすることを条例に定めることが必要
- 情報提供・意思確認制度の計画的な推進が必要
- 現行の再任用制度と同様の措置を暫定的に運用することが必要

(2) 管理監督職勤務上限年齢制

- 管理監督職勤務上限年齢は原則60歳とすることが適切
- 能力・経歴を生かせる職務等の検討が必要

(3) 定年前再任用短時間勤務制

- 職員の意思に基づき勤務となることが重要
- 能力・経歴を生かせる職務等の検討が必要

3 実施時期

令和5年4月1日

情報提供・意思確認制度は令和4年度中

(4) 60歳を超える職員の給与

- 次の措置を講ずることが適当。なお、給与の引下げは当分の間とし、60歳前の給与カーブも含めた在り方の検討が必要
- ・ 当分の間、給料月額は60歳前の7割の額を支給
- ・ 管理監督職勤務上限年齢による降任に伴う差額を給料に加算
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給与は、現行の再任用職員と同様の取扱い
- ・ 降格時の給与決定の在り方の検討等

(5) 新規採用の計画的な継続

- 定年の段階的引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるような措置が必要

人事管理に関する報告(意見)

1 人材の確保

- 公務員試験の申込者数の減少、民間の内定状況など、採用動向を注視し、変化に対応することが必要
- 民間など様々な経験やスキルを持つ幅広い人材を確保することが重要
- 多様な人材の確保の観点から、採用試験等の在り方の検討が必要

2 人材の育成

- OJTを十分に機能させるため、役付職員が自覚し、指導育成に必要な能力を日頃から磨くことが重要
- 共生社会の実現に向け、障害を有する職員が活躍できる働きやすい職場環境づくりに努めることが必要

3 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- 主査級昇任試験における受験者の負担軽減、意欲向上を図る取組が必要

4 女性職員の活躍推進

- アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を十分に理解し、固定観念や性別による役割分担意識等の解消を図ることが重要

5 新型コロナウイルス感染症対策の下での働き方

- 新型コロナウイルス感染症対応業務は、担当課の定数増、外部委託の拡大などによる職員の負担軽減の検討が必要
- 多様な働き方の推進などに、テレワークや時差通勤等を生かすことが必要

6 仕事と生活の両立支援の推進

- 育児休業の取得回数制限の緩和に係る法改正があった場合、遅滞なく実施できる準備が必要
- 男性職員の育児休業、育児関連休暇の取得の促進が必要
- 不妊治療のための休暇の新設が必要（原則1年につき5日）

7 総実勤務時間の縮減

- デジタルトランスフォーメーションは事務事業の更なる効率化にも資するため、推進していくことが必要
- 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

8 心身の健康管理

- 採用後間もない職員に対し、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、不安なく業務に取り組みめるよう配慮が必要

9 ハラスメントの防止

- 職員一人一人が理解を深め、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が必要
- LGB T Qなどの性的マイノリティに対するハラスメントが生じないよう、理解促進のための取組が必要



人委第361号

令和3年9月9日

埼玉県議会議長 木下高志様

埼玉県知事 大野元裕様

埼玉県人事委員会

委員長 武笠正男

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

また、同法第8条の規定に基づき、定年を段階的に65歳に引き上げるための条例の改正について別紙第3のとおり意見を申し出るとともに、人事管理について別紙第4のとおり報告します。

目 次

別紙第1 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方	1
I 公民給与較差に基づく給与改定	
1 職員の給与の状況	2
(1) 職員の構成	
(2) 平均給与月額	
2 民間給与等の調査	3
(1) 最近の経済情勢等	
ア 民間賃金の動向	
イ 物価及び生計費	
ウ 雇用情勢	
(2) 職種別民間給与実態調査の結果	
ア 調査の方法及び内容	
イ 職種別給与	
ウ 初任給の改定状況	
エ 給与改定の状況	
3 職員給与と民間給与との比較	5
(1) 月例給	
(2) 特別給	
4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況	6
5 本年の給与改定	7
(1) 月例給	
(2) 特別給	
II 勧告実施の要請	8

別紙第2 勧告	9
---------	---

別紙第3 定年を段階的に65歳に引き上げるための条例の改正についての意見	11
--------------------------------------	----

別紙第4 人事管理に関する報告（意見）

I はじめに	18
--------	----

II 主な課題と具体的方向

1 人材の確保、育成及び活用	19
(1) 人材の確保	
(2) 人材の育成	
(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底	
(4) 女性職員の活躍推進	
2 働き方改革と勤務環境の整備等	24
(1) 新型コロナウイルス感染症対策の下での働き方	
(2) 仕事と生活の両立支援の推進	
ア 両立支援のための勤務環境の整備	
イ 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度	
(ア) 育児休業の取得回数制限の緩和	
(イ) 男性職員の育児休業取得の促進等	
(ウ) 不妊治療のための休暇の新設	
(エ) 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の取得要件の緩和	
(3) 総実勤務時間の縮減	
ア 時間外勤務の縮減と休暇の取得	
イ 教職員の働き方改革	
(4) 心身の健康管理	
(5) ハラスメントの防止	
(6) 公務員倫理に基づいた意識と行動の徹底	

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告の基本的な考え方

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。また、その給与は、生計費、国や他の地方公共団体の職員及び民間企業の従業員の給与等の事情を考慮して定めなければならないものとされている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与の確保が必要である中で、公務においては市場原理に基づく給与の決定は困難であるため、労使交渉等によってその時々々の経済、雇用情勢等を反映して決定される民間企業の従業員の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるからである。また、民間準拠を基本として公務員給与を決定することは、広く納税者である県民の理解と職員の納得を得られるものであると考える。

本委員会においても、こうした基本的な考え方の下、職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえ、職員の給与について、様々な角度から検討を行った。

その結果、次のとおり報告及び勧告を行うものである。

I 公民給与較差に基づく給与改定

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「令和3年職員給与実態調査」の概要は次のとおりである。

(1) 職員の構成

本年4月の職員の総数は前年比263人増の54,186人となっている。職員は、従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、学校栄養職及び事務職の7種10給料表並びに特定任期付職員の給料表の適用を受けている。これらの職員の学歴別人員構成比は大学卒79.6%、短大卒6.0%、高校卒14.4%、中学卒0.0%となっており、性別人員構成比は男性59.3%、女性40.7%となっている。

(参考資料第1表)

(2) 平均給与月額

本年4月の民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は8,293人で昨年より128人の増加、平均年齢は42.3歳で昨年より0.3歳の低下、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382,067円で昨年より2,738円の減少となっている。

(参考資料第2表)

また、教員、警察官及び医師等を含めた職員全体の平均年齢は39.5歳、平均給与月額は397,997円となっている。

(参考資料第3表)

2 民間給与等の調査

(1) 最近の経済情勢等

ア 民間賃金の動向

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計課、事業所規模30人以上）によると、本年4月の常用労働者（パートタイム労働者を含む。）の所定内給与は、昨年4月と比べて0.9%減少している。

（参考資料第22表）

イ 物価及び生計費

本年4月のさいたま市の消費者物価指数（県統計課）は、昨年4月と比べて1.1%減少している。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎として算定した、本年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217,440円、236,550円及び255,640円となっている。また、「全国家計構造調査」（同省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、130,800円となっている。

（参考資料第21表・第22表）

ウ 雇用情勢

「埼玉労働市場ニュース」（埼玉労働局）によると、本年4月の本県の有効求人倍率、新規求人倍率（いずれも就業地別、季節調整値）は、それぞれ1.03倍（昨年1.28倍）、1.77倍（同1.90倍）となっている。

(2) 職種別民間給与実態調査の結果

本委員会が実施した「令和3年職種別民間給与実態調査」の概要は次の

とおりである。

ア 調査の方法及び内容

本委員会は、職員給与と民間給与とのラスパイレス方式による精密な比較を行うため、人事院及びさいたま市人事委員会等と共同して、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2,024（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した464の事業所について調査を行った。なお、本年は、昨年同様、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。

この調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係職種及びその他の職種である研究員等の職種の合計54職種、15,150人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した。

本年の調査完了率は、各民間事業所の協力を得て、81.7%という高い水準であり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況が反映されたものといえる。

（参考資料第10表）

イ 職種別給与

本年4月現在の職種別の初任給及び給与額等は、それぞれ参考資料第11表及び第12表のとおりとなっている。

ウ 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で29.3%、高校卒で15.0%となっている。そのうち初任給を増額した事業所の割合は、大

学卒で25.9%（昨年36.0%）、高校卒で37.6%（同45.3%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で74.1%（同63.1%）、高校卒で62.4%（同53.1%）となっている。

（参考資料第13表）

エ 給与改定の状況

一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は27.4%（昨年25.4%）となっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は22.6%（同20.0%）となっており、ベースアップの慣行のない事業所の割合（本年49.8%）と合わせると、72.4%となっている。

また、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は90.0%（昨年91.0%）となっている。昇給額については、昨年と比べて増額した事業所の割合は20.2%（同18.5%）、減額した事業所の割合は9.4%（同15.7%）となっている。

（参考資料第14表・第15表）

3 職員給与と民間給与との比較

本年の公民給与の比較を行った結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

本委員会は、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給料表適用職員、民間にあってはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果、職員給与が民間給与を1人当たり平均92円（0.02%）下回っていた。

職員給与と民間給与との較差

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	$(A - B) / B \times 100$
382,159円	382,067円	92円	0.02%

(注) 民間給与、職員給与ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

昨年8月から本年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 4.31 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 4.45 月が民間の特別給の年間支給割合を上回っていた。

(参考資料第17表)

職員の期末手当・勤勉手当と民間の特別給の支給状況

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.31月	4.45月

4 人事院の報告及び勧告における国の改定状況

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。あわせて、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。

本年の給与改定は、月例給については、民間給与との較差が極めて小さいことから改定を行わないこととし、特別給については、期末手当の支給月数を年間で 0.15 月分引き下げることとしている。

(参考資料第19・20表)

5 本年の給与改定

職員の給与の実態並びに職員の給与を決定するための基本的要素となる民間給与、生計費及び人事院勧告等の状況は、以上のとおりである。

これらを総合的に勘案した結果、職員の給与改定について以下のとおり報告する。

(1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月の時点で、月例給について職員給与が民間給与を92円(0.02%)下回っていることが判明した。

本委員会としては、公民給与較差が小さいことから、給料表等の月例給の改定を行わないことが適当と判断した。

(2) 特別給

前記3(2)のとおり、特別給について職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間の特別給の年間支給割合を上回ることが判明した。

本委員会としては、民間給与との均衡を図るため、本年の職種別民間給与実態調査の結果に基づき、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に見合うよう引き下げることが適当と判断した。

期末手当・勤勉手当は、0.05月単位で改定を行ってきていることから、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、期末手当から差し引くこととする。

また、再任用職員、再任用学校職員、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様に支給月数を引き下げる。

Ⅱ 勧告実施の要請

人事委員会勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本年の勧告は、民間の特別給の支給割合に見合うよう、職員の特別給を引き下げる内容となった。

職員及び県内の民間事業所の従業員の給与等の実態を精緻に調査した上で、国や他の地方公共団体の状況等を踏まえて職員の給与を決定するという方法は、県民に支持される納得性のある給与水準を職員に対し保証するものであり、県行政の公正かつ能率的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。

別紙第2

勸 告

職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）、学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例第33号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年埼玉県条例第5号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年埼玉県条例第68号）の適用を受ける職員の期末手当について、次のように勧告する。

1 職員の給与に関する条例及び学校職員の給与に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

ア イ以外の職員

期末手当の支給割合を1.125月分（再任用職員及び再任用学校職員にあつては、0.625月分）とすること。

イ 特定幹部職員及び教育四級職員

期末手当の支給割合を0.925月分（再任用職員及び再任用学校職員にあつては、0.525月分）とすること。

(2) 令和4年6月期以降

ア イ以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2月分（再任用職員及び再任用学校職員にあつては、それぞれ0.675月分）とすること。

イ 特定幹部職員及び教育四級職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.0月分（再任用職員及び再任用学校職員にあつては、それぞれ0.575月分）とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和3年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和4年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和4年4月1日から実施すること。

別紙第 3

定年を段階的に 65 歳に引き上げるための 条例の改正についての意見

地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 63 号）の公布に伴う定年の段階的引上げに関して、次のとおり意見を申し出る。

令和 3 年 6 月 4 日、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 61 号）と同時に、地方公務員の定年を段階的に引き上げること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が成立し、公布された。

定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされており、令和 5 年 4 月 1 日からの引上げに向け、定年年齢を定める「職員の定年等に関する条例」の改正等の準備を速やかに進める必要がある。

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展による労働力人口の減少を踏まえ、社会の活力を維持し、行政サービスの充実など公務の更なる発展のためには、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢層職員の能力・経験の活用が必要である。

また、年金支給開始年齢の引上げに対応し、定年退職する職員が、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図る必要もある。

国家公務員の定年の段階的引上げについて、人事院は、平成 30 年度に国会及び内閣に対し意見の申出を行った。

政府は、平成 29 年以降の「経済財政運営と改革の基本方針」において、公務員の定年引上げに向けた取組について明記し、政府の方針としてきた。

本県においては、再任用職員は年々増加し、かつ短時間勤務者数よりもフルタイム勤務者数が増加していることから、60 歳を超える働き方としてフルタイム勤務が定着しつつある。

本委員会としては、地方公務員法の趣旨を踏まえ、先に決定された国家公務員に関する制度との均衡を考慮し、本県における制度についても、管理監督職勤務

上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制、60歳超職員の給与7割措置など国家公務員に準じたものとするのが適当であると考えます。

新制度の導入に際しては、本県職員の状況や民間における雇用環境を踏まえるとともに、令和5年4月1日からの制度の導入に備え、適切に関係条例等関係規定の整備を行う必要がある。

具体的措置

1 定年制度の見直し

(1) 定年の見直し

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として各地方公共団体において条例で定めるものとされており、令和5年度から国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に原則として65歳となることを踏まえ、本県においても定年を段階的に引き上げて65歳を原則とすることを条例で定める必要がある。

(2) 情報提供・意思確認制度

任命権者は、地方公務員法の定めにより、当分の間、職員が60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対して60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他必要な情報を提供するとともに、60歳以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとされている。

情報提供・意思確認制度は、令和4年度に59歳に到達する職員から適用の対象となるため、任命権者においては、実施に向けた検討を計画的に進める必要がある。

また、特に50代半ば以降の職員にとって、自身の60歳以後の働き方やライフプランをあらかじめ考えられる機会が設けられていることが重要である。任命権者においては、実際に情報提供及び意思確認を実施する前に、様々な方法で、職員が60歳以後の働き方を考える機会を提供していくことが求められる。

(3) 暫定再任用の運用

任命権者は、定年の段階的な引上げ期間中においては、定年退職した職員について65歳までの雇用を確保するため、暫定的に現行の再任用と同様の

制度を措置する必要がある。

2 管理監督職勤務上限年齢制

地方公務員法は、組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することを目的として、管理監督職員を対象とし、管理監督職勤務上限年齢制を導入することを定めている。

任命権者は、管理監督職勤務上限年齢制を適切かつ円滑に実施するため、管理監督職に就く職員が管理監督職勤務上限年齢に達したことにより降任等となった後も、その能力及び経験を生かすことができる職務を整備する必要があるほか、スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る体制の整備など組織の在り方の検討や若年・中堅職員の人事管理の在り方について検討することが求められる。

また、管理監督職勤務上限年齢については、地方公務員法の趣旨を踏まえて原則 60 歳とすることが適切である。

3 定年前再任用短時間勤務制

地方公務員法は、60 歳を超える職員の多様な働き方へのニーズに対応し、また、組織活力の維持に資するため、定年前再任用短時間勤務制を導入することを定めている。

任命権者は、定年前再任用短時間勤務制の導入に当たって、短時間勤務の職員がその能力及び経験を十分に活用することができるように、職務の整備や人事管理について検討する必要があるほか、職員の希望に基づき、当該勤務に従事させることができるように必要な措置を講じることが重要である。

4 60 歳を超える職員の給与

国においては、国家公務員法等の一部を改正する法律により、60 歳を超える

国家公務員の給与について、民間給与の実態を踏まえ、当分の間、60歳前の7割の水準とすることとされた。

本県においても、国家公務員の給与との均衡を考慮し、職員の給与に関し、次の措置を講ずることが適当である。

なお、60歳を超える職員の給与の引下げについては、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を検討する必要がある。

(1) 給料

60歳を超える職員の給料月額は、当分の間、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）以後、その者の受ける号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額とすること。

ただし、定年制度が適用されない臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員等の給与はこの措置の対象としないこととすること。

(2) 任用換された職員等の給料に関する特例

管理監督職勤務上限年齢により任用換された職員等の給料は、特定日以後、その者が受ける給料月額のほか、任用換された日の前日にその者が受けていた号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額と特定日にその者が受ける給料月額との差額に相当する額を給料として支給すること。ただし、その合計額は当該任用換後にその者が属する職務の級における最高号給の給料月額を超えてはならないものとする。

(3) 諸手当等

諸手当等について、4(1)及び(2)を踏まえた関係規定の整備を行う必要が

ある。

(4) 定年前再任用短時間勤務職員の給与

定年前再任用短時間勤務職員に支給する給与（給料、手当）は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとすること。

(5) 暫定再任用制度により採用された職員の給与

暫定再任用制度により採用された職員に支給する給与（給料、手当）は、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。

なお、定年の段階的な引上げ期間中は、定年が引き上げられた職員と暫定再任用制度により採用された職員が併存することとなる。暫定再任用制度により採用された職員の給与決定は職務給の原則に従うが、今後、当分の間とされる給与7割措置や給与カーブの在り方など高齢層職員給与の検討状況、国及び他の地方公共団体の状況や民間企業における再雇用者の給与の動向を踏まえ、給与上の措置について検討し、必要な対応を行っていくことが求められる。

(6) 降任後の給与

定年の引上げと管理監督職勤務上限年齢制の導入に伴い、降任となる職員が増加することが見込まれる。

降任の効果としての降格時の給与決定については、制度実施までに在り方を検討し、必要な措置を講ずることが求められる。

5 新規採用の計画的な継続

定年年齢は段階的に引き上げられるため、隔年で定年退職者のいない年度が生じる。このため、定員が一定であれば、定年を引き上げる年度の翌年度の新

規採用者数に大きな影響を及ぼす。

この期間において、職員の年齢構成が偏ることのないよう新規採用を継続する必要がある。国家公務員は一時的な定員の増加措置も行うこととしており、地方公務員においても国会両院の附帯決議で必要な新規採用継続のための定員措置などの適切な対応について言及している。

任命権者は、継続的な安定した県政運営を進めていくため、今後の業務量の変化や職員の年齢構成など本県の状況を精査した上で、定数の増加も含め定年の段階的な引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を適切に講ずる必要がある。

別紙第 4

人事管理に関する報告（意見）

I はじめに

近年、新型コロナウイルス感染症対策や災害対応などを通じて、住民生活に密着した分野での地方公務員の役割が強く認識されるようになり、その活躍に大きな期待が寄せられている。

未だ収束が見えない新型コロナウイルス感染症は、私たちの社会生活や経済活動に大きな制約を課すものとなっている。一方、デジタルトランスフォーメーション（DX）という変革が様々な分野で強く意識される契機ともなった。デジタルトランスフォーメーション（DX）は、単に業務をデジタル化するだけではなく、業務を根本から変革するものである。これにより新たなサービスの提供による県民生活の向上と同時に、業務の再編・効率化、多様で柔軟な働き方の実現などに資することが期待されている。

また、本県は今後、全国レベルで見ても急速に高齢化が進むという特徴を有している。こうした人口構造の変化という大局を見据え、県政の更なる困難課題に対処していくためには、多様な人材が公務を支え、活躍できる環境づくりを一層進めることが重要である。

本年は公務員の定年を引き上げるための法改正が行われたことから、今後、人事管理を取り巻く環境が大きく変化していく。こうした変化に対応する一方で、長時間労働の是正や心身の健康管理の徹底などの改革にも引き続き取り組んでいかなければならない。

このような状況を踏まえ、本県における人事管理に関する主な課題と取組の方向性について次のとおり報告し、意見を述べるものである。

II 主な課題と具体的方向

1 人材の確保、育成及び活用

(1) 人材の確保

県民目線を持ち、経営感覚を意識しながら、既存の考え方にとらわれず、新たな課題にチャレンジして成果を生み出す有為な人材を確保していくことは、質の高いサービスを県民に提供するために必要である。

2021年度国家公務員採用総合職試験では申込者数が大きく減少したほか、全国の都道府県職員上級試験の申込者数も2年ぶりに減少した。本県では今後も一定数の職員を確保していく必要がある中、若年人口の減少など人材の確保は引き続き厳しい状況にある。

民間においては、昨年から感染が拡大した新型コロナウイルス感染症により採用方法が見直される中、本年はコロナ禍においても、早期に内定を出す企業があるなど感染症拡大前の状況に雇用環境が戻る傾向も見られる。今後も、本県を取り巻く採用動向を注視し、変化に対応していく必要がある。

本委員会では、仕事紹介セミナーやSNSの活用など様々な手法により本県の仕事の魅力等を発信してきた。昨年度は、従来の職員募集パンフレットに加え、県で活躍する女性職員を紹介するリーフレットを新たに作成した。また、コロナ禍での情報発信を強化するために、採用情報のホームページをリニューアルするとともに、オンラインや動画提供による大学説明会やセミナーなどを実施した。今後も県職員の仕事が男女を問わず魅力的なものであることを伝える情報発信は重要である。

本委員会は、職員採用試験受験者数の増加や試験合格後の辞退者数の減少を図るため、任命権者とも連携し、今後も情報発信や試験実施方法を工夫するなどして取り組んでいく。

国においては、様々な専門分野での経験や知見を有する多様な有為の民

間人材を確保するため、経験者採用試験など中途採用のための仕組みの周知活動を強化していく方向を打ち出している。

多様化する県民ニーズに対応していくためには、様々な経験やスキルを持つ幅広い人材を、民間からの登用や交流などあらゆる方法で確保することが重要である。

採用試験等についても、多様な人材の確保という観点から、その在り方を検討する必要がある。特に人材の確保が難しい職種など厳しい採用状況の中で有為な人材を安定的に確保していくためには、現在実施している試験等の検証を進めるとともに、受験しやすい試験制度などによる受験者数の確保と合わせて、公務に必要な受験者の能力を見極めることができる試験制度とする必要がある。

本県では、昨年度、就職氷河期世代を対象とした職員採用選考を新たに実施し、多数の応募者から合格者を決定したところである。本年度の選考は一般事務に加え、免許資格職の司書に職種を拡大して実施する。同選考の実施は令和2年度からの3年間を予定しているが、本選考の実施方法等を検証し、今後多様な人材を公務外から確保するための採用試験等への活用を検討していく。

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。

(2) 人材の育成

急速に変化する社会情勢において県政を進めるためには、職員一人一人の意欲・能力を高め、県庁全体がワンチームとなって課題解決に取り組むことが重要である。

本県は、高齢層職員の退職に伴い、一定数の職員の採用が必要である一

方、40歳前後の中堅層が少ない状況にあり、こうした職員構成の特徴を踏まえた計画的な人材育成が必要である。

任命権者は、日常的な職務を通じて実践的な能力を養うOJTや彩の国さいたま人づくり広域連合による職員研修等を通じて、職員としての基本的な能力を養成している。OJTを十分に機能させるためには、役付職員が部下職員の育成を自らの職務として強く認識し、指導育成に必要な能力を日頃から磨くことが重要であり、任命権者においては、役付職員が実践的なマネジメントを学ぶ機会を提供するなどの支援が求められる。

特に、専門職種の新規採用職員や若手職員が早期に知識・技能を身に付けるためには、その上司や新規採用職員指導員のみならず、職場全体が積極的に指導・助言に携わるなどのサポート体制を整備することが重要である。

あわせて、障害を有する職員がその能力及び個性を生かして職務に従事することは、共生社会の実現に向けて多様な人材が活躍する県庁組織を構築する上で重要であり、任命権者においては、障害を有する職員が活躍できる働きやすい職場環境づくりに努めていくことが必要である。

また、任命権者は、高度化・複雑化する行政課題に適切に対応することができる人材を育成するため、専門的知識や技術等を学ぶ部局専門研修や派遣研修等を実施している。特に本県におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）の実現に向けて、デジタル技術を業務に最適に活用することができる人材の育成が重要である。

これに加えて、職員が主体的にキャリアプランを考える機会として、キャリアプランニング支援制度を実施しているほか、知事部局等では、若手・中堅職員がキャリア形成上の課題や職場での悩みについて、異なる所属の職員に相談を行うメンター制度を令和3年度に開始した。こうした新たな取組については、他の任命権者と情報共有を図り、横展開することが効果

的である。

(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

効率的な県政運営のためには、職員一人一人の意欲と能力の向上を図っていくことが重要である。地方公務員法では、人事評価を適切に実施し、職員が職務を通じて発揮した意欲や能力、実績等を的確に把握・評価することを要請している。

人事評価制度は、任用や給与をはじめとした人事管理の基礎となることから、任命権者にとっては、再任用職員等を含めた職員に対する制度について、任命権者により定着度合いに差があることも踏まえ、法の趣旨に沿って適切に運用する必要がある。

また、公立小中学校における人事評価に伴う面談・苦情処理制度の運用について、県教育委員会は市町村教育委員会と連携して取り組む必要がある。

制度の適切な運用のためには、職員のやりがい向上にもつながる人材育成機能の強化に向けた面談の充実・役割強化等を図ることが有効と考えられる。具体的には、評価者においては、被評価者との円滑な意思疎通を図った上で、業務遂行状況の把握や期末面談におけるフィードバック等を的確に行うことや、業務の振り返りを通じて今後のキャリアに資するような指導・助言を行うなどのコミュニケーションを適切に図ることが求められる。また、人事当局においては、管理職に対して、人事評価に関する必要なサポートを行うことが求められる。このような取組を通じ、制度の公平性や客観性、納得性の確保に努めなければならない。

なお、国においては、人事評価の改善に向けた有識者検討会による検討結果が令和3年3月にまとめられ、評語区分（評価した成績を示すA,Bなどの語）の細分化等の取組が提示されており、これを踏まえた制度の検討

が進められている。このような動きも踏まえつつ、人事評価制度を適切に運用する必要がある。

また、本委員会が実施する主査級昇任試験については、受験率が低下傾向にあり、受験者の負担軽減と昇任意欲の向上を図るための取組が必要である。

令和3年度から、第2次試験のプレゼンテーション試験を廃止して受験者の負担軽減を図ったほか、令和4年度からは受験可能年齢の上限を2歳引き下げて39歳未満とすることとしている。

さらに、女性職員の活躍を推進するための取組の一環として、本年2月に女性役付職員へのインタビューを実施して、育児と仕事の両立に関する経験談や役付職員の仕事の魅力などを発信したほか、本年7月には、任命権者と連携して、試験対象者及び数年以内に試験対象となる職員が先輩役付職員から話を聞くことができる座談会をオンライン形式で開催した。

引き続き、昇任を希望する者全てが積極的に試験にチャレンジすることができるような方策を検討していく。

(4) 女性職員の活躍推進

本県においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）等に基づき、各任命権者が「特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の更なる活躍に向けた取組を推進している。本県の一般行政部門における管理職に占める女性職員の割合は着実に増加しており、多様性のある組織の実現に向けて、女性職員の更なる登用が求められる。

女性職員の中には、経験や能力への不安や家庭事情による時間的制約等の理由により昇任にためらいを感じる者がいる中、任命権者においては、個々の意欲や適性等を踏まえた計画的な人事配置や職域の拡大、マネジメントやリーダーシップ等を学ぶための研修の実施など、女性職員のキャリ

ア意識の醸成と昇任意欲の向上に取り組んでいる。本委員会においても、前述のとおり主査級昇任試験に対する女性職員の受験意欲を高めるための取組を実施しているところである。

なお、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する職員研修の一部がオンライン化されている。研修のオンライン化は育児等の事情がある職員の研修参加を容易にする効果があり、任命権者が実施する研修についてもオンライン化の更なる推進が望まれる。

また、性別や家庭事情等にかかわらず、全ての職員がその適性や能力を十分に発揮するためには、日常業務の効率化・改善や長時間労働の是正に向けた取組を継続するとともに、幹部職員を筆頭とする職員がアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を十分に理解し、固定観念や性別による役割分担意識等の解消を図ることが重要である。令和3年度は、任命権者がアンコンシャス・バイアスに関する意識調査を実施しており、こうした取組の継続が女性職員の更なる活躍を推進する上で重要である。

2 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 新型コロナウイルス感染症対策の下での働き方

新型コロナウイルス感染症の対策業務は、県民の生命に関わる緊急性の高いものや、雇用・経済対策など、多岐にわたる大量の業務を処理しなければならず、担当課の職員だけでは処理しきれない多忙な状態が長期に継続している。担当課では、通常的时间外勤務の上限規制を超えて職員に長時間労働を命じざるを得ない状況となっている。

このため、保健医療部に対しては、軽症者受入れホテルの運営、予防接種、保健所業務や感染症対策課等の業務のために他部局の職員が応援に入り、産業労働部に対しては、飲食店の現地確認等に他部局の職員が応援に

入っている。

このほか、無症状かつリスク要因のない患者の健康観察を埼玉県宿泊・自宅療養者支援センターに外部委託し、軽症又はリスク要因のある患者の健康観察を協力医療機関に委託するなど、保健師の負担軽減を図った。患者の宿泊療養ホテルを外部委託によって運営する比率を増やし、入院調整に派遣契約の看護師を充て、民間企業人材を在籍出向により会計年度任用職員として任用するなど、業務の急増への対応がとられたところである。

新型コロナウイルス感染症対応業務の終息が未だに見通せない中、大量の業務については、引き続き全庁からの応援体制に頼らざるを得ない面もあるが、恒常的な応援業務については、必要に応じて担当課の定数を増員し、時限的な業務については会計年度任用職員を増員するなどの柔軟な対応が必要である。あわせて、外部委託が可能な業務を積極的に切り出しその拡大を図るなど、あらゆる手段を講じて職員の負担を軽減することを検討すべきである。

職員の服務に関しては、新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける場合又は予防接種に伴う副反応が出た場合には職務専念義務免除を承認できることとした。また、昨年から引き続いて、新型コロナウイルスの感染が疑われる場合に職務専念義務免除を承認でき、風邪症状のある場合や濃厚接触者となった場合等には職員が特別休暇を取得できる。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するため、本県ではテレワークや時差通勤を推進して、職員同士の接触機会を低減し、交通混雑を回避した。

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。

今後も職員が安心して働き続けることのできる環境を整備していくことが重要である。

(2) 仕事と生活の両立支援の推進

ア 両立支援のための勤務環境の整備

コロナ禍において、テレワークや時差通勤が県においても大きく推進された。感染防止対策として余儀なくされた側面はあるものの、こうした柔軟な働き方は、仕事と生活の両立を図る上で有効な手段である。

テレワークの取組の一環として、在宅勤務のためのアカウント数を増やし、サテライト勤務のためのサテライトオフィスを本年5月から1か所増設するなど職員が利用しやすい環境整備が進められている。

テレワークについては、仕事の進捗状況の把握や勤務時間の管理などが職場にいる場合と比べ難しい面があることから、管理職と部下職員とのコミュニケーションが重要となる。職員の長時間労働につながるおそれもあり、こうした課題を検討していく必要がある。

また、任命権者は、テレワークの拡大に対応した情報セキュリティ、通信環境、ペーパーレス化などを組織として整備していく必要がある。

新型コロナウイルス感染症の収束後も、テレワークの推進、時差通勤やフレックスタイム等の活用による勤務時間の弾力的割振りにより、職員が多様な働き方を選択できるようにしていくことが求められる。

さらに、テレワークに関する給与面での対応について、人事院は、本年の職員の給与に関する報告の中で、今後、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、引き続き研究を進めていくこととしている。

本県においても、国や他の都道府県の状況、民間における在宅勤務手当の支給状況等を踏まえ、テレワークに関する給与面での対応について検討していく。

イ 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度

(7) 育児休業の取得回数制限の緩和

令和3年8月10日、人事院は、国家公務員の育児休業を原則2回まで取得可能とすること、及びこれとは別に子の出生後8週間以内を取得する育児休業を2回まで取得可能とすること等について、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正を求める意見の申出を行った。

これを受け、国においては、地方公務員の育児休業についても同様の措置を可能とする地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）の改正が検討されている。

民間労働者について育児休業の分割取得等を可能とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）の規定の施行に遅れず実施することとされていることから、法改正があった場合、遅滞なく実施できるよう準備を進める必要がある。

(イ) 男性職員の育児休業取得の促進等

男性が主体的に家事や育児を担うことは、ワークライフバランスや女性の活躍推進の観点から重要であり、男性職員の一定期間の育児休業をはじめ、出産補助休暇及び子育て休暇などの育児関連休暇の取得を促進していく必要がある。また、男性の育児参加のための休暇の対象期間を妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合、14週間）前の日から子が1歳に達する日まで（現行は産後8週間を経過する日まで）に拡大すべきである。

配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対しては、育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向を確認することが求められる。

男性の育児休業の取得を促進するための勤務環境づくりの重要性についてこれまでも指摘してきたところであるが、現時点において万全とは言い難い。各々の職場における取組と併せて、特に、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。

(ウ) 不妊治療のための休暇の新設

職員は、不妊症及び不育症の診察、検査、手術等のために男女を問わず病気休暇を取得することができるが、不妊治療と仕事の両立を支援するため、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける必要がある。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とすべきである。

(イ) 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の取得要件の緩和

妊娠、出産、育児等のライフイベントが生じ得ることは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、非常勤職員についても、休暇・休業等に関する次の措置を講ずるべきである。

- a 不妊治療のための休暇（有給）を継続的な勤務が見込まれる非常勤職員も対象として新たに設けるとともに、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について出産補助休暇（有給）及び男性の育児参加のための休暇（有給）を新たに設けるほか、非常勤職員の産前及び産後の期間に係る出産休暇を有給とする。
- b 非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件を緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員については、採用当初からこれらの休業や休暇等を取得できるようにする。

- c 子が1歳以降の一定の場合に取得することができる非常勤職員の育児休業について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とする。

(3) 総実勤務時間の縮減

ア 時間外勤務の縮減と休暇の取得

令和2年度の県職員一人当たりの時間外勤務は、月平均16.9時間で、令和元年度と比べ微増であった。知事部局職員の時間外勤務は、部局ごとの差が大きく、特に新型コロナウイルス感染症対策業務に対応した部局の時間外勤務の増加は顕著であり、保健医療部の職員については、対前年度比198.2%と大きく増加した。

なお、令和3年度においても、新型コロナウイルスの更なる感染拡大を受け現在まで2(1)で述べたような多忙な状態にあり、部局を超えた業務応援を拡大しながらも職員の負担が大きな状況が続いている。

職員は、新たな行政需要や県政の重要課題に取り組みつつ、新型コロナウイルス感染症など非常時の業務にも対応してきている。こうした中、事務事業の見直しや改善を図ってもなお恒常的に長時間の時間外勤務を行わざるを得ない場合にあっては、業務量に応じた適切な組織体制や職員配置などにより対応する必要がある。

時間外勤務縮減のためには、所属長等の管理職が業務を適切に進行管理し、事務事業の合理化及び効率化などによる見直しを進めていかなければならない。

デジタルトランスフォーメーション(DX)は、県民サービスの向上とともに事務事業の更なる効率化に資することから推進していく必要がある。

令和2年における県職員の年次休暇の平均使用日数は前年より減少し

た。

職員が休暇を取得することによって、心身の健康の回復と家族と過ごす時間の充実などが図られるため、休暇を取得しやすい勤務環境づくりに努めていく必要がある。

イ 教職員の働き方改革

現在、各学校において新型コロナウイルス感染防止対策業務に加え、学校行事等の大幅な変更、分散登校やオンライン授業などの新たな課題に直面し、教職員の負担が増加している。働き方改革を進める上では、定数の充足と必要な代替職員の確保が前提となる。

県教育委員会は、「学校における働き方改革基本方針」(令和元年9月)において、教員の在校等時間の超過勤務の上限を「原則 ①月45時間以内 ②年360時間以内」とし、教職員の多忙化解消及び負担軽減を進めることとした。

あわせて、県教育委員会は、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」(平成7年埼玉県教育委員会規則第9号)において、県立学校教育職員の在校等時間の超過勤務の上限を定めている。

県立学校では、令和2年度からICカードによる勤務管理システムが導入され、客観的かつ正確な在校等時間の把握ができるようになった。学校の管理職は、この勤務管理システムを活用して教員の在校等時間及び職員の勤務時間を把握し、定められた上限時間を超えないよう業務の削減や見直しに取り組んでいくことが求められる。

また、部活動については、県教育委員会の「埼玉県の部活動の在り方に関する方針」(平成30年7月)に基づき、各学校において部活動に係る活動方針が策定されている。学校の管理職は、部活動の休養日の設定など、活動方針が適切に運用されるよう確認や指導に努めていく必要がある。

ある。

県教育委員会は、公立小中学校においても、教職員の働き方改革が更に進められるよう市町村教育委員会と連携して取り組む必要がある。

(4) 心身の健康管理

本県では、休職者のうち、精神疾患を原因とする職員の割合が依然として高く、ストレスチェックを実施することで、職員のストレス状態への気付きを促すとともに、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。

新型コロナウイルス感染症への対応で長時間勤務となった職員に対する健康相談では、知事部局において、Webを活用した医師による健康相談で健康状況を確認する取組が行われた。今後も、大規模災害など緊急事態に対処するため、長時間勤務となった職員が確実に医師による面接相談を受けられるようにしていく必要がある。

長時間勤務となっている職員について、勤務終了後、一定時間以上の勤務間インターバルを設けることで、職員の生活時間や睡眠時間を確保していく必要がある。

令和2年度及び令和3年度の新規採用職員研修がコロナ禍の影響で集合研修の一部が動画視聴に代わるなど、入庁1年目及び2年目の職員は、同期職員とのつながりを持ちにくくなっている。このような状況を踏まえ、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化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。

(5) ハラスメントの防止

本委員会における職員からの苦情相談の状況は、いじめ、ハラスメントなど人間関係に関する相談が相談件数全体の4割を超えている(平成28年度から令和2年度までの平均)。

ハラスメントでは被害者と加害者との間に、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)からくる認識のズレがあり、「加害」の意識がないままハラスメント行為を行っているケースがある。

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。

また、いわゆるLGBTQなどの性的マイノリティに対するハラスメントが生じることがないように、全職員を対象に基礎知識や心構えなどを解説した啓発資料を作成し配布するなど、理解促進のための取組を進めていく必要がある。

(6) 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しなければならない。

知事等、教育委員会及び警察本部などそれぞれの任命権者において、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。

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

参 考 資 料

令和3年9月

埼玉県人事委員会

目 次

第 1 職員の給与

令和 3 年職員給与実態調査の概要	1
第 1 表 給料表別人員及び学歴別・性別人員構成比	2
第 2 表 民間給与との比較を行う職員の平均給与月額等	2
第 3 表 給料表別平均給与月額等	3
第 4 表 給料表別・級別・号給別人員分布及び平均給料月額	
その 1 行政職給料表	5
その 2 公安職給料表	8
その 3 研究職給料表	11
その 4 医療職給料表(1)	12
その 5 医療職給料表(2)	13
その 6 医療職給料表(3)	15
その 7 教育職給料表(1)	18
その 8 教育職給料表(2)	20
その 9 学校栄養職給料表	22
その 10 事務職給料表	23
第 5 表 扶養手当の支給状況	26
第 6 表 住居手当の支給状況	26
第 7 表 管理職手当の支給状況	27
第 8 表 単身赴任手当の支給状況	27
第 9 表 再任用職員の給料表別・級別人員	
その 1 フルタイム勤務職員	28
その 2 短時間勤務職員	28

第 2 民間の給与等

令和 3 年職種別民間給与実態調査の概要	29
第 10 表 産業別・企業規模別調査事業所数	30
第 11 表 職種別・学歴別・企業規模別初任給	30
第 12 表 職種別にみた給与額等	
その 1 職員給与と民間給与との比較職種	31
その 2 その他の職種	33
第 13 表 初任給の改定状況	34
第 14 表 給与改定の状況	34
第 15 表 定期昇給の実施状況	34
第 16 表 家族手当の支給状況	35
第 17 表 特別給の支給状況	35
第 18 表 冬季賞与の考課査定分の配分状況	35

第 3 人事院勧告

第 19 表 人事院による報告及び勧告の概要	36
第 20 表 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の概要	40

第 4 標準生計費

標準生計費の算定方法(令和 3 年 4 月)	41
第 21 表 費目別、世帯人員別標準生計費(令和 3 年 4 月)	42

第 5 労働経済指標

第 22 表 労働経済指標	43
---------------	----

第1 職員の給与

令和3年職員給与実態調査の概要

職員の給与に関する報告の基礎となった令和3年職員給与実態調査の概要は、次のとおりである。

1 調査の目的

この調査は、令和3年4月1日現在における職員の給与等の実態を把握し、今後の人事行政の基礎資料とすることを目的としたものである。

2 調査の対象

令和3年4月1日に在職する職員で、職員の給与に関する条例（昭和27年埼玉県条例第19号）、学校職員の給与に関する条例（昭和31年埼玉県条例第33号）、一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年埼玉県条例第5号）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年埼玉県条例第68号）に定める給料表の適用を受ける者を対象とした。技能職員、地方公営企業法の適用を受ける職員及び臨時職員は含まれていない。

なお、対象者が少数の職については具体的な数値の記載を省略した。

3 調査の内容

令和3年4月分の給料、諸手当の支給状況、年齢、学歴、経験年数等について調査した。

4 調査の実施

この調査は、電子計算システムに入力されている職員の給与情報により行った。

（参考）各給料表が適用される職員の範囲

- ・行政職給料表：他の給料表の適用を受けない全ての職員
- ・公安職給料表：警察官
- ・研究職給料表：試験場、研究所等に勤務し、試験研究又は調査研究の業務に従事する職員
- ・医療職給料表(1)：病院、診療所、保健所等に勤務する医師及び歯科医師
- ・医療職給料表(2)：病院、診療所、保健所等に勤務する薬剤師、獣医師、栄養士等
- ・医療職給料表(3)：病院、診療所、保健所等に勤務する保健師、看護師、准看護師等
- ・教育職給料表(1)：県立の高等学校等に勤務する教育職員
- ・教育職給料表(2)：市町村立の小学校及び中学校等に勤務する教育職員
- ・学校栄養職給料表：市町村立の小学校及び中学校等に勤務する学校栄養職員
- ・事務職給料表：市町村立の小学校及び中学校等に勤務する事務職員
- ・特定任期付職員給料表：一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条第1項の規定により任期を定めて採用された職員

第1表 給料表別人員及び学歴別・性別人員構成比

給料表	人員	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	8,573	79.0	6.8	14.1	0.1	64.4	35.6
公安職給料表	11,617	42.0	5.8	52.2	—	88.1	11.9
研究職給料表	302	97.0	1.3	1.7	—	74.8	25.2
医療職給料表(1)	54	100.0	—	—	—	83.3	16.7
医療職給料表(2)	355	85.9	13.8	0.3	—	35.8	64.2
医療職給料表(3)	257	58.4	41.2	0.4	—	10.9	89.1
教育職給料表(1)	9,954	95.3	2.8	1.9	—	56.9	43.1
教育職給料表(2)	22,037	93.7	6.3	0.0	—	44.7	55.3
学校栄養職給料表	53	32.1	67.9	—	—	5.7	94.3
事務職給料表	983	51.3	13.6	35.1	—	43.5	56.5
特定任期付職員給料表	1						
全給料表	54,186	79.6	6.0	14.4	0.0	59.3	40.7

(注) 再任用職員は含まれていない(以下第8表までにおいて同じ。)

第2表 民間給与との比較を行う職員の平均給与月額等

区分 給与種目	令和3年4月	令和2年4月
	円	円
給料	330,442	333,053
扶養手当	7,443	7,519
地域手当	29,119	29,350
住居手当	6,134	5,902
管理職手当	8,918	8,974
その他の手当	11	7
平均給与月額	382,067	384,805

職員数	8,293人	8,165人
平均年齢	42.3歳	42.6歳
平均経年数	20.0年	20.3年

(注) 1 行政職給料表適用職員のうち、新規学卒者等を除いて集計した。
2 給料には、給料の調整額を含み、その他の手当は、単身赴任手当である。

第3表 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
	人	歳	年	円	円
行政職	8,573	41.6	19.4	325,934	7,203
公安職	11,617	37.7	16.9	332,638	11,462
研究職	302	42.6	19.4	362,542	9,421
医療職(1)	54	47.6	23.2	472,090	8,389
医療職(2)	355	40.7	17.4	329,598	4,930
医療職(3)	257	41.4	17.9	329,881	4,158
教育職(1)	9,954	41.5	18.9	370,784	6,969
教育職(2)	22,037	38.8	16.0	350,590	5,931
学校栄養職	53	42.3	21.0	340,498	2,038
事務職	983	38.4	17.0	304,850	5,041
特定任期付職員	1				
全給料表	54,186	39.5	17.3	345,669	7,496

- (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。

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
円	円	円	円	円
28,690	6,013	8,632	10	376,482
28,942	4,823	1,775	124	379,764
31,924	7,743	8,916	0	420,546
85,156	7,096	51,746	224,917	849,394
28,312	6,013	3,714	0	372,567
28,095	4,939	1,809	0	368,882
31,815	7,089	2,696	7,528	426,881
30,269	6,830	6,006	5,132	404,758
28,464	4,402	0	0	375,402
25,806	7,242	0	0	342,939
29,978	6,314	4,818	3,722	397,997

第4表 給料表別・級別・号給別人員分布及び平均給料月額

その1 行政職給料表（他の給料表の適用を受けない全ての職員に適用）

級 号給	1級	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
1										5
2										1
3										2
4										1
5										4
6										2
7										
8										
9	13									
10										
11	1	192								
12	1	12								
13	10	21							1	
14		19							5	
15	3	188	2						4	
16		8							2	
17	22	41	13	2						
18		17	4				1	1		
19	4	178	160	3				1		
20		20	19				1			
21	22	41	51	5				1		
22		31	24	4				1		
23	3	47	72	4				1		
24	1	17	66	2				2		
25	22	191	38	6				3		
26		26	31	11			1	1		
27	3	52	56	15				3		
28		22	34	9				8		
29	248	137	50	9			4	12		
30	4	31	23	11			6	7		
31	13	62	55	8			19	18		
32	5	28	34	4			8	4		
33	191	14	39	10			6	4		
34	4	10	30	7	2		28	7		
35	21	14	42	11	3		25	2		
36	10	10	21	11	1		10	1		
37	182	5	40	10	1		36	3		
38	12	2	32	10	2		14	1		
39	25	10	31	12	5		7			
40	14	7	14	4	1		34	1		
41	14	3	46	17	3		4			
42	4	3	23	9	6		8			
43	6	2	26	13	7		12			
44	3	1	15	16	2		13			
45	7	3	30	13	8		6	1		
46	6	2	19	17	15	1	14			
47	6	1	16	22	4		1			
48	6	2	17	13	6		9			
49	1	5	22	14	6	2	7			
50	3		20	20	6	3	4			
51	3	5	18	23	10	16	2			
52	3	1	11	12	7	25	1			

級 号給	1級	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
53	4	3	23	25	13	91	3			
54			13	20	11	50	1			
55	3		19	16	12	51	3			
56		1	9	20	5	33	3			
57		1	14	13	8	26				
58			7	13	3	27	4			
59	1		12	19	11	56				
60			8	22	10	22	4			
61	2	1	12	22	12	13	42			
62			10	12	11	16				
63	1	1	11	17	8	36				
64			11	8	10	23				
65	2		11	20	19	19				
66	1		7	14	12	12				
67	1	1	12	20	12	23				
68			10	16	19	10				
69	2		11	14	12	9				
70	3		7	14	20	7				
71		1	7	29	15	8				
72	1	1	6	22	23	3				
73			8	33	21	6				
74	1		10	30	25	7				
75	3		11	53	35	4				
76	2		6	35	24	3				
77	1		7	48	33	4				
78	2		9	42	22	1				
79	1		9	31	37	8				
80	1		5	31	21	5				
81			15	36	20	9				
82			18	41	12	2				
83			13	53	16	8				
84	1		4	46	8	4				
85	2		12	56	16	111				
86			3	57	15					
87	2		7	48	11					
88	1		12	56	8					
89			5	69	10					
90		1	2	44	8					
91	1		4	47	10					
92			3	48	21					
93	2		4	763	197					
94										
95										
96			2							
97			3							
98			1							
99										
100										
101			3							
102										
103			1							
104										
105										
106										
107			1							
108										

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
109	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
110			2							
111			1							
112			1							
113			1							
114										
115										
116										
117										
118										
119										
120										
121										
122										
123										
124										
125		1								
人員計	人 937	人 1,493	人 1,647	人 2,380	人 911	人 754	人 341	人 83	人 12	人 15
平均 給料月額	円 198,216	円 234,259	円 295,986	円 376,275	円 392,502	円 410,845	円 441,369	円 466,869	円 505,663	円 536,789
人員総計	人 8,573	平均 給料月額	円 325,350							

(注) 各級内の太実線は、当該級の最高号給の位置を示し、該当人員0の号給は空欄とした(以下第4表の各表において同じ。)

その2 公安職給料表（警察官に適用）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11				1					
12									
13	28		1						
14	4								
15	128	6							
16	20	5						1	
17	87	271	7						
18	7	3							
19	42	35	29						
20	23	17	1						
21	150	224	34						
22	7	10	6						
23	18	42	129	1	2				
24	6	25							
25	3	246	67		2				
26	2	21	21						
27	10	42	155	3	3	1			
28	3	39	18	3	2				
29	10	184	87	50	6	1			
30	2	18	22	10	2				
31	2	47	141	50	16				5
32	2	24	22	16	4	1			10
33	6	43	101	76	21	1			8
34		11	19	24	4				7
35	2	14	127	58	20	3			8
36	2	9	29	21	5	2			1
37	2	22	124	83	20	3	2		2
38	1	12	28	21	9				11
39	3	13	101	85	41	2			
40	2	9	31	25	11	3	1	1	
41		9	99	96	27	3	1		
42	1	2	39	37	10	2			2
43		12	126	98	36	6	1		1
44		6	44	35	13	2			1
45	2	7	55	105	30	5		3	1
46	1	3	31	28	20	1	3	2	
47	1	6	64	110	37	10		24	
48		3	15	47	21	3	3	12	
49	1		38	111	41	8	1	8	
50		2	17	44	23	7	1	5	
51			49	104	42	5	4	8	
52		3	21	30	24	5	6	7	
53		6	36	106	55	5	15	9	
54		4	16	35	33	7	5	8	
55		2	55	100	32	8	41	4	
56			10	40	17	7	12	4	

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
	人	人	人	人	人	人	人	人	人
57		2	32	115	30	3	12	9	
58		1	18	40	20	6	10	5	
59			49	91	28	8	12	8	
60			16	57	21	4	9	6	
61			39	106	33	5	20	23	
62			16	50	28	4	7		
63			29	89	34	3	8		
64			14	42	21	1	10		
65			33	89	43	6	11		
66			12	54	28	5	5		
67			27	71	32	9	8		
68			9	53	18	6	8		
69			26	99	53	11	9		
70			10	46	25	5	7		
71			19	80	40	3	15		
72			10	58	28	5	9		
73			10	72	76	5	4		
74			4	47	21	2	3		
75			4	59	29	8	11		
76				30	29	6	4		
77			1	74	45	5	7		
78				35	18	13	3		
79			1	37	25	8	5		
80			2	26	27	11	3		
81			1	37	42	5	4		
82			1	36	14	22	4		
83				36	28	110			
84				25	32	21	9		
85				34	20	8	72		
86				26	23	3			
87				22	17	15			
88				23	21	5			
89				26	17	13			
90				18	14	7			
91				23	10	5			
92				17	12	4			
93				21	131	53			
94				21					
95				27					
96				19					
97				31					
98				7					
99			1	24					
100				10					
101				18					
102				14					
103			1	33					
104				11					
105				21					
106				6					
107				33					
108				10					
109				14					
110				8					
111				25					
112				11					

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
113	人	人	人	人	人	人	人	人	人
114				19					
115				18					
116				13					
117				14					
118				18					
119				26					
120				21					
121				28					
122				24					
123				28					
124				20					
125				24					
126				201					
127									
128									
129									
130									
131									
132									
133									
134									
135									
136									
137									
138									
139									
140									
141									
142									
143									
144									
145									
人員計	人 578	人 1,460	人 2,400	人 4,314	人 1,762	人 514	人 385	人 147	人 57
平均 給料月額	円 207,564	円 236,661	円 277,386	円 356,121	円 404,561	円 424,917	円 442,480	円 459,273	円 479,197
人員総計	人 11,617	平均 給料月額	円 332,612						

その3 研究職給料表（試験場、研究所等に勤務し、試験研究又は調査研究の業務に従事する職員に適用）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
	人	人	人	人	人		人	人	人	人	人
1						65			5		
2						66			3	1	
3						67			1		
4						68			2		
5						69			1		
6						70					
7						71			1	2	
8						72			1		
9			3	2		73			6		
10						74			2		
11				2		75			2		
12			1			76					
13			3	4		77			1	2	
14			1	1		78					
15			1			79			1		
16				1		80					
17			9	4		81			3		
18			1			82			2		
19				3		83			4		
20			1	2		84			1		
21			6	2		85			2		
22			1	2		86					
23				2		87		1	3		
24						88			2		
25			6			89			50		
26			1	1		90					
27			1	3		91					
28				2		92					
29			7	3		93					
30				2		94					
31			2	1		95					
32				2		96					
33			5	1		97					1
34			1			98					
35			5	4		99					
36			1	1		100					
37			1	4		101					
38			1			102					
39			1	2		103					
40			1			104					
41			1	3		105					
42						106					
43				2		107					
44				1		108					
45				2		109					
46				2		110					
47				2	12	111					
48				1	4	112					
49				2		113					
50				1		114					
51					12	115					
52				4	1	116					
53				2		117					
54			1	2		118					
55				1	6	119					
56				1		120					
57					1	121					
58											
59				4	6	人員計	人	人	人	人	人
60				2	2		0	64	179	58	1
61					4	平均	円	円	円	円	円
62				1	1	給料月額	0	257,747	377,696	429,415	478,297
63				1	2	人員総計	人	平均	円		
64				1	2		302	給料月額	362,542		

その4 医療職給料表(1)(病院、診療所、保健所等に勤務する医師及び歯科医師に適用)

級 号給	1級	2級	3級	4級
	人	人	人	人
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9	2			
10				
11				
12				
13	3			
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20	1			
21				
22				
23				
24				
25	1			
26				
27				
28				
29	3			
30				
31				
32			1	
33		1		
34				
35	2			1
36				
37	1			
38			1	
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45	1			
46				
47				1
48				1
49	1	1		
50			1	1
51			1	
52				
53				1
54				
55			1	
56				2

級 号給	1級	2級	3級	4級
	人	人	人	人
57				
58				
59			1	
60		1		
61		1		
62				
63				
64				
65		1		1
66				
67				
68			1	
69				
70				
71				
72			2	
73			2	
74				
75				
76				
77			1	
78			1	
79				
80		1		
81			1	
82				
83				
84			1	
85			1	
86				
87		1		
88				
89		1	1	
90				
91				
92				
93				
94				
95				
96		2		
97		4		
人員計	人 15	人 14	人 17	人 8
平均 給料月額	円 329,400	円 473,821	円 519,912	円 558,638
人員総計	人 54	平均 給料月額	円 460,780	

その5 医療職給料表(2) (病院、診療所、保健所等に勤務する薬剤師、獣医師、栄養士等に適用)

給 号	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
級	人	人	人	人	人	人	人	人
1								
2								
3			2					
4								
5								
6								
7			9					
8								
9		4	1					
10								
11			10					
12								
13		2	2					
14			2					
15			9	1				
16		1		1				
17		8	4	7				
18								
19	1		12	3				
20				1				
21			3	5				
22			2	1				
23			11	3				
24			1	1				
25			1	5				
26			1	3				
27		1	1	4	1			
28			1	4			6	
29		1	1	7				
30			3	5				
31			1	2				
32				3	1		1	
33				3				
34				1	2			
35		2	2	9				
36				4				
37				1	1			
38				1	3			
39				1				
40				3	1			
41			1		1			
42				1				
43				2	1			
44				4	1	5		
45				3				
46								
47				1				
48		1		1	4	4		
49				3	2			
50								
51				2	3			
52				1	2	2		
53				2				
54				1				
55					2	2		
56				1	1	4		
57					2	4		
58				1	1	1		
59					1	2		
60				1	1	2		

給 号	級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
		人	人	人	人	人	人	人	人
61					1	1			
62							3		
63						1	2		
64						1	3		
65							16		
66									
67									
68						2			
69						1			
70						1			
71						2			
72						1			
73									
74						1			
75						1			
76						1			
77						2			
78						2			
79						3			
80									
81						2			
82									
83						5			
84									
85						35			
86									
87									
88									
89									
90									
91									
92									
93									
94									
95									
96									
97									
98									
99									
100									
101									
102									
103									
104									
105									
106									
107									
108									
109									
110									
111									
112									
113									
人員計		人 1	人 20	人 80	人 104	人 93	人 50	人 7	人 0
平均 給料月額		円 183,843	円 219,835	円 250,780	円 300,581	円 383,251	円 410,338	円 433,592	円 0
人員総計		人 355	平均 給料月額	円 324,219					

その6 医療職給料表(3) (病院、診療所、保健所等に勤務する保健師、看護師、准看護師等に適用)

給号	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
級	人	人	人	人	人	人	人
1							
2							
3			6				
4							
5			1				
6							
7			3				
8							
9		1					
10							
11			4				
12							
13		1					
14							
15		8	3				
16							
17		3	2				
18							
19		10					
20		1					
21			6				
22							
23		3					
24			1				
25		1	5				
26		1					
27		2	3				
28							
29			3				
30			1				
31		3	3				
32		3	1	1			
33			2				
34							
35		1	4	3			
36			1	2			
37		1		3			
38				2			
39			5	1			
40			1	2			
41		1	1				
42							
43			2	2			1
44			2				6
45			4	1			4
46			2	1			1
47							1
48							2
49				1			1
50			1		1		
51				2			1
52				1			1
53		1					
54				1			1
55		1	1	1			
56					2		
57					1		
58		1		2			
59							
60							

級 号給	1級 人	2級 人	3級 人	4級 人	5級 人	6級 人	7級 人
61				3			
62					1		
63							
64							
65			1		2		
66				2			
67		1					
68				1			
69				2	1		
70				2	1		
71				1			
72							
73						1	
74		1				1	
75		1				1	
76							
77							
78				1		1	
79						1	
80				1		2	
81		1		2		1	
82		1		2		2	
83		1				1	
84						2	
85			1	1		2	
86						2	
87						1	
88				1		3	
89				1		3	
90		1				2	
91		2				1	
92						6	
93				1		22	
94		1					
95							
96							
97							
98							
99		1					
100							
101							
102							
103							
104							
105							
106							
107							
108							
109							
110							
111							
112							
113		1					
114							
115							
116							
117							
118							
119							
120							

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
121	人	人	人	人	人	人	人
122		1					
123							
124							
125							
126							
127							
128							
129							
130		1					
131							
132							
133							
134							
135							
136							
137							
138							
139							
140							
141							
142							
143							
144							
145							
146							
147							
148							
149							
150							
151							
152							
153							
154							
155							
156							
157							
158							
159							
160							
161							
162							
163							
164							
165							
166							
167							
168							
169							
人員計	人 0	人 57	人 70	人 47	人 64	人 19	人 0
平均 給料月額	円 0	円 254,002	円 276,799	円 338,281	円 394,606	円 419,734	円 0
人員総計	人 257	平均 給料月額	円 322,891				

その7 教育職給料表(1)(県立の高等学校等に勤務する教育職員に適用)

級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級	級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
	人	人	人	人	人		人	人	人	人	人
1						57	2	49			3
2						58	3	65	3		1
3						59	1	172	1		3
4						60	1	43	1		4
5		91				61	2	39	2		3
6						62	1	68	3		6
7		6				63	3	133	1		4
8		3				64	2	43			3
9		112				65		54	2		2
10		1				66		54	1		5
11		13				67	1	111	2		6
12		15				68	1	57	4		5
13		163				69	4	48	2		8
14		2				70	1	58	5		9
15		17				71	2	76			7
16		13				72	1	55	4		2
17		80				73	3	49	4		4
18		5				74	1	47	1		9
19		136				75	3	65	2		3
20		21				76	2	56	3		3
21	1	111				77	2	38	1		4
22	1	17				78	2	49	1		6
23		162				79	3	52	2		6
24		22				80	3	45	1		7
25		108			2	81	2	43	1		9
26		25				82	2	49	3		12
27	1	186				83	2	49			3
28		25				84	3	38	4		12
29	1	80		1		85	3	43	3		8
30		34				86	3	53	1		15
31		208				87		40	5		10
32		29			2	88	2	30			6
33		87			12	89	1	38			7
34		56			22	90	3	33	1		4
35	1	194			40	91	2	46	3		8
36	1	33			8	92	1	59	2		1
37		68			9	93	4	57	1		2
38	1	60	1	1	11	94	1	37	3		
39		212	1	1	14	95	2	40	4		
40	1	32		1	7	96		63	1		
41	1	57	2		9	97	3	44	2		
42		59	1		10	98	2	49			
43	2	204	2	2	8	99	5	56	1		
44	4	23	1	2	7	100	1	71			
45	1	27	1		6	101	2	47	1		
46	1	33				102	1	31			
47		78	3	1	3	103	1	38			
48	1	27	3	2	1	104	4	47			
49	2	51		1	1	105	1	43			
50		57		2	1	106	2	38			
51	1	157	3	1		107	2	32			
52	2	25	2	2		108	6	39			
53	3	64	1	1		109	3	47			
54		53	2	2	1	110	5	37			
55	2	196	1	4		111	1	45			
56	1	24	1	3		112	2	35			

級 号給	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級
	人	人	人	人	人
113	2	40			
114	2	28			
115	1	25			
116	4	43			
117	4	40			
118		46			
119	2	28			
120	4	41			
121		37			
122		46			
123	1	24			
124	2	42			
125	2	37			
126		52			
127		39			
128	5	34			
129		47			
130	1	75			
131		85			
132	3	92			
133		143			
134		177			
135		193			
136		221			
137		213			
138	1	202			
139		293			
140		141			
141		141			
142	1	81			
143		8			
144		4			
145		7			
146		4			
147		5			
148					
149	2	14			
150					
151	1				
152					
153					
人員計	人 183	人 9,253	人 107	人 237	人 174
平均 給料月額	円 292,577	円 349,214	円 405,903	円 452,550	円 481,239
人員総計	人 9,954	平均 給料月額	円 353,551		

その8 教育職給料表(2)(市町村立の小学校及び中学校等に勤務する教育職員に適用)

級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
	人	人	人	人	人
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					2
11					
12					
13					
14					
15		3			
16					
17		411			
18		1			
19		10			
20		9			7
21		498			14
22		3			37
23		29			48
24		17			69
25		586			80
26		6			65
27		26			64
28		39			26
29		207			57
30		7			47
31		417			55
32		39			37
33		238			45
34		26			55
35		563	1		34
36		56			23
37		199	3		35
38		38	1		34
39		592	21		17
40		64	1	1	17
41		147	9		21
42		89	2		18
43		609	16		12
44		54	10	1	12
45		149	8		9
46		124	7	3	15
47		640	25		19
48		83	13	2	7
49		127	12	2	15
50		127	13	1	8
51		592	11	2	4
52		49	13	4	4
53		126	10	9	
54		118	9	6	
55		543	10	3	
56		38	14	5	

級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
	人	人	人	人	人
57		74	14	6	
58		65	25	12	
59		148	9	11	
60		79	9	17	
61		144	15	10	
62		144	10	18	
63		522	5	17	
64		75	7	21	
65		144	6	15	
66		141	8	10	
67		471	7	21	
68		78	14	20	
69		136	11	19	
70		147	9	10	
71		436	11	21	
72		64	12	14	
73		158	9	16	
74		162	5	21	
75		319	5	15	
76		142	12	24	
77		134	5	26	
78		126	4	16	
79		210	8	16	
80		179	10	43	
81		105	11	28	
82		115	3	34	
83		156	6	31	
84		166	6	29	
85		118	7	38	
86		99	3	32	
87		115	2	21	
88		141	5	34	
89		98	5	40	
90		127	1	29	
91		93	2	21	
92		102	3	24	
93		94	5	44	
94		105	1	26	
95		103	4	18	
96		97	4	28	
97		102	4	27	
98		122	3	21	
99		79	4	15	
100		74		16	
101		70		19	
102		107	2	11	
103		95	1	17	
104		121	1	10	
105		104		8	
106		82	1	7	
107		109		2	
108		108		2	
109		91		4	
110		85			
111		95			
112		90			

級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
	人	人	人	人	人
113		69			
114		69			
115		64			
116		84			
117		64			
118		78			
119		52			
120		69			
121		67			
122		60			
123		58			
124		57			
125		64			
126		47			
127		51			
128		47			
129		63			
130		48			
131		61			
132		51			
133		46			
134		54			
135		66			
136		48			
137		46			
138		76			
139		56			
140		84			
141		99			
142		127			
143		134			
144		168			
145		231			
146		251			
147		265			
148		266			
149		219			
150		175			
151		182			
152		90			
153		66			
154		43			
155		2			
156					
157		2			
158					
159		1			
160					
161		23			
人員計	人 0	人 19,408	人 523	人 1,094	人 1,012
平均 給料月額	円 0	円 325,589	円 386,459	円 422,900	円 451,556
人員総計	人 22,037	平均 給料月額	円 337,649		

その9 学校栄養職給料表（市町村立の小学校及び中学校等に勤務する学校栄養職員に適用）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
	人	人	人	人	人
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17				1	
18			1		
19					
20					
21					
22					
23				2	
24					
25					
26					
27				2	
28					
29				2	
30					
31				1	
32				1	
33			1		
34				2	
35					
36					
37					
38				2	
39				2	
40				3	
41				2	
42					
43				2	
44				1	
45					
46					1
47				1	
48				1	1
49					
50					
51					1
52					
53				2	
54					
55					
56					
57					
58					
59				1	
60					

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級
	人	人	人	人	人
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					1
69					3
70					2
71					
72					
73					
74					
75					
76					
77					
78					1
79					
80					1
81					
82					
83					1
84					
85					10
86					
87					
88					
89					
90					
91					
92					
93					
94					
95					
96					
97					
98					
99					
100					
101					
102					
103					
104					
105					
106					
107					
108					
109					
110					
111					
112					
113					
人員計	人 0	人 0	人 2	人 28	人 23
平均 給料月額	円 0	円 0	円 261,088	円 308,275	円 386,632
人員総計	人 53	平均 給料月額	円 340,498		

その10 事務職給料表（市町村立の小学校及び中学校等に勤務する事務職員に適用）

級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
	人	人	人	人	人	人
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9	2					
10						
11		6				
12		2				
13	4	12				
14						
15	2	22		1		
16		3				
17	13	16		5		
18		2	1			
19		11	16	2		
20	1	1	1	4		
21	11	18	9			
22		3	2	6		
23	2	11	23	5		
24		4	3	5		
25	15	16	5	2		
26		2	6	2		
27		11	33	8		
28		2	3	1		
29	14	8	6	2		
30		3	5	4		
31	7	6	24	4		
32		1	7	6		
33	10	4	7	11		
34	3	3	8	4		
35	14		11	3		
36	2		6	5		
37	12	2	3	2		
38			4	3	1	
39	6	1	1	3		
40	3		3	10		
41	2		1	7		
42	1		2	6		
43	1			2		
44	1	1	1	2		
45	2			3		
46			6	5	2	
47	1		2	2	1	
48	1		1	3		
49	2		3	5		
50					3	
51	1		2	8		4
52			1	1	2	8
53	1		1	3		15
54			2			46
55	1		2	1	4	15
56			2	1	1	23

級 号給	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
	人	人	人	人	人	人
57				2	3	
58				5	1	
59				2	1	
60				1	1	
61					2	
62			1			
63			1	2	3	
64			1	2	2	
65			1	1	2	
66			2	2		
67				1	1	
68				3	2	
69	1			4	8	
70				5	1	
71			1	1	4	
72			2	1	4	
73				1	9	
74				2	1	
75				2	1	
76				4	1	
77				5	5	
78				1	2	
79				1	8	
80				2	4	
81				3	3	
82				3	5	
83					3	
84				3	3	
85				1	1	
86				2		
87				1	1	
88					2	
89					2	
90				1	2	
91				3	6	
92				2	2	
93				1	16	
94						
95						
96						
97						
98						
99						
100						
101						
102						
103						
104						
105						
106						
107						
108						
109						
110						
111						
112						

給 号	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
113	人	人	人	人	人	人
114						
115						
116						
117						
118						
119						
120						
121						
122						
123						
124						
125						
人員計	人 136	人 171	人 222	人 217	人 126	人 111
平均 給料月額	円 192,384	円 233,365	円 284,373	円 348,660	円 392,974	円 408,045
人員総計	人 983	平均 給料月額	円 304,850			

第5表 扶養手当の支給状況

区 分		計
受 給 者		20,130 人
扶 養 親 族 の 種 類	配 偶 者	9,801 人
	子	30,044
	うち特定期間にある子	7,136
	父 母 等	1,011
手当受給者1人当たり平均扶養親族数		2.0 人
手当受給者1人当たり平均手当月額		20,177 円

(注) 現行の支給月額、配偶者は6,500円(行政職給料表8級及びこれに相当する職務の級は3,500円)、子は1人につき10,000円、父母等は1人につき6,500円(行政職給料表8級及びこれに相当する職務の級は3,500円)である。ただし、行政職給料表9級以上及びこれに相当する職務の級は、子を除き、支給しない。なお、「特定期間にある子」とは、扶養親族としての子のうち満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子を示し、当該子1人につき5,000円が加算される。

第6表 住居手当の支給状況

区 分		計
受 給 者		12,834 人
手当月額28,000円未満の受給者		4,515
手当月額28,000円の受給者		8,319
手当受給者1人当たり平均手当月額		26,657 円

(注) 現行の最高支給限度額は、28,000円である。

第7表 管理職手当の支給状況

区分 部局等	一種	二種	三種	四種	五種	六種	七種	受給者計	手当受給者 1人当たり 平均手当 月 額
	部 長	副 部 長	課 長	副 課 長					
知事部局等									
県立学校等		校 長		教 頭		事務部長	事 務 長		
警 察 本 部		参 事 官 警察署長	課 長 副 署 長	主席調査官	次 席				
受 給 者	人 31	人 1,324	人 382	人 1,838	人 9	人 55	人 121	人 3,760	円 69,438

第8表 単身赴任手当の支給状況

区分	職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離											受給者計	手当受給者 1人当たり 平均手当 月 額
	km 100 未満	km 100 ～ 300	km 300 ～ 500	km 500 ～ 700	km 700 ～ 900	km 900 ～ 1,100	km 1,100 ～ 1,300	km 1,300 ～ 1,500	km 1,500 ～ 2,000	km 2,000 ～ 2,500	km 2,500 以上		
受 給 者	人 48	人 2	人 —	人 —	人 —	人 1	人 —	人 —	人 —	人 —	人 —	人 51	円 31,098

(注) 「100～300」は、「100km以上300km未満」を意味する(他の交通距離において同じ。)

第9表 再任用職員の給料表別・級別人員

その1 フルタイム勤務職員

給料表	級 計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
行政職給料表	359		40	187	65	54	6	5	1	1	
公安職給料表	82				29	15	35	3			
研究職給料表	23			19	3	1					
医療職給料表(1)	0										
医療職給料表(2)	15			3	7	1	4				
医療職給料表(3)	1			1							
教育職給料表(1)	967		901		62	4					
教育職給料表(2)	1,250		1,204		1	45					
学校栄養職給料表	3				3						
事務職給料表	55			55							
給料表計	2,755										
60歳	816										
61歳	721										
62歳	591										
63歳	386										
64歳	241										

- (注) 1 該当人員0の級は空欄とした(その2において同じ。)
 2 教育職給料表(1)及び教育職給料表(2)の級については、3級を2級、4級を3級、5級を4級とそれぞれ読み替えるものとする(その2において同じ。)

その2 短時間勤務職員

給料表	級 計	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
行政職給料表	141		115	26							
公安職給料表	0										
研究職給料表	3		3								
医療職給料表(1)	0										
医療職給料表(2)	6			6							
医療職給料表(3)	3			3							
教育職給料表(1)	557		541		16						
教育職給料表(2)	452		452								
学校栄養職給料表	0										
事務職給料表	2			2							
給料表計	1,164										
60歳	139										
61歳	183										
62歳	262										
63歳	288										
64歳	292										

第2 民間の給与等

令和3年職種別民間給与実態調査の概要

職員の給与に関する報告の基礎となった令和3年職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

1 調査の目的及び時期

この調査は、職員の給与を検討するため、令和3年4月現在における民間給与の実態を調査したものである。

2 調査の範囲

(1) 調査対象事業所（母集団事業所）

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2,024事業所

なお、本年は、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) 調査対象職種

54職種（行政職相当職種22職種 その他の職種32職種）

3 調査対象の抽出

(1) 事業所の抽出

上記2の(1)に記載した事業所を組織、規模、産業によって24層に層化し、これらの層から464事業所を無作為に抽出し、調査を行った。

調査の完結した事業所は、第10表のとおりである。

(2) 従業員の抽出

初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数に上るときは、抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員は全て除外した。

4 集計

(1) 調査実人員

調査実人員は15,150人であり、うち行政職相当職種が14,413人（初任給関係698人、初任給関係以外13,715人）、その他の職種が737人である。

なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は90,173人であり、このうち、行政職相当職種は81,179人である。

(2) 総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

第10表 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 374	事業所 181	事業所 133	事業所 60
農 業 , 林 業 , 漁 業	-	-	-	-
鉱業,採石業,砂利採取業、 建設業	20	6	7	7
製 造 業	189	79	78	32
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	64	36	20	8
卸 売 業 , 小 売 業	26	16	7	3
金 融 業 , 保 険 業 、 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	14	13	-	1
教 育 , 学 習 支 援 業 、 医 療 , 福 祉 , サ ー ビ ス 業	61	31	21	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6所、調査不能の事業所が84所あった。
 2 調査対象事業所464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6所を除いた458所に占める調査完了事業所374所の割合(調査完了率)は、81.7%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(次表において同じ。)
 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。

第11表 職種別・学歴別・企業規模別初任給

職 種	学 歴	企業規模計			
		500人以上	100人以上 500人未満	100人未満	
新 卒 事 務 員	大 学 卒	205,551 円	204,532 円	210,409 円	202,552 円
	短 大 卒	182,489	182,196	186,500	180,600
	高 校 卒	171,307	167,497	174,979	166,667
新 卒 技 術 者	大 学 卒	217,672	221,026	213,247	216,000
	短 大 卒	193,198	188,976	208,500	210,000
	高 校 卒	174,520	175,688	172,398	177,667
新 卒 事 務 員 ・ 技 術 者 計	大 学 卒	209,697	209,321	211,868	204,536
	短 大 卒	187,422	185,281	198,263	192,649
	高 校 卒	173,045	172,520	173,733	172,167

- (注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、県職員の地域手当に相当する給与を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

第12表 職種別にみた給与額等

その1 職員給与と民間給与との比較職種

職種名	調査 実人員	平均 年齢	令和3年4月分平均支給額			備 考	対 応 級	
			きまって支給 する給与(A)	うち 時間外手当(B)	(A-B)			
事務 ・ 技 術 関 係 職 種	支店長 工場長	45	53.8	683,376	652	682,724	構成員50人以上の支店 (社)又は工場の長 (取締役兼任者を除く。)	企業規模500人以上 行政職9、10級 企業規模100人以上 500人未満 行政職7、8級 企業規模100人未満 行政職6、7級
	部長	795	52.6	650,396	2,980	647,416	2課以上又は構成員20 人以上の部の長 職能資格等が上記部の 長と同等と認められる 部の長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く。)	同 上
	次長	313	50.9	588,564	1,923	586,641	前記部長に事故等のあ るときの職務代行者 職能資格等が上記部の 次長と同等と認められ る部の次長及び部次長 級専門職 中間職(職能資格等が 部長と課長の間に位置 付けられる者)	同 上
	課長	1,753	49.1	544,864	8,266	536,598	2係以上又は構成員10 人以上の課の長 職能資格等が上記課の 長と同等と認められる 課の長及び課長級専門職	企業規模500人以上 行政職7、8級 企業規模100人以上 500人未満 行政職5、6級 企業規模100人未満 行政職5級

職 種 名	調 査 実人員	平 均 年 齢	令和3年4月分平均支給額			備 考	対 応 級
			きまって支給 する給与(A)	うち 時間外手当(B)	(A-B)		
事 務 ・ 技 術 関 係 職 種	課長代理	414	47.5	567,462	61,465	505,997	<p>前記課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 課長に直属し部下4人以上を有する者 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課長代理及び課長代理級専門職 中間職(職能資格等が課長と係長の上に位置付けられる者)</p> <p>企業規模500人以上 行政職5、6級 企業規模100人以上 500人未満 行政職4級 企業規模100人未満 行政職4級</p>
	係長	1,940	45.5	458,453	50,072	408,381	<p>係の長及び係長級専門職</p> <p>企業規模500人以上 行政職3、4級 企業規模100人以上 500人未満 行政職3級 企業規模100人未満 行政職3級</p>
	主任	1,885	41.8	388,301	45,930	342,371	<p>係長等のいる事業所における主任 係長等のいない事業所における主任のうち、課長代理以上に直属し、部下を有する者 係長等のいない事業所において、職能資格等が上記主任と同等と認められる主任 中間職(職能資格等が係長と係員の上に位置付けられる者)</p> <p>企業規模500人以上 行政職2級 (一部は3、4級) 企業規模100人以上 500人未満 行政職2級 (一部は3級) 企業規模100人未満 行政職2級 (一部は3級)</p>
	係員	6,570	36.3	327,753	34,605	293,148	行政職1級

その2 その他の職種

職 種 名	調 査 実人員	平 均 年 齢	令和3年4月分平均支給額			備 考	
			きまって支給 する給与(A)	うち 時間外手当(B)	(A-B)		
							円
研 究 関 係 職 種	研 究 所 長	3	56.4	706,595	0	706,595	構成員50人以上の所の長(取締役兼任者を除く。)
	研究部(課)長	62	51.1	990,716	476	990,240	2室(係)以上又は構成員7人以上の部(課)の長
	研究室(係)長	25	47.4	555,954	22,893	533,061	構成員3人以上の室(係)の長
	主任 研究員	140	46.1	536,531	11,323	525,208	下記研究員より上位の者(研究所長の職名を有する者、上記研究部(課)長及び研究室(係)長を除く。)
	研 究 員	129	31.7	325,685	42,754	282,931	
	研 究 補 助 員	22	35.4	277,816	16,143	261,673	

第13表 初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	項 目	新 規 学 卒 者 の 採 用 あ り	初 任 給 の 改 定 状 況			新 規 学 卒 者 の 採 用 な し
			増 額	据 置 き	減 額	
大 学 卒		29.3	(25.9)	(74.1)	-	70.7
高 校 卒		15.0	(37.6)	(62.4)	-	85.0

(注) 1 新規学卒者の採用の有無は、事業所で見した場合の採用状況について集計したものである。
 2 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした割合である。

第14表 給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項 目	ベースアップ	ベースアップ	ベースダウン	ベースアップ
		実 施	中 止		の 慣 行 な し
係 員		27.4	22.6	0.2	49.8
課 長 級		21.0	20.1	0.3	58.6

(注) ベースアップの慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

第15表 定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項 目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
			増 額	減 額	変化なし			
係 員		92.1	90.0	20.2	9.4	60.4	2.1	7.9
課 長 級		78.4	75.3	15.7	6.6	53.0	3.1	21.6

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

第16表 家族手当の支給状況

支 給 の 有 無		事 業 所 割 合
家 族 手 当 制 度 が あ る		81.4 %
配 偶 者 に 家 族 手 当 を 支 給 す る		(85.5 %)
家 族 手 当 制 度 が な い		18.6 %
扶 養 家 族 の 構 成 別 支 給 月 額	配 偶 者	11,310 円
	配 偶 者 と 子 1 人	17,235 円
	配 偶 者 と 子 2 人	22,850 円

(注) 1 ()内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。
 2 支給月額は、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

第17表 特別給の支給状況

項 目	金 額 等	
平均所定内給与月額	下半期 (A ¹)	382,358 円
	上半期 (A ²)	385,430 円
特別給の支給額	下半期 (B ¹)	823,996 円
	上半期 (B ²)	829,206 円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B_1}{A_1} \right)$	2.16 月分
	上半期 $\left(\frac{B_2}{A_2} \right)$	2.15 月分
年 間 の 平 均		4.31 月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 備考 県職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.45月である。

第18表 冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単 位 : %)

係 員		課 長 級		部 長 級 (非 役 員)	
一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
54.1	45.9	47.6	52.4	46.1	53.9

第3 人事院勧告

第19表 人事院による報告及び勧告の概要

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント
～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △19円(0.00%)
〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あいろ}の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

第4 標準生計費

標準生計費の算定方法（令和3年4月）

「家計調査」（総務省）等に基づき、令和3年4月の標準生計費を次の方法により費目別、世帯人員別に算定した。

1 標準生計費の費目

標準生計費は、次の5つの費目に分類して算定している。各費目の内容は、それぞれ次に掲げる「家計調査」等の大分類項目に対応する。

食料費……………食料

住居関係費……………住居、光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費……………被服及び履物

雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ……………その他の消費支出（諸雑費、こづかい（使途不明）、交際費、仕送り金）

2 費目別・世帯人員別標準生計費の算定

1人世帯については、令和3年4月における全国の1人世帯の標準生計費に、同年4月の全国とさいたま市の費目別平均支出金額（日数を $\frac{365}{12}$ 日に、世帯人員を4人に調整したもの）の比率を乗じて算定した。

2人～5人世帯については、「家計調査」における令和3年4月の費目別平均支出金額に、費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定した。

（参考1）1人世帯の算定方法

$$1 \text{ 人世帯の標準生計費（さいたま市）} = 1 \text{ 人世帯の標準生計費（全国）} \times \frac{\text{費目別平均支出金額（さいたま市）}}{\text{費目別平均支出金額（全国）}}$$

1人世帯の標準生計費（全国）については、令和元年の「全国家計構造調査」及び「全国単身世帯収支実態調査」の単身勤労者世帯について、並数階層の費目別支出金額を求め、これに消費動向の変動分を反映して、令和3年4月の費目別標準生計費を算定したものである。

（参考2）費目別、世帯人員別生計費換算乗数

令和2年1月～令和2年12月の「家計調査」の調査世帯（全国・勤労者世帯）のうち、有業人員が1人で夫婦のみ又は夫婦とその子で構成される標準世帯について、世帯人員別に並数階層の費目別支出金額を求め、これをそれぞれ4人世帯の費目別平均支出金額で除して費目別、世帯人員別生計費換算乗数を求めた。

第21表 費目別、世帯人員別標準生計費(令和3年4月)

さいたま市

世帯人員 費目	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
	円	円	円	円	円
食料費	34,850	55,860	65,240	74,620	84,010
住居関係費	49,130	59,820	51,510	43,210	34,900
被服・履物費	5,680	6,380	8,000	9,610	11,220
雑費 I	32,790	70,790	87,750	104,700	121,680
雑費 II	8,350	24,590	24,050	23,500	22,960
計	130,800	217,440	236,550	255,640	274,770

第5 労働経済指標

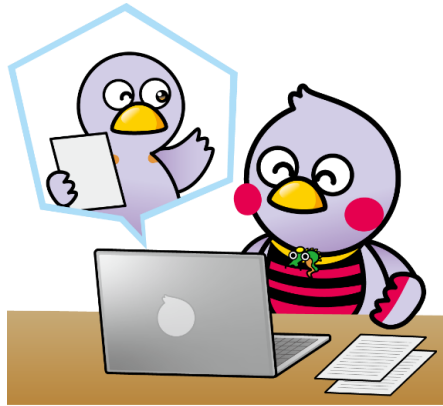
第22表 労働経済指標

項目 年度 年月	きま っ て 支 給 す る 給 与 (調 査 産 業 計)				所 定 内 給 与 (調 査 産 業 計)						所 定 外 給 与 (調 査 産 業 計)	
	埼玉県		全国		埼玉県			全国			埼玉県	全国
	金額	前年度比 前年同月比	金額	前年度比 前年同月比	金額	前年度比 前年同月比	パートタイム労働者比率	金額	前年度比 前年同月比	パートタイム労働者比率		
	千円	%	千円	%	千円	%	%	千円	%	%	千円	千円
令和元年度	266.4	0.4	296.1	0.1	244.4	0.4		271.1	0.2		22.0	25.0
令和2年度	255.3	4.2	293.3	1.0	237.6	2.8		271.5	0.1		17.7	21.8
令和2年1月	262.4	0.9	293.0	0.4	241.2	0.6	34.0	269.0	0.7	25.8	21.3	24.0
2月	261.2	1.2	293.6	0.3	240.0	0.9	34.0	269.1	0.5	25.7	21.1	24.5
3月	261.7	2.8	294.2	0.4	242.0	2.0	36.2	269.8	0.1	25.7	19.7	24.4
4月	259.9	3.2	295.7	1.3	240.9	2.2	35.0	272.9	0.1	24.6	18.9	22.7
5月	252.8	5.5	287.2	2.6	237.3	2.7	35.5	268.6	0.3	24.7	15.5	18.6
6月	257.6	5.1	290.9	2.2	241.2	3.0	35.3	272.2	0.1	25.0	16.4	18.7
7月	257.7	3.7	292.7	1.3	240.5	2.4	35.4	272.2	0.2	25.1	17.1	20.5
8月	254.7	4.0	291.1	1.6	237.3	2.5	36.1	269.9	0.4	25.1	17.3	21.2
9月	257.2	4.4	292.9	1.0	239.4	2.9	36.0	271.7	0.0	25.3	17.8	21.1
10月	257.5	3.5	296.3	0.7	239.2	2.3	36.3	273.8	0.3	25.2	18.3	22.5
11月	253.7	5.1	294.2	1.2	235.1	3.7	36.8	271.1	0.3	25.7	18.6	23.0
12月	256.7	4.5	295.0	0.7	237.2	3.2	36.8	271.9	0.1	25.4	19.5	23.1
令和3年1月	249.6	4.9	293.0	0.0	232.0	3.8	38.0	270.0	0.4	25.3	17.6	23.0
2月	251.4	3.7	292.8	0.3	233.7	2.7	37.7	269.9	0.3	25.4	17.7	22.9
3月	255.0	2.6	297.3	1.1	237.1	2.0	38.6	273.7	1.5	25.0	17.9	23.7
4月	258.0	0.8	300.3	1.6	239.0	0.9	38.0	275.9	1.1	24.6	19.0	24.4

資料出所： ～ 県統計課「毎月勤労統計調査地方調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査全国調査」、総務省「家計調査」、
 県統計課「消費者物価指数」、総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」

(注) 1 、 、 、 は平成27年平均=100とした指数を基礎としている。
 2 ～ は事業所規模30人以上の数値である。

総実労働 時間数 (調査産業計)		所定外 労働時間数 (調査産業計)		消 費 支 出 (名 目)								消費者物価指数		国内企業 物価指数
				二人以上の世帯				二人以上の世帯のうち勤労者世帯				(総 合)		
				さいたま市		全国		さいたま市		全国		さいたま市	全国	
埼玉県	全国	埼玉県	全国	金額	前年度比 前年同月比	金額	前年度比 前年同月比	金額	前年度比 前年同月比	金額	前年度比 前年同月比	前年度比 前年同月比	前年度比 前年同月比	前年度比 前年同月比
時間	時間	時間	時間	千円	%	千円	%	千円	%	千円	%	%	%	%
138.8	144.2	11.8	12.3	341.7	7.3	291.2	0.8	367.3	6.0	320.6	0.7	0.4	0.5	0.1
132.1	140.0	9.4	10.6	317.9	7.0	276.2	5.2	366.3	0.3	304.5	5.0	0.5	0.2	1.4
131.8	137.7	11.6	11.8	338.3	2.6	287.2	3.1	358.9	0.0	312.5	4.1	0.3	0.7	1.5
135.3	139.8	11.6	12.1	308.9	0.5	271.7	0.2	324.8	9.7	303.2	0.1	0.1	0.4	0.7
133.1	142.1	10.3	11.9	373.0	12.9	292.2	5.5	383.6	6.0	322.5	7.6	0.3	0.4	0.4
134.3	143.8	9.5	10.5	357.2	2.9	267.9	11.0	459.4	23.0	303.6	9.9	0.1	0.1	2.5
120.4	126.9	7.7	8.6	321.2	7.0	252.0	16.2	383.1	1.9	280.9	15.5	0.1	0.1	2.7
135.9	141.3	8.6	9.3	365.9	19.8	273.7	1.1	471.2	31.9	298.4	3.3	0.0	0.1	1.6
138.1	145.8	9.4	10.3	318.2	13.6	266.9	7.3	374.7	4.5	288.6	10.1	0.1	0.3	1.0
125.1	133.7	8.6	9.9	278.0	9.1	276.4	6.7	316.8	13.1	304.5	6.5	0.0	0.2	0.6
134.6	140.6	9.7	10.7	297.5	9.0	269.9	10.2	335.7	14.7	304.2	7.7	0.1	0.0	0.8
138.2	147.4	9.6	11.3	284.9	26.1	283.5	1.4	294.4	6.4	312.3	2.3	0.7	0.4	2.1
134.4	143.4	9.6	11.4	317.0	2.8	278.7	0.0	332.8	4.0	305.4	0.5	1.5	0.9	2.3
133.7	142.3	10.2	11.5	355.7	8.2	315.0	2.0	398.5	5.4	333.8	3.4	1.7	1.2	2.0
126.2	135.1	9.6	11.0	328.9	2.8	267.8	6.8	366.8	2.2	297.6	4.8	1.0	0.6	1.5
129.7	135.4	10.2	11.1	259.5	16.0	252.5	7.1	285.1	12.2	280.8	7.4	0.8	0.4	0.6
134.7	145.1	10.6	12.0	330.3	11.4	309.8	6.0	377.3	1.7	344.1	6.7	0.5	0.2	1.2
139.9	150.4	11.2	12.1	354.8	0.7	301.0	12.4	399.6	13.0	338.6	11.5	1.1	0.4	3.9



埼玉県マスコット「コバトン」「さいたまっち」