

令和3年 人事委員会勧告

職員の給与等に関する報告、勧告及び意見

令和3年9月9日（木）

埼玉県人事委員会

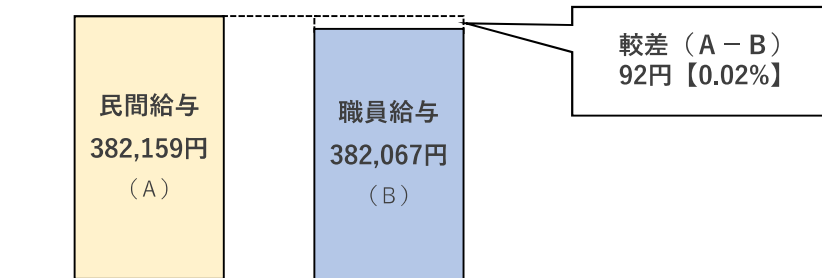
本年の給与勧告の主なポイント / 職員給与と民間給与との比較及び改定

《本年の給与勧告の主なポイント》

- ◎ 月例給を改定しない（民間給与と職員給与がおおむね均衡）
- ◎ ボーナス（特別給）を引下げ（4.45月⇒4.30月）
- ◎ 定年の段階的引上げに伴う意見を申出

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 平均経験年数：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	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）
令和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

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のが適当

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・経験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

- 職員の意思に基づく勤務となることが重要
- 能力・経験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
- L G B 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