

第 3 章 給 与 関 係

職員の給与に関して、令和 5 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 5 年 10 月 19 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 5 年職員給与実態調査」によると、令和 5 年 4 月 1 日において、職員の総数は 54,821 人で、平均年齢は 39.2 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、397,997 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 41.3 歳、平均給与月額は 373,164 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 2,291 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 5 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 76 職種の 16,615 人の従業員について、令和 5 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。

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 3,548 円（0.94%）下回っていた。

また、令和 4 年 8 月から令和 5 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、所定内給与月額の 4.49 月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40 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5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132,640円、183,160円及び233,690円となっている。

オ 職員の給与改定

(ア) 月例給（令和5年4月から実施）

行政職給料表：初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、中高齢層も含めて引上げ

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5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）の年間の平均支給月数を引き上げる。（年間4.40月 → 4.50月、引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分）

(2) 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、令和5年度に、上級試験及び経験者職員採用試験で「一般行政（DX）」の試験職種を新設し、また、経験者職員採用試験の技術系職種等で教養試験を廃止し資格加点制度を設けるなど、より受験しやすい試験制度に見直しを行った。

令和6年度からは、上級試験、初級試験及び免許資格職試験の行政職以外の職種でも教養試験を廃止する。今後も、こうした見直しの効果検証を行いながら、一般行政職も含めた試験制度の不断の見直しを検討していく必要がある。

他の都道府県においては教養試験・専門試験に代えて民間企業等で多く使われている基礎能力検査を行う別枠の設置や、試験実施時期や回数の見直し、

また、国においては基礎能力試験の出題数削減などを行っている。本県においても、新たな視点での人材確保について調査・研究を行い、効果の高いものは取り入れていくことが必要である。

情報発信については、個別相談会の開催、人材確保が厳しい技術系職種用パンフレットの作成などを新たに行っている。今後は、若年層が多用するSNSや動画配信などを強化するとともに、新規の大学等へのアプローチや大学1、2年生向けの現場見学会やインターンシップなど、任命権者と協力して県の仕事の魅力を発信し、採用につながる取組を積極的に進めていく必要

がある。

本委員会は、任命権者と協力して、試験制度の見直しと情報発信を両輪として人材確保の取組を進めていく。

また、職員の定年引上げを段階的に実施している間も、安定的な県政運営のため、計画的な新規採用を行うよう引き続き任命権者に求める。

(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、DXの推進に向け、職員のICTリテラシーを向上させ、デジタル人材を育成するための研修等を計画的に行っていくことが必要である。

職員は、大幅な変化に適応できるよう必要なスキルを獲得していくことが求められ、全庁を挙げてリスクリングを支援していくことが重要である。

(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、定年前再任用短時間勤務職員等を含めた職員に対する制度について、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、自身のキャリアや能力、仕事と生活の両立等に関する不安を解消し、受験率を向上させるため、職員の受験意欲の向上と受験しやすい環境づくりに取り組む必要がある。

本委員会では、令和5年度は新たに、勉強方法や昇任後の感想などを聴くことができる先輩職員座談会の配信のほか、個人が抱える個別の疑問を先輩職員に直接相談できる個別相談会を行ったところである。

今後も、主査級昇任試験の受験率を向上させるため、引き続き任命権者と連携して取り組む必要がある。

(エ) 女性職員の活躍の推進

女性職員の活躍の推進については、その職域を広げ、より多様な職場で職員の能力を最大限に発揮できるようにするため、管理職登用を含めた女性職員の活躍を推進する取組を引き続き実施していくことが重要である。

また、男女を問わず、職員の意欲や適性を踏まえ、仕事と生活の両立を支援するなど働きやすい職場づくりを進めることは、県庁全体のパフォーマンスを向上させ、昇任への不安の払拭と受験意欲の向上につながる。

そのため、テレワークの推進や男性の育児休業取得の促進などの働き方改革と勤務環境の整備等を一層推進することが重要である。

イ 働き方改革と勤務環境の整備等

(ア) 柔軟な働き方に資するDXの更なる推進

テレワークは、柔軟な働き方の一つとして、本県でも知事部局等で活用され、育児、介護に携わる職員等、多様な人材の活躍にも資することから、引き続き推進していくべきであり、本県においても、職場のコミュニケーション等に留意したテレワークの実施に係る適切なマネジメントや運用ルールの確保の方策について、国や他の都道府県における状況等を注視するとともに、対応を検討していく必要がある。

令和5年度は、ノーコードツールを導入し、生成AIの業務利用も始まった。DXのセカンドステップとして業務プロセスの変革を進めることにより生み出された時間を、高齢化社会にあって現場で県民と対話しながら丁寧に対応すべき仕事や時代の変化に応じて人間にしかできない創造的な仕事に振り向けることで、よりよい県民サービスの提供と働き方の質の向上につなげていくことを期待する。

(イ) 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。男性の家事・育児への主体的な参加と共働き・共育ての定着を図るため、男性職員の育児休業取得を促進することは、本県でも同様に取り組んでいくべき課題である。引き続き、育児休業に伴う代替職員の配置等を行い、安心して希望する期間の育児休業が取得できる環境づくりを進めることが求められる。

また、仕事と介護との両立も切実な問題であり、職場においては、引き続き、介護休暇等の制度の周知を図るとともに、職員に対する理解とサポートの取組が求められる。

本年、人事院は、フレックスタイム制と週1日を限度に勤務時間を割り振らない日（以下「ゼロ割振り日」という。）を設定することについて、育児介護等職員以外の職員にも拡大することが適切である旨の勧告と、勤務間のインターバルの確保について各省庁の長の責務を明確にすることが適当であるとする報告を行った。本県においても、職場の実情等も踏まえて、国の見直しの動きを参考に検討していく必要がある。

(ウ) 総実勤務時間の縮減

長時間労働の是正等、学校における働き方の見直しは全国的に注目されている。県教育委員会においても、「学校における働き方改革基本方針」（令和4年4月改定）等の取組によりわずかながら改善が見られる。

教員採用試験の倍率低下の観点からも、学校の働き方改革は極めて重要である。

学校における働き方改革の推進は、教職員定数を充足した上で、育児休

業等の代替教職員の確保が必要となる。現在、教員人材の掘り起こしや確保を図る新たな取組が進められているが、一層の努力が求められる。

今後の国における教員の働き方や給与面に係る見直し等の動向を注視しつつ、引き続き、対応策を講じていくことが求められる。

(エ) 心身の健康管理、ハラスメントの防止及び公務員倫理の徹底

近年、休職者のうち精神疾患を原因とする職員の占める割合の高い状況が続いている。任命権者において引き続きメンタルヘルス対策を中心に職員の健康の保持・増進に取り組んでいかなければならない。

職員の執務環境、特に室温の管理などに対しても、感染症対策のための換気の確保や猛暑日の増加等といった点も考慮し、適切な注意が払われる必要がある。

また、近年、パワーハラスメントなどの人間関係に関する苦情相談が多い傾向が続いている。各種のハラスメントは行為者の自覚なく行われるケースも多いため、引き続き、職場研修により、どういった行為がハラスメントに当たりうるかといった認識の共有や相談窓口の周知等に取り組み、ハラスメントのない、風通しの良い職場づくりに努めなければならない。

最後に、職員は、県民全体の奉仕者として県民からの信頼に応えるため、高い倫理感、使命感を持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。

2 職員給与実態調査

(1) 令和5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	322,991 円	345,669 円
扶養手当	6,707	7,483
地域手当	28,380	29,946
住居手当	6,402	6,487
管理職手当	8,677	4,705
その他	7	3,707
平均給与月額	373,164	397,997

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	8,580	41.3	18.9	322,991	6,707	28,380	6,402	8,677	7	373,164
公安職	11,656	38.1	17.3	337,279	11,740	29,353	4,929	1,786	100	385,187
研究職	304	42.4	19.1	361,303	9,502	31,909	7,815	9,709	0	420,238
医療職(1)	52	43.6	19.0	447,726	7,183	78,765	11,029	37,377	247,375	829,455
医療職(2)	338	40.5	17.1	329,199	5,361	28,368	6,396	4,189	0	373,513
医療職(3)	247	41.2	17.8	330,734	3,787	28,133	5,496	1,882	0	370,032
教育職(1)	10,018	40.5	17.9	367,432	6,721	31,497	7,400	2,550	7,365	422,965
教育職(2)	22,601	38.3	15.6	350,637	6,069	30,239	6,873	5,767	5,103	404,688
学校栄養職	48	43.4	22.1	350,864	2,458	29,367	4,500	0	0	387,189
事務職	976	38.1	16.5	305,339	5,343	25,877	7,291	0	0	343,850
特定任期付職員	1									
全給料表	54,821	39.2	17.0	345,669	7,483	29,946	6,487	4,705	3,707	397,997

- 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	8,580	80.7	6.7	12.6	0.0	62.2	37.8
公安職給料表	11,656	43.4	5.8	50.8	—	87.5	12.5
研究職給料表	304	96.4	1.6	2.0	—	74.3	25.7
医療職給料表(1)	52	100.0	—	—	—	73.1	26.9
医療職給料表(2)	338	89.1	10.6	0.3	—	34.3	65.7
医療職給料表(3)	247	57.9	41.7	0.4	—	12.6	87.4
教育職給料表(1)	10,018	95.8	2.5	1.7	—	55.8	44.2
教育職給料表(2)	22,601	94.7	5.3	—	—	44.8	55.2
学校栄養職給料表	48	35.4	64.6	—	—	4.2	95.8
事務職給料表	976	54.2	14.0	31.8	—	45.2	54.8
特定任期付職員給料表	1						
全給料表	54,821	80.8	5.5	13.7	0.0	58.6	41.4

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	970	1,482		1,946	2,168	802	752	357	74	14	15
公安職給料表	503	1,370		2,388	4,387	1,912	470	416	153	57	
研究職給料表	—	69		176	57	2					
医療職給料表(1)	18	17		11	6						
医療職給料表(2)	—	29		55	124	75	48	6	1		
医療職給料表(3)	—	31		87	56	57	16	—			
教育職給料表(1)	202	9,325	95	243	153						
教育職給料表(2)	—	19,996	528	1,089	988						
学校栄養職給料表	—	—		1	23	24					
事務職給料表	133	173		208	253	131	78				

(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	11	67								2		80
19	8	105					1			2		116
20	19	109				1		1		16		146
21	22	155						6		10		193
22	186	295	1		6	8	149	510		28		1,183
23	237	286	4		3	10	185	585		18		1,328
24	278	323	3	1	5	11	188	650		25		1,484
25	247	279	9	4	8	6	213	698		22		1,486
26	218	348	8		10	6	288	742		29		1,649
27	234	335	12	1	7	4	295	758		18		1,664
28	252	331	8	3	3	3	351	874		34		1,859
29	230	301	8		14	6	353	886		48		1,846
30	287	334	14	5	15	6	351	863		32		1,907
31	238	334	7	2	12	3	375	925		25		1,921
32	287	255	6	1	15	4	377	903		29		1,877
33	249	348	10	1	13	8	382	884		32		1,927
34	200	386	10	1	20	6	391	898	3	37		1,952
35	178	392	8	4	13	7	365	882	1	49		1,899
36	196	378	5	1	12	7	327	813	2	51		1,792
37	207	407	5		20	7	282	777	5	31		1,741
38	171	429	6		7	5	255	644	5	27		1,549
39	157	411	7		11	5	224	588	5	25		1,433
40	142	422	9	1	8	4	231	592	3	24		1,436
41	151	455	6		10	5	198	549	3	41		1,418
42	167	404	6		6	4	244	565	1	26		1,423
43	145	395	6	1	6	6	203	516	2	30		1,310
44	118	344	5	1	2	5	218	529	2	15		1,239
45	137	334	9	2	6	10	198	459		18		1,173
46	169	288	6	1	2	7	213	363		10		1,059
47	152	251	8		3	5	206	391		16		1,032
48	209	283	8	1	3	7	210	408	5	15		1,149
49	251	261	7	1	5	4	216	403	1	21		1,170
50	257	219	12	1	3	9	220	356		21		1,098
51	319	193	10	1	11	11	188	348	2	19		1,102
52	319	156	8		8	9	206	346	2	20		1,074
53	302	153	9		6	10	193	365	3	15		1,056
54	320	165	13	2	14	8	190	365		17		1,094
55	320	137	14	1	7	9	214	400		13		1,115
56	240	117	11	1	7	4	242	409		10		1,041
57	264	155	11	1	11	4	313	413	2	16		1,190
58	237	158	10	3	12	8	366	463		21		1,278
59	248	158	5	1	14	5	394	472	1	18		1,316
60	1			3			3	2				9
61				4								4
62				1								1
63				1								1
64												0
65												0
66歳以上												0
合計	8,580	11,656	304	52	338	247	10,018	22,601	48	976	1	54,821

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5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2,291事業所

(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27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 388	事業所 198	事業所 135	事業所 55
農業, 林業, 漁業	—	—	—	—
鉱業, 採石業, 砂利採取業, 建設業	25	11	8	6
製造業	170	68	75	27
電気・ガス・熱供給・水道業, 情報 通信業, 運輸業, 郵便業	76	48	17	11
卸売業, 小売業	30	16	12	2
金融業, 保険業, 不動産業, 物品賃貸業	16	11	5	—
教育, 学習支援業, 医療, 福祉, サービス業	71	44	18	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5所、調査不能の事業所が81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5所を除いた469所に占める調査完了事業所388所の割合（調査完了率）は、82.7%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。
- 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

16,615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121,049人。