

令和2年 職員の給与等に関する報告（意見）の概要

令和2年11月12日
埼玉県人事委員会

【本年の給与報告のポイント】

◎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）

※特別給：令和2年10月22日に報告及び勧告（年間4.50月分→4.45月分）

1 職員給与と民間給与との比較及び改定

◎月例給

- 県内の470民間事業所を対象に調査（職種別民間給与実態調査）
 - ・ 調査期間：8月17日～9月30日（完了率79.3%）
- 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）

民間給与 A	職員給与 B	較 差	
		A - B	(A - B) / B × 100
384,718円	384,805円	△87円	△0.02%

※民間、職員ともに、本年度の新規学卒採用者は含まれていない

- 公民給与の較差が小さいことから、給料表等の改定なし

※参考：職員の期末手当等に関する報告及び勧告（令和2年10月22日）

- 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職員の年間支給月数を引下げ（年間4.50月 → 4.45月、引下げ分は期末手当に反映）

2 人事管理に関する報告（意見）

（1）人材の確保

- 複雑化する県民ニーズに対応するため、様々な背景を持つ多様な人材をあらゆる方法で確保することが重要。
- 社会全体として就職氷河期世代の支援に取り組むという国の方針を受け、本県でも同世代を対象とした職員採用選考を実施。今年度の採用選考方法等を検証し今後
に生かしていく。

(2) 人材の育成

- 共生社会づくりを進め、県民本位の県政を実現していくために、多様な人材がその能力と個性を十分に発揮して成果を生み出せるよう、任命権者は計画的な人材育成と適切な支援を行うことが必要。
- 障害者を対象とした職員採用選考について門戸を拡大したが、任命権者は、採用した職員が持てる能力を十分に発揮し活躍するためにサポート体制等の整備を推進していくことが必要。

(3) 女性職員の活躍しやすい環境・意識づくり

- 全ての女性職員が自身の抱える事情にかかわらず、キャリアアップに希望を持ち、仕事と家庭の両立を図りながら管理職を目指すことができる環境づくりが重要。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 若手職員の能力の開発・強化及び知識や技術の継承のため、高齢層職員が長年培った能力及び経験の活用が有効。適切な職の設置とともに、給与等の処遇の在り方についても検討していくことが必要。

(5) 新型コロナウイルス感染症対策を講じながらの働き方

- 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、本県では時差通勤やテレワークを推進。各職場では、「3つの密（密閉・密集・密接）」の回避など感染リスクを考慮し事業の選択や業務執行方法を見直した。
- 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、今後に向けて積極的に生かしていくことが重要。

(6) 総実勤務時間の縮減

- ICTの活用、ペーパーレス化、電子申請などデジタル技術の活用は、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ことが必要。
- 学校の管理職は、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必要。

(7) 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に、職員に対し正しい理解を促進していくことが必要。