

別紙第 1

報 告

本委員会は、「一般職の職員の給与に関する条例」及び「市町村立学校職員の給与に関する条例」の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与の実態、給与を決定する諸事情について調査研究を行ってきたが、その結果は以下のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が、本年4月1日現在で実施した「令和4年職員給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 職員構成

職員数は、一般職員5,926人、警察官4,061人、県立学校職員3,952人、市町村立学校職員8,417人、計22,356人となっており、昨年に比べ466人減少している。

また、平均年齢は43.2歳、平均経験年数は20.8年、男女別構成は男62.6%、女37.4%、学歴別構成は大学卒80.7%、短大卒7.1%、高校卒12.2%、中学卒0.0%となっている。(資料第1表、第2表)

(2) 平均給与月額等

職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職、福祉職及び学校栄養職の7種13給料表の適用を受けているが、これら職員全員の本年4月における平均給与月額は、給料354,961円、扶養手当9,186円、地域手当597円、その他の手当17,933円、計382,677円となっている。

このうち民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員（平均

年齢43.9歳、平均経験年数21.7年)の平均給与月額は、給料334,276円、扶養手当9,375円、地域手当786円、その他の手当19,138円、計363,575円となっている。

なお、職員の給与は、本県の厳しい財政状況を踏まえ、令和元年11月から「知事等の給与の特例に関する条例（令和元年新潟県条例第18号。以下「特例条例」という。）」により特例的に減額措置がとられており、職員の役職段階に応じ、給料月額の1.5～10%、管理職手当の5～10%及び期末手当・勤勉手当の3～10%がそれぞれ減額されている。当該減額措置がないものとした場合、職員全員の平均給与月額は392,352円、このうち行政職給料表適用職員の平均給与月額は373,533円となっている。（資料第1表、第2表）

2 民間給与の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、本年も、人事院及び新潟市人事委員会等と共同して、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内1,119事業所のうちから、250事業所を層化無作為抽出法(注)によって抽出の上、「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種類の職務に従事する者8,071人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。

なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

(注) 特定の条件(規模、産業等)によりグループ(層)を作成し、それぞれの層から無作為に対象を抽出する方法

その主な調査結果の概要は、次のとおりである。

(1) 初任給の状況

別表第1に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で22.2%（昨年22.6%）、高校卒で13.0%（同8.7%）となっている。その

うち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で38.3%（同21.7%）、高校卒で57.4%（同31.6%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で61.7%（同78.3%）、高校卒で42.6%（同68.4%）となっており、減額した事業所は昨年引き続きなかった。

(2) 給与改定の状況

別表第2に示すとおり、民間事業所においては、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37.9%（昨年23.3%）となっており、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（昨年は該当なし）となっている。

また、別表第3に示すとおり、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91.1%（昨年87.5%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.6%（同17.5%）、減額となっている事業所の割合は3.7%（同6.8%）となっている。

3 職員と民間従業員との給与比較

(1) 公民給与の較差

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に相当する職種の職務に従事する者について、相互の給与を比較した。

職員の給与については、特例条例により減額措置がとられているが、当該減額措置は、本県の厳しい財政状況を踏まえた特例的なものであり、本来支給される給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、公民給与の比較に当たっては、減額前の職員の給与を基礎とすることが適当であるとする。これにより比較したところ、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を693円（0.19%）下回っている。

なお、減額後の職員の給与を基礎として比較した場合、職員の給与が民間従業員の給与を10,651円（2.93%）下回っている。

また、職員と民間従業員の比較に当たって使用した給与種目は別表第5のとおりである。

(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を調査した結果は、別表第6に示すとおりであって、平均給与月額4.39月分に相当しており、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間の平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っている。

なお、特別給の比較に当たっても、本来支給される給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、特例条例による減額措置を考慮しないことが適当であると考えられる。

4 職員と国家公務員との給与比較

民間従業員の給与との比較を行っている行政職給料表適用職員と国家公務員の行政職俸給表(一)適用者の本年4月における平均給与月額は別表第7のとおりである。

5 物価及び生計費

総務省による本年4月の消費者物価指数は、昨年同月に比べ、新潟市では3.0%、全国では2.5%の上昇となっている。

また、本委員会が総務省の家計調査等を基礎として算定した2人世帯、3人世帯及び4人世帯の新潟市における標準生計費は、本年4月においてそれぞれ187,450円、201,510円及び215,560円となっている。（資料第23表、第24表）

6 人事院の給与勧告等

人事院は、本年8月8日、一般職国家公務員の給与等について報告を行い、併せて給与の改定について勧告を行った。(概要は別記「人事院勧告の概要」のとおり。以下「人事院勧告」という。)

7 むすび

職員の給与及び民間給与の実態とそれぞれの比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の概要等は、以上述べたとおりである。

これらを総合的に勘案し、本委員会は、職員の給与の改定等について次のとおり判断した。

(1) 職員の給与の改定

ア 給料表

民間給与と比較を行っている行政職給料表については、公民較差の状況等を踏まえ、引上げ改定を行うこととする。

改定内容は、人事院勧告において初任給を含む若年層に重点を置いた引上げを行ったこと及び民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、職員採用試験（大学卒業程度）に係る初任給を3,000円、職員採用試験（高校卒業程度）に係る初任給を4,000円引き上げることとし、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について、引上げ改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本に改定を行うこととする。

イ 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、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との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.40月分とする。支給月数の引上げ分は、人事院勧告や民間の特別給の支給状況等を踏まえ、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに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上げることとする。

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年の報告において、社会情勢の急速な変化や段階的な定年引上げによる公務の変化に適応した人事管理が求められると指摘するとともに、若い世代の確保、積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用等についても課題があるとの認識を示している。

このため、人事院は、給与制度についても、これらの課題に対応できるようアップデートを図っていく必要があるとしている。具体的には、若年層をはじめとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準や多様な人材の専門性等に応じた給与の設定など、様々な側面から一体的に取組を進め、令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示して施策を講ずることを目指すとしている。

本委員会においても、人事院の検討状況や今後の取組、他の都道府県の動向及び民間の状況等に留意しながら、検討を進めていく必要がある。

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

ア 長時間勤務の是正

任命権者においては、「新潟県庁働き方改革行動計画」に基づく時間外勤務縮減対策に取り組んできており、部局間・部局内における応援体制の積極的な運用、その他様々な業務の効率化等の取組が行われている。

本委員会が、令和3年度の長時間勤務の状況を調査したところ、1人当たりの時間外勤務の時間は、令和2年度に比べて増加していた。また、1箇月に100時間以上時間外勤務を行った職員は196人、割合では1.9%（令和2年度142人、1.5%）、1年に720時間を超えた職員は105人、割合では1.0%（同120人、1.3%）であり、1年に720時間を超えた職員は令和2年度に比べて若干減少したものの、1箇月に100時間以上時間外勤務を行った職員は大幅に増加していた。

長時間の時間外勤務の大きな要因の一つは、令和2年度に引き続き新型コロナウイルス感染症への対応であり、任命権者は、職員の増員や他部局からの応援など、全庁的な体制の構築等に取り組んだが、感染者数の増加に伴う積極的疫学調査への対応やワクチン接種の開始等に伴う業務量の増加により、時間外勤務を行う必要がある状況であったと認められる。

しかしながら、上限を上回る時間外勤務が常態化している一部の職場においては、業務手法の見直しなど、抜本的な対策を講じていく必要がある。

教育職員の長時間勤務に対しては、「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針」（令和元年12月策定）や「新潟県立学校の教育職員の業務の量の適切な管理等に関する規則」（令和3年4月施行）に基づいて、時間外勤務の上限時間を定め、教育委員会が業務量の適切な管理を行うこととしている。

本委員会が令和3年度の県立学校教育職員の時間外の勤務時間を調査したところ、1箇月に100時間以上の教育職員は151人、割合では4.9%（令和2年度114人、2.8%）、1年に720時間を超えた教育職員は210人、割合では6.8%（同203人、5.1%）であった。新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴う一斉休校の影響等により時間外勤務が減少した令和2年度より増加しているものの、令和元年度に比べて大幅に低い水準となっていた。任命権者において、客観的な在校等時間の管理や、学校行事の見直し等の取組が進んだものと考えられる。

もっとも、依然として長時間勤務を行っている教育職員が多数存在することから、教育委員会においては、教育職員の多忙化解消に向けた取組を一層進めていく必要がある。

長時間の時間外勤務の是正は、職員の健康保持、ワーク・ライフ・バランス、有為な人材の確保等の観点から、極めて重要な課題である。

時間外勤務縮減のためには、まずは、所属長等の管理職が業務を適切に管理し、業務の効率化・合理化等、不断の見直しを進めることが

重要である。

その上で、任命権者においては、必要に応じて、適切な措置を講じるとともに、業務量に応じた柔軟な対応を行うことが求められる。

本委員会としては、今後も職権を有する職員の労働基準監督機関として、労働法令遵守の観点から調査・指導等を行っていくことはもとより、任命権者における時間外勤務の状況を把握した上で、長時間勤務の是正に向け、必要な取組に努めていく。

イ 柔軟な働き方への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を契機として、官民を問わずテレワークによる働き方が広がっており、本県においても活用されているところである。これは、育児や介護等と仕事の両立支援、災害時や感染症拡大時の業務継続等に有効なものである。任命権者においては、公文書管理システムやモバイルパソコンの導入等によるICT環境の整備、実施手続の簡素化やサテライトオフィスの設置等、テレワークを実施しやすい環境の整備が進められているところである。

柔軟で多様な働き方に対応した勤務環境の整備や生産性の高い働き方の実現に向け、ICT環境の変化に職員が円滑に対応できるよう配慮するとともに、業務の性質を見極めながら、引き続きテレワークの拡大に向けた取組を推進する必要がある。

なお、人事院は、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくとしており、本委員会においても、人事院の検討状況や他の都道府県の動向、本県におけるテレワークの活用状況及び民間の支給状況等に留意しながら、検討する必要がある。

ウ 仕事と生活の両立支援

職員の仕事と妊娠、出産、育児等の両立支援制度について、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

として、今般、関係法律の改正等により、国家公務員の育児休業の取得回数制限の緩和及び育児参加のための休暇の拡大や、不妊治療のための休暇制度の新設等の措置が講じられた。また、これに伴い、地方公務員の育児休業の取得回数制限の緩和等に係る関係法律の改正が行われた。

本県においても、妊娠、出産、育児に伴う休暇・休業取得の促進は重要な課題であり、関係条例等の改正により、国家公務員に係る改正に準じた内容で、非常勤職員も含めた休暇・休業の制度改正を行った。

任命権者においては、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めてきたことにより、「仕事と子育ての両立支援のための新潟県特定事業主行動計画」の令和3年度の実施状況における男性職員の育児休業取得率が令和2年度に引き続き30%を超えるなど、一定の成果が上がっているところである。引き続き、周知啓発や職場の理解促進等制度を利用しやすい環境の整備に向け取組を進めていく必要がある。

また、令和5年度から定年年齢が段階的に引き上げられることを踏まえ、今後ニーズが高まると考えられる介護や学び直しと仕事との両立支援について、国及び他の都道府県の動向を注視していく必要がある。

エ 職員の健康管理等

依然として多くの職員が精神疾患による長期の休暇の取得又は休職をしており、職員の心の健康づくりは引き続き重要な課題である。

メンタルヘルスに係る相談のしやすい環境の整備や、メンタルヘルスの不調の原因にもなり得るハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要である。

また、長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす重要な要因の一つと考えられていることから、時間外勤務を命ずる場合には、職員の健康及び福祉を確保するための適切な措置を講じる必要がある。

る。

任命権者においては、従来から、精神科医師等によるメンタルヘルス相談、心の健康問題による長期療養者の職場復帰支援、ストレスチェック結果の職場環境改善への活用など様々な措置を実施しているほか、長時間勤務を行った職員に対する面接指導等も行っており、今後も状況の改善に向け、一層の取組に努めていく必要がある。

パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止については、任命権者において指針や要綱を定め、職員の意識啓発、相談窓口の設置、研修の実施等様々な対策に取り組んでいるところである。

職場におけるハラスメントは、職員が能力を十分に発揮することの妨げになるとともに、職場秩序の乱れや業務遂行への支障につながる重大な問題であることから、任命権者においては、これらのハラスメントの発生防止に向けて、対策を継続的に実施していく必要がある。

(4) 公務運営の改善

ア 人材の確保

職員採用をめぐる環境は、民間企業等の雇用情勢をはじめ、少子化に伴う受験年齢人口の減少などの影響により厳しさが一層増している。一部の技術系職種においては人材の確保が難しい状況が続いており、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置、人材育成などが困難となることが懸念される。各分野において将来にわたって必要な行政サービスを安定的に提供していくため、多様で有為な人材の確保は喫緊の課題である。

このような状況を踏まえ、新たに地方公共団体や民間企業等との共同採用ガイダンスを実施するとともに、職員を紹介する動画の制作やSNSの拡充等による切れ目のない情報発信及びインターンシップにより、県職員の仕事のやりがいや魅力のほか、新潟での充実した暮らしぶりを伝えるための広報を強化しているところである。

さらに、総合土木職の採用試験については、本年度から、試験内容の変更や実施時期の前倒しを行い、受験しやすいものとなるよう工夫した。

引き続き、学生のニーズや若手職員の意見等を参考にしながら、特に採用が困難となっている職種について安定的に人材を確保できるよう、情報発信の手法を工夫するとともに、試験方法等について、更に検討を進めていくことが必要である。

また、社会情勢の急速な変化によりこれまで以上に複雑化・多様化・高度化する行政課題に対応するためには、民間人材の活用が一層重要となっている。本県では、民間企業等における職務経験を通して培われた柔軟な発想や経営感覚を備えた人材を確保するため、民間企業等職務経験者を対象とした採用試験をこれまで実施してきたところであるが、より多様性に富んだ人材の獲得を目指して、本年度は、求める職務経験を明確にした「ジョブ型採用枠」を拡充するとともに、地域で活躍する人材を確保するための「地域枠」を新設するなど試験方法の見直しを行った。

任命権者においては、民間企業等で培われた様々な経験やスキルを有する人材が働きがいを持って活躍できるよう配慮し、県政の活性化につなげていく必要がある。

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、合理的な配慮を行いながら障害者採用選考考査を実施している。

任命権者においては、「障害者活躍推進計画」に基づき、障害者が働きやすい職場づくりに努めているところであるが、その成果を検証し、課題に応じた取組を進めていく必要がある。

障害者雇用の推進に当たっては、障害者がその能力を十分に発揮できるよう、障害の特性に応じた業務や職場環境を整備・拡充することが重要である。

イ 人材の育成

行政課題に迅速かつ的確に対応し、より質の高い行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが能力を十分に発揮し、組織全体の力を高めていくことが重要である。任命権者においては、職員育成に係る基本方針等に基づき、職員研修や、人事評価・人事制度を活用しながら、取組を進めている。職員の意欲ややりがい、能力を高める取組や職場風土づくりを一層進めるとともに、脱炭素やデジタル化、分散型社会の構築などの行政課題に対応できる人材を育成していく必要がある。

特に、若手職員には自らキャリア形成を考え、仕事への意欲を向上させる機会を付与するとともに、管理職員においては組織統率や人材育成等に関するマネジメント能力の向上に向けた取組を一層進めていくことも重要である。

さらに、内部研修等だけでなく、地域活用やビジネスにかかわる人々との交流・連携などを通して、多様な視点や柔軟な発想を学ぶことも大切である。

女性職員の登用については、任命権者が、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画に基づき、取組を進めているところである。採用者に占める女性の割合は増加傾向にある一方、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は、目標を達成できていない状況にある。

職員へのアンケート結果によると、恒常的な時間外勤務や責任が増すこと、自身の職務経験やスキルが限定的なことなどを背景として、昇進を希望しない女性も多くいることがうかがえる。このため、本人の適性や希望に合わせ、多様な職務を経験させるとともに、各種研修を通じて育成と登用を推進していくことが重要である。

併せて、男性職員を含め仕事と生活の両立支援や働き方改革などを一層進めていく必要がある。

ウ 能力・実績に基づく人事管理

地方公務員法では、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされている。

本県においても、職員の意欲と能力を高め、組織を効率的に運営し、県民サービスの向上に寄与するため、任命権者において人事評価を実施しているが、その評価結果を人事管理の基礎として十分に活用するためには、公平性、透明性、納得性の高いものである必要がある。

国では、昨年4月に公表された「人事評価の改善に向けた有識者検討会」(内閣人事局)の報告書を踏まえ、国家公務員の人事評価の改善が行われたところである。本県においても、職員アンケートの結果や国の見直しを踏まえ、職員の意欲や能力の向上、管理職のマネジメント能力の向上を目指し、人事評価制度の見直しを行ったところであり、任命権者においては、引き続き適切に運用していくことが重要である。

エ 公務員倫理の確保

令和3年度は前年度に比べて懲戒処分の件数が減少したものの、一部の職員が飲酒運転をはじめとした重大な法令違反等の不祥事を発生させている。公務に対する信頼を確保するためには、法令を遵守するとともに、真摯に職務に精励することが前提となる。

任命権者においては、一定の対策がとられているところであり、引き続き、再発防止策の実施や職員の綱紀の保持及び服務規律の確保について一層の徹底を図るなど、不祥事の根絶に向けて対策を進めていくことが求められる。

職員においても、勤務時間の内外を問わず、一人ひとりが高い倫理観と、全体の奉仕者であることの自覚を持ち、県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要がある。

(5) 定年引上げへの的確な対応

少子高齢化が進展し、高齢層職員の知識・経験を活用することが重要な課題となっている中、昨年6月、国家公務員法及び地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、令和5年度から公務員の定年年齢が段階的に引き上げられることとなった。

これを受け、本県では、令和5年4月1日の施行に向け、関係条例案が現在開会中の9月議会に上程され、本委員会からは条例案は適当と考える旨の意見を提出したところである。

定年の引上げについては、採用から退職までの人事管理全般に影響を与えることから、職員に制度内容を丁寧に説明するとともに、その円滑な導入に向け、職員の職務や配置、新規採用計画などについて検討を進め、関係規程の整備等についても的確に対応する必要がある。

(6) 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を民間の給与水準に合わせることを基本とし、国及び他の都道府県の職員の給与等を考慮して決定する方式として、長年の経緯を経て定着してきた。

本年の勧告は、公民較差を解消するための給料表の引上げ及び勤勉手当の引上げを行う内容となったが、民間準拠を基本とした給与決定の仕組みは、職員に対し適正な給与水準を保障し、公務に必要な人材の確保や円滑な行政運営に寄与するものである。

県議会及び知事におかれては、給与勧告制度の意義や役割に理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第 1

民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
				増額	据置き	減額	
大 学 卒	規模計	22.2 (22.6)	38.3 (21.7)	61.7 (78.3)	0.0 (0.0)	77.8 (77.4)	
	500人以上	31.2	41.8	58.2	0.0	68.8	
	100人以上 500人未満	26.2	41.7	58.3	0.0	73.8	
	50人以上 100人未満	4.4	0.0	100.0	0.0	95.6	
高 校 卒	規模計	13.0 (8.7)	57.4 (31.6)	42.6 (68.4)	0.0 (0.0)	87.0 (91.3)	
	500人以上	11.0	46.7	53.3	0.0	89.0	
	100人以上 500人未満	18.0	58.9	41.1	0.0	82.0	
	50人以上 100人未満	5.8	100.0	0.0	0.0	94.2	

(注) 1 「初任給の改定状況」は、採用がある事業所を100とした割合である。
2 () は昨年の数値である。

別表第 2

民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
係員		37.9 (23.3)	11.5 (22.8)	0.5 (0.0)	50.1 (53.9)
課長級		28.5 (19.3)	15.2 (19.2)	0.5 (0.0)	55.8 (61.5)

(注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
2 () は昨年の数値である。

別表第3

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 停止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
係員	91.5 (90.3)	91.1 (87.5)	28.6 (17.5)	3.7 (6.8)	58.8 (63.2)	0.4 (2.8)	8.5 (9.7)
課長級	80.9 (80.8)	80.4 (78.1)	23.8 (16.5)	3.8 (7.0)	52.8 (54.6)	0.5 (2.7)	19.1 (19.2)

- (注) 1 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改定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。
2 () は去年の数値である。

別表第4

職員と民間従業員の給与較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
374,226 円	減額措置前 373,533 円	693 円 0.19 %
	(減額措置後 363,575 円)	(10,651 円) (2.93 %)

- (注) 1 公民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
2 職員給与の上段は特例条例による減額措置前の額であり、下段は特例条例による減額措置後の額である。
3 較差の上段は特例条例による減額措置前の職員給与に基づき算定した数値であり、下段は特例条例による減額措置後の職員給与に基づき算定した数値である。

別表第5

公民比較における比較対象給与種目

民間給与	職員給与
きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの	給料月額、給料の調整額、扶養手当、管理職手当、地域手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特勤勤務手当等、寒冷地手当

別表第 6

民間における特別給の支給状況

項 目	区 分		事務・技術等従業員
	平均所定内給与月額	下半期 (A 1)	
上半期 (A 2)		351,381 円	
特別給の支給額	下半期 (B 1)	751,715 円	
	上半期 (B 2)	791,870 円	
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B1}{A1}$)	2.14 月分	
	上半期 ($\frac{B2}{A2}$)	2.25 月分	
年 間 計			4.39 月分

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4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 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.30月である。

別表第 7

職員と国家公務員との給与比較

その1 民間従業員の給与との比較に用いる平均給与月額の比較 (令和4年4月)

(単位:円)

職員区分		平均給与月額	給与(俸給)の月額			
			給料(俸給)の月額	地域手当	扶養手当	諸手当
国家公務員		405,049	323,711	41,022	8,852	31,464
本県職員	減額措置前	373,533	338,690	5,857	9,375	19,611
	減額措置後	363,575	334,276	786	9,375	19,138

(注) 1 平均給与月額等は「令和4年国家公務員給与等実態調査」及び「令和4年職員給与実態調査」によるものである。

2 国家公務員の平均年齢は42.7歳、本県職員の平均年齢は43.9歳である。

3 本県職員の上段は特例条例による減額措置前の額であり、下段は特例条例による減額措置後の額である。

その2 ラスパイレス指数

区 分	国	本県
令和3年4月	100	99.1

(注) 1 上記指数は、国家公務員の行政職俸給表(-)適用者とこれに相当する本県職員の給料月額について、国家公務員を100とし、学歴別、経験年数別によるラスパイレス方式により比較したものである。

2 地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数は97.8である。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.10月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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83.2%)

<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 921円(0.23%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳]

[改定の内訳:俸給 818円 はね返し分(注)103円] (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

<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)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.41月[公務の平均支給月数 4.30月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

- 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率:全体 0.3%[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし])

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

<実施時期>

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請



【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4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。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会对応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討