

「職員の給与に関する報告及び勧告」の概要

今回の報告及び勧告の特徴

- 期末・勤勉手当（特別給）の年間支給月数は10年ぶりの引下げ（△0.05月分）
- 平均年間給与は7年ぶりの減少（△1.7万円）
- 月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

1 職員給与実態調査及び民間給与実態調査

本市職員と市内民間従業員との給与の比較を行うため、それぞれの給与実態について調査

民間給与実態調査は、市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の697事業所から層化無作為抽出した168事業所を対象とし、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず調査を実施

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、特別給に関する調査を実地によらない方法で6月29日から7月31日まで先行して実施。月例給に関する調査は8月17日から9月30日まで実施

2 公民給与の比較

特別給について、昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の平均年間支給月数を比較した結果、民間の支給割合が職員の支給月数を下回っている。

○ 民間の年間支給割合 4.45月（職員の平均年間支給月数 4.50月）

3 改定の主な内容

期末・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引下げ（再任用職員を除く。）

（再任用職員以外の職員の支給月数）

区 分	現 行		改 定 後				
			令和2年度		令和3年度以降		
	月分	月分	月分	月分	月分	月分	
6月期 期末手当	1.30	(1.10)	1.30	(1.10)	支給済	1.275	(1.075)
勤勉手当	0.95	(1.15)	0.95	(1.15)	支給済	0.95	(1.15)
12月期 期末手当	1.30	(1.10)	1.25	(1.05)		1.275	(1.075)
勤勉手当	0.95	(1.15)	0.95	(1.15)		0.95	(1.15)
年 間 計	4.50	(4.50)	4.45	(4.45)		4.45	(4.45)

※（ ）内は、特定職員（課長職以上）に対する支給月数である。

〔実施時期〕 条例の公布日

4 月例給

職員と民間の4月分の給与を比較し、別途必要な報告・勧告を予定

5 その他の言及項目

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・ 職員採用環境が厳しい中、公務に対する魅力を周知するとともに、受験対象者のニーズに即した情報発信、試験制度の工夫などの各種施策を効果的に実施することが重要
- ・ 受検倍率が低下傾向にある教員については、受検年齢要件を拡大するなど、人材確保に向けた取組を実施しているが、今後も受検者の増加を目指した取組を推進することが適当
- ・ 児童福祉分野における体制の強化は本市における喫緊の課題であることから、福祉専門職員の採用についても取り組むべき

イ 人材の育成

- ・ 職員は研修等を通じて能力を身に付ける必要があるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、感染リスクを低減しつつ、研修効果の高い手法の検討が求められる
- ・ 感染拡大防止に向け全庁的に取り組んでいる中、管理職のマネジメント能力が事業を推進するために重要であることから、管理職への教育・研修も積極的に取り組むべき
- ・ 若手職員や女性職員の知識、経験及び能力を十分に発揮するため、時代に即した昇任試験制度を検討し、多様な人材活用を図ることが必要

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正を進めるためには、職員は計画的な業務執行に努め、管理監督者はマネジメント能力を十分に発揮することが重要
- ・ 業務効率向上のため、ICTの活用についての積極的な検討が望まれる
- ・ 教員について、本市教育委員会が策定した指針に基づき、長時間労働解消を着実に進めることが必要

イ 仕事と家庭生活の両立支援

- ・ 子育て支援の取組や制度の周知、利用促進などを行い、男女問わず仕事と家庭生活の両立支援制度がより一層活用されるよう努めることが必要
- ・ 感染拡大防止の目的から、時差出勤や在宅勤務を実施しており、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、その課題や効果について検証し、多様な働き方につなげる必要がある

(3) 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）

メンタルヘルスの不調を要因とする休務・休職者の割合が高い状態が続いており、引き続き、職員の心の健康保持に取り組むことが必要

(4) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントは職員の能力の発揮を妨げ、周囲の勤務環境を悪化させて公務運営に支障を来すものであることから、その防止について組織全体で取り組むことが必要
- ・ 引き続き相談窓口の整備や研修の実施などに取り組み、厚生労働省が制定した指針等に基づく措置等の確実な実施が不可欠

(5) 服務規律の確保

- ・ 職員一人ひとりが法令遵守し、公正に職務を遂行することが不可欠
- ・ 内部統制の取組を確実に実行し、適正な事務処理を確保することが欠かせない

(6) 高齢期雇用の在り方

定年の引上げを見据えて、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、再任用職員を含めた高齢層職員の給与処遇及び人事管理上の諸課題について検討していくことが必要

【参考】近年の給与勧告の実施状況（行政職給料表適用職員）

	月例給	期末・勤勉手当（特別給）		平均年間給与	
	公民較差	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 22 年	0.04 % (※)	3.95 月	△0.20 月	△7.4 万円	△1.23 %
23 年	△0.41 %	3.95 月	—	△2.4 万円	△0.41 %
24 年	△0.19 %	3.95 月	—	△1.1 万円	△0.19 %
25 年	△0.72 %	3.95 月	—	△3.6 万円	△0.63 %
26 年	△0.04 % (※)	4.10 月	0.15 月	5.2 万円	0.93 %
27 年	0.21 %	4.20 月	0.10 月	4.6 万円	0.83 %
28 年	0.15 %	4.30 月	0.10 月	4.2 万円	0.77 %
29 年	0.12 %	4.40 月	0.10 月	4.0 万円	0.73 %
30 年	0.13 %	4.45 月	0.05 月	2.4 万円	0.44 %
令和 元年	0.03 % (※)	4.50 月	0.05 月	1.7 万円	0.30 %
2 年	別途報告・勧告	4.45 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.30 %

※ 給料表の改定の勧告なし