

「職員の給与に関する報告及び勧告」の概要

本年の報告及び勧告の特徴

- 公民較差（1.00%）を解消するため、若年層に重点を置いた給料月額の上上げ（給料表は2年連続の上上げ）
- 期末・勤勉手当（特別給）の年間支給月数は2年連続の上上げ（0.10月分）
- 平均年間給与は2年連続の増加（9.1万円）

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790事業所から層化無作為抽出した164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

2 公民給与の比較

(1) 月例給

本市職員と市内民間従業員の4月分給与について、職務の種類、責任の度合、学歴、年齢の給与決定要素を同じくすると認められる者同士を比較し、その較差を総合する方法により公民較差を算出した結果、民間給与が職員給与を上回っている。

- 公民較差 1.00%（3,490円） 【参考：国の官民較差 0.96%（3,869円）】

(2) 特別給

特別給について、昨年8月から本年7月までの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上回っている。

- 民間の年間支給割合 4.48月（職員の平均年間支給月数 4.40月）

3 改定の主な内容

(1) 月例給

ア 給料表

民間における水準、人事院勧告の内容等を考慮し、若年層に重点を置いた給料月額の上上げ

イ 初任給調整手当

人事院勧告の内容に準じ、医師に支給される初任給調整手当の限度額を上上げ

(2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の年間支給月数を0.10月分引上げ

区 分	現 行	改 定 後			
		令和5年度		令和6年度以降	
	月分	月分		月分	
6月期 期末手当	1.20 (1.00)	1.20 (1.00)	支給済	1.225 (1.025)	
	1.00 (1.20)	1.00 (1.20)	支給済	1.025 (1.225)	
12月期 期末手当	1.20 (1.00)	1.25 (1.05)		1.225 (1.025)	
	1.00 (1.20)	1.05 (1.25)		1.025 (1.225)	
年 間 計	4.40 (4.40)	4.50 (4.50)		4.50 (4.50)	

※ ()内は、特定職員（課長職以上）に対する支給月数である。

(3) 実施時期

令和5年4月1日。ただし、期末・勤勉手当の支給月数の改定については令和5年12月1日

4 その他の言及項目

(1) 人材の確保

- ・ 職員採用を取り巻く環境は厳しい状況にあることから、効果的な広報媒体を活用し、就職希望者のニーズに即した広報活動の展開により、更なる受験者数の確保に努めることが重要
- ・ 採用辞退、早期離職への対策として、受験者が仕事内容や職場環境を十分理解できるように、広報活動を通じて丁寧に説明するほか、若手職員がやりがいをもって仕事に取り組める環境づくりに注力することが必要
- ・ これまでも採用試験制度の見直しを行ってきたが、受験者数はいまだ減少傾向にあることから、採用試験の内容や実施時期など、より受験しやすい試験制度の検討を進めることが必要
- ・ 若年層の転職が活発化していることから、採用の在り方についても検討すべき
- ・ 任命権者は、外部人材や任期付職員の活用を引き続き検討することが必要

(2) 人材の育成

- ・ 長期的な人材の育成を図る観点から、目指すべき職員像や現在の課題を踏まえた育成の在り方について方針を明確にし、全ての職員と共有することが必要
- ・ 職員のキャリア形成や能力向上の支援に努めるとともに、職員自らが能力を高め、互いに成長しあえる組織風土の醸成が重要であり、管理職のマネジメント能力の向上にも力を注いでいくことが求められる。
- ・ 年齢、性別、障がい、職員が置かれている状況にかかわらず、職員一人一人が活躍できる職場環境や人事制度の構築が必要。特に、役職者に占める女性職員の割合は依然として低い状況にあることから、仕事と生活を両立できる体制やモチベーションの向上に努め、活躍の場の拡大を図っていくべき
- ・ 定年の段階的引上げに伴い、高齢層職員が知識、技術、経験を十分に発揮し、モチベーションを維持できるような配置を進めることがますます重要
- ・ 人事評価については、職員の能力・実績を適切に把握し、的確に評価につなげていく必要がある、それにより評価に対する信頼性を更に向上させることが重要。そのうえで、評価結果を人員配置や昇任管理、給与処遇に適切に反映させるとともに、人材の育成にも活用していくことが重要

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

ア 長時間労働の是正

- ・ 月 100 時間以上の長時間労働を行っている職員の数は、令和 4 年度は一定の抑制が図られているが、依然として長時間労働が多い傾向にある部署があり、職員の心身の健康や業務の能率への影響が懸念
- ・ 管理監督者は、職位に応じた役割を改めて認識し、業務分担の平準化や、デジタル技術の積極的な活用などによる業務の合理化・効率化に継続して取り組んでいくことが必要。加えて、任命権者は、適切な人員配置を行うことが重要
- ・ 長時間労働や働き方等が問題となっている教員については、国の議論や制度改正の動向に留意しながら、継続した取組を進めていくことが必要

イ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 出産や育児、介護等の事情やライフステージに応じ、多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備は、職員の能力発揮や公務能率の向上のほか、有為な人材の確保にもつながる。
- ・ 在宅勤務制度や時差出勤制度については、引き続き、利用しやすくなるよう制度の検討を行うとともに、在宅勤務を行うための作業環境の整備等も進めていくことが必要

- ・ 男女問わず育児休業を安心して取得でき、かつ、所属職員の負担を軽減するためには、年度の途中においても代替の正規職員を適切に配置できる体制を整備していくことも必要
- ・ 国の「選択的週休3日」の利用拡大や、「勤務間インターバル」の導入に向けた準備の動向にも留意しながら、引き続き、職員の働きやすい環境整備を推進されたい。

(4) 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）

- ・ 職員の精神疾患による休務・休職者の割合は依然として増加傾向が続いている。
- ・ 20代の若手職員の休務の割合が高い傾向にあることから、所属長による面談を通じて心身の健康状態の確認や健康管理への動機付けを高めていくことが必要
- ・ 管理監督者は、日頃から職員の様子に目を配り、風通しの良い職場環境づくりに努めるとともに、職員の個別の事情や状況に応じ、必要な助言や相談窓口の案内等の適切な対応が求められる。

(5) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメント相談窓口には、様々な相談が寄せられているが、パワーハラスメントに関する相談が大きな割合を占めている。
- ・ 職員は、ハラスメントに関する正しい知識を身につけることが重要であり、特に管理監督者や指導を行う立場にある職員は、適切な指導とハラスメントの違いを正しく理解することが必要
- ・ 相談を受ける職員は、相談内容を理解し、適切な対応や助言を行えるよう、専門的なスキルや相談対応能力の一層の向上を図ることが求められる。
- ・ 任命権者は、引き続き、ハラスメント防止・排除の取組を進めるとともに、各職場においては、良好な人間関係を築き、相談しやすい職場風土の醸成に努めることが必要

(6) 服務規律の確保

- ・ 依然として市民からの信頼を損なうような不祥事や不適切な事務処理による事故が発生している。
- ・ 任命権者は、今後もあらゆる機会を通じて職員への注意喚起を行い、不祥事防止に取り組むことが求められる。

(7) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

- ・ 国は、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を進めており、令和6年に必要な措置を講ずる方針。また、65歳定年の完成を視野に入れた給与水準の在り方について、引き続き検討を行うこととしている。
- ・ 本委員会も、国及び他の地方公共団体の動向に注視しつつ、本市の実態を踏まえた給与制度となるよう検討を進めていくことが必要

【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
令和3年	△0.04 %（※）	4.30月	△0.15月	△5.0万円	△0.90 %
4年	0.22 %	4.40月	0.10月	4.6万円	0.83 %
5年	1.00 %	4.50月	0.10月	9.1万円	1.63 %

※ 給料表の改定の勧告なし