

報 告

地方公務員法に基づく人事委員会の給与勧告制度は、公務員が憲法で保障された労働基本権の制約を受けていることへの代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

勧告に当たっては、経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与について調査を行い、公民の給与を精確に比較したうえで、職員の給与水準を民間の給与水準と均衡させることを基本としている。

本委員会は、昨年 of 給与勧告後も引き続き、第三者機関として公正かつ中立な立場に立って、職員給与及び民間給与の実態その他職員の給与決定に関する諸条件について調査、研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

1 職員給与の状況

本委員会は、本市職員（単純な労務に従事する職員、企業職員及び会計年度任用職員を除く。以下同じ。）の本年 4 月における給与の支給状況を把握するため、「令和 5 年札幌市職員給与実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じて、行政職、消防職、医師職等の 5 種 6 給料表の適用を受けており、これらの職員の給与等の概要は、第 1 表に示すとおりである。

（参考資料 1 職員給与関係資料 参照）

第 1 表 本市職員の給与等の概要

項 目		本 市 職 員	
		行 政 職	
職 員 数		16,993 人	8,049 人
平 均 年 齢		40.1 歳	39.3 歳
平均勤続年数		15.7 年	15.4 年
平均 給与 月額	給 料	325,383 円	301,577 円
	扶養手当	8,692 円	8,089 円
	地域手当	10,453 円	9,717 円
	住居手当	8,182 円	9,041 円
	管理職手当	6,722 円	7,863 円
	そ の 他	7,004 円	6,651 円
	合 計	366,436 円	342,938 円

(注) 1 再任用職員及び特定任期付職員給料表適用職員は含まれていない。

2 平均給与月額 of その他とは、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当及び寒冷地手当 of 合計である。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、人事院、北海道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 人以上の市内民間事業所 790 事業所のうちから層化無作為抽出法によって抽出した 164 事業所を対象に「令和 5 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる 76 職種の職務に従事する者について、給与改定や賃金カット等の状況にかかわらず、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を調査するとともに、給与改定の状況等を調査している。また、昨年 8 月から本年 7 月までの賞与等の特別給の支給状況についても調査している。

(2) 給与改定の状況

市内民間事業所における給与改定の状況を調査した結果は、第 2 表に示すとおりである。係員についてベースアップを実施した事業所の割合は 44.0%（昨年 31.0%）となっており、昨年に比べて 13.0 ポイント増加している。

また、定期昇給の実施状況を調査した結果は、第 3 表に示すとおりである。係員について定期昇給を実施した事業所の割合は 80.3%（昨年 80.0%）となっている。昇給額については、昨年より増額となっている事業所の割合は 28.8%（昨年 26.1%）となっており、昨年に比べて 2.7 ポイント増加している。

（参考資料 2 民間給与関係資料 参照）

第 2 表 民間における給与改定の実施状況

項目 役職段階	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	44.0 (31.0)	3.8 (8.5)	0.8 (0.0)	51.4 (60.4)
課 長 級	35.8 (22.9)	5.0 (9.7)	0.0 (0.0)	59.3 (67.4)

(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 小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、割合の合計が 100 にならない場合がある（次表において同じ。）。

3 () 内は、昨年の数値である（次表において同じ。）。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化なし			
	%	%	%	%	%	%	
係 員	80.3 (81.5)	80.3 (80.0)	28.8 (26.1)	0.8 (0.6)	50.7 (53.3)	0.0 (1.5)	19.7 (18.5)
課 長 級	72.8 (74.8)	72.8 (73.4)	20.3 (24.6)	0.9 (1.1)	51.6 (47.7)	0.0 (1.5)	27.2 (25.2)

(注) 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。

3 職員給与と民間給与との比較

本委員会の給与勧告に当たっては、前記の「札幌市職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与との比較を行っており、その概要は次のとおりである。

(1) 月例給

本年の民間の賃金の改定動向をみると、昨年比べてベースアップを実施した事業所の割合は大幅に増加し、かつ、ベースアップを中止した事業所の割合は減少している。

このような情勢のもと、職員（再任用職員を除く。）にあっては一般行政職員（一般事務・技術職員）、民間にあってはこれに相当する事務・技術関係職種の者の給与について、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。

その結果、本年4月現在における民間給与及び職員給与は、第4表に示すとおりであり、民間給与が職員給与を3,490円（1.00%）上回っていることが認められた。

第4表 公民給与の較差

民間給与(A)	職員給与(B)	公民較差(A)－(B)
354,158円	350,668円	3,490円（1.00%）

(注) 民間従業員、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において市内民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、第5表に示すとおり所定内給与月額に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の現行の平均年間支給月数を上

回っている。

第5表 民間における特別給の支給状況

所定内給与月額	下半期 (A1)	355,881 円
	上半期 (A2)	358,569 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	763,544 円
	上半期 (B2)	834,984 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.15 月分
	上半期 (B2/A2)	2.33 月分
	計	4.48 月分
(参考) 職員の期末・勤勉手当の平均年間支給月数		4.40 月分

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5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。

4 国家公務員給与との比較

総務省の「令和4年地方公務員給与実態調査」によると、令和4年4月における国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額とこれに相当する本市職員の給料月額を、学歴別、経験年数別に区分した国家公務員の職員構成を用いて比較し、国家公務員を100として算出したラスパイレス指数は、99.6となっている。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月と比べて、全国では3.5%、札幌市では3.6%上昇している。

また、同局の家計調査における本年4月の2人以上の世帯の平均消費支出は、札幌市では362,598円(世帯人員平均2.74人、世帯主年齢平均57.5歳)となっている。

(参考資料 3 労働経済関係資料 参照)

6 人事院勧告・報告の要旨

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等についておおむね下記の勧告・報告を行った。

人事院の給与勧告等

○ 給与勧告

1 官民較差

3,869円(0.96%)〔行政職俸給表(一)…現行給与404,015円、平均年齢42.4歳〕

2 給与改定の内容と考え方

(1) 月例給

ア 行政職俸給表(一)

民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ

(平均改定率:全体1.1%〔1級5.2%、2級2.8%、3級1.0%、4級0.4%、5級以上0.3%〕)

イ その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率〔0.3%〕と同程度の引上げ改定)

(2) 特別給(期末・勤勉手当)

- ・ 民間の支給状況(4.49月)に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当を引上げ(計0.05月分)
- ・ 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当を引上げ(0.10月分)

(3) その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

<手当の概要>

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表

○ 勤務時間に関する勧告

1 現状

- ・ 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- ・ 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

2 必要性

- ・ 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- ・ フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- ・ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

3 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。（育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）

4 施行日

令和7年4月1日

○ 公務員人事管理に関する報告

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【課題認識】

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

【課題への対応】

(1) 民間と公務の知の融合の推進

- ・ 実務の中核を担う人材の積極的誘致
幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設
- ・ 官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

- ・ 公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実
民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

(2) 採用試験の実施方法の見直し

- ・ 採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

(3) 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

- ・ 優秀な人材確保に資する採用戦略の検討
優秀な新規卒卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設
- ・ 人材確保を支える処遇の実現
潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大
 - ✓ 新卒初任給の引上げ
 - ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ）
 - ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
 - ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
 - ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給
- ・ 非常勤職員制度の運用の在り方の検討
非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【課題認識】

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

【課題への対応】

(1) 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ・ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ・ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ・ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ・ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

(2) 個々の力を組織の力へつなげる取組

- ・ 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進
人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

- ・ 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現
役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現
 - ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
 - ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
 - ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
 - ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ・ 全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化
 - ✓ 地域手当の大きくくり化
 - ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
 - ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【課題認識】

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

【課題への対応】

(1) 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

- ・ 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等
個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等
- ・ 仕事と生活の両立支援
各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組
- ・ 職員の選択を後押しする給与制度上の措置
働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し
 - ✓ 扶養手当の見直し
 - ✓ テレワーク関連手当の新設（本年勧告）
 - ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

(2) 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

- ・ 超過勤務の縮減 ― 負のイメージの払拭に向けて
勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施
- ・ 職員の健康増進 ― 公務版の「健康経営」の推進等
官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進
- ・ ゼロ・ハラスメントに向けた取組
本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

7 むすび

(1) 給与の改定

本市職員の給与の実態、給与決定の基礎的な諸条件として地方公務員法に定める民間給与の実態及び生計費等の状況並びに人事院勧告の概要は、先に述べたとおりである。

また、前述のとおり、職員の給与と市内民間事業所の従業員の給与について比較を行った結果、月例給では、本年4月現在で民間給与が職員給与を3,490円(1.00%)上回っており、特別給では、民間の年間支給割合が職員の期末手当及び勤勉手当の現行の平均年間支給月数を上回っていることが認められた。

本委員会では、このような情勢を総合的に勘案した結果、本市職員の給与について、以下のとおり措置する必要があると考える。なお、これにより職員の平均年間給与は約9.1万円増加することとなる。

ア 月例給

公民較差等を考慮し、基本的な給与である給料等を引き上げる必要がある。

(7) 給料表

a 行政職給料表

行政職給料表については、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改定を行う必要がある。

b 行政職給料表以外の給料表

消防職給料表については、行政職給料表との均衡を考慮して改定を行う必要がある。

医師職給料表及び特定任期付職員に適用される給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

教育職給料表(高校・特別支援)及び教育職給料表(小・中・幼稚園)については、人事院勧告の内容を踏まえて改定を行う必要がある。

(4) 諸手当

医師に支給される初任給調整手当の限度額については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

なお、人事院勧告において新たに設けることとされた在宅勤務等手当については、国の取扱いや他の地方公共団体の動向を注視し、検討していく必要がある。

イ 特別給

期末手当及び勤勉手当については、市内民間事業所との均衡を図るため、年間支給月数を引き上げる必要がある。引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和6年度以降については期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める必要がある。

また、特定任期付職員に適用される給料表の適用を受ける職員の期末手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

ウ 実施時期

今年の給与改定については、令和5年4月1日から実施することが適当である。ただし、今年の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定については令和5年12月1日から実施し、令和6年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定については令和6年4月1日から実施することが適当である。

(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

今後も、本市が様々な行政課題に対応し、適切な行政運営を行っていくためには、以下の項目で述べる人事・給与制度及びその他の勤務条件に関する取組を進め、職員力・組織力を向上させる必要がある。

ア 人材の確保

人口減少や少子高齢化の急速な進行を始めとした社会情勢の変化や就業意識の多様化等を背景に、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で人材獲得競争が激化しており、職員採用を取り巻く環境は厳しい状況にある。

質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、有為かつ多様な人材を安定的に確保していかなければならない。

このため、本委員会及び任命権者においては、本市職員としての仕事の魅力、やりがい等が伝わるよう、就職説明会やインターンシップの実施を始め、様々な広報活動を展開してきた。今後も、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である。

加えて、採用試験合格後の採用辞退者や採用後の早期離職者が一定数見受けられるため、受験者が本市の仕事内容や職場環境について十分理

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必要がある。

また、全国的に見ても公務員採用試験の受験者数・競争率が低水準にとどまっている中、国や他の地方公共団体において、採用試験制度の様々な見直しが行われている。本委員会においても、採用試験の負担を軽減する目的から、令和3年度より、一般技術及び消防吏員の職で専門試験を廃止するなど見直しを行ってきたところであるが、受験者数はいまだ減少傾向にある。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について検討を進める必要がある。

さらに、就業意識や転職に対する考え方の変化により若年層の転職が活発化していることから、転職希望者が応募しやすい採用の在り方についても検討すべきである。

そして、任命権者においては、複雑・高度化する市民ニーズや行政課題に的確に対応するため、多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材を登用する観点から、外部人材や任期付職員の活用を引き続き検討する必要がある。

イ 人材の育成

社会情勢の変化に応じた柔軟かつ高度な行政サービスを提供し、多様な市民ニーズに対応するためには、有為かつ多様な人材を確保するだけでなく、職員の適材適所の配置及び登用、職員の能力開発等を通じた職員の育成もまた重要である。

任命権者においては、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必要がある。

また、執務内外での研修及び職務付与を効果的に組み合わせることにより、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、日常業務において職員自らが能力を高め、互いに成長しあえる組織風土を醸成することも重要である。そのためには、管理職の果たす役割も非常に重要となるため、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。

一方、多様な視点からより良い市民サービスを提供していくためには、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である。

特に、職員全体に占める女性の割合は上昇してきており、活躍の場が広がってきているものの、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である。

また、地方公務員法の改正により、令和5年度以降、定年が段階的に引き上げられることとなったため、高齢層の職員一人一人が公務で培ってきた知識、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適材適所の配置を進めることがますます重要となっている。

このほか、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である。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、職員の意欲向上を図り、更なる成長につなげるなど、人材の育成にも活用していくことが重要である。

ウ ワーク・ライフ・バランスの実現

(7) 長時間労働の是正

職員が心身ともに健康で働き続けるためには、長時間労働の是正が急務であり、職員のワーク・ライフ・バランス実現の観点からも実効性のある対策を速やかに講じていく必要がある。

月100時間以上の長時間労働を行っている職員の数は、新型コロナウイルス感染症対応による業務等の影響で増加傾向にあったが、令和4年度は一定の抑制が図られている。

一方で、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される。

管理監督者は、それぞれの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必要がある。加えて、任命権者においては、適切な人員配置を行うことが重要である。

また、教員の長時間労働や働き方等が全国的な問題となっており、国レベルでの議論が行われている。

こうした問題は、本市においても例外ではなく、本市教育委員会では、令和2年度に働き方改革に向けた指針を定め、先進的な取組事例の共有を図るなどして、対策を進めているところであるが、今後も、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必要がある。

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

職員が出産や育児、介護等の事情やライフステージに応じて、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。

本市では、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、在宅勤務制度や時差出勤制度が導入され、その後も職員アンケート等による検証を行いながら、時差出勤制度の柔軟化等の改善も行われてきている。引き続き、職員の声を反映させ、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必要がある。

また、昨年育児休業の制度改正が行われ、特に男性職員の取得率は確実に上昇してきているところであるが、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である。

国においては、フレックスタイム制の拡充による「選択的週休3日」の職員全般への利用拡大や、終業と始業の間に一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル」の導入に向けた準備が進められているところであり、そうした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。

エ 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）

職員が心身の健康を保持し、職務に従事することは、公務能率の向上や質の高い行政サービス提供の観点からも重要であるが、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。

年代別に見ると、20代の若手職員の休務の割合が高い傾向にあり、対策の一つとして、新規採用職員に対する保健師の個別面談が行われているが、各所属においても、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必要がある。

管理監督者においては、日頃から職員の様子に目を配り、積極的にコミュニケーションを図るなど、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。

オ ハラスメントの防止

職場内でのハラスメントは、職場環境の悪化や公務能率の低下を招くほか、近年増加している職員のメンタルヘルスの不調による休務・休職という事態にもつながりかねない。

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。

任命権者は、パワーハラスメント防止対策として、ハラスメントに該当する具体的な事例を明示して、職員向けホームページでの周知や、研修等の取組を行っている。各職員は、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となっている。また、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。

任命権者においては、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ていただきたい。

カ 服務規律の確保

市政に対する市民の信頼を確保するためには、職員一人一人が高い倫理感や使命感を持ち、日々の業務を遂行することが不可欠である。しかしながら、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。

令和4年度も公金の横領など、免職処分に至るような重大な職員の不祥事が発生しており、そのうち教職員においては、未成年者に対するわいせつ行為や、児童買春等の悪質性の高い事件が近年連続して発生している。

各任命権者においては、これまでも各種通知の発出、管理職を始めた職員への研修等により不祥事防止対策を推進してきたところであるが、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。

キ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

国においては、職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す取組の一環として、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である。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は、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行うこととしている。

本委員会においても、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、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必要がある。

（おわりに）

数年にわたり総力を挙げて取り組んできた新型コロナウイルス感染症対応についてはその業務が縮小化されつつあるものの、人口構造の変化やデジタル化の進展などにより顕在化する課題に対しても的確な対応が求められるなど、職員は、今なお厳しい状況に置かれている。また、原油価格や物価の高騰が続いており、職員の生活にも大きな影響が及んでいる。

今後も、職員が安心して職務に精励するためには、勤務環境の整備はもとより、社会情勢の変化に応じた給与制度にしていく必要がある。

それにより、やりがいを持って能力を最大限に発揮しながら働くことのできる組織となり、より質の高い行政サービスの提供にもつながると考えられる。

市議会及び市長におかれては、勧告制度の趣旨に理解を示され、速やかにこの勧告を実施されるよう要請する。

