

## 「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（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うには十分でないことから、月例給の改定を3年連続の見送り
- 期末・勤勉手当（特別給）の年間支給月数は2年連続の引下げ（ $\Delta 0.15$ 月分）
- 平均年間給与は2年連続の減少（ $\Delta 5.0$ 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681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下回っている。

○ 公民較差  $\Delta 0.04\%$ （ $\Delta 151$ 円） 【参考：国の官民較差  $0.00\%$ （ $\Delta 19$ 円）】

#### (2) 特別給

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 4.31月（職員の平均年間支給月数 4.45月）

### 3 改定の主な内容

#### (1) 月例給

公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うには十分でないことから、月例給の改定を見送り

#### (2) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の年間支給月数を0.15月分引下げ

区分	現行	改定後	
		令和3年度	令和4年度以降
	月分	月分	月分
6月期 期末手当	1.275 (1.075)	1.275 (1.075) 支給済	1.20 (1.00)
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	1.275 (1.075)	1.125 (0.925)	1.20 (1.00)
勤勉手当	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)
年間計	4.45 (4.45)	4.30 (4.30)	4.30 (4.30)

※（ ）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 その他の言及項目

#### (1) 人材の確保及び育成

- ・ 時代環境に適応できる有為な人材の安定的な確保が必要であり、業務効率化による人的資源の有効活用、任期付採用制度の適切な運用など、時代に即した人事制度の検討が必要
- ・ 公務の魅力を高め、受験者層に対して積極的に発信していくことが重要
- ・ 技術職の人材確保のため、広報活動の充実などのほか、長期的な視点での職員採用が必要

- ・ O J Tの実施や民間との派遣研修で得られる新たな視点の活用など、職員を育成し能力を高めあう組織風土の醸成が必要

## (2) 女性の活躍推進

- ・ 女性の管理職割合は増加しているものの、係長職候補者試験の受験率は横ばいのため、男女が共に子育てしながら昇任を目指せる試験環境を整備
- ・ 女性職員の昇任への不安を払拭し、昇任意欲の向上につなげていくことが必要
- ・ 管理監督者は、性別を意識することなく活躍できる職場環境や柔軟な働き方等について理解を深め、職場全体の意識向上に努めていくことが重要

## (3) ワーク・ライフ・バランスの実現

### ア 長時間労働の是正

- ・ 新型コロナウイルスの影響等による特例業務のため、上限時間を超えて時間外勤務を行う職員が存在
- ・ 任命権者には、要因を分析し改善を図るとともに、適切な人員配置が望まれる。
- ・ 引き続き、業務の見直しや効率化が長時間労働の是正にも寄与することを期待
- ・ 教員の長時間労働の是正には、本市教育委員会策定の指針に基づき取組を進めていく必要

### イ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 男性職員が育児休業等を取得しやすい環境整備など、任命権者においては、職員の仕事と生活の両立を支援する必要
- ・ 国の動向を踏まえ、不妊治療を受けやすい職場環境の整備について検討を進めていく必要
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大を契機に加速した柔軟な働き方について引き続き検討が必要

## (4) 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に起因する休務・休職者の割合は依然として高い状態
- ・ 管理監督者は、ストレスチェックの結果を活用し、職場環境の改善に努めることを期待
- ・ 職員においては、自発的に心身の健康の保持増進やストレス対処に努められたい。

## (5) ハラスメントの防止

- ・ 引き続き職員が相談しやすい環境づくりなどの取組を進める必要
- ・ 管理監督者は、日頃から職員とのコミュニケーションやハラスメントの未然防止に努めるとともに、問題発生時の迅速・適切な対応が必要
- ・ 職員は、自らがハラスメントを行わないという意識向上が求められる。

## (6) 服務規律の確保

- ・ 一部の不祥事によって市民の信頼を大きく損なう事態
- ・ 任命権者は、公務員倫理の周知徹底、風通しの良い職場風土の形成が必要
- ・ 管理監督者は、適切なマネジメント等により適正な事務執行の確保に努める必要
- ・ 職員一人ひとりの公務員としての自覚、高い倫理観を持った行動が必要

## (7) 消防職員の給与制度等の見直し

- ・ 令和元年勧告において、消防職員の給与制度等の見直しに向けた検討の必要性を報告
- ・ 検討経緯を踏まえて、所要の規程整備その他必要な準備を関係機関が連携して行う必要

## (8) 高齢期雇用の在り方

- ・ 定年の引上げに向けては、本市の実情を踏まえて、再任用職員の処遇、役職定年後の職員が担う役割や職の在り方等の検討、関係職員への適宜の情報提供が必要
- ・ 任命権者においては、職員全体への影響も考慮し人事制度の総合的な検討に努められたい。

### 【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 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	△0.03 % (※)	4.45 月	△0.05 月	△1.7 万円	△0.30 %
3 年	△0.04 % (※)	4.30 月	△0.15 月	△5.0 万円	△0.90 %

※ 給料表の改定の勧告なし