

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年9月

静岡市人事委員会





05静 人 第1305号

令和5年9月20日

静岡市議会議長 井上 恒 彌 様

静 岡 市 長 難波 喬 司 様

静岡市人事委員会

委員長 松下 光恵

静岡市人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、あわせて、その改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。



# 目 次

## 別紙第1 報 告

1	給与勧告制度の意義	1
2	職員給与の調査	2
3	民間給与の調査	3
	(1) 給与改定等の状況	3
	(2) 給与の状況	5
4	職員給与と民間給与の比較	7
	(1) 月例給	7
	(2) 特別給	8
5	物価及び生計費	8
6	人事院の報告及び勧告の概要	8
7	むすび	14
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定等	14
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	17
8	おわりに	31

## 別紙第2 勸 告

1	給料表	32
2	諸手当	32
3	改定の実施時期	32

## (参考資料)

1	職員給与関係	36
2	民間給与関係	75
3	その他	91



# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員給与その他職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要について、次のとおり報告する。

## 1 給与勧告制度の意義

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間企業従業員のように労使交渉によって給与を決定することができないことの代償措置として、職員に対し、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。

本委員会は、地方公務員法の定めるところにより、公正・中立な第三者機関の立場から、公民給与の精確な比較を行い、職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準に均衡させることを基本に、必要に応じて国等との均衡も考慮して、勧告を行うことにより、職員の適正な処遇を確保している。

これは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、本市の能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

◎地方公務員法（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

## 2 職員給与の調査

本委員会は、本市職員（労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の本年4月1日現在の給与等の実態を把握するため、「令和5年静岡市職員給与等実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、医療職、保育教諭、高等学校等教育職、小学校中学校教育職、小学校中学校行政職及び小学校中学校医療職の7種類9給料表の適用を受けており、その職員数は、7,391人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員は、3,565人であり、その平均給与月額等は、第1表に示すとおりである。

**第1表 行政職給料表適用者平均給与月額等**

項目		内容	項目		内容
人員		3,565人	平均年齢		39.6歳
平均 給与 月額	給料	317,181円	平均経験年数		17.8年
	扶養手当	10,063円	男女別 構成比	男	76.9%
	地域手当	19,342円		女	23.1%
	住居手当	8,009円	学歴別 構成比	大学卒	69.0%
	管理職手当	8,402円		短大卒	7.9%
	その他の手当	10,904円		高校卒	22.9%
	合計	373,901円		中学卒	0.2%

(注) その他の手当は、単身赴任手当、通勤手当及び特殊勤務手当等の合計である。

(参考資料 第1表 (38頁) 参照)

### **3 民間給与の調査**

本委員会は、人事院、静岡県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人以上である市内306の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法<sup>(※)</sup>によって抽出した116事業所について「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、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種5,329人及び医療関係、教育関係等54職種401人について、給与改定の状況等にかかわらず、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実地に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況等についても調査を実施した。

主な調査結果は、次のとおりである。

(※) 層化無作為抽出法とは、調査対象事業所を産業、規模等によって層化（グループ分け）し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

#### **(1) 給与改定等の状況**

##### **ア 初任給**

新規学卒者（事務・技術関係職種）の採用を行った事業所は、大学卒で53.0%（前年42.6%）、高校卒で25.2%（同18.8%）となっている。そのうち初任給を増額した事業所は、大学卒で72.4%（同37.7%）、高校卒では73.1%（同47.1%）となっている。

（参考資料 第12表（88頁）参照）

##### **イ 給与改定**

第2表に示すとおり、市内の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57.5%と昨年（34.8%）に比べて増加している。

また、第3表に示すとおり、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93.8%と昨年（87.4%）に比べ増加している。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が29.2%と昨年（26.8%）に比べてやや増加しており、減額となっている事業所の割合も1.4%と昨年（0.0%）に比べてやや増加している。

**第2表 民間におけるベース改定の状況**

（単位：％）

	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	57.5	5.0	0.0	37.5
課 長 級	44.3	8.1	0.0	47.6

（注） ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が調査時点では未定の事業所を除いて集計した。

**第3表 民間における定期昇給の実施状況**

（単位：％）

	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇給 停止	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	93.8	93.8	29.2	1.4	63.2	0.0	6.2
課 長 級	75.1	75.1	21.1	2.4	51.6	0.0	24.9

（注） 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が調査時点では未定及びベースアップ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) 給与の状況

### ア 初任給

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額は、大学卒211,460円、短大卒190,152円、高校卒173,714円となっている。

(参考資料 第10表 (77頁) 参照)

### イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種の平均支給額は、参考資料第11表 (78～87頁) のとおりである。

### ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第4表に示すとおりである。

**第4表 民間における家族手当の支給状況**

扶養家族の構成	支給月額	(参考) 本市職員の扶養手当
配偶者	10,290 円	6,500 円
配偶者と子1人	16,727 円 (6,437 円)	16,500 円 (10,000 円)
配偶者と子2人	22,571 円 (5,844 円)	26,500 円 (10,000 円)

(注) 1 支給月額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出した。

2 ( ) の金額は、子が1人増えることにより増加する手当の額である。

3 本市職員の場合、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

## エ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給は、第5表に示すとおりである。

**第5表 民間における特別給の支給状況**

平均所定内給与月額	下半期（A1）	361,439円
	上半期（A2）	372,221円
特別給の支給額	下半期（B1）	791,304円
	上半期（B2）	861,481円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.19月分
	上半期（B2/A2）	2.31月分
	年間	4.50月分

（注） 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは令和5年2月から令和5年7月までの期間をいう。

## 4 職員給与と民間給与の比較

### (1) 月例給

本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢の給与決定要素が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第6表に示すとおり、職員給与が民間給与を3,772円（1.01%）下回っていた。

**第6表 公民給与の較差**

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （ [(A) - (B)] / (B) × 100 ）
377,044円	373,272円	3,772円 (1.01%)

（職員平均年齢 40.8歳、平均勤続年数 18.5年）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、令和5年度の新規採用者は含まれていない。  
2 職員給与には、行政職給料表適用者のうち消防職員は含まれていない。  
3 民間給与と職員給与の比較における役職の対応関係は参考資料第17表（91頁）のとおりである。  
4 民間給与は、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である。  
なお、きまって支給する給与は、基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当、時間外手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与をいい、時間外手当は、超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当等勤務実績に対して支払われる手当をいう。  
5 職員給与は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当及び単身赴任手当の合計額である。

## (2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、市内民間事業所で支払われた特別給は、前記のとおり、所定内給与月額 $4.50$ 月分に相当していた。その結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数 $(4.40$ 月)は、第7表に示すとおり、民間事業所の特別給を $0.10$ 月分下回っていた。

**第7表 特別給における支給月数の差**

民間支給月数 (A)	職員支給月数 (B)	支給月数の差 (A) - (B)
4.50月	4.40月	0.10月

## 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月に比べると全国では $3.5\%$ 上昇し、本市でも $3.9\%$ 上昇している。

また、同局の家計調査によると、本年4月の本市における勤労者世帯(世帯人員 $3.30$ 人、世帯主年齢 $50.4$ 歳)の消費支出は、 $342,694$ 円となっている。

(参考資料 第18表(92頁)参照)

## 6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与について報告・勧告するとともに、勤務時間について勧告し、また、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第8表(9~13頁)のとおりである。

# 第8表 人事院の報告及び勧告の概要

## 令和5年 給与勧告の骨子

### 本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をとする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)、大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり  
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、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常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

### 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11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

##### 月例給

公務と民間の本年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 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

##### 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 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

#### 2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

##### 月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定[内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

##### ○ 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  
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逐減させる形で引上げ改定  
(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%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

##### 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(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)

##### ボーナス

民間の支給状況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

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

##### 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

#### 【参考】

- ◇ 勤告後の平均給与（行政職俸給表(-)）月額 407,884円 (+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円 (+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勤告後の初任給（行政職俸給表(-)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円  
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年勤告時に表明した「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（別添参照）

### 【別添】給与制度のアップデート 概要

### 公務員人事管理に関する報告の中で記述

#### 方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、  
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

### 令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

<p><b>1 人材の確保への対応</b></p> <p>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</p> <p>① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒初任給の引上げ</li> <li>・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ</li> <li>・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ</li> </ul> <p>② 民間人材等の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)</li> <li>・ 特定任期付職員のボーナス拡充</li> <li>・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給</li> </ul>	<p><b>2 組織パフォーマンスの向上</b></p> <p>役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化</p> <p>① 役割や活躍に応じた処遇</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)</li> <li>・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し</li> <li>・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大</li> <li>・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)</li> </ul> <p>② 円滑な配置等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域手当の大きくり化</li> <li>・ 新幹線通勤に係る手当額見直し</li> <li>・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大</li> </ul>	<p><b>3 働き方やライフスタイルの多様化への対応</b></p> <p>働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 扶養手当の見直し</li> <li>・ テレワーク関連手当の新設【本年勤告】</li> <li>・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)</li> <li>・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)</li> </ul>
--	--	---

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

## I 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

## II 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

## III 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）

## IV 施行日

令和7年4月1日

基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、  
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

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

01 

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

02 

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

03 

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

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し  
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

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

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

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

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  
優秀な新規学卒者や民間人材、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 令和6年  
給与アップデート  
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

#### 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20~30歳代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

#### 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

令和6年  
給与アップデート

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

#### 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

※ 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)ための勤務時間法の改正を勧告

#### 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

令和6年  
給与アップデート

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

#### 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**

本市職員の給与決定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

本委員会が行った民間企業の給与実態調査によると、初任給を増額した事業所の割合は昨年と比較して大幅に増加し、据置きした事業所の割合は減少していた。また、定期昇給における昇給額が増額となっている事業所の割合及び変化なしの事業所の割合については、課長級は昨年と比較して減少した一方で、係員においては昨年と比較して増加していた。

このような状況の下、職員と民間企業従業員の給与を比較した結果、前記のとおり、月例給については、職員給与が民間給与を3,772円（1.01%）下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.50月）を0.10月分下回っていることが判明した。

本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、職員の給与等について、次のように改定し、また、検討を行う必要があると判断した。

### **（1）公民の給与較差に基づく給与改定等**

#### **ア 改定に当たっての基本的な考え方**

職員の給与の改定に当たっては、「1 給与勧告制度の意義」のとおり民間企業従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的である。この観点から本年の職員給与を見ると、月例給について、職員の給与が民間の給与を下回っているため、引上げ改定を行うことが必要である。

また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当が民間事業所の支給割合を下回っていることから、引上げを行うことが必要である。

なお、小学校中学校教育職給料表、小学校中学校行政職給料表及び小学校中学校医療職給料表については、これまでの改定の経緯を踏まえ、当分の間は、静岡県教育職給料表の改定状況を考慮した改定を行うことが適当である。しかしながら、権限移譲の実施から5年以上が経過していることから、権限移譲の趣旨を踏まえ、本市の給与制度に沿った制度確立に向けて検討されたい。

## **イ 改定事項**

### **(ア) 給料表**

行政職給料表については、市内民間事業所の給与水準及び人事院勧告における俸給表の改定の趣旨等を踏まえた上で、本市の実情に適合するよう改定を行うことが必要である。

具体的には、民間における初任給の動向や人材確保の観点から初任給を引き上げるとともに、若年層が在職する号級に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行うこととする。

なお、その他の給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

### **(イ) 諸手当**

#### **a 初任給調整手当**

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

#### **b 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年間における市内民間事業所の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする必要がある。支給月数の引上げ分は、市内民間

事業所の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分すべきである。

令和5年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、6年度以降においては、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

## ウ 改定の実施時期

給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務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。

また、諸手当のうち、初任給調整手当については、給料表と同じく本年4月に遡及して実施し、期末手当・勤勉手当については、条例の公布の日からとする。

## エ その他課題

### (ア) 給与制度の改善に向けた取組

本市においては、令和4年4月に実施された給料表の見直しにより、もともと同一級であった係長級と主査の級が分離され、職務給の原則に適した給与体系となった。

しかしながら、本年の調査においても、初任給及び30歳台半ばまでの職員給与が民間給与と比較して低くなっている反面、30歳台後半から40歳台の職員給与が民間給与と比較して高い傾向は引き続き見受けられた。令和4年度の給料表の見直しについては、激変緩和のため、13年度まで経過措置を講じていることから、課題の解消がどのように進んでいくのか、引き続き注視していく必要がある。

一方、国は、多様で有為な人材の確保を始めとする現下の人

事管理上の重点課題に対応するため、給与制度についてもアップデートを図る必要があるとし、令和6年に必要な措置を講じられるよう、検討作業を進めている。本市においても、公務としての近似性、類似性から、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備は不可欠である。今後も、国や他の地方公共団体の動向も参考にしながら、改善に向けた検討を行うことが重要である。

## **(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件**

### **ア 人材の確保と育成**

民間企業、国や他の地方公共団体との人材獲得競争が激化する中、持続可能な組織体制を維持するためには、優秀な人材の確保が不可欠である。また、日々複雑化・高度化する行政課題に対応し、市政の安定的な運営を継続させるためには、人材育成方針である「人を育てる組織」の更なる推進が求められる。

#### **(ア) 人材の確保**

人材獲得競争で競合する民間企業等の採用活動は年々早期化し、かつ旺盛になっており、本市の職員採用試験は、特に技術職や医療職、教育職など免許資格職において、申込が少ない状況が続いている。

技術職においては、令和4年度に短大卒程度区分を新設して人材の確保に努めてきたが、さらに5年度は大学卒程度で早期試験も実施した。この早期試験においては、オンラインを活用した面接を新たに実施し、受験者の負担軽減を図ったところであり、引き続き受験しやすい採用試験方法について検討していく。

獣医師については、本市に限らず、全国の自治体において人材の確保に苦慮しており、他都市との均衡も考慮したうえで、

初任給調整手当の支給について検討する必要がある。

教職員についても、人材の確保に苦慮しており、民間企業等の採用活動に併せ、静岡県、浜松市とともに来年度からは2か月早めて採用試験を実施することとしている。

求める人材を確保していくためには、試験方法等の検討とともに、変化し続けるニーズや社会環境を的確に捉え、若者目線に立った採用広報活動を実施していく必要がある。これまでも職員採用ウェブサイトや業務説明会等の内容の充実に努めてきたところであるが、今後は学生目線に近い若手職員が企画した採用広報活動を、インターンシップが多く実施される時期に合わせて実施することにより、採用されてからのキャリアプランなど若者（学生）が知りたい情報を効果的に伝え、より多くの応募者の確保に繋げていく。

民間企業では令和7年3月に卒業・修了する学生について、インターンシップで得た学生情報を採用活動に活用することが可能となったことから、学生もインターンシップに積極的に参加する動きが高まっている。そのため本市においても学生が参加しやすい方法をとる必要があり、令和5年度から任命権者において、申込者の負担が少ない申込方法に改められた。また、受入計画の公表の時期は、現在は5月末となっているが、今後、学生がスケジュールを組みやすくするため、年度当初には公表できるよう任命権者に働きかける。

デジタル人材の確保については、令和4年度の勧告において、最新のデジタル技術を活用して新たな価値を生み出すことのできる人材を、民間からの登用も含め、機動的に確保する必要があるとしたところだが、任命権者においては、内部人材の育成に比重を置いている状況である。しかしながら、本市のDXの推進は急務であることから、的確・迅速に対応できる能力を有

する人材を外部から確保することについても、再度検討し、取り組まれたい。

## (イ) 人材の育成

「静岡市新人材育成ビジョン」(以下「ビジョン」という。)が本年3月に改訂され、「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」が、引き続き本市の目指すべき職員の姿に掲げられた。また、教育職については、「静岡市教員育成指標」(平成29年11月)において、「教育にひたむきな教師」を本市の目指すべき教員の姿に掲げており、令和5年度に指標の見直しが行われるところである。

ビジョンや指標に掲げる職員を組織全体で育成するために対応すべき課題は、行政DXの推進など職員を取り巻く環境の変化への対応、若手職員・女性職員の増加や定年引上げによる職員構造の変化への対応、ワークライフバランスの更なる推進など、多岐にわたる。また、ビジョンの見直しにあたり実施されたアンケート及び職員インタビューでは、管理監督職の部下育成意識やマネジメント能力の向上を求める意見や、「人材育成に効果的なのは、職員間のコミュニケーションの向上やチームワークの強化である」などの意見が寄せられた。

こうした課題に対応していくため、人材育成方針である「人を育てる組織」の更なる推進が求められる。

職場での職務を通じて、知識・技能・態度等を継続的かつ計画的に指導するOJT、必要な知識を短期間で習得し、職員同士の交流等により相互啓発できるOff-JT、職員個人の能力レベルや成長意欲に応じた学習を自主的に行う自己啓発について、それぞれの特性や利点を活かしながら、組織全体での人材育成に引き続き取り組む必要がある。

また、人事評価制度においては、能力及び実績を的確に把握

し適切に評価することが重要であり、職員の評価制度に対する理解の促進や納得感のある評価制度の運用及びそれに基づく適正な処遇の実施が求められる。加えて、人事評価の実施における上司と部下等のコミュニケーションを通じて、個々の職員の能力を引き出すとともに、成長につなげていくことも重要である。

国においては、職員ごとの人事評価の結果や評価の根拠、職員自身のキャリア目標や学びの状況等について、デジタルを活用して一元的に管理把握し、計画的な育成や機動的な人事配置、多様な勤務機会の付与等に結び付けていくことが重要としている。また、デジタル活用目的の特定や情報取扱ルールの在り方等を含め、その実現のために整理すべき論点について検討を深めていくとしている。本市としても、こうした国の動向について注視し、検討を進めることが求められる。

#### **(ウ) 女性職員の登用**

令和8年度までを計画期間とする「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン（第6期静岡市特定事業主行動計画）」（以下「第6期特定事業主行動計画」という。）においては、女性活躍推進に関する数値目標として、管理職の女性割合の目標値を、行政職は15%、教育職は23%と定めている。本年4月時点での当該割合は、行政職が11.5%、教育職が21.1%であり、特に行政職においては過年に比べて数値が減少していることから、目標の達成に向けた取組が強く求められる。

一方、行政職において、課長補佐級及び係長級の女性職員数が前年に比べて増加し、管理職候補者の確保が進んでいること、また、教育職において、上記割合が前年の19.1%に比べて2ポイント増加したことは評価できる。

女性職員の登用をこれまで以上に推進していくためには、職員の計画的育成と、継続的なキャリア形成支援が不可欠である。入庁後の早期段階での幅広い業務経験の付与や、キャリア形成・成長を支援する人事配置については、性別にとらわれることなく実施されたい。また、基礎力の強化とマネジメントスキルの習得機会の早期化に取り組むことは、若手職員の人材育成としても重要である。本委員会としても、任命権者の取組を後押しできるよう、現状分析や先進事例の調査研究など、多角的に取り組んでいく。

### **(エ) 障がい者の活躍推進**

本市では、各任命権者が定める「障がい者活躍推進計画」に基づき、静岡市職員として働く、障がいのある職員一人一人が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう取組を進めている。積極的な採用活動や、配属先の拡大についての検討は行われているものの、本年の本市の実雇用率は、市長部局、教育委員会ともに法定雇用率を下回っている状況である。

実雇用率の向上には、障がいのある職員が能力を最大限発揮できる環境の整備が必要である。その対応として、人事課に障害者雇用支援専門員を配置し、障がいのある職員及びその配属先の所属職員に対する面談・巡回・助言等のプッシュ型の支援など、職員個々の実情に合わせた職場環境の整備が行われている。

また、障がい者雇用推進にかかる調査や、障がいのある職員に対する合理的配慮についての理解を深めるための資料提供、L o G o フォームを利用した障害者雇用支援専門員への相談制度、知的障がい者の雇用拡大検証に係るモデル事業の実施など、障がい者雇用促進に係る様々な取組が新たに開始されており、

障がいのある職員の採用を増やすため、更なる支援体制の充実が期待される。

障がい者にとって働きやすい環境は、全ての職員が働きやすい環境であることを踏まえ、障がいのある職員が配属されている所属のみならず、全職員が障がいに対する理解を深め、障がい者の活躍の場の確保・拡大に結びつけられるよう、引き続き努められたい。

## **イ 勤務環境の整備**

国は、より柔軟な働き方を推進する取組や、超過勤務の縮減、職員の健康増進、ハラスメントのない職場の実現に向けた取組を進め、Well-beingの土台となる職場環境を整備していくことは急務としている。

本市においても、職員一人一人が持てる能力を十分に発揮し、活躍することができるよう、長時間労働の是正や個々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を実現するための取組の推進など、勤務環境の整備が求められる。

### **(ア) 長時間労働の是正**

職員の心身の健康を保ち、生活をゆとりあるものにするとともに、仕事への更なる活力を生み出すためには、長時間労働の是正は急務であり、公務能率の向上と人材の確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

本市においては、長時間労働の是正のため、令和元年度から「年間360時間超職員0人！（他律的業務の比重が高い部署等はその上限時間数）」を目標に掲げて取り組んでいる。令和5年度は、所属長が、職員の時間外勤務の管理を徹底できるよう、人事課が時間外勤務命令簿と入退庁記録とを突合し、各所属長にフィードバックする取組を開始した。

管理監督者においては、フィードバックされた情報を時間外勤務の適正管理に有効に活用するとともに、組織内の業務量を把握し、業務の削減・簡略化・平準化を行うなど、労務及び業務のマネジメントの徹底が求められる。

各職員においては、「限りある勤務時間」を改めて意識し、業務を計画的かつ能率的に行うなど、一人一人が主体となってタイムマネジメントに努めていく必要がある。

一方、第4次静岡市総合計画の推進や新たな施策・事業の実施に伴い業務量の増大が懸念される場所であるが、それが職員への更なる負担増に結び付いてしまうことは、長時間労働の是正の観点から避けなければならない。

また、人的資源を含めた経営資源の大幅な増大が見込めない中、新たな事務事業を実施する場合には、既存の事務事業について、その効果を改めて検証し、必要に応じて、廃止・縮小・統合等による業務量の削減に向けた事業見直しに取り組まなければならない。

さらに、令和3年度に整備した、本市のデジタル化推進に関する組織体制を十二分に機能させて、庁内のDX化を早急に進め、事務事業の効率化を実現することが急務である。

教育委員会においては、教員が心身ともに健康を維持し、教育の質を高め、児童・生徒の資質・能力の向上を図るため、令和4年4月に策定した「学校における新たな働き方改革プラン」に基づき取組を進めている。

令和4年度から、働き方改革推進校の中の一部の学校で、年に数回、授業を午前中で終了するリフレッシュ・デイを実施し検証するとともに、5年度から共同学校事務室を設置するなど、教員の事務業務の軽減が進められている。一方、令和8年度に月45時間を超える教職員の割合0%を最終目標としている時間

外在校等時間については、4年度実績は27.8%と、3年度からほぼ横ばいとなっている。

教育委員会においては、各学校における時間外在校等時間の把握と上限時間を超える職員が多い学校に対する指導助言、校長においては、時間外在校等時間の適正な管理と上限時間を超える職員の業務実態と健康状態の把握が、引き続き求められる。

教職員の働き方改革の推進は、教職の魅力を高め、有為な人材の確保につながることも期待される。同プランの着実な推進に向けて、学校と教育委員会が両輪となり、家庭や地域の理解と協力を得ながら、市長部局も含めた市全体で取り組むことが重要である。

#### **(イ) 柔軟な働き方と仕事と家庭の両立支援**

行政ニーズの多様化に対応することや、質の高い行政サービスの提供を維持するには、職員が個々の能力を十分に発揮できる職場環境を整備することが重要であり、仕事と家庭の両立に資する柔軟な働き方を実現するための取組を、さらに推進していく必要がある。

本市は、「静岡市職員テレワーク・ロードマップ」（令和4年3月改訂）に基づき、令和4年度から在宅勤務制度を本格導入しているが、「令和7年度に、全ての職員が必要に応じて在宅勤務を実施できる状態」となることを目指し、引き続き環境を整備していくことが求められる。また、国において在宅勤務等手当の新設が進められていることから、本市においても、制度の利用状況を分析するとともに、手当新設の必要性について検討されたい。

国家公務員においては、令和4年1月から5年3月にかけて開催された「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在り方に関する研究会」の報告を受け、フレックスタ

タイム制及び休憩時間制度の柔軟化に関する制度改革が行われ、4月から施行されている。加えて、フレックスタイム制の見直しのほか、テレワーク、勤務間のインターバル確保など、より柔軟な働き方を推進するための制度改革が進められている。

テレワークやフレックスタイム制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、公務能率の向上や有為な人材の確保につながるものである。このことから、本市においても、国や他の地方公共団体の動向等を注視しながら、柔軟な働き方を推進するため、勤務時間制度の拡充について検討されたい。

男性職員の育児休業については、令和8年度までを計画期間とする第6期特定事業主行動計画において、職員全体の取得率の目標値を45%としている。行政職等の令和4年度の実績は31.6%で、3年度より5.4ポイント増加し、制度の利用が拡大しているところであるが、教育職の実績は10.8%と3年度より6.5ポイント減少した。

男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、子育てに理解ある職場風土の醸成等の観点から重要である。引き続き、重点的に取り組まされたい。

また、女性の活躍推進には、長時間労働の是正や休暇を取得しやすい職場環境づくりなど、仕事と家庭の両立支援は不可欠である。仕事と家庭の両立支援は、女性職員に限らず全ての職員において推進すべき取組であり、全庁的に環境を整備していく必要がある。

#### **(ウ) メンタルヘルス対策の推進**

組織として働きやすい職場環境の形成を促し、職員の心の健康の保持増進を図ることは、職員の健康で豊かな生活の実現の

ために重要である。

本市においては、「第4期静岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、メンタルヘルスケアの取組が実施されているところである。しかしながら、令和4年度の長期の病気休暇取得者及び休職者に占める精神疾患の割合は引き続き高い水準にある。長期化した新型コロナウイルス感染症の影響は5類移行により軽減されつつあるものの、昨年の台風15号のような災害や、近年増加している大雨等の気象災害への突発的な対応など、職員の疲労の蓄積や精神的負担の増加は引き続き懸念される状況である。

静岡市が抱える様々な行政課題に適切に対応し、市民の要望に応じていくためには、職員一人一人が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮できることが求められる。

今後とも、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等に加え、ストレスに対応するためのレジリエンス研修の実施や相談体制の確保、ストレスチェックの更なる活用、次項で取り上げたハラスメント対策など、組織としての取組を更に推進されたい。

## **(エ) ハラスメント対策の推進**

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、職員個人の能力発揮を妨げることや、心身の健康を害することにつながるだけでなく、職場における信頼関係の悪化や、職員の士気の低下など、組織パフォーマンスを低下させる要因となる。

特に、パワーハラスメントに関しては、職務上の地位が上位の者からの言動だけでなく、職務上の専門的な知識等の優位性を背景にして行われた同僚又は部下からの言動についても、ハラスメントとなり得ることについて、全職員が認識することが重要である。

任命権者においては、引き続き、職員に対し、様々な機会をとらえてハラスメント防止に向けた意識啓発、注意喚起等を図るとともに、相談への迅速かつ適切な対応に努められたい。

管理監督者においては、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、声を上げやすい環境づくりやハラスメントを見逃さない職場風土を醸成していくことが重要である。また、近年、民間にとどまらず、自治体におけるカスタマーハラスメントの被害が顕在化していることから、職員が被害を受けることのないよう、職場内で発生の兆候を見逃さないよう留意されたい。

職員は、自身も職場環境を形成する一人であるという自覚を持ち、すべての職員が安心して働ける職場づくりに寄与されたい。

## ウ 定年の引上げ

地方公務員の定年の引上げについては、地方公務員法の一部を改正する法律による制度改正により、本市においても必要となる条例及び規則等の整備が令和4年度に行われ、本年4月に施行された。

これにより、定年が2年ごとに1歳ずつ引き上げられ、定年引上げが完了する令和14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなり、新規採用に影響が生じることが懸念される。このため、継続的な組織運営に支障が生じないように、第3次静岡市職員適正配置計画に基づく中長期的な定員管理を行う必要がある。

60歳以降の働き方については、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制の導入、給与水準や退職手当の算定方法の変更など、従来と大きく変わることとなる。任命権者においては、現在、職員が自らの望む職業生活設計に

沿った選択ができるよう、定年が引き上げられる職員に対し、60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容について、研修や通知等により適切に情報提供を実施しているところである。

一方、60歳以降の職員が、これまで培ってきた知識、技術、経験を十分に発揮し自らの業務を効果的に遂行するのみならず、それらを活用して後進の育成を行うことにより、組織全体の活力の維持・向上に貢献し続けることが求められる。

任命権者には、職員が、仕事に対するモチベーションを高く保ち続け、業務遂行と組織運営に貢献することを通じ、自らの人生を充実させることができるよう、適切に支援していくことが求められる。

## **エ 市民からの信頼確保**

内部統制体制の充実と内部統制意識の浸透については、全庁一丸となって取り組んでおり、令和4年度の事務事業に係る事故は76件と、3年度より19件減少し、事故までに至らないミスについては95件と、3年度より10件減少していることは評価できる。しかしながら、労働安全衛生法に基づく法定点検の未実施、不正に公文書を作成した事案、期末・勤勉手当等に係る源泉所得税の納付遅延などのコンプライアンス違反事案が発生している。

任命権者においては、重大な事務事業事故が発生した項目や例年発生件数が多い項目を、「内部統制重点取組項目」に設定して注意喚起を図り、重点取組項目に係る研修やモニタリングを実施し、再発防止に向けた取組を行っているところである。

職員の不祥事については、酒気帯び運転や、窃盗の疑いで逮捕される事案等が発生しており、市民の信頼を損ねる状況と

なっている。職員の不祥事は、それが一部の者による行為であっても、市政全般の信用を失墜させ、市政運営に大きく影響するものである。

市職員として、法令を遵守し、職務倫理を保持することや、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行することは、公務員として強く求められるところである。任命権者は、あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、市民からの信頼の確保に邁進されたい。

## オ 会計年度任用職員制度の運用

平成29年に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」により新たに制度化された会計年度任用職員は、令和2年度から制度運用が開始され、3年が経過した。

本市における会計年度任用職員は、この3年間で500人以上増加し、本年4月1日時点では約3,700人が幅広い行政分野において任用されており、常勤職員とともに本市の事務事業の適切な遂行に重要な役割を果たしている。

本年5月の地方自治法の一部改正及び運用に係る取扱いの変更に伴い、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、令和6年度からパートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能とされ、フルタイムの会計年度任用職員とあわせ、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものとされた。具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要があり、成績率については、人事評価の結果を適切に反映する必要がある。

また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、

勤務形態等を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本とすることが求められている。

任命権者においては、地方自治法の一部改正等の趣旨に留意し、会計年度任用職員が高い意欲を持ち、能力を十分に発揮して勤務することができるよう、本市の実情を踏まえて、適正な制度運用に努められたい。

## 8 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、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ことを目的として設けられ、地方公務員法における情勢適応の原則及び均衡の原則に基づき、民間の給与水準等との均衡を図ることを基本とするものである。

本年の勧告は、職員と民間企業従業員の給与等の状況を反映し、2年連続で月例給、特別給ともに引上げ改定となった。特に、月例給については大幅な引上げとなっている。

今後、給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準を定めた地方公務員法第24条の趣旨に則った勧告を行うとともに、その内容の一層の充実に努め、市民に対する説明責任を徹底するなど、公正、中立な第三者機関としての役割を適切に果たしていく所存である。

任命権者においては、社会の動向や国における取組を注視し、本市の実情を踏まえながら、職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境の整備に、引き続き努められたい。

職員においては、変化の激しい時代において、日々複雑化・高度化する行政課題に対応するべく、真摯に業務に取り組んでいる。これからも市民の期待と信頼に応えるべく、熱意と誇り、市職員としての高い意識を持って、職務に精励することを切望する。

議会及び市長におかれては、給与勧告の制度の意義、役割の重要性について十分認識され、速やかにこの勧告が実施されるよう、要請する。

## 別紙第 2

# 勸 告

本委員会は、「別紙第 1 報告」に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

### 1 給料表

給料表については、本市職員と民間従業員との給与の均衡を図るため、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 2 諸手当

#### (1) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して所要の改定をすること。

#### (2) 期末手当・勤勉手当

民間における支給状況及び報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 3 改定の実施時期

この改定は、令和 5 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、期末手当・勤勉手当については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。