

平成 28 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 28 年 9 月 23 日

静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給の改定を見送り

- 公民の給与較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さく、月例給の改定を見送り

○期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引上げ

- ボーナス（期末・勤勉手当）を 0.10 月分引上げ
- 平均年間給与は 3.9 万円（ 0.62% ）の増額

1 職員給与と民間給与の比較

- (1) 月例給 職員と民間従業員の 4 月分支給額を調査し、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較する（ラスパイレス方式）。

民間給与	職員給与 ※	較 差
390,263 円	390,356 円	$\Delta 93$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ）

※行政職給料表適用者（消防職員、新規採用者を除く。）平均年齢 41.6 歳、平均勤続年数 19.6 年

- (2) 特別給（ボーナス） 民間従業員の昨年 8 月から本年 7 月までの特別給の支給実績（支給割合）を調査し、職員の年間支給月数と比較する。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.31 月	4.20 月	0.11 月

2 公民の給与較差に基づく給与改定等

- (1) 改定事項

ア 給料表

本年 4 月における公民給与は、ほぼ均衡しており、改定を見送り

イ 諸手当

- (ア) 初任給調整手当：医師及び歯科医師の初任給調整手当の引上げ改定
- (イ) 期末手当・勤勉手当：支給月数を 0.10 月分引き上げ、勤勉手当に配分
(年間支給月数 4.20 月→4.30 月)

- (2) 改定の実施時期等

初任給調整手当は、平成 28 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。

(3) その他課題

ア 本市における給与制度の総合的見直し

本年4月より見直しが実施され、50歳台後半層の給与上昇の抑制など、一定の効果が得られたところであるが、激変緩和のための経過措置において、一部、廃止期限を定めず実施されており、なるべく早期に廃止時期を定める必要がある。

イ 50歳台後半層における昇給、昇格制度

給与制度の総合的見直しにより、一定の効果が得られたところではあるが、高齢層の給与水準が依然として民間を上回る傾向にあることは、本市の給与制度上の課題であり、引き続き他都市の動向等に注視しつつ、検討を進めていく必要がある。

ウ 扶養手当の見直し

給与制度は、均衡の原則から、国や他都市と同様の制度となるよう努める必要があることから、国の制度の見直しの趣旨を勘案した扶養手当の見直しの実施は必要だと言える。

しかしながら、本市の扶養手当受給者の状況の検証や、見直しについての他都市の対応状況にも注視していくことが必要と思われることから、本市の実施時期や実施方法等については、他都市の動向等を踏まえつつ、見直しに向けた取組を推進されたい。

3 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人材の確保と育成

ア 人材の確保

優秀かつ向上意欲のある多様な人材を確保するためには、効果的な広報活動を実施していくとともに、採用試験の方法・内容について、調査研究を進めていくこととする。

イ 人材の育成

人事評価制度を効果的に機能させていくためには、本格実施後においても引き続き評価者及び被評価者に対する研修を実施するなど、評価の客観性と公平性の向上に努める必要がある。

また、複雑かつ高度化する行政需要に対応するためには、コミュニケーション能力の向上に資するOJTなど、職場の状況に応じた職員の育成が急務となっている。

各所属においては、職員育成支援制度を十分に機能させるとともに、組織全体で職員を育成するという風土を醸成することが肝要である。

ウ 女性職員の登用

女性活躍推進プランに掲げられた数値目標を達成し、目指す姿の実現に向かって、市の組織全体で積極的に取り組んでいく必要がある。

仕事と家庭の両立や管理職になることへの不安を払拭し、昇任に対する意欲を向上させる取組を推進していく必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

年次有給休暇の取得目標の達成に向けた実効性のある取組に期待する。

社会構造や家族形態の変化による職員の価値観やライフスタイルの多様化に対応するため、時差出勤の拡充等、多様な働き方に関する制度の構築が急務であり、今後も引き続き国や他都市の動向に注視しつつ、働きやすい環境を整備していく必要がある。

イ 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりが時間外勤務に対するコスト意識を持つことはもちろん、管理監督者にあつては、効率的な業務体制の構築と業務の適正配分に加え、業務そのものの在り方や実施方法の見直しによる業務量の縮減や業務の簡素化など、これまで以上にマネジメント能力を発揮することが重要である。

ウ メンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス対策は、心の不調の予防と早期発見、早期対応が重要であるため、ストレスチェックは適正かつ効果的に運用することが求められる。

管理監督者においては、当該職員の勤務環境等が変化する際には関係部署との情報共有を密にし、ラインケアが継続的に行われるよう配慮する必要がある。

心の健康の保持増進に向け、セルフケア対策の充実や勤務環境の改善も視野に入れた、総合的かつきめ細やかな取組に期待する。

エ ハラスメント対策の推進

各種ハラスメントを防止するためには、正しい知識と理解が不可欠であることから、ハラスメント防止に関する研修の充実を図るなど、職員一人ひとりが広範な知識と高い規範意識を持ち、組織一丸となって取り組む必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

本市の実情を踏まえ、フルタイム勤務再任用職員の更なる活用に取り組む必要がある。

また、本市の雇用と年金の接続の在り方について、国や他都市の動向、民間事業所の再雇用者における状況等にも注視しつつ、定員事情や人員構成の特性を踏まえ、引き続き検討していく必要がある。

(4) 市民からの信頼確保

市民からの信頼を得るためには、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて強く自覚し、倫理意識を高めながら公務に従事することが求められる。

職場内での良好なコミュニケーションの構築に努め、他都市における先進的な取組等も参考にしながら、組織として市民からの信頼確保に向け、効果的な取組を行うよう要請する。

(5) 県費負担教職員の権限移譲

本市が主体的に市民のニーズに応じた教育を提供していくためには、各関係部局において協議を重ね、実務上必要な事務処理体制や給与システムの構築、勤務条件に係る条例整備等、円滑な移譲に向けた準備を進めていく必要がある。

《参考》

【職種別民間給与実態調査の実施状況】

市内の民間事業所のうち、企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の 287 事業所から 121 事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了 107 事業所）。

【過去の給与勧告の実施状況】

	月例給	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 24 年	△0.28%	3.95 月	—	△18 千円	△0.28%
平成 25 年	勧告なし	3.95 月	—	—	—
平成 26 年	0.22%	4.10 月	0.15 月	73 千円	1.16%
平成 27 年	0.03%	4.20 月	0.10 月	41 千円	0.64%
平成 28 年	勧告なし	4.30 月	0.10 月	39 千円	0.62%

【勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】

改定前	改定後	差
6,319 千円	6,358 千円	39 千円 (0.62%)

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約 1.9 億円（水道、下水道、病院を除く。）