

平成 30 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 30 年 9 月 19 日

静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給は、職員給与が民間給与を 121 円（0.03%）下回っているため、引上げ改定
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.05 月分引上げ
- 平均年間給与は 2.1 万円（0.34%）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
381,823 円	381,702 円	121 円（0.03%）

※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 41.0 歳、平均勤続年数 19.0 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
4.46 月	4.40 月	0.06 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

民間及び国家公務員の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を中心に 1 級についてのみ引き上げ、所要の改定を行う。

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所要の改定

(イ) 宿日直手当：静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 9 条第 1 項第 2 号アに掲げる職員の宿日直手当の所要の改定

(ウ) 期末手当・勤勉手当：支給月数を 0.05 月分引き上げ、勤勉手当に配分
(年間支給月数 4.40 月→4.45 月)

(2) 改定の実施時期等

平成 30 年 4 月に遡及して実施する。ただし、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

平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施しており、50歳台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。

国において実施している、55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止及び高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額の縮減については、給与制度の総合的見直しとあわせて検討することとしており、今年度末で一部職員の経過措置が廃止されるため、国と同様の対応が必要であるか検証されたい。

イ 扶養手当の見直し

平成28年の報告において、扶養手当の見直しの必要性について述べたところであるが、今のところ実施に至っていない。

本市の手当制度は、均衡の原則から、国の制度を基本としていることから、国に準じた見直しを実施されたい。

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

採用試験の方法については、引き続き試験実施内容の検証を行いつつ、受験者の能力を更に適正に評価できるものとなるよう調査研究を進めていく必要がある。

受験者確保については、職員採用に関する専用ホームページの開設により、仕事内容や職員の働きぶりなど市職員の魅力をわかりやすく発信できるようになったが、アクセス数を減少させないよう、随時、新たな情報を掲載していく必要がある。

イ 人材の育成

本市人材育成の基本方針となる「静岡市新人材育成ビジョン」において目指す人材像とする「使命感と熱意を持ち自ら考え行動できる職員」となるよう、職員一人ひとりの意識改革を進め、能力開発の機会の充実を図るとともに、持てる能力を最大限発揮することができる組織風土の醸成に全庁一丸となって取り組まれない。

ウ 女性職員の登用

女性職員の昇任意欲向上のため、仕事と家庭の両立や職務に対し同じ悩みを持つ職員との交流機会の充実や、先輩職員に助言を求めやすい環境の整備とともに、部下育成に関する能力向上を目的とした研修の拡充など、昇任への不安を取り除く施策をより積極的に進めることが求められる。

(2) 勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

働き方改革の推進を目的とした多様な勤務形態の選択による職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進していくためには、制度の趣旨を広く周知し、職員がより積極的に制度を利用できる環境を整えていくことが必要であるため、管理監督者には、適切な業務マネジメントとともに風通しのよい職場づくりへの配慮が求められる。

教職員の多忙の解消については、「静岡市教育委員会働き方改革プラン」による施策に取り組んでいるが、今後もその効果を検証するとともに、学校現場だけでなく、学校運営に携わるすべてのものが連携し、取り組むことができる体制を構築していくことが必要である。

イ 時間外勤務の縮減

各局区においては、引き続き業務の効率化や業務の廃止・縮小を含めた事業の見直しに取り組むとともに、特定の所属や職員に時間外勤務が集中することのないよう、業務配分や人員配置について、これまで以上に柔軟な対応に努められたい。各所属においては、時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、勤務を命じられていない職員が時間外に職場に残ることのないよう、適宜退庁を促すなど、所属長は引き続き時間外勤務の適正管理に努められたい。

ウ メンタルヘルス対策の推進

管理監督者においては、日頃の職員との関わりの中で、職場における良好な人間関係を構築し、職員の心の健康状態の把握に努めるとともに、勤務態度、言動、表情等の変化を敏感に捉え、メンタルヘルス不調の早期発見に努める必要がある。

エ ハラスメント対策の推進

ハラスメント防止に関する基本方針について継続的に職員に周知するとともに、職員研修等による意識啓発など、ハラスメントを許さない職場風土の醸成に努めているが、引き続き、所属職員の人格が相互に尊重される職場づくりを推進するため、組織一丸となってハラスメントの防止に取り組む必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

人事院において「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」がなされたが、本市における定年の引上げについては、高齢期職員の増加や給与負担の増大など様々な課題の発生が想定されるため、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況等の実情を踏まえ、今後検討を進めていく必要がある。

また、高齢期の職員が、その能力等を活用して後進の育成に取り組むとともに、定年退職後等においても、それらを活用して様々な分野で活躍できるよう、任命権者においては、引き続き、各職員のキャリアビジョンに基づく配属等の意向を把握するとともに、能力及び実績に基づく人事管理により適材適所の登用・配置を進め、業務に精通・熟練した職員を育成することが肝要である。

(4) 市民からの信頼確保

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、公務員の基本として強く求められるところである。

管理監督者は、風通しのよい職場環境の構築に努めるとともに、あらゆる機会を通じて懲戒処分に関する指針等を周知徹底し、職員本人の自覚をより強固なものとするすることで、不祥事が根絶されるよう努められたい。

(5) 会計年度任用職員制度の導入

すでに実態調査を実施し、庁内検討会議を立ち上げるなど、臨時・非常勤職員の任用の適正化に向け検討を進めているところであるが、この改正法が施行される平成 32 年 4 月に向け、引き続き、従業務務内容や勤務条件等、制度の検討を進める必要がある。

《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 316 事業所から 125 事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了 110 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 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%
平成 29 年	勧告なし	4.40 月	0.10 月	39 千円	0.62%
平成 30 年	0.03%	4.45 月	0.05 月	21 千円	0.34%

【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
6,256 千円	6,277 千円	21 千円 (0.34%)

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約 1.6 億円（水道、下水道、病院を除く。）