

令和2年 職員の給与等に関する報告の概要

令和2年11月13日
静岡市人事委員会

《報告のポイント》

○月例給改定なし

- 月例給は、職員給与が民間給与を96円(0.03%)上回っているが、較差が極めて小さいことから、改定なし

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
378,826 円	378,922 円	△96 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40.8歳、平均勤続年数18.7年

2 公民の給与較差に基づく給与改定

- (1) 本年の給与改定

職員の給与が民間の給与を上回っているが、公民較差は極めて小さいため、改定を行わない。

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

進学に伴い若年層が県外に流出する状況を踏まえ、市職員を職業選択の一つとして捉えてもらえるよう早い段階での広報活動に力を入れているところである。今後はオンラインを活用した効果的な情報発信について検討していく。また、応募者の少ない技術職や免許資格職において、任命権者と連携し、より効果的な広報について引き続き検討し取り組んでいく。

イ 人材の育成

令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染予防のため、インターネットによる映像を用いた研修を活用するなど研修計画を見直し実施したが、今後も柔軟な対応により各種研修の機会を確保することが求められる。

人事評価制度については、本年4月1日から評価結果を昇給等に反映するようになったため、職員の能力及び実績を適切に把握し評価することはもちろんのこと、公正な制度運用が求められる。

ウ 女性職員の登用

多種多様な行政ニーズに対し柔軟に対応していくためには、女性の活躍が益々期待されており、今後の組織運営に必要不可欠なものとなっている。

任命権者においては、昇任への不安を取り除く施策を引き続き行うとともに、能力の適正な評価に基づいた適材適所の配置を行うよう努められたい。

管理監督者においては、仕事において職員が段階的に達成感を得られるよう業務分担を工夫するなど、能力開発の機会を充実させることにより環境を整備するとともに、ロールモデルとして女性管理職員を提示するなど、仕事にやりがいを感じ、生涯にわたってキャリアを積む意識をもった職員の育成をされたい。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

管理監督者においては、組織内の業務量を把握し、的確かつ適切にマネジメントをすることが必要であり、職位に応じた役割を認識し、業務配分や人員配置など引き続き柔軟な対応が求められる。職員においては、自らの業務の進め方の見直しや、職員同士の協力による業務効率化を図り、長時間労働の是正に対する意識を、より一層向上させる必要がある。

教育委員会においては、各学校の状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐため、必要な環境整備等の推進に努められたい。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、早出遅出勤務の要件拡大や、在宅勤務制度の特例実施など、柔軟な働き方の取組を進めてきた。これは、感染拡大防止にとどまらず、仕事と育児、介護等の両立支援を進めていくためには重要な取組である。

男性職員の育児休業取得率は依然として低く、政府目標の13%に届いていないため、制度を利用しやすい環境整備に一層取り組まされたい。

ウ メンタルヘルス対策の推進

職員の心身の健康を維持するには、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進等に加え、管理監督者によるラインケアや同僚等による職場における精神的な支え合いに留意し風通しの良い職場づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果を踏まえて、職場環境の改善を行うなど、制度を効果的に運用していくことが必要である。

エ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、職員に対し、制度や相談・調査機関についての継続的な周知や各種研修等による意識向上を図るとともに、各所属においては、声を上げやすい環境づくりや職場風土の醸成に努められたい。

(3) 高齢期の雇用問題

定年の引上げについては、今後も国及び他都市の動向に注視しつつ、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況等の実情も踏まえた検討を行う必要がある。

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、定年退職後等は公務に限らず、公務外においても、様々な分野で活躍できるよう、引き続き各職員のキャリアビジョンに基づき、配属等の意向を把握し、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ための方策を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

職員の不祥事については、未完了委託業務への委託料の支払い、相手方に怪我を負わせた交通

法規違反、任命権者に無断でアルバイトをし収入を得ていた等の事案が発生し処分を受けている。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、公務員の基本として強く求められるところである。

(5) 会計年度任用職員制度の運用

会計年度任用職員については、令和元年度末までに必要な規程の整備が終わり、本年4月1日から制度が開始されたところである。

今後は、勤務条件等について、制度の趣旨に沿った適切な運用の徹底に努められたい。

(6) 組織体制の整備について

新型コロナウイルス感染症の広がりは一過性・地域的なものではなく、経済・文化・教育・福祉分野など社会への影響は甚大であるとともに、いつ止むともしれない継続性を帯びている。

このため、感染拡大の影響が長期化することを視野に入れ、多岐に渡る分野で生じる行政ニーズに職員が機動的に対応できる組織づくりが必要となる。

今後は、感染症への対応はもちろんのこと、予期せぬ危機が発生した場合に、限られた財源・人材の中で、社会情勢に適応した弾力的、効果的かつ効率的な体制を構築するとともに、危機管理の重要性をあらためて職員一人ひとりが強く認識することが重要である。

4 その他課題

(1) 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等、一定の効果が得られたところである。

しかしながら、本年の調査においても、初任給及び30歳台前半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歳台半ばから40歳台までの職員給与が民間給与と比較して高い傾向が見受けられた。

(2) 等級別基準職務表について

平成26年度から係制を導入し、係長級の職については、静岡市事務分掌規則において「所属員を指揮監督する」とされ、主査の「分担事務を掌理する」とは異なり、係の業務を監督する重要な職責であるとされた。

一方、給料は、地方公務員法において、「その職務と責任に応ずるものでなければならない。」とされ、また、静岡市職員の給与に関する条例においても、「職員の職務はその複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するもの」とされている中、本市条例の行政職給料表等級別基準職務表において係長級は主査と同一の職務の級に格付けられている。

(3) 給与制度の改善に向けた取組

上記課題に対し、有為な人材の確保及び年齢や職責ごとの公民較差の是正といった観点、また、職務給の原則といった観点からも給与制度の改善に向けた取組が必要である。

なお、取り組むにあたっては、係長級と主査の職務の級を分離し、本委員会が平成29年から報告してきたとおり民間給与との比較における制度上の課題を総合的に考慮し、バランスの取れた給与体系となるような給与水準を検討されたい。

《参考》

【職種別民間給与実態調査の実施状況】

本年の職種別民間給与実態調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法により特別給等に関する調査を先行し、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で実施した。また、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

【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22年	△1.19%	3.95月	△0.20月	△15.8万円	△2.41%
平成23年	△0.76%	3.95月	—	△4.9万円	△0.76%
平成24年	△0.28%	3.95月	—	△1.8万円	△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%
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%
令和元年	0.03%	4.50月	0.05月	21千円	0.34%
令和2年	勧告なし	4.45月	△0.05月	△19千円	△0.30%

【勧告どおり特別給の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
6,259千円	6,240千円	△19千円 (△0.30%)

【勧告どおり特別給の給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約1.4億円（水道、下水道、病院を除く。）