

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年9月

静岡市人事委員会



03静 人 第1290号

令和3年9月16日

静岡市議会議長 鈴木 和彦 様

静岡市長 田辺 信宏 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) 本市の給与制度上の課題	15
	(3) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	17
8	おわりに	28

## 別紙第2 勸 告

1	本年の給与改定	29
	(1) 期末手当・勤勉手当	29
	(2) 改定の実施時期	29
2	給与制度上の課題への対応	29

## (参考資料)

1	職員給与関係	32
2	民間給与関係	73
3	その他	87

## 別紙第 1

# 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つては、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3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、7,421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、3,469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		3,469人	平均年齢		39.6歳
平均 給与 月額	給料	320,062円	平均経験年数		17.3年
	扶養手当	10,508円	男女別 構成比	男	78.6%
	地域手当	19,458円		女	21.4%
	住居手当	8,146円	学歴別 構成比	大学卒	67.4%
	管理職手当	8,641円		短大卒	8.2%
	その他の手当	10,646円		高校卒	24.2%
	合計	377,461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(34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290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3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、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。

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5,299人及び教育関係等32職種198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39.1%（前年43.9%）、高校卒で24.0%（同26.5%）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25.9%（同37.7%）、高校卒では25.3%（同45.7%）となっている。

（参考資料 第13表（86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17.8%と昨年（31.5%）に比べて減少している。

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84.0%と昨年（87.2%）に比べ減少している。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12.4%と昨年（19.6%）に比べて減少しており、減額となっている事業所の割合は6.7%と昨年（9.8%）に比べて増加している。

**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	17.8	30.2	0.0	52.0
課 長 級	14.3	28.2	0.0	57.5

（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	84.8	84.0	12.4	6.7	64.9	0.8	15.2
課 長 級	80.3	78.6	7.4	4.4	66.8	1.7	19.7

（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204,572円、短大卒180,822円、高校卒171,243円となっている。

(参考資料 第11表 (75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12表 (76～85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	9,454 円	6,500 円
配偶者と子1人	15,698 円 (6,245 円)	16,500 円 (10,000 円)
配偶者と子2人	21,532 円 (5,834 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）	347,423円
	上半期（A2）	342,020円
特別給の支給額	下半期（B1）	765,021円
	上半期（B2）	724,616円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.20月分
	上半期（B2/A2）	2.12月分
	年間	4.32月分

（注） 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から令和3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89円（0.02%）上回っていた。

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 ）
380,289円	380,378円	△89円 (△0.02%)

（職員平均年齢 41.1歳、平均勤続年数 18.9年）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、本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18表（87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 $4.32$ 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 $(4.45$ 月)は、第7表に示すとおり、民間事業所の特別給を $0.13$ 月分上回っていた。

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)
4.32月	4.45月	$\Delta 0.13$ 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 $1.1\%$ 下落し、本市でも $1.8\%$ 下落している。

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 $3.41$ 人、世帯主年齢 $48.0$ 歳)の消費支出は、 $365,645$ 円となっている。

(参考資料 第19表 (88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10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、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

### 【給与勧告の骨子】

#### ○ 本年の給与勧告のポイント

##### 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ

- ① 民間給与との較差  $\Delta 19$ 円(0.00%)が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定なし
- ② ボーナスを引き下げ( $\Delta 0.15$ 月分)、民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

#### II 民間給与との較差に基づく給与改定等

##### 1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査 (完了率 82.7%)

##### <月例給>

公務と民間の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  $\Delta 19$ 円 (0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0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)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.32月〔公務の支給月数 4.45月〕

##### 2 給与改定の内容と考え方

##### <月例給>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

##### <ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月 (支給済み)	1.125月 (現行1.275月)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	0.95月 (改定なし)
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

**[実施時期]**

法律の公布日

**3 その他の取組**

**(1) 非常勤職員の給与**

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

**(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い**

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

**(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応**

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

**4 今後の給与制度見直しに向けた検討**

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

### 1 人材の確保及び育成

#### 【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

#### 【対応】

#### (1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

#### (2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

#### (3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

#### (4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

#### (5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

#### 【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路<sup>あいろ</sup>の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

#### 【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

### 3 良好な勤務環境の整備

#### 【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

**【対応】**

**(1) 長時間労働の是正**

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

**(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応**

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、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や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

**(3) ハラスメントの防止**

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

**(4) 心の健康づくりの推進等**

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

**4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進**

**【課題】**

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

**【対応】**

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

## 【国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子】

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

### 1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

### 2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

#### (1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

#### (2) (1) のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止  
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

### 3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2（1）ア、イ②・③、（2）イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2（2）ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2（1）イ①、ウ、（2）ウ①）：令和4年4月1日



## **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減少し、据置きした事業所の割合は増加していた。また、定期昇給については、昇給額が増額となっている事業所の割合は、昨年と比較し減少し、変化なしの事業所の割合は昨年に比べて増加していた。

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89円（0.02%）上回っており、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（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.32月）を0.13月分上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上回っているものの、公民較差は極めて小さいため、行政職給料表及び諸手当の改定を行わないこととし、同表以外の給料表についても、同じ扱いとすることが適当であると考えます。

また、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当が民間事業所の支給割合を上回っていることから、引下げを行うことが必

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、静岡県の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が、権限移譲の趣旨を踏まえ、本市独自の給与制度を確立することが望ましい。

## **イ 改定事項**

### **(ア) 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0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。支給月数の引下げ分は、市内民間事業所の特別給の支給状況等を考慮すると期末手当から差し引くこととする。

本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期の期末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**

条例の公布の日からとする。

## **(2) 本市の給与制度上の課題**

### **ア 本市における給与制度の総合的見直し**

本市では、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引き続き見受けられた。

## イ 等級別基準職務表について

平成26年度から係制の導入に合わせ職制を見直し、課長の下に課長補佐、係長等の職を設けたところである。

これにより、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。

## ウ 給与制度の改善に向けた取組

本市においては、これまで給与水準については地域の民間給与と均衡させることを重視し、給与制度については地方公務員法の趣旨に則るとともに、公務としての近似性、類似性を重視し国家公務員の給与制度を基本とすることが最も合理的であると判断し、それとの均衡を保ちながら、給与の適正化に取り組んできたところである。

しかしながら、現状としては上記で述べたような課題が生じており、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するため、給料表の見直しなどを検討されたい。

### **(3) 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**

「市民生活の向上」と「世界に輝く静岡」の実現のため、より有為な人材を確保し、「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」の育成をするにあたり、人事評価制度を効果的に活用して職員が活躍できる職場づくりを進めることが重要となっている。

#### **(ア) 人材の確保**

令和3年度の職員採用試験においては、引き続き新型コロナウイルス感染症への十分な対策を行いつつ、円滑な実施に努めているところである。

本市の職員採用を取り巻く環境は年々厳しさを増しており、採用試験の申込者数は、事務職において8年ぶりに下げ止まりの傾向が見られたが、技術職や免許資格職においては、依然として人材確保が困難な状況にある。

この状況を打開し、多様で有為な人材を確保するためには、応募者を増やすことが必要であると考え、以下の取組を行う。

広報活動においては、オンラインを活用した受験対象者向けの説明会の開催や大学等が主催する合同説明会への積極的な参加、ウェブサイトによる情報発信等により本市の仕事の魅力ややりがいをアピールする取組を行ってきた。今後もオンラインを活用した効果的な情報発信を行っていくことで、県外在住者など従来接点が少なかったターゲットへもアプローチしていく。

さらに、進学に伴い若年層が県外に流出する状況や、専門職

種については大学の学部選択が将来の進路に直結しやすい傾向であることを踏まえ、高校での説明会の開催や進路講演会への参加など、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引き続き力を入れていく。

こうした活動の中で、まちづくりに携わる市職員の仕事の魅力ややりがいを伝えるとともに、今後も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。

また、社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されており、市内のデジタル化を進めるとともに、その担い手となるデジタル人材の確保が課題となっている。情報系の専門的な素養を持つ有為な人材の確保について、採用試験の実施や民間人材からの登用も含め、早急な検討が必要である。

令和4年度の採用試験に向けては、実施内容の検証を行い、試験内容の見直し、試験日程の短縮や合格発表の時期を早めるなど、コロナ禍や収束後の試験の手法について調査研究を進めていく。

## **(イ) 人材の育成**

今後定年引上げにより、職員の年齢構成の変化が予定される中、市政の安定的な運営を継続し、意欲を持って行政課題に取り組むためには人材の育成が益々重要となっている。

新人材育成ビジョンの方針の下、管理職員に対しては、部下職員の能力向上のために必要な人材育成のポイント等や経験・実務知識の継承をさせるための研修が行われており、また、後述の女性職員の登用にも関係するが、管理職員以外の職員に対しては、キャリアを積む意識の醸成を図るため、業務に即した研修や求められる能力を着実に身に着ける研修をするよう努めている。

また、階層別研修や選択型研修においては、令和2年度から

新型コロナウイルス感染症の感染予防のため、e-ラーニングでの実施やリモート開催などウェブ環境の活用により、安全に受講できるよう対策がなされており、その内容は、働き方改革の取組が進められている中での限られた勤務時間で最大限の能力を発揮するためのものとなるよう、随時見直しを加えながら実施されている。

今後も、柔軟な対応により、各種研修の機会を確保するとともに、各所属においては、これらの研修と連携し、各職場が人を育てる場となり、個々の職員の成長意識を組織の成果につなげられる職場づくりに一層努められたい。

人事評価制度については、任命権者は制度の目的が十分に反映されるよう、職員の能力及び実績を的確に把握、評価して、それらに基づきデータベースを構築し、昇任、異動などの任用行為に資するとともに、職員のキャリア形成を図り、真の適材適所に寄与するものとするよう努められたい。

### **(ウ) 女性職員の登用**

本市では、第5期静岡市特定事業主行動計画「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン（以下「子育て・女性活躍支援プラン」という。）において、管理職に占める女性の割合を、令和5年度当初には12%以上とする目標を掲げている。本年4月時点で13.2%と目標を達成しているが、女性の活躍は組織全体を活性化させ、優秀な人材の確保・育成につながるものとして、引き続き女性職員の登用を推進していく必要がある。

任命権者においては、職員の意識調査をしたうえで、調査結果に対応した環境改善等の取組に努めているところである。

子育て・女性活躍支援プラン策定のための調査において、「どのような取組や制度を実施すれば女性の管理職が増えると思うか」の問いに対し、女性職員による回答の1位は、「休暇

や両立支援制度を利用しやすい環境づくり」となっている。

職場に負担感をもたらすことなく、休暇取得者をサポートする体制を整えるためには、男性職員も含む全ての職員に対して各種の休暇制度が日常に溶け込んだ制度となることが重要で、男性の育児休暇の取得については、更に積極的に取り組んでいくことで、女性管理職の増につながるものとなる。

前述の調査の女性職員による回答の2位は「達成感ややりがいを感じることでできる業務分担」である。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の醸成を図るため、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、職場において能力開発の機会を充実させることが必要となっている。

休暇を取得しやすい環境づくりや、業務分担の工夫には、管理監督者の意識改革と理解促進のための取組がさらに重要であり、任命権者においては、仕事と家庭の両立支援に資する休暇制度の拡充等の環境整備も含め、研究機会の充実により一層取り組まれたい。

## **(エ) 障がい者の活躍推進**

令和3年度の本市の障がい者雇用率は、法定雇用率を満たしておらず、他都市と比較しても低い水準である。このため、本年3月に策定された「静岡市障がい者共生のまちづくり計画」における、令和5年の目標である障がい者法定雇用率達成に向け、国や他都市の取組も参考に、障がい者雇用の促進について調査・研究を進めるとともに、率先して障がい者を雇用することが重要である。

また、障がい者の活躍する場の確保・拡大に向け、障がいのある職員が能力を最大限発揮できるような職場環境の整備が必要である。そのためには、障がいのある職員が自身の有する能力を有効に発揮できるよう、障がいの程度に応じた適切な業務

分担や働きやすい職場環境を整える必要がある。さらに、職員一人ひとりが障がいに対する理解を深め、任命権者においては個々の障がいに応じた相談支援等のサポート体制の更なる充実が求められる。

## **イ 勤務環境の整備**

新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、官民を問わず、新しい働き方として、テレワークや時差出勤など個々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の実現に向けた取組が推進されてきているところである。

本市においても、感染拡大の防止にとどまらず、効率的な行政運営につなげるため、職員一人ひとり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、引き続き勤務環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

### **(ア) 長時間労働の是正**

静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正により、令和元年8月から、原則1年間360時間、他律的業務の比重が高い部署については最大720時間の時間外勤務の上限時間数が設定されたところである。

しかしながら、令和2年度においても年間360時間超の職員が一定程度存在しており、長時間労働が未だ散見される状況である。

任命権者においては、本市が掲げる目標である「令和4年度までに年間360時間超職員ゼロ！」を達成するため、時間外勤務の実態を把握し、各所属にフィードバックして時間外勤務の適正管理に活用させるとともに、長時間労働の是正に向けた取組を検討するなど、更なる時間外縮減対策が求められる。

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、局長、局次長、所属長、係長の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。

また、教育職員が、持続的に学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、長時間労働の是正が必要不可欠である。

教育職員の時間外勤務命令は「超勤4項目（生徒の実習関連業務・学校行事関連業務・職員会議・災害等での緊急措置）」に限定されるものの、校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはない。

このような状況を踏まえ、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間、「在校等時間」を客観的に把握し、業務量を適切に管理する必要がある。

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、業務分担の見直しや適正化に向けて働きかけるとともに、必要な環境整備等の推進に努められたい。

## **(イ) 柔軟な働き方と仕事と家庭の両立支援**

本市は令和2年2月、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とし、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ところである。

令和2年10月からは、職員の自宅から専用端末等で庁内システムにアクセスして勤務できる制度の試行や、外出先においても庁内システム利用とウェブサービスが利用できる専用端末を導入し、モバイルワークの実施環境を構築したところであるが、

これらの制度を多くの職員が利用できる環境には至っていない。

本年8月には、本市職員の新型コロナウイルス感染件数が急激に増え、課全職員が在宅勤務となった事例も発生した。今後、さらに取組を充実させ、いかなる環境下においても市民に必要なサービスを提供できる体制を整備する必要がある。

また、これらの取組は、仕事と育児、介護等の両立支援を進めていくためにも重要な取組であり、A I、I o T、R P A（業務自動化）等のI C Tに関する新技術を用いた取組も含めて、積極的に推進していく必要がある。

令和2年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画において、地方公務員の男性の育児休業取得率の成果目標が2025年までに30%とされたところである。

本市は、子育て・女性活躍支援プランで、男性職員の育児休業取得の令和4年度の目標値を13%以上として取組を進めており、2年度の実績は13.5%であった。

男性の家庭生活への参画推進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍、ひいては少子化対策の観点からも重要であることから、第5次男女共同参画基本計画を踏まえ、子育て・女性活躍支援プランに必要な見直しを行い、引き続き、重点的に取り組む必要がある。

また、本年は人事院から、国会及び内閣に対して、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出が行われたところである。妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、育児休業法の改正及び人事院規則の改正等により、育児休業の取得回数制限の緩和、育児休業の請求期限の短縮、不妊治療のための休暇の新設等の措置が一体的に講じられることを踏まえ、国の動向を注視して、本市においても必要な措置の検討を行うことが必要である。

## **(ウ) メンタルヘルス対策の推進**

本市職員の勤務条件等に関する状況調査によると、病気休暇及び休職者に占める精神疾患者の割合は依然高い水準にある。

令和2年度から、例年の業務に加え、新型コロナウイルス感染症への対応により繁忙が続いている所属や、重責を負い緊張が続く所属が多くなっていることを踏まえ、職員のメンタルヘルス対策として、各職場において月1回「こころの健康チェック」を実施しているところである。

精神疾患は一旦発症すると長期化する傾向にあるため、任命権者においては、「静岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、より一層効果的なメンタルヘルスに関する研修や相談体制の充実に努め、未然防止、早期発見、円滑な職場復帰、再発防止の取組を継続していくことが求められる。

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**

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護等、様々な場面における各種ハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるだけでなく、職場における信頼関係の悪化や、職員の士気の低下を引き起こす要因となる。

本市においては、令和2年7月に「パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する基本方針」を改正し職員に周知す

るとともに、「ハラスメントに関する苦情相談の対応の手引き」が作成され、各相談・調査機関に示されたところである。

任命権者においては、引き続き、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。

## ウ 定年の引上げ

定年を段階的に65歳に引き上げるための「地方公務員法の一部を改正する法律」について、本年6月に公布され、令和5年4月から施行されることとなった。

本市における定年の引上げについては、令和5年4月の施行に向け関係条例及び規則の制定・改正が必要となるとともに、新規採用も含めた中長期的な採用・退職管理のあり方や、昇任を含めた人事管理のあり方など、様々な課題が想定される。このため、定年の引上げが円滑に行われるよう組織の規模、職員の年齢構成等の実情を踏まえ、早期に必要な準備を進めていくことが求められる。

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、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。

## 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きたところであり、令和2年度の事務事業に係る事故は元年度と同じ79件、事故までに至らないミスについては73件と元年度より25件減少しており、一定の効果があつたものと考えられる。しかしながら、依然として高い水準であることや、過去と同様の事務事業事故が発生しているため、職務の適正な執行と公務に対する信頼確保のために、事務事業事故件数の縮減と再発防止に向けた取組について引き続き努力が必要である。

事務事業事故を減らすためには、職場におけるチェック機能を最大限に働かせるのはもちろんのこと、職員一人ひとりが自身の仕事が生み出す効果や影響を常に意識しながら、高い倫理観と使命感を持って業務に取り組むこと、また、任命権者においては所属での取組に加え、実務能力に関する基礎的な研修の充実を図り、各システムの操作方法や事務処理方法を理解熟知するための機会を設けるなど、引き続き事務能力向上のための取組を続けることが必要である。

一方、職員の不祥事については、窃盗の疑いで逮捕された事案や公然わいせつの疑いで逮捕された事案等が相次いで発生し、市民の信頼を損ねる事件が起きている。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、公務員の基本として強く求められるところであり、管理監督者は、あらゆる機会を通じて所属職員の倫理意識への働きかけを行うとともに懲戒処分に関する指針等を周知徹底し、公務員としての自覚をより強固なものとするすることで、不祥事を根絶するよう努められたい。

## オ 会計年度任用職員制度の運用

令和2年4月の会計年度任用職員制度導入以後、本市においては、行政ニーズの変化や多様化に対応するため、様々な形態の会計年度任用職員が任用されており、多方面で公務を円滑に推進する役割を果たしている。

任命権者においては、制度の趣旨に沿った運用を継続していくため、今後も常勤職員との均衡を考慮するとともに、国や他都市の動向を注視しながら、引き続き適正な勤務条件となるよう努める必要がある。

## 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を比較した結果、月例給については、その水準がほぼ均衡していることから、改定を見送ることとし、特別給については、民間の支給割合に見合うよう、0.15月分引き下げることとした。特別給の引下げは2年連続となる。また、本市独自の給与制度上の課題への対応について勧告した。

今後も、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、定年の引上げに際し、関係条例及び規則の制定・改正が必要となるとともに、中長期的な採用・退職管理のあり方や、人事管理のあり方など、様々な課題が想定されるため、早期に必要な準備を進めていくことが求められる。

職員においては、行政への需要が複雑・多様化する中で、日々職務に精励し、市民サービスの向上に努めている。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、厳しい勤務環境の下、市民の安全・安心を確保するため、困難な業務であっても誇りを持って真摯に取り組んでいる。本委員会は、このような職員の努力に対し、心からの敬意を表するとともに、引き続き、職務に精励いただくようお願いしたい。

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 本年の給与改定

#### (1) 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。

#### (2) 改定の実施時期

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。

### 2 給与制度上の課題への対応

本市における給与制度上の課題への対応については、報告で述べたことがらを考慮して、令和 4 年 4 月 1 日から実施すること。



