

# 令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年9月15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240円（0.06%）下回っているため、引上げ改定
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ
- 平均年間給与は4.2万円（0.68%）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
376,962 円	376,722 円	240 円 (0.06%)

※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18.6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
4.42 月	4.30 月	0.12 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

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4.30月→4.40月)

(2) 改定の実施時期

令和4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 給与制度の改善に向けた取組の結果及び課題

本年4月に行政職給料表の級構成が8級制から9級制へと改正され、4級に係長級、3級に主査が規定され、職務給の原則に適した給与体系となった。

今後、民間給与との比較における制度上の課題も解消されていくことが期待されるが、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。

## 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

今後、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ることから、民間企業の採用活動はますます早期化する可能性があり、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ることが想定される。本市においても、試験実施の早期化やインターンシップの充実に積極的に取り組む必要がある。

デジタル人材の確保については、社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されているなか、庁内のデジタル化を加速する上で喫緊の課題である。最新のデジタル技術を活用して新たな価値を生み出していける人材を、民間からの登用も含め、機動的に確保する必要がある。

#### イ 人材の育成

管理監督者は人材育成に積極的かつ計画的に取り組むとともに、管理監督者以外の職員もOJTの担い手として「人を育てる意識」を持ち、各職場が「人を育てる場」となるよう意識の醸成を図り、新入材育成ビジョンに掲げる「人を育てる組織への転換」に一層努められたい。

人事評価制度については、職員の能力・実績を的確に把握した上で、結果を積み上げ、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していくことが重要である。

#### ウ 女性職員の登用

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である。職員の活躍のためには、勤務環境の整備も不可欠であることから、職員のキャリア形成支援とともに、柔軟な働き方や仕事と家庭の両立支援など良好な勤務環境の整備に引き続き努められ、女性職員の登用の促進が女性職員の活躍推進につながるよう、より一層、取組を強化されたい。

#### エ 障がい者の活躍推進

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。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 長時間労働の是正

任命権者においては、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。

教育委員会においては、働き方改革プランに掲げられた取組がより実効性のあるものとなるよう、効果を十分に検証しつつ実施していくことにより、教育職員が心身ともに健康を維持し、

教材研究の時間や児童生徒一人一人と向き合う時間をより多く確保することができるよう努めていく必要がある。

#### **イ 柔軟な働き方と仕事と家庭の両立支援**

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）では、地方公務員の男性の育児休業取得率の成果目標を2025年までに30%としている。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、引き続き、重点的に取り組む必要がある。

#### **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必要がある。さらに、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、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。

### **（3）定年の引上げ**

質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であるとともに、職員の年齢構成や退職者数を踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要である。

任命権者は、翌年度に60歳に達する職員に対し、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などについて適切な情報提供を行うとともに、それぞれの職員が、自らの望む職業生活設計に沿った選択ができるよう配慮する必要がある。

60歳以降の職員に期待する役割を明らかにした上で、個々の能力及び実績に基づき、職員のモチベーションを維持できるような適材適所の配置を進めるとともに、本人や周辺の職員の理解を十分得ることが必要となる。

### **（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中で、不祥事を根絶するよう努められたい。

### **（5）会計年度任用職員制度の運用**

本年4月1日時点において約3,500人が会計年度任用職員として任用されており、幅広い行政分野において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。

各任命権者においては、今後も常勤職員との権衡を図るとともに、適切な募集・任用を実施し、職務の内容や標準的な職務の量に応じた勤務時間の設定及び勤務状況の実態の把握に努めることが求められる。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、引き続き制度の趣旨に沿った適正な制度運用に努められたい。

## 《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293事業所から116事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了102事業所）。なお、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%
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%
令和3年	勧告なし	4.30月	△0.15月	△57千円	△0.91%
令和4年	0.06%	4.40月	0.10月	42千円	0.68%

### 【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
6,139千円	6,181千円	42千円 (0.68%)

### 【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約2.9億円（水道、下水道、病院を除く。）