

# 令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年9月20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3,772円（1.01%）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10万円（1.63%）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            |
|-----------|-----------|----------------|
| 377,044 円 | 373,272 円 | 3,772 円（1.01%） |

※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18.5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 |
|--------|--------|--------|
| 4.50 月 | 4.40 月 | 0.10 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

民間における初任給の動向や人材確保の観点から初任給を引き上げるとともに、若年層が在職する号級に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行う。

### 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) 期末手当・勤勉手当：支給月数を0.10月分引き上げ、期末手当・勤勉手当に均等に配分（年間支給月数4.40月→4.50月）

(2) 改定の実施時期

令和5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

令和4年4月に実施された給料表の見直しにより係長級と主査の級が分離され、職務給の原則に適した給与体系となった。しかしながら、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。課題の解消がどのように進んでいくのか、引き続き注視していく必要がある。

国は、多様で有為な人材の確保を始めとする現下の人事管理上の重点課題に対応するため、給与制度についてもアップデートを図る必要があるとし、令和6年に必要な措置を講じられるよう、検討作業を進めている。本市においても、公務としての近似性、類似性から、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備は不可欠であることから、改善に向けた検討を行うことが重要である。

## 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

人材獲得競争で競合する民間企業等の採用活動は年々早期化し、かつ旺盛になっており、本市の職員採用試験は、特に技術職や医療職、教育職など免許資格職において、申込が少ない状況が続いている。

求める人材を確保していくためには、試験方法等の検討とともに、変化し続けるニーズや社会環境を的確に捉え、若者目線に立った採用広報活動を実施していく必要がある。

デジタル人材の確保については、本市のDXの推進は急務であることから、的確・迅速に対応できる能力を有する人材を外部から確保することについても、再度検討し、取り組まれない。

#### イ 人材の育成

人材育成方針である「人を育てる組織」の更なる推進が求められる。OJT、Off-JT、自己啓発について、それぞれの特性や利点を活かしながら、組織全体での人材育成に引き続き取り組む必要がある。

人事評価制度においては、能力及び実績を的確に把握し適切に評価することが重要であり、職員の評価制度に対する理解の促進や納得感のある評価制度の運用及びそれに基づく適正な処遇の実施が求められる。

#### ウ 女性職員の登用

女性職員の登用をこれまで以上に推進していくためには、職員の計画的育成と、継続的なキャリア形成支援が不可欠である。入庁後の早期段階での幅広い業務経験の付与や、キャリア形成・成長を支援する人事配置については、性別にとらわれることなく実施されたい。

#### 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

管理監督者においては、組織内の業務量を把握し、業務の削減・簡略化・平準化を行うなど、

労務及び業務のマネジメントの徹底が求められる。また、庁内のDX化を早急に進め、事務事業の効率化を実現することが急務である。

教育委員会においては、各学校における時間外在校等時間の把握と上限時間を超える職員が多い学校に対する指導助言、校長においては、時間外在校等時間の適正な管理と上限時間を超える職員の業務実態と健康状態の把握が、引き続き求められる。

#### **イ 柔軟な働き方と仕事と家庭の両立支援**

行政ニーズの多様化に対応することや、質の高い行政サービスの提供を維持するには、職員が個々の能力を十分に発揮できる職場環境を整備することが重要であり、仕事と家庭の両立に資する柔軟な働き方を実現するための取組を、さらに推進していく必要がある。

男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、子育てに理解ある職場風土の醸成等の観点から重要である。

#### **ウ メンタルヘルス対策の推進**

長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等に加え、ストレスに対応するためのレジリエンス研修の実施や相談体制の確保、ストレスチェックの更なる活用、次項で取り上げたハラスメント対策など、組織としての取組を更に推進されたい。

#### **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、職員に対し、様々な機会をとらえてハラスメント防止に向けた意識啓発、注意喚起等を図るとともに、相談への迅速かつ適切な対応に努められたい。

管理監督者においては、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、声を上げやすい環境づくりやハラスメントを見逃さない職場風土を醸成していくことが重要である。

職員は、自身も職場環境を形成する一人であるという自覚を持ち、すべての職員が安心して働ける職場づくりに寄与されたい。

### **(3) 定年の引上げ**

任命権者には、職員が、仕事に対するモチベーションを高く保ち続け、業務遂行と組織運営に貢献することを通じ、自らの人生を充実させることができるよう、適切に支援していくことが求められる。

### **(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、公務員として強く求められるところである。任命権者は、あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、市民からの信頼の確保に邁進されたい。

### **(5) 会計年度任用職員制度の運用**

任命権者においては、地方自治法の一部改正等の趣旨に留意し、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、本市の実情を踏まえて、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306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101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%  |
| 令和5年  | 1.01% | 4.50月   | 0.10月  | 100千円  | 1.63%  |

### 【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            |
|---------|---------|--------------|
| 6,119千円 | 6,219千円 | 100千円（1.63%） |

### 【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約5.5億円（水道、下水道、病院を除く。）