

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年9月

静岡市人事委員会



06静 人 第1313号

令和6年9月24日

静岡市議会議長 大村 一雄 様

静 岡 市 長 難波 喬司 様

静岡市人事委員会

委員長 石割 誠

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	11
(1)	公民の給与較差に基づく給与改定等	11
(2)	静岡市における給与制度のアップデート	14
(3)	人事・給与制度及びその他の勤務条件	20
8	おわりに	33

別紙第2 勧 告

1	本年の給与改定	34
(1)	給料表	34
(2)	諸手当	34
(3)	改定の実施時期	34
2	給与制度のアップデートの実施	34

(参考資料)

1	職員給与関係	38
2	民間給与関係	77
3	その他	93

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の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６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、7,344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、3,571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		3,571 人	平 均 年 齢		39.8 歳
平均 給 与 月 額	給 料	319,921 円	平均経験年数		18.0 年
	扶 養 手 当	9,915 円	男女別 構成比	男	75.9 %
	地 域 手 当	19,479 円		女	24.1 %
	住 居 手 当	8,002 円	学歴別 構成比	大学卒	69.5 %
	管 理 職 手 当	8,644 円		短大卒	8.0 %
	そ の 他 の 手 当	11,040 円		高校卒	22.4 %
	合 計	377,001 円		中学卒	0.1 %

（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（40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312の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法^(※)によって抽出した116事業所について「令和6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

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5,715人及び医療関係、教育関係等54職種519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48.4%（前年53.0%）、高校卒で20.1%（同25.2%）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81.2%（同72.4%）、高校卒では80.4%（同73.1%）となっている。

（参考資料 第12表（90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72.4%と昨年（57.5%）に比べて増加している。

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93.2％と昨年（93.8％）に比べやや減少している。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35.7％と昨年（29.2％）に比べて増加しており、減額となっている事業所の割合は2.6％と昨年（1.4％）に比べてやや増加している。

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	72.4	6.2	1.3	20.1
課 長 級	56.1	6.2	0.0	37.7

（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 中止	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	93.2	93.2	35.7	2.6	54.9	0.0	6.8
課 長 級	79.4	77.9	31.9	2.6	43.4	1.5	20.6

（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、大学卒221,010円、短大卒193,478円、高校卒183,481円となっている。

（参考資料 第10表（79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11表（80～89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	12,420 円	6,500 円
配偶者と子１人	18,853 円 （6,433 円）	16,500 円 （10,000 円）
配偶者と子２人	24,831 円 （5,978 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）	366,975円
	上半期（Ａ２）	378,055円
特別給の支給額	下半期（Ｂ１）	823,289円
	上半期（Ｂ２）	891,907円
特別給の支給割合	下半期（Ｂ１／Ａ１）	2.24月分
	上半期（Ｂ２／Ａ２）	2.36月分
	年間	4.60月分

（注） 下半期とは令和５年８月から令和６年１月まで、上半期とは令和６年２月から令和６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10,110円（2.69%）下回っていた。

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）
385,403円	375,293円	10,110円 (2.69%)

（職員平均年齢 40.9歳、平均勤続年数 18.7年）

- （注）1 民間給与、職員給与ともに、令和6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16表（93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4.60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（4.50月）は、第7表に示すとおり、民間事業所の特別給を0.10月分下回っていた。

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）
4.60月	4.50月	0.10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2.5%上昇し、本市でも2.4%上昇している。

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3.23人、世帯主年齢51.4歳）の消費支出は、330,453円となっている。

（参考資料 第17表（94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8日、国会及び内閣に対し、公務員人事管理について報告し、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告するとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について、意見の申出を行った。それらの概要は第8表（9～10頁）のとおりである。

第8表 人事院の報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- 【月例給】官民較差：11,183円（2.76％）を用いて引上げ改定
- 【ボーナス】0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
- 【給与制度のアップデート】現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換
 - ①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4％の給与改善
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76％は、平成4年の2.87％以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、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常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5％）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

本年の給与勧告のポイント②

月例給 [民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較]《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76％] [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳]
 - ⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分(※) 1,267円]
※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
 - 【総合職(大卒)】230,000円(+14.6％[+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1％[+23,800円])
 - 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8％[+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1％、2級[主任等] 7.6％、全体 3.0％
 - ※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76％)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4％)

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較]《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月 (一般の職員の場合の支給月数)
- ▶民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
7年度	期末手当	1.25月	1.25月
以降	勤勉手当	1.05月	1.05月

寒冷地手当 《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3％引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

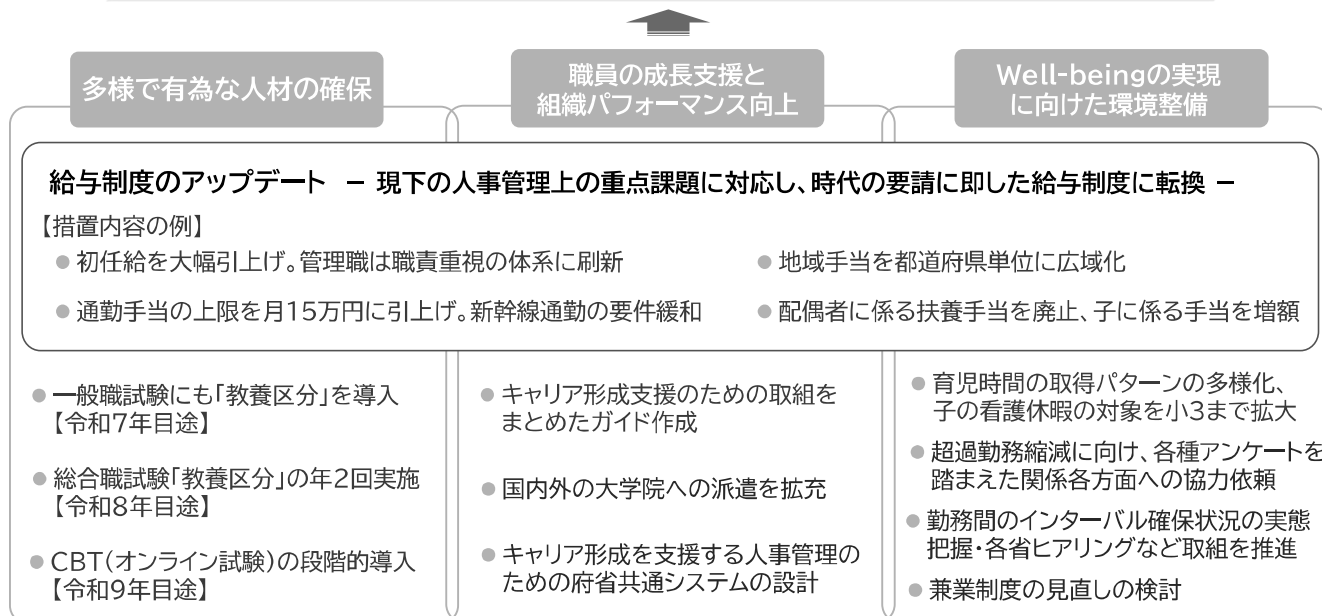
俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
- ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
- (在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

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て大幅に増加し、据置きした事業所の割合は減少していた。また、定期昇給における昇給額が増額となっている事業所の割合については、課長級、係員ともに昨年と比較して増加していた。

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10,110円（2.69%）下回っており、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（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.60月）を0.10月分下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。

なお、本委員会では、本年の人事院勧告において示された「給与制度のアップデート」について本市における取組内容を示すこととする。

（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下回っているため、引上げ改定を行うことが必要である。

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

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としてきたところである。

しかしながら、権限移譲の実施から7年以上が経過しているとともに、本年、国において給与制度のアップデートが示され、本市においても給与制度の見直しが求められる。このことを踏まえると、本年4月に遡及して実施する改定については、静岡県教育職給料表の改定状況を考慮した改定を行い、令和7年4月以降の改定については、給料表は行政職給料表の改定状況を基本としつつ、静岡県等との均衡を考慮した改定を行い、諸手当は本市の給与制度に沿った改定を行うことが適当である。これを前提に、本市の給与制度に沿った制度確立に向けて検討されたい。

また、国においては、教職調整額をはじめとする教師の抜本的な処遇改善が検討されているところである。教員採用選考試験における志願倍率の低下など、教育職員を取り巻く課題は本市においても共通であり、処遇改善の必要性は理解できることから、国の動向を注視し、法改正が行われた際には、遅滞なく対応されたい。

イ 改定事項

(ア) 給料表

行政職給料表については、市内民間事業所の給与水準及び人事院勧告における俸給表の改定の趣旨を踏まえるとともに、令和7年4月からの給与制度のアップデートの基準となる給料表に改定する必要がある。

具体的には、本年4月に遡及改定して支給する給料月額を、

暫定措置として改定後の給料表の月額に1%を上乗せして支給する特例の措置を講ずることとし、この特例の措置を前提に、上乗せ分も含めて公民の給与較差の均衡を考慮した給料表の改定を行う。

給料表の改定に当たっては、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。若年層が在職する号給に重点を置くとともに、30歳台後半までの職員が在職する号給にも重点を置いた引上げ改定を行う。その他の職員が在職する号給については、改定率を逡減させつつ引上げ改定を行う。

なお、医療職（2）及び（3）、保育教諭並びに高等学校等教育職の各給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行い、医療職給料表（1）については、上記の特例の措置を除いて、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

（イ）諸手当

a 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

b 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0.10月分引き上げ、4.60月分とする必要がある。支給月数の引上げ分は、市内民間事業所の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分すべきである。

令和6年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当を引き上げ、7年度以降においては、6月期及び12月期の

期末手当及び勤勉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

給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

また、諸手当のうち、初任給調整手当については、給料表と同じく本年4月に遡及して実施し、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。

エ その他課題

(ア) 給与制度の改善に向けた取組

本市においては、令和4年4月に実施された給料表の見直しにより、もともと同一級であった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。

本年の調査においては、おおむね全ての年齢層において、職員給与が民間給与と比較して低くなっている傾向が見受けられた。令和4年度の給料表の見直しについては、激変緩和のため、13年度まで経過措置を講じていることから、各年齢層における公民較差の動向を引き続き注視していく必要がある。

(2) 静岡市における給与制度のアップデート

ア 給与制度のアップデートの背景

本年、人事院は、現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換するため、初任給の大幅引上げ、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、地域手当の大きくくり化、扶養手当の見直しなど、包括的に給与制度を整備

する給与制度のアップデートを勧告した。

地方公務員の給与制度は、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきであり、この場合、専門的な知見を有する人事院により設計された国家公務員の給与制度を基本とすることが合理的であることから、本市においても給与制度のアップデートを実施する必要があると判断した。

本年の人事院勧告を踏まえて検討した本市における給与制度のアップデートの取組内容を以下に示す。

イ 給与制度のアップデートの取組内容

(ア) 給料表

国においては、新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げや、係長級から本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準の引上げ等を行うこととしている。

本市においても、本年の公民給与の較差に基づき、初任給・若年層の水準を引き上げ、本年４月に遡及して実施するとともに、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

また、国においては、本府省課室長級の職員を対象とする職務の級について、隣接する級間での俸給月額の重なりを解消し、役割の重さに見合った処遇とするため、俸給水準や号俸構成を抜本的に見直し、職務や職責をより重視した俸給体系とすることとしている。

本市においても、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

(イ) 地域手当

国においては、地域手当について、級地区分を設定する地域の単位を広域化するとともに、級地区分の段階数を削減することにより大きくくり化を図るとしている。

地域の単位については、都道府県単位とすることを基本とし、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市は、都道府県の級地区区分よりも高い区分となる場合には、別の級地区区分を個別に設定することとしている。また、級地区区分については、現行の7区分から、4ポイントの等間隔で5区分に再編成されている。

なお、今般の見直しにより支給割合が引き下がる地域について、令和7年度から9年度までの間における地域手当の支給割合は、見直し後の支給割合に達するまでの間、現行の支給割合から1年ごとに1ポイントを減じた支給割合とし、支給割合の引上げについては、改正に要する原資の状況等を踏まえて、段階的に行うこととしている。

このような中、静岡県及び本市の級地区区分及び支給割合は、静岡県が5級地の4%とされた一方で、本市は4級地の8%とされた。

このことを踏まえ、本市においては、国の地域手当の級地区区分及び支給割合の設定の考え方を基本に、小学校中学校教育職給料表等の適用を受ける教育職員を含め、地域手当を8%とすることとし、国の動向を踏まえ段階的に引き上げる必要がある。令和7年度の支給割合は、国における見直しの段階実施を踏まえ、7%とする必要がある。¹

なお、本市職員の給与水準は、従前から本委員会の給与勧告により、民間の給与水準との均衡が保たれるよう措置されていることから、地域手当の引上げに当たっては、本市の公民給与の較差を考慮して、職員給与における給料月額と地域手当の配分を見直して実施していく必要がある。

¹ 消防の広域化により本市区域外に勤務する職員は4%（令和7年度は2%）とし、医療職給料表（1）については従前どおりとする。

(ウ) 扶養手当

政府において、配偶者の働き方に中立な制度となるよう税制及び社会保障制度の見直しに向けた取組が進められており、全国の民間企業や国家公務員の配偶者に係る手当の支給状況は、減少傾向が継続している。国においては、このような社会と公務の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止するとしている。他方、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえれば、子に係る扶養手当を更に充実させることが適当であるとし、子に係る手当額を引き上げることとしている。

本市の民間企業における家族手当の支給状況については、本年の「職種別民間給与実態調査」によると、配偶者に手当を支給する事業所は76.0%であり、全国と比較して、配偶者に係る手当を支給している割合が高い状況にある。

一方、本市職員における扶養手当の支給状況において、本年の「職員給与等実態調査」によると、配偶者に係る手当を受給する職員の割合は15.7%で、減少傾向がみられるとともに、国家公務員の受給割合を大きく下回っている。

このことから、本市においても、国における税制及び社会保障制度の見直しに向けた取組状況並びに子に要する経費の負担軽減や少子化対策の必要性から、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実させることが適当であると考え、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

見直しに当たっては、令和7年度から8年度にかけて、段階的に配偶者に係る手当を縮小するとともに、子に係る手当額の引上げを行う必要がある。

(エ) 通勤手当等

a 通勤手当の支給限度額等

国においては、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担の軽減として、通勤手当の支給限度額を1か月当たり150,000円に引き上げることとしている。また、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても全額支給することとしている。

本市においても、国の見直しの内容を基本に、本市の実情を踏まえ、見直しを行う必要がある。

b 新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

国においては、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進や採用試験の合格有効期間の延伸等の取組が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から新幹線通勤や単身赴任を余儀なくされる職員が生じている。このような変化に対応し、人材確保にも資するよう、採用に伴い新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対しても手当を支給することとしている。あわせて、新幹線等を通勤に利用しやすくすることにより、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とし、人事配置の円滑化を図る観点から、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直すこととしている。

本市においても、国の見直しの内容を基本に、本市の実情を踏まえ、見直しを行う必要がある。

(才) 管理職員特別勤務手当

管理職員については、業務を自ら管理できる地位にあるため超過勤務手当は支給されないが、近年では、災害への対処など他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態が見られ、対応に当たる管理職員の負担感がこれまで以上に大きくなっている状況は、本市も国と同様である。

こうした状況の中で、国においては、管理職員に対してその

勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯を拡大することとしている。

本市においても、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

(カ) 特別給（ボーナス）

a 勤勉手当の成績率等

国においては、勤務成績に応じて支給される勤勉手当について、特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、現在平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げることとしている。また、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直しを行うこととしている。

本市においても、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

b 特定任期付職員のボーナス制度

現行の特定任期付職員のボーナスは期末手当のみで、勤勉手当が支給されていない状況は、本市も国と同様である。

国においては、公務全体として能力・実績に基づく人事管理を進める中で、特定任期付職員についても、勤務成績を適時のタイミングで給与に反映し、支給額のメリハリを柔軟に付けることが適当であるとしている。また、勤務成績に応じてより高い年収水準とすることを可能とすることは、人材の確保にも資するとし、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止することとしている。

本市においても、国の見直しの内容を基本に、見直しを行う必要がある。

（キ）定年前再任用短時間勤務職員等の給与

国においては、定年前再任用短時間勤務職員等について、勤務地を異にする異動を含め全国の様々な勤務先で活躍できるよう、給与面でも更に支援する必要があるとし、地域手当（異動保障など特例的に支給されるもの）、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当を新たに支給することとしている。

本市においては、国の見直しの内容を基本に、本市の実情を踏まえ、見直しを行う必要がある。

（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

（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、その影響からか、本市の職員採用試験の申込者数は事務職をはじめ、全体的に減少傾向となっている。特に技術職や医療職、免許資格職においては、その傾向が顕著となっている。今後も少子化に伴い、新規学卒者の申込者は減少していくことが予想される。

また、近年は、全国的に、ステップアップ志向、希望の分野の仕事がしたい等のポジティブな理由など様々な事情により、若年層の早期離職が増えており、本市においても同様の傾向が見られる。

このような現状を踏まえ、本市においては、採用試験により応募しやすくするための取組として、教養試験、専門試験等の試験科目の見直し等を含め、採用試験の実施方法について引き

続き検討するとともに、民間企業等の職務経験者の募集について職種が限定的であるため、その受け入れができるよう、まだ対応していない事務職を中心に、採用枠の設置を検討されたい。

また、公務員志望者を自治体間で取り合うのではなく、公務員を志望する者を増やすことが重要であり、高校生を中心とする低年次層に公務員という選択肢を意識してもらうための更なる活動の検討や、併せて民間企業等での職務経験者にも採用広報を拡充していくことが求められる。未来の社会を創っていく公務員の仕事の魅力ややりがいをこれまで以上に発信していくため、その効果的な手法について引き続き調査し、取り組んでいく必要がある。

インターンシップにおいては、任命権者は、その手法について様々な工夫をしており、特に技術職のインターンシップの受入においては、職種ごとに異動する可能性がある部署を、局・部の垣根なく横断して組み合わせる取組をしている。これは、その職種の入庁後のキャリアを具体的にイメージすることができ、魅力ある職場ややりがいを感じてもらうとともに、任命権者側も入庁後のミスマッチを防ぐことで、早期離職の抑制を図ることが期待できる、よい取組である。

一方、インターンシップの受入れ計画の公表については、学生がスケジュールを組みやすくするため、可能な限り早期に実施されたい。

また、教育職については、国において、質の高い教師の確保に向け、働き方改革や処遇改善とともに、給与体系の改善に取り組んでいくことから、本市においても、今後の法改正等に合わせて取り組まれない。

(イ) 人材の育成

「静岡市新人材育成ビジョン」では、「使命感と熱意を持ち、

自ら考え行動できる職員」を、教育職については、「静岡市教員育成指標」において、「教育にひたむきな教師」を本市の目指すべき職員の姿に掲げている。これらに掲げる職員を組織全体で育成するために対応すべき課題は、行政DXなど職員を取り巻く環境の変化への対応、若手職員・女性職員の増加や定年引上げによる職員構造の変化への対応、ワークライフバランスの更なる推進など、多岐にわたる。また、地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中で、行政需要も刻々と変わり続けている。

新たな政策課題に的確に対応することはもとより、複雑化・多様化する市民ニーズに応え、行政サービスの向上を図っていくためには、職員一人一人が必要とされる知識と技能を獲得し、それを向上できる環境を整えることが必要である。

特に、専門性の高い行政課題に対応するため、本年から新たに採用試験を実施したデジタル、農業、林業の職の人材育成については、その専門性を最大限発揮して公務の運営に貢献できるための育成計画について入念に準備されたい。

人材育成においては、単に知識・技能の獲得（リスキリング）や向上（スキルアップ）の機会を提供するだけでなく、獲得した知識・技能を広く業務に生かすことができる人事配置に努めることで、組織力や職員のモチベーションを向上させていくことが必要である。また、職員の自律的なキャリア開発と成長支援は、人材育成はもちろん、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が進む中で重要な取組である。職員がキャリアを通じて「仕事のやりがい」・「組織への貢献」・「自己成長」を実感できる魅力的な環境の整備について、これまで以上に進められたい。このほか、個々が持つ専門性、スキル、経験、働き方やキャリアの希望等の諸情報を可視化し、システムで統合的

に蓄積・管理し活用することも有効であるため、引き続き調査研究されたい。

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昇任や適正な処遇の実施が求められる。

加えて、人事評価面談等において、組織への貢献度、当該職員の強み・弱み等を職員本人に適切にフィードバックすることにより、職員個人の成長や能力開発を促すとともに、職員のやりがいやエンゲージメント（組織に対する思い入れ、愛着など）の向上等につなげることも重要である。

（ウ）女性職員の登用

令和８年度までを計画期間とする「静岡市職員のためのワークライフバランス・女性活躍推進プラン（第６期静岡市特定事業主行動計画）」（以下「第６期特定事業主行動計画」という。）においては、女性活躍推進に関する数値目標として、管理職の女性割合の目標値を、行政職は15%、教育職は23%と定めている。本年４月時点での当該割合は、行政職が15.1%、教育職が24.1%であり、いずれも２年前倒しで目標を達成したことは評価できる。

現計画の目標達成に満足することなく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、継続的なキャリア形成支援が不可欠である。また、昇任に対する不安を解消する取組や、後段で取り上げる柔軟な働き方と仕事と生活の調和も、女性職員の更なる活躍を推進するために欠かせない。

複雑化・多様化する社会課題を解決するためには、多様な人材の知識や経験が必要である。また、生産年齢人口の減少が進

み、人材の確保が喫緊の課題である中、組織の中の女性の活躍や働き方改革の状況について、今まで以上に注目されることが予想される。女性が働きやすい職場環境は、男性にとっても生き生きと働くことができる環境であり、ひいては持続可能な行政サービスの提供に資するものであることから、働きやすい職場づくりと合わせて総合的な取組を進め、女性職員の活躍を一層推進されたい。

(エ) 障がい者の活躍推進

本市では、各任命権者が定める「障がい者活躍推進計画」に基づき、障がいのある職員一人一人が、その障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮し、職場に定着して働き続けることができるよう取組を進めている。しかし、本年における本市の実雇用率は、市長部局、教育委員会ともに法定雇用率を下回っている状況であり、さらに、法定雇用率は令和8年7月に引上げが予定されている。

実雇用率の向上には、障がいのある職員が能力を最大限発揮できる環境の整備が必要である。その対応として、障がいのあられわれや配慮事項等を明記した就労パスポートの導入及び活用、対象職員及び所属へのモニタリングの実施など、様々な工夫を凝らし、職員個々の実情に合わせた職場環境の整備に尽力している点は評価できる。

しかしながら、障がい者の活躍の場の確保・拡大のためには、より一層の取組強化が不可欠である。特に、雇用が少ない知的障がい者や精神障がい者の更なる活躍については、多様な働き方を可能とする仕組み等の検討を進められたい。

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。障がい者の活躍推進は、障がいのあるなしにかかわらず、多様な人材が活躍でき、全ての職員が安心して長く

働き続けられる職場環境の実現に寄与することを踏まえ、組織が一丸となり、取組を着実に進められたい。

イ 勤務環境の整備

(ア) 長時間労働の是正

職員の心身の健康を保ち、生活をゆとりあるものにするとともに、仕事への更なる活力を生み出すためには、長時間労働の是正は急務であり、公務能率の向上と人材の確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

本市においては、第6期特定事業主行動計画で、「特例業務を除く所管業務による時間外勤務時間数年間360時間超の職員数0人」、「自身の時間外上限時間を意識して時間外勤務をしている職員の割合100%」を重点取組項目・目標値として設定し、時間外縮減対策に取り組むこととしている。

令和6年度は、「長時間勤務の是正」のための時間外勤務適正化・縮減対策として、「適正な時間外勤務時間の把握」を最重要の重点事項に設定し、適正な時間外勤務手続の徹底を周知するとともに、市政パソコンの使用時間記録を活用し、時間外勤務時間のより適正な把握に努めている。

長時間労働の是正を進めていくためには、事務事業の効率化は不可欠である。令和6年度には、庁内の横断的チーム組織である「業務見直し・効率化プロジェクトチーム」による事務事業廃止・見直しの推進、業務改善に係る取組の拡充、事務手続へのデジタル技術の活用の周知等、様々な取組を進めている。職員一人一人の意識改革はもとより所属長による適切なマネジメントのもと、具体的な変革につなげられるよう邁進されたい。

教育委員会においては、教員が心身ともに健康を維持し、教育の質を高め、児童・生徒の資質・能力の向上を図るため、

「学校における新たな働き方改革プラン（令和４年度～８年度）」（以下、プランという。）に基づき取組を進めている。

令和８年度に月４５時間を超える教職員の割合０％を最終目標としている時間外在校等時間については、５年度実績は２３．８％と、４年度の２６．１％から２．３ポイント減少した。スクール・サポート・スタッフの全校配置や、チーム担任制の実証研究など、教員の負担軽減に向けた取組を進めているところであるが、目標の達成に向け、各学校の実情を踏まえた支援が求められる。

引き続き、教育委員会には、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を、校長には、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を求める。

教育職員の長時間勤務を減らしていくためには、学校における働き方改革の一層の推進や、教職員定数の確保・運営体制の充実を併せて進めていくことが必要である。プランの着実な推進に向けて、学校と教育委員会が両輪となり、家庭や地域の理解と協力を得ながら、市長部局も含めた市全体で取り組むことが重要である。

（イ）柔軟な働き方と仕事と生活の調和

国家公務員においては、令和５年８月７日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」を受け、フレックスタイム制の見直し及び勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定の導入など、より柔軟な働き方を実装するための制度改革等が進められている。

柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワークライフバランスの実現、公務能率の向上のほか、健康確保を通じた公務職場の魅力向上にもつながるものである。

育児や介護などの事情を抱える職員をはじめとした多様な人

材を生かすとともに、有為な人材を確保する観点からも、より柔軟な働き方を実現するための制度の整備は重要であることから、本市においても、引き続き調査研究を進め、制度の拡充に努められたい。

男性の育児休業の取得促進は、国際的にみても低水準にある男性の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための契機の一つである。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主体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、多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要である。

本市においては、令和8年度までを計画期間とする第6期特定事業主行動計画において、男性職員全体の育児休業取得率の目標値を45%としている。令和5年度の実績は47.7%で、4年度より21.3ポイント増加し、目標を達成したことは評価できる。

一方で、令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標として、2025年までに1週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたため、「男性の育児休業は当たり前」になる社会の実現に向け、取得促進に向けた取組を一層加速されたい。

特に教育職員の男性の育児休業取得率は26.7%と、4年度より15.9ポイント増加したものの、全体の取得率に比べ依然低いため、より一層取得促進に向けた取組を強化されたい。

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。男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を

行う労働者の福祉に関する法律及び人事院規則の改正等により、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置が講じられることを踏まえ、本市においても、国の動向を注視し、必要な措置の検討を行うことが必要である。

誰もが仕事と生活の調和がとれた働き方ができる職場となるよう、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進と合わせて、総合的に推進されたい。

(ウ) メンタルヘルス対策の推進

組織として職員の心の健康の保持増進を図ることは、働きやすい職場環境の形成を促し、職員の健康で豊かな生活の実現に寄与するものである。

本市においては、「第4期静岡市職員心の健康づくり計画」（令和4年度～8年度）に基づき、メンタルヘルスケアの取組が実施されているところであるが、令和5年度の病気休暇及び休職者に占める精神疾患による者の割合は引き続き高い水準にある。

本市が抱える様々な行政課題に適切に対応し、市民の要望に応えていくためには、職員一人一人が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮できることが求められる。

今後とも、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等に加え、研修の実施や相談体制の確保、次項で取り上げるハラスメント対策など、メンタルヘルス不調の予防・早期発見から再発防止までの組織的な取組を更に進められたい。

(エ) ハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、職員個人の能力発揮を妨げることや、心身の健康を害することにつながるだけでなく、職場における信頼関係の悪化や、職員の士気

の低下など、組織パフォーマンスを低下させる要因となる。

本市においては、「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」と「ハラスメントに関する苦情相談の対応の手引き」を整備し、パワーハラスメント等を明確に禁止しており、その防止と解決に取り組み、職員等からハラスメントの相談等を受け付けた際、迅速かつ適切な対応がとれるよう、相談体制の整備を図ってきたところである。令和6年度からは、新たに、ハラスメント撲滅宣言の実施によるハラスメント防止に向けた意識啓発・注意喚起や、電子申請システムを活用した相談・事実確認等の仕組みの運用が開始されている。

任命権者においては、引き続き、職員が相談しやすい環境の整備に努めるなど、ハラスメント防止対策が実効性のある対策となるよう取組を進められたい。また、相談があった場合には、相談者の信頼を裏切らないよう、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、日頃から風通しの良い職場づくりを意識し、実際にハラスメントに関する相談があった場合は、迅速かつ適切に事実確認等を実施されたい。

また、管理職のみならず、職場全体でハラスメントを見逃さない職場風土の醸成に取り組まれたい。

なお、近年、民間にとどまらず、自治体におけるカスタマーハラスメントの被害が顕在化していることから、職員が被害を受けることのないよう職場内で発生兆候を見逃さず、対応した職員一人に任せることなく組織として対応していくように留意されたい。

どのような言動がハラスメントとなり得るかについては、全職員が認識することが重要である。職員一人一人が、ハラスメ

ントに関する正しい知識や、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、全ての職員が安心して働ける職場づくりに寄与されたい。

ウ 定年の引上げ

地方公務員の定年年齢については、地方公務員法の一部を改正する法律の施行により、令和5年4月から61歳に引き上げられた。その結果、令和5年度末には初めて定年退職者がいない状況となり、役職定年となった職員は転任し、各々配属された。今後、定年年齢が2年に1歳ずつ引き上げられる中、高齢期職員の割合が相対的に高まることとなる。

高齢期職員の活躍を促し、その多様な知識や経験を公務内で積極的に生かすためには、高齢期職員に期待される役割を明確化し、それについて本人のみならず配属先の所属に対しても、丁寧周知しておくことが必要である。また、高齢期職員がこれまで培ってきた知識、技術、経験を踏まえた職務の検討や、勤務上の不安等を解消するための研修の実施も重要である。

高齢期職員がその知識、経験を生かして活躍できるようにすることで、若手を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えるという定年引上げの趣旨を踏まえ、引き続き定年引上げの適切かつ円滑な運用に努められたい。

エ 市民からの信頼確保

市民の信頼を損ね、公務員への信用を失墜させるような事案が複数発生している。

令和5年度の懲戒処分人数は、法令に違反した場合3人、職務上の義務に違反し又は職務を怠った場合7人、全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合4人の合計14人で、4

年度の 6 人から増加している。

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いるところであるが、令和 5 年度の事務事業に係る事故及びミスの発生件数は 171 件と、4 年度と同水準となっている。

また、先般、本市の複数の部署において、法令等の解釈を誤った不適切な事務処理が判明するなど、重大な事務事業事故が発生し、全庁での再発防止の徹底を図ることとなった。

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、公務員として強く求められるところである。任命権者は、法令の遵守・公務員倫理の徹底、事務執行におけるマネジメント機能の確保等の取組を徹底し、市民からの信頼の確保に邁進されたい。

オ 会計年度任用職員制度の運用

令和 2 年度から制度運用が開始された会計年度任用職員は、本市において幅広い行政分野で任用されており、常勤職員とともに事務事業の適切な遂行に重要な役割を果たしている。

令和 6 年度から会計年度任用職員に対する勤勉手当を支給しているが、引き続き、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえ、適切に対応されたい。

近年、静岡県最低賃金の引上げにより、会計年度任用職員の給料・報酬が最低賃金を下回る状況となり、その都度、引上げが行われてきている。本年も最低賃金が引き上げられることが

決定したが、会計年度任用職員の給料・報酬については、最低賃金を下回らないことはもとより、常勤職員や会計年度任用職員相互の権衡を踏まえ、適正な給与体系が維持できるよう留意されたい。

また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本とすることが国から示されている。

本市においては、令和５年度の会計年度任用職員の給与改定の取扱いについて、実施時期が常勤職員と異なり、本年４月からの施行とされたところであるが、地方自治法の一部改正等の趣旨に留意し、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を実施されたい。

引き続き、任命権者においては、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、適正な制度運用に努められたい。

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。

本年は、職員と民間企業従業員の給与等の状況を反映し、月例給は昨年を大幅に上回る高水準の引上げ、特別給は3年連続で0.10月分の引上げ改定となった。また、時代の要請に即した給与制度に転換するため、給与制度のアップデートについて勧告した。

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、社会の動向や国における取組を注視し、本市の実情を踏まえながら、職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境の整備に、引き続き努められたい。

職員においては、変化の激しい時代において、日々複雑化・高度化する行政課題に対応するべく、真摯に業務に取り組んでいる。これからも市民の期待と信頼に応えるべく、熱意と誇り、市職員としての高い意識を持って、職務に精励することを切望する。

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) 給料表

給料表については、本市職員と民間従業員との給与の均衡を図るため、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して所要の改定をすること。

イ 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。

(3) 改定の実施時期

この改定は、令和 6 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、期末手当・勤勉手当については、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 給与制度のアップデートの実施

本市における給与制度のアップデートについては、報告で述べたことがらを考慮して、令和 7 年 4 月 1 日から実施すること。