

## 「令和6年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

### 《本年のポイント》

#### \* 月例給、特別給ともに3年連続の引上げ、月例給は32年ぶりとなる高水準の引上げ

##### ① 月例給の引上げ

本市職員の給与が民間給与を9,942円（2.64%）下回っていることから、この較差を解消するため、給料表を改定すること。

##### ② 期末・勤勉手当の引上げ

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.50月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.58月分）を0.08月分下回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.10月分引き上げること。

## 1 公民比較

### (1) 月例給

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	差 ①-② 円 ( $\frac{①-②}{②} \times 100\%$ )
386,369円	376,427円	9,942円 (2.64%)

※ 本市職員においては行政職給料表適用職員、民間においては事務・技術関係職種の従業員について、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を比較した。

### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

民間の支給割合 ①	本市職員の支給割合 ②	差 ①-②
4.58月分	4.50月分	0.08月分

※ 本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合と民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の年間支給割合を比較した。

## 2 給与改定の考え方と内容

### (1) 月例給

本市職員の給与が民間給与を9,942円（2.64%）下回っていることから、この較差を解消するため、民間事業所の状況等を勘案し、本市職員の実態に応じて給料表を改定するよう勧告する。改定に当たっては、民間における初任給の動向や、人事院勧告における俸給月額改定傾向を踏まえる必要がある。

### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.50月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.58月分）を0.08月分下回っており、本委員会では0.05月単位で改定の勧告を行ってきていることから、民間における支給状況に見合うよう、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.10月分引き上げるよう勧告する。

### (3) 実施時期

この改定は、令和6年4月1日から実施するよう勧告する。ただし、(2)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よう勧告する。

### 3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

人事院は、本年の人事院勧告において、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という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への転換を図るため、処遇等について包括的に見直す「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」を行うよう勧告した。本市においても、国の対応等を注視しながら、民間給与水準との均衡や本市職員の実情を考慮の上、給与制度の見直しを検討していく必要がある。

### 4 人事管理に関する課題

公務現場における様々な課題に的確に対応するため、限られた人材・財源の下で迅速かつ効率的な行政運営を行うことが求められる中、本市の職員採用試験における受験者は減少傾向にあり、若年層の離職者も多く発生している。今後も持続的に質の高い行政サービスを提供するためには、有為な人材の確保・育成や、職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行しその能力を十分に発揮できる勤務環境の整備等が急務である。

#### (1) 人材の確保・育成

質の高い行政サービスを持続的に提供するためには、有為な人材の確保に努めるとともに、職員一人一人の持つ能力を最大限に引き出すこと等により、個々の力を組織の力につなげていくことが重要である。人材の確保については、本市職員として働く魅力をPRするなど採用広報活動の拡充や、職員採用試験等の在り方についての更なる検討等が必要である。人材の育成については、職員一人一人の主体的な学びと成長促進に当たっての環境の整備等が重要であり、加えて、各職員の仕事へのモチベーションや能力開発への意欲を高めること等が必要である。

#### (2) 勤務環境の整備等

##### ア 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進の観点はもとより、今後の行政運営を担う有為な人材の確保、質の高い行政サービスの継続的な提供の観点からも重要かつ喫緊の課題であるため、今後も業務の効率化を図りつつ、既存業務の見直し、業務量に応じた適正な人員配置等の不断の取組を行っていく必要がある。

##### イ 多様で柔軟な働き方とワーク・ライフ・バランスの推進

全ての職員がライフステージや各職場における業務の性質等に応じた柔軟な働き方を選択できるよう、休暇制度等の利用に対する職員全体の意識改革に取り組むとともに、職員が長期の休暇等を取得した場合においても円滑に公務が遂行できる執行体制の整備、既存業務の見直し等を一層進めることが必要である。

##### ウ 心身の健康の保持

今後も職場と産業保健スタッフが連携し、心身ともに効果的なセルフケア及びラインによるケアが図られるよう取組を一層進めるとともに、国において勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されたこと等も参考にしながら、本市においても職員の心身の健康保持に向けた更なる取組の充実が求められる。

## エ ハラスメントに対する取組

組織としてハラスメントを未然に防止していけるよう、研修等を通じた職員の意識の向上に一層取り組むとともに、相談体制の更なる強化等が必要である。また、行政サービスの利用者等による著しい迷惑行為を受けた場合は、迅速かつ適切に職員を守ることが重要であり、本市においても、組織として毅然とした対応を行うためのマニュアルを作成するなどの全庁的な取組を進めることが求められる。

## オ 多様な人材の活躍

質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、世代、性別、障害の有無などにかかわらず、全ての職員がお互いを尊重し、それぞれが能力を最大限発揮できる職場環境の整備が重要である。また、職員一人一人が性の多様性について正しい知識を身に付け、理解を深めていくことも必要である。今後も職員が相互に理解し尊重し合う職場づくりに向けたより一層の取組が求められる。

### (3) コンプライアンスの推進

市政に対する市民の信頼を確保するため、今後もあらゆる機会を通じて、職員のコンプライアンス意識の定着、厳正な服務規律の徹底に取り組み、各職員は、公私を問わず、公務員としての自覚と高いコンプライアンス意識を持って行動しなければならない。

## 【参 考】

### ① 給与勧告どおり改定が行われた場合の職員の平均年間給与の増減額（試算）

[行政職給料表適用職員]

現 行 (A)	改定後 (B)	増減額(B - A)
6,065,000円	6,262,000円	197,000円

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢：39.3歳、平均勤続年数：14.9年

<人件費の増減額（試算）> 約29.5億円の増額（全部局の職員数 13,231人）

### ② 人事院勧告（令和6年8月8日勧告）の概要

- 月例給の引上げ（公民較差 11,183円（2.76%））
- 期末・勤勉手当の引上げ（4.50月分→4.60月分）  
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ配分