

## 「令和5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、期末・勤勉手当ともに2年連続の引上げ勧告

##### ① 月例給の引上げ

本市職員の給与が民間給与を3,419円（0.91%）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（4.40月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.48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 ( $\frac{①-②}{②} \times 100\%$ )
377,600円	374,181円	3,419円 (0.91%)

※ 本市職員においては本年度の新規学卒の採用者及び保育士を除く行政職給料表適用職員、民間においてはこれと類似する事務・技術関係職種の従業員のうち本年度の新規学卒の採用者を除くものについて、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
4.48月分	4.40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3,419円（0.91%）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若年層の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（4.40月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.48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5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 人事管理に関する課題

#### (1) 人材の確保・育成

限られた人材・財源の下で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組織力の向上を図ることが必要である。人材の確保については、採用試験の内容の見直しや魅力ある勤務環境づくりに取り組むとともに、採用広報活動の更なる拡充を図らなければならない。また、人材の育成については、職員のキャリア形成への意欲や職務遂行能力を高めていくこと等が必要であり、そのためには、管理監督者の人材マネジメント能力の底上げを図ること等が重要である。

#### (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のもとより、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業務量に応じた適正な人員配置を行う等の不断の取組を続けていく必要がある。

##### 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に応じた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進めることが必要である。

##### ウ 心身の健康の保持

今後も職員による心身のセルフケアの推進、健康リスクの高い職員や職場の早期発見に取り組むとともに、総合健康リスクの数値が高い職場については、関係する管理監督者が一体となって、産業保健スタッフと連携しながら、早急な改善に向けて組織的に対応をすることが必要である。

##### 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、引き続き研修等を通じ、職員の意識の向上に一層取り組むとともに、ハラスメントが発生した際には、組織の問題として迅速かつ適切に対処するのはもちろんのこと、組織全体で再発防止に取り組むことが求められる。

#### (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、厳正な服務規律の確保に取り組み、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)
5,987,000円	6,078,000円	91,000円

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢：39.4歳、平均勤続年数：15.2年

<人件費の増減額（試算）> 約13.8億円の増額（全部局の職員数 13,109人）

##### ② 人事院勧告（令和5年8月7日勧告）の概要

○ 月例給の引上げ（公民較差 3,869円（0.96%））

○ 期末・勤勉手当の引上げ（4.40月分→4.50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