

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和4年9月

静岡市人事委員会



04静 人 第1215号

令和4年9月15日

静岡市議会議長 望月 俊明 様

静岡市長 田辺 信宏 様

静岡市人事委員会

委員長 松下 光恵

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	13
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定等	13
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	16
8	おわりに	29

別紙第2 勸 告

1	給料表	30
2	諸手当	30
3	改定の実施時期	30

(参考資料)

1	職員給与関係	32
2	民間給与関係	73
3	その他	87

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っては、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4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、7,441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、3,512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		3,512人	平均年齢		39.5歳
平均 給与 月額	給料	318,523円	平均経験年数		17.2年
	扶養手当	10,273円	男女別 構成比	男	77.6%
	地域手当	19,361円		女	22.4%
	住居手当	8,037円	学歴別 構成比	大学卒	68.4%
	管理職手当	8,460円		短大卒	7.9%
	その他の手当	10,914円		高校卒	23.5%
	合計	375,568円		中学卒	0.2%

(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(34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293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4年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、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。

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5,567人及び教育関係等32職種81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42.6%（前年39.1%）、高校卒で18.8%（同24.0%）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37.7%（同25.9%）、高校卒では47.1%（同25.3%）となっている。

（参考資料 第13表（85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34.8%と昨年（17.8%）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87.4%と昨年（84.0%）に比べ増加している。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26.8%と昨年（12.4%）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0.0%と昨年（6.7%）に比べて減少している。

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	34.8	15.9	0.0	49.3
課 長 級	21.0	20.9	0.0	58.1

（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 停止		
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	87.4	87.4	26.8	0.0	60.6	0.0	12.6
課 長 級	84.7	84.7	23.9	0.0	60.8	0.0	15.3

（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207,291円、短大卒190,496円、高校卒169,333円となっ
ている。

(参考資料 第11表 (75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12表 (76～84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	10,303 円	6,500 円
配偶者と子1人	16,597 円 (6,294 円)	16,500 円 (10,000 円)
配偶者と子2人	22,592 円 (5,995 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）	362,416円
	上半期（A2）	358,016円
特別給の支給額	下半期（B1）	778,486円
	上半期（B2）	811,774円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.15月分
	上半期（B2/A2）	2.27月分
	年間	4.42月分

（注） 下半期とは令和3年8月から令和4年1月まで、上半期とは令和4年2月から令和4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240円（0.06%）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）
376,962円	376,722円	240円 (0.06%)

（職員平均年齢 40.8歳、平均勤続年数 18.6年）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、令和4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18表（87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 4.42 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(4.30月)は、第7表に示すとおり、民間事業所の特別給を 0.12 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)
4.42月	4.30月	0.12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 3.47 人、世帯主年齢 51.2 歳)の消費支出は、 $370,347$ 円となっている。

(参考資料 第19表(88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、一般職の国家公務員の給与について報告・勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第8表(9~12頁)のとおりである。

第8表 人事院の報告及び勧告の概要

【給与勧告の骨子】

○ 本年の給与勧告のポイント

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.10月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査（完了率 83.2%）

<月例給>

公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 921円（0.23%）

〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分（注）103円〕

（注）俸給の改定により諸手当の額が増減する分

<ボーナス>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

○ 俸給表

① 行政職俸給表（一）

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3%〔1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし〕）

② その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

〈ボーナス〉

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.20月(改定なし)
勤勉手当	0.95月(支給済み)	1.05月(現行0.95月)
5年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	1.00月	1.00月

〔実施時期〕

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中で職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

→

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

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、定期昇給については、昇給額が増額となっている事業所の割合は、昨年と比較し増加し、変化なしの事業所の割合は昨年に比べて減少していた。

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240円（0.06%）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（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.42月）を0.12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。

（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であるが、権限移譲の趣旨を踏まえ、本市独自の給与制度を確立することが望ましい。

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等を考慮して改定を行うことが必要である。

具体的には、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。

なお、その他の給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

(イ) 諸手当

a 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、4.40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考慮すると勤勉手当に配分すべきである。

令和4年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、5年度以降においては、6月期及び12月期の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、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の結果及び課題

本委員会は、昨年の報告及び勧告において、係長級と主査の職務の級を分離し、民間給与との比較における制度上の課題を総合的に考慮し、バランスの取れた給与体系とするため、給料表の見直しなどを求めたところである。本年4月にこの見直しを実施され、もともと同一級であった係長級と主査の級を分離し、行政職給料表の級構成は8級制から9級制へと改正された。これにより、本市条例の行政職給料表等級別基準職務表において、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。

今回、職務の級が分離され、主査が係長級よりも下位の職責であることが明確になったことに伴い、本委員会では、責任の度合いに応じて定めていた、職員給与と民間給与の比較における役職の対応関係を見直すこととした。これまで本市職員の主査を民間企業規模500人以上の事業所の係長と比較していたものを、同規模事業所の主任と比較することとした。見直し後の役職の対応関係は、参考資料第18表（87頁）のとおりである。

上記のような取組の結果、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。また、本年4月の給料表の見直しについては、激変緩和のため、

令和13年度まで経過措置を講じている。今後、民間給与との比較における課題解消がどのように進んでいくのか、注視していく必要がある。

(2) 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

社会環境が急速に変化する中で、質の高い持続可能な行政運営を継続するためには、より有為な人材を確保し、変化する行政需要に迅速かつ柔軟に対応できる人材の育成が強く求められる。

(ア) 人材の確保

令和4年度の職員採用試験においては、引き続き新型コロナウイルス感染症への十分な対策を行いつつ、円滑な実施に努めているところである。

近年減少傾向にあった事務A・Bの申込者数は、令和3年度は下げ止まりとなり、4年度は前年度に比べ1割増加した。

一方、技術職や免許資格職については、依然として申込が少ない状況にあるため、今後も、様々なツールを活用し、学生等のニーズにあった広報活動に努めるとともに、早い段階から就職先としての本市への志望意欲の醸成を図るため、大学低年次生・高校生向けの広報事業に一層力を入れて取り組んでいく。

令和4年度は、技術職の短大卒程度区分の新設、事務職等の面接方法や第2次筆記試験の内容を変更したが、5年度の採用試験に向けては、実施内容の検証を行うとともに、受験者の負担軽減に繋がるようオンラインを活用した試験の可能性についても調査研究する。

辞退者数について、令和3年度の最終合格者において前年度に比べ大幅に増加した。辞退理由の多くは近隣自治体への就職であることから、本市職員の仕事や働き方の魅力が伝わる広報

や合格発表から採用までの間の合格者へのアプローチなど、任命権者とも連携し辞退防止策を講じていく。

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。

試験実施の早期化については、応募の少ない職種において先行実施するなど具体的な試験計画の検討を行う。インターンシップについては、参加者の得る学びがより高まるよう、ねらいの明確化や体験後のフィードバックなどプログラムの充実を図るとともに、学生がスケジュールを組みやすいよう受入計画を年度当初には公表することを任命権者に働きかける。

当委員会においても、当該受入計画を各大学へ提示し利活用を呼びかけるほか、インターンシップが多く実施される時期に合わせて、市職員の仕事や働き方、やりがいなどの情報を学生向けに発信し、インターンシップ実施後も本市受験に繋がるよう広報活動を展開していく。

デジタル人材の確保については、令和3年の報告でも述べたとおり、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、市内のデジタル化を加速する上で喫緊の課題である。国の「デジタル・ガバメント実行計画」に基づき、本年2月に静岡市デジタル化推進プランが策定され、誰もがデジタル化による豊かさを享受できる地域社会の実現に向け、デジタル人材の確保は重要な施策として掲げられたが、未だ確保に向けた取組がみられない。デジタル・トランスフォーメーション（DX）を

力強く推進し、プランを実現するカギとなるのは「人材」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きける人材を、民間からの登用も含め、機動的に確保する必要がある。

任命権者においては、内部人材の育成に着手しているところだが、市民の利便性の飛躍的な向上及び行政運営の更なる効率化と生産性の向上が図られるよう、求める人材像の明確化と採用計画の策定に早急に取り組まれない。

(イ) 人材の育成

新型コロナウイルスやデジタル化への対応、働き方改革、定年引上げなど、社会環境は目まぐるしく変化しており、その変化にしなやかに対応できる人材の育成が求められている。また、令和4年度から主査昇任に係る昇任選考試験が廃止され、試験において確認していた例規や地方自治法などの知識の習得については、研修制度において補完していくこととなり、研修を通じた人材育成に期待される役割はますます重要になっている。

令和4年度における職場外研修（O f f - J T）については、採用2年目における基本的な知識習得のための研修内容の拡充、主査3年目における総合マネジメント研修や、行政D Xに関する研修の新設など、研修内容の充実が図られている。

職場の仕事を通じて学習する職場研修（O J T）については、職員の成長の基盤となるものである。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O J T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、新人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。

また、近年、増加傾向にある民間企業での実務経験を有する

者や、専門職として採用される者について、個々の経験や年齢が異なること、職種によっては同職種の職員が少数であることなどから、キャリアパスのモデルやロールモデルが不足していることが考えられる。これらの者が自身のキャリアに対する不安を緩和し、個々の能力を最大限発揮して公務の運営に貢献できるよう、状況の把握に努め、対応していくことが求められる。

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、その結果を積み上げ、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。評価の過程における評価者と被評価者との面談を業務におけるコミュニケーションの機会とし、また、個々の職員が仕事への姿勢や行動についての気づきを得る機会とするなど、組織内の意識の共有や個人の能力伸長につなげ、活力ある公務組織の実現や効率的な行政運営をより一層推進されたい。

(ウ) 女性職員の登用

令和2年3月に策定された「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン 第5期静岡市特定事業主行動計画」においては、女性職員の更なる活躍推進のための数値目標として、管理職（課長級以上）の女性割合12%以上と定めているが、本年4月時点で11.6%と目標値を下回った。課長補佐級の女性職員数は、前年に比べて増加しており、候補者の確保はできているものの、目標の達成に向けて引き続き女性職員の登用を推進していく必要がある。

任命権者は同計画において、女性職員の更なる活躍を推進するための具体的取組として、「管理監督者の意識改革・マネジメント能力の向上、女性職員の計画的育成、女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施」を掲げており、これらを静岡市職員研修計画に位置付け、研修を通じて意識改革やキャリア形成

支援を推進している。

また、勤務環境の整備として、後述の柔軟な働き方と仕事と家庭の両立支援にも関係するが、仕事と家庭の両立支援に資する休暇制度の新設や、育児休業取得者に対するフォロー面談の徹底・対象者拡大など、制度の拡充に努めている。

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

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、静岡市職員として働く障がいのある職員一人一人が、その障がいの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。しかしながら、令和4年の本市の障害者雇用率は、依然として法定雇用率を下回っている状況である。

障がいのある職員の活躍を推進するための体制・環境整備として、障がい者の就労支援等の実務経験のある者を障がい者雇用支援専門員として配置し、障がいのある職員及びその配属先の所属職員に対し、面談、巡回、助言等のプッシュ型の支援を実施したり、執務室入口への自動ドアの設置や障がいの特性に応じた専用の休憩場所の整備をするなど、職員個々の実情に合わせた柔軟な対応が行われている。

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。

イ 勤務環境の整備

国は、公務組織を能率的で活力あるものとし続けるためには、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を図り、高い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を整備することが肝要としている。

本市においても、効率的な行政運営につなげるため、職員一人一人が持てる能力を十分に発揮し活躍することができるよう、引き続き勤務環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

(ア) 長時間労働の是正

本市においては、新型コロナウイルス感染症対策により業務が増大している部署に対して、全庁をあげて職員の応援体制の整備に取り組んでいるものの、依然として長時間勤務となっている職員が相当数存在している。

また、時間外勤務縮減目標として「令和4年度までに年間360時間超職員ゼロ！（他律的業務の比重が高い部署等はその上限時間数）」を掲げ、長時間労働の是正に取り組んでいるが、3年度においては上限時間数を超える職員が前年度比で1.5倍に増加している。

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、長時間労働の是正が求められる。

このため、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。

管理監督者においては、組織内の業務量を把握し、的確かつ適切にマネジメントをすることが必要であり、局長、局次長、所属長、係長の職位に応じた役割を認識し、業務配分や人員配置など引き続き柔軟な対応が求められる。

職員においては、自らの業務の進め方の見直しや、職員同士の協力による業務効率化を図り、長時間労働の是正に対する意識をより一層向上させる必要がある。

教育職員について、本年4月に令和8年度を最終目標とした学校における新たな働き方改革プランが策定され、時間外在校等時間を、8年度に月45時間を超える教職員の割合0%、中間目標の6年度に月80時間を超える教職員の割合0%、月平均値45時間を超える学校の割合0%と設定している。

このため、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求められる。

また、時間外在校等時間の削減などの取組として、校務支援システムの更なる有効活用、スクール・サポート・スタッフの適正配置、欠席連絡のデジタル化のための整備及び教材の保存・共有による授業準備の削減などが新たなプランに掲げられている。

教育委員会においては、これらの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

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、仕事と家庭の両立ができるよう柔軟な働き方を推進していく必要がある。

本市は、「静岡市職員テレワーク・ロードマップ」に基づき、職員の自宅から庁内システムにアクセスして勤務できる制度を導入しているが、より多くの職員が活用できるようICT環境の整備・拡充、在宅勤務の実例・良例を周知するなど、引き続き環境を整備していくことが求められる。

また、人事院主催により、学識経験者で構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」が開催され、早期に実施すべき事項として、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について中間報告を取りまとめたところであり、本市においても国の動向に注視していく必要がある。

仕事と妊娠、出産、育児等との両立支援については、本市では不妊治療のための休暇の新設や育児時間休暇の取得期間の拡大などの制度改正が行われた。

加えて、男性職員の育児休業取得について、第5期静岡市特定事業主行動計画「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン（令和2年3月策定）」では、目標値を令和4年度13%以上としているところ、3年度の実績は26.2%で前年度より12.7ポイント増加するなど、制度の利用が拡大しているところである。

しかしながら、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

本市職員の勤務条件等に関する状況調査によると、令和3年度の30日以上病気休暇及び休職者に占める精神疾患者の割合は、59%と依然高い水準にある。

このため、これまで対面による研修方式であった一般職員向けの「セルフケア研修会」について、令和4年2月に、eラーニングシステム（エスナビ）を活用した研修とすることで、多くの職員の受講に繋げるなどの取組を実施している。

また、組織として職員の心の健康保持増進を図ることにより、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ことを目的として、本年4月に「第4期静岡市職員の心の健康づくり計画」が策定された。精神疾患は一旦発症すると長期化する傾向にあるため、当該計画に基づき、より一層効果的なメンタルヘルスに関する研修や相談体制の充実に努め、未然防止、早期発見、円滑な職場復帰、再発防止の取組を継続していくことが求められる。

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

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護等、様々な場面における各種ハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるだけでなく、職場における信頼関係の悪化や、職員の士気の低下を引き起こす要

因となる。

本市では、本年4月、性のあり方に関わらず、市民一人一人の多様な生き方が尊重される共生社会の実現を目指し、静岡市パートナーシップ宣誓制度が導入された。職員に対しては、令和元年7月に「性の多様性と性的少数者について学び、行動するための静岡市職員ガイドライン」が策定（令和3年10月改定）され、周知がされているところであるが、誰もが働きやすい職場を実現するためには、職員が正しい知識を身につけ、自覚のある行動を取ることで、差別やいじめ、ハラスメントを起こさせないよう、性の多様性を前提とした職場環境づくりに努める必要がある。

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。

ウ 定年の引上げ

地方公務員法の一部を改正する法律が、令和3年6月に公布され、令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることとなる。

定年引上げに伴い、定年引上げ期間中の令和5年度から14年度までの間は、原則として定年退職者が2年に一度しか生じないこととなり、新規採用職員の数が年度により大幅に変動し、採用活動の中で適材を安定的に確保することが困難になるおそれがある。

このことから、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。

また、60歳以降の働き方について、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制の導入、給与水準や退職手当の算定方法の変更など大きく変わる事となる。このため、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。

加えて、定年引上げにより、60歳以降の職員が、より多様な分野で、これまで培ってきた知識、技術、経験を十分に発揮するとともに、若年層を含めた組織全体の活力の維持・向上につなげることが重要である。

このことから、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。

エ 市民からの信頼確保

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きたところであるが、令和3年度の事務事業に係る事故は95件と前年度より16件増加している。また、事故までに至らないミスについても105件と、前年度より32件増加している。

令和4年度から、重大な事務事業事故が発生した項目や例年発生件数が多い項目を「内部統制重点取組項目」として設定し

て注意喚起を図り、重点取組項目に係る研修やモニタリングを実施し、内部統制の取組の強化が図られているところである。

事務事業事故を減らすためには、職場におけるチェック機能を最大限に働かせるのはもちろんのこと、職員一人一人が自身の仕事が生み出す効果や影響を常に意識しながら、高い倫理観と使命感を持って業務に取り組むことが重要である。

任命権者においては、各システムの操作方法や事務処理方法を理解・熟知するための機会を設けるなど、実務能力に関する基礎的な研修の充実を図ること、また、所属においては、業務の遂行に必要な法令等に係る知識の習得を図ることにより、さらなる事務能力向上に努めることが必要である。

職員の不祥事については、前年度において窃盗の疑いや公然わいせつの疑いで逮捕された事案等が相次いで発生したところであるが、令和4年度も窃盗未遂の疑いで逮捕される事案が発生しており、市民の信頼を損ねる事件が起きている。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ことで、不祥事を根絶するよう努められたい。

オ 会計年度任用職員制度の運用

平成29年に成立した「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律」により令和2年度に新たに会計年度任用職員制

度が導入された。また、本市においては、令和4年度に会計年度任用職員の仕事と妊娠、出産、育児等との両立支援として、これまで無給であった産前休暇及び産後休暇、配偶者の出産休暇、男性職員の育児参加休暇を有給とするなどの制度改正が行われている。

本市では、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。

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。

本年の勧告は、職員と民間企業従業員の給与等の状況を反映し、3年ぶりに月例給、特別給ともに引上げ改定となった。

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、令和5年度からの定年の引上げに際し、関係条例及び規則の制定・改正を遺漏なく行うとともに、中長期的な定員管理の方針に基づき、制度の適正な運用開始が求められる。

職員においては、新型コロナウイルス感染症の影響による、全庁的な応援体制が続く中、日々の業務においても複雑・多様化する行政需要に対応するべく、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 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

(1) 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 4 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。