

写

熊市人委発第169号
令和4年(2022年)10月11日

熊本市議会議長 原 亨 様

熊本市長 大西一史様

熊本市人事委員会

委員長 内田光也

職員の給与等に関する報告及び勧告について

熊本市人事委員会は、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、併せて別紙第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 職員数、給与等	
(1) 職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2) 平均給与月額	1
2 民間の給与	
(1) 民間における給与改定の状況	2
(2) 民間における定期昇給の実施状況	2
3 職員給与と民間給与との比較	
(1) 月例給	3
(2) 特別給	4
4 職員給与と国家公務員給与との比較	
(1) 平均給料月額	4
(2) 平均給与月額	5
5 物価及び生計費	
(1) 物価指数等	5
(2) 標準生計費	5
6 人事院勧告等の概要	5
7 給与の改定	
(1) 基本的な考え方	6
(2) 給料表等	6
(3) 特別給（期末手当及び勤勉手当）	6
8 人事管理に関する課題	7
9 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保	13
10 給与勧告制度への適切な対応の要請	14
別記 人事院勧告等の概要	15

別紙第2 勧告

(1) 給料表等	19
(2) 期末手当及び勤勉手当	19
(3) 改定の実施時期	20

参考資料

職員給与関係資料

令和4年(2022年)職員給与実態調査の概要	25
第1表 給料表別職員数、平均年齢、平均経験年数及び性別・学歴別人員構成	26
第2表 給料表別平均給与月額	28
第3表 給料表別、級別、号給別人員分布	29
第4表 給料表別、級別、年齢別人員分布	43
第5表 扶養手当の支給状況	48
第6表 住居手当の支給状況	49
第7表 通勤手当の支給状況	49
第8表 管理職手当の支給状況	50
第9表 時間外勤務等の状況	50
第10表 単身赴任手当の支給状況	50
第11表 再任用職員の給料表別、級別人員	51

民間給与関係資料

令和4年職種別民間給与実態調査の概要	55
第12表 産業別、企業規模別調査事業所数	56
第13表 企業規模別、職種別、学歴別給与額等	57
第14表 民間における初任給の改定状況	73
第15表 民間における職種別、学歴別初任給	73
第16表 民間における家族手当の支給状況及び支給月額	73
第17表 民間における在宅勤務関連手当の支給状況	74

標準生計費及び労働経済指標関係資料

第18表 費目別、世帯人員別標準生計費	77
第19表 労働経済指標	78

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行うため、本市職員（業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等、民間事業所の従業員の給与等、生計費、人事院勧告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いました。

その結果の概要は、次のとおりです。

1 職員数、給与等

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施しました。

この調査の結果のうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額、次のとおりです。

(1) 職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳. 月)	平均 経験 年数 (年. 月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
2,983	41.9	19.5	67.8	32.2	66.2	5.4	28.3	0.1

(2) 平均給与月額

(単位：円)

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
322,605	10,142	7,714	8,962	629	350,052

- ・ 平均給与月額は、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・ その他の手当は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）及び特勤手当です。

2 民間の給与

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内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106事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

その結果の概要は、次のとおりです。

(1) 民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は26.8%（昨年6.3%）、課長級は21.6%（昨年6.2%）となっています。

一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員、課長級ともに1.4%（昨年0.0%）となっています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は11.8%（昨年23.1%）、課長級は13.1%（昨年20.5%）となっています。

（単位：％）

役職段階 \ 項目	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	26.8	11.8	1.4	60.0
課長級	21.6	13.1	1.4	63.9

- ・ 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未定の事業所を除いて集計したものです。

(2) 民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は78.4%（昨年79.2%）、課長級は68.8%（昨年70.2%）となっています。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所の割合は、係員は20.6%（昨年11.6%）、課長級は12.3%（昨年11.6%）となっています。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は2.9%（昨年2.7%）、課長級は2.9%（昨年1.5%）となっています。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は54.9%（昨年64.9%）、課長

級は53.6%（昨年57.1%）となっています。

（単位：％）

項目 役職 段階	定期昇給					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	78.4	78.4	20.6	2.9	54.9	0.0	21.6
課長級	68.8	68.8	12.3	2.9	53.6	0.0	31.2

- ・ 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が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ものです。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては一般行政職の職員、民間にあつてはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の4月分の給与を比較し、その較差を算出しています。

本年4月分の給与について、較差を算出したところ、次のとおり、職員給与が民間給与を949円（0.27%）下回っていました。

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差 ① - ② (① - ②) / ② × 100	(参考) 人事院 較差
354,914円	353,965円	949円 (0.27%)	921円 (0.23%)

- ・ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

(2) 特別給

民間事業所において、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給は、次のとおり、所定内給与月額の4.41月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.30月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていました。

項 目		金 額 等
平均所定内給与月額	下 半 期 (A 1)	311,357円
	上 半 期 (A 2)	306,767円
特別給の支給額	下 半 期 (B 1)	683,402円
	上 半 期 (B 2)	680,594円
特別給の支給割合	下 半 期 (B 1 / A 1)	2.19月分
	上 半 期 (B 2 / A 2)	2.22月分
	年 間 計	4.41月分

- ・ 下半期は令和3年（2021年）8月～令和4年（2022年）1月、上半期は令和4年（2022年）2月～同年7月です。

(参考) 人事院	民間の特別給の支給割合 年間計	4.41月分
----------	-----------------	--------

(参考) 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況 (単位：%)

係 員		課 長 級		部長級 (非役員)	
一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
47.4	52.6	46.8	53.2	47.4	52.6

4 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) 平均給料月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の一般行政職の職員について、本年4月の給料月額（俸給月額）の平均を比較すると、国家公務員（323,711円）が本市職員（322,605円）を1,106円上回っていました。

た。

なお、総務省の令和3年地方公務員給与実態調査によれば、令和3年（2021年）4月の給料月額と俸給月額を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、国家公務員の平均俸給月額を100とした場合の本市職員の指数は、100.0となっています。

(2) 平均給与月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の一般行政職の職員について、本年4月の平均給与月額（諸手当を含む）を比較すると、国家公務員（405,049円）が本市職員（350,052円）を54,997円上回っていました。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数等

総務省統計局による消費者物価指数は本年4月において、昨年4月に比べ熊本市では2.0%の増加、全国では2.5%の増加となっています（P78 第19表）。

また、同局の家計調査における消費支出は本年4月において、昨年4月に比べ熊本市では17.5%の減少、全国では1.6%の増加となっています。

(2) 標準生計費

本委員会が前記家計調査等を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で107,578円、2人世帯で169,140円、3人世帯で175,568円、4人世帯で182,070円、5人世帯で188,592円となっています（P77 第18表）。

6 人事院勧告等の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与等に関する勧告等を行いました。その概要は、別記（P15～18）のとおりです。

7 給与の改定

(1) 基本的な考え方

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面（給料表の構造、手当の種類・内容等）に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行っています。

(2) 給料表等

前記3(1)のとおり、本年4月分の月例給は、職員給与が民間給与を949円(0.27%)下回っている状況です。

そのため、本市一般行政職の職員と市内民間事業所の従業員との給与水準を均衡させることを基本とし、本市の実情を勘案して行政職員給料表等の改定を行うことにより較差を解消する必要があります。

なお、較差の解消に当たっては、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げた人事院勧告の内容を踏まえた上で給料表等の改定を行うことが適当であると判断します。

行政職員給料表以外の給料表（教育職員給料表(1)及び教育職員給料表(2)を除く。）等については、行政職員及び対応する国家公務員との均衡を考慮して改定を行う必要があります。

また、教育職員給料表(1)・教育職員給料表(2)等については、行政職員との均衡を考慮して改定を行う必要がありますが、これまでの教育職員の給与改定に係る経緯等を踏まえ、熊本県における改定状況も考慮する必要があります。

(3) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

前記3(2)の市内民間事業所における特別給の支給状況、人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮して、次のとおり改定を行う必要があります。

ア イに掲げる職員以外の職員

(ア) 現行の特別給の年間支給月数4.30月分については、勤勉手当を0.10月分引き上げ、4.40月分とすること。

(イ) 本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、令和5年度(2023年度)以降については、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

イ 再任用職員及び特定任期付職員

国に準拠した支給月数としていることから、人事院勧告の内容に準じた改定とすること。

8 人事管理に関する課題

本市においても、少子高齢化などの人口構造の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の度重なる感染拡大や、世界情勢の変動等、急速な社会生活の変化に直面しています。

人事管理においては、このような複雑化・高度化する行政課題に対応し、本市が目指す「上質な生活都市」の実現を進めていくために、行政の役割を再認識し、課題解決ができる人材を確保・育成していくことがますます重要になっています。

一方で、近年、学生の就業意識の変化や早期の進路選択などにより人材獲得競争が加速しています。

そのような中、有為な人材の任用及び職員一人ひとりが意欲を持って能力を十分に発揮できるような人材育成、誰もが働きやすい職場環境の整備などに取り組むことが求められています。

これらを踏まえ、人事管理に関して取り組むべき課題について、次のとおり報告します。

(1) 職員の任用について

ア 人材の確保と育成について

本市は、今年度で政令指定都市移行10周年を迎えましたが、この間、平成24年7月九州北部豪雨、平成28年熊本地震からの復旧・復興や、新型コロナウイルス感染症への対応など多くの困難と向き合いながら、市民の生命と暮らしを守るため、職員一丸となり、業務に取り組んできました。

今後も市政を担う人材が必要となる中、近年は、土木職をはじめとする技術職、

獣医師や薬剤師等の免許資格職は申込者数が減少し、合格者が採用予定数に満たない状況が発生するなど、職員採用を取り巻く状況は厳しくなっています。

このような中、本委員会においては、市役所の仕事の魅力を発信し、受験者数の増加に繋げるため、各部局と連携して各種説明会への参加や高校・大学への訪問など積極的な採用広報活動に取り組んできました。

昨年度からは、土木職や建築職などの技術職が多く在籍する都市建設局において、職員採用プロジェクトチームによるSNSの活用や、高校や大学等への訪問、技術見学ツアーの開催など、本委員会と連携した取組を積極的に実施しており、首都圏の大学に対しても、東京事務所の協力により、幅広く採用広報活動を行っています。

また、現在のコロナ禍において、対面式での採用広報活動が困難な状況にあることや、若年層の情報収集方法の多様化に対応できるよう、市ホームページでのプロモーション動画の配信、SNSの活用、オンライン合同就職説明会等への参加など、採用広報のデジタル化を進めながら、的確な情報発信に努めています。

職員の採用については、必要な職種の採用試験を公平・公正に行うことはもちろんのこと、社会人経験者等対象の採用選考試験においては、人材の早期採用のために、当該年の10月1日採用の導入やテストセンター方式（全国に設置された専用会場を利用し、パソコンにより出題し回答する試験方式）による試験の実施など、受験者の利便性の向上を図り、受験者数の増加につなげる取組を行っています。

今年度は、採用後のミスマッチ防止や公務への意欲などに関する人物評価の一環として、試験方法に一部動画選考を導入し、民間企業等での有用な経験を持つ多様な人材の確保に努めています。

次に、障がい者雇用に関する取組では、「熊本市障がい者活躍推進計画」に基づき、障がいのある職員が安心して業務に従事し、その能力を最大限発揮できるよう、保健師が適宜職場を訪問して職員の相談に応じるほか、職場での合理的配慮や対応を学ぶ研修会を開催するなど支援体制を整備し、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場となるような取組を積極的に推進しています。

さらに、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った「就職氷河期」世代への支援策として、この世代を対象とした採用選考試験をテストセンター方式により実施しているところです。

本委員会においては、採用試験制度については、本市の将来を担う有為な人材

を確保するため、社会情勢を踏まえ受験者の状況を把握し、的確な情報発信等を行いながら、任命権者と連携して引き続き調査・研究を行っていきます。

任命権者においては、いずれの職種においても、採用された職員が、働きやすい職場においてその能力を最大限発揮して仕事に取り組めるよう、引き続き職場環境を整備することが必要です。

続いて、職員の昇任については、職員がやりがいとやる気を持って職務に精励できるよう、能力実証主義に基づく昇任管理を行うため、消防吏員のほか、平成16年度（2004年度）から課長級、平成21年度（2009年度）から主査級の昇任試験を実施しており、現在では、これらの昇任試験制度は定着してきています。

昨年度より、受験者の負担を軽減し、円滑に学習に取り組めるように、より実務に即した出題範囲に変更し、早期に公表するとともに、動画資料をYouTubeで公開したところであり、今年度の試験でも、同様に取り組んでいます。今後も、随時検証・分析を行い、必要に応じた見直しを図ります。

昇任試験制度は、行政運営の中心的役割を担う人材を確保することはもとより、試験に臨むプロセスを経ることで、職員が職務の根幹となる知識、技術や能力、日頃からの仕事への取り組み方などについて再認識し、自身の成長につながるように人材育成の一環としても位置付けていることから、より透明性・公平性・納得性を高め、職員の成長と育成につながる制度内容になるよう、任命権者と連携しながら取り組んでいきます。

最後に、人材育成については、「熊本市職員成長・育成方針」において、目指すべき職員像を「自ら考え、自ら見直し、自ら行動する職員」と定め、職員が備えるべき行動姿勢（志向）として「市民志向」「自立志向」「改革志向」「チーム志向」の4つを挙げています。また、職員の能力向上に対する考え方を、「職員が主体的に成長し、互いに育成しあい、組織は成長を支援する」としています。職員の能力を高めることは、組織全体の成果を増大させることであり、有為な人材の確保にもつながるものと考えています。

本委員会においては、本市の将来を担う意欲のある、公務にふさわしい有為な人材の確保に向け、任命権者と連携しながら、鋭意各事業に取り組んでいきます。

任命権者においては、職員一人ひとりが、社会情勢の変化を的確に捉え、新たな課題に意欲をもって取り組み、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材となるよう成長を促し、支援していく必要があります。

イ 女性職員の活躍推進について

本市では、令和2年3月に策定された「職員活躍プラン～仕事と生活の両立に向けて～」(熊本市特定事業主行動計画)において、目標の一つに女性の管理職登用の推進を挙げており、目標値として、令和6年度(2024年度)までに課長級以上の管理職に占める女性職員の割合を一般行政職では11%以上、教育職では16%以上としています。

本年4月の実績は、一般行政職では11.0%と前年度比1.2%の増、教育職は22.3%と前年度比4.0%の増となっており、目標を達成しています。

一般行政職において、課長級昇任試験の有資格者における女性の割合は、全体の10%台であり、受験率は、男性が40～50%前後で推移しているのに比べ、女性は20～30%台で推移しており、管理職を希望する女性職員が少ないことが窺えます。一方、主査級昇任試験の有資格者における女性の割合は、令和元年度頃から男女比が同程度に近づいているものの、受験率は、男性が概ね60%前後で推移しているのに比べ、女性は40%前後で推移しています。なお、令和3年度において、課長試験合格者のうち女性が占める割合が21.7%となり、試験制度開始以来初めて20%を超えた状況でもあります。

一方で、昇任を希望しない理由として、任命権者が令和元年度に実施したアンケートでは、昇任してもプライベートと両立することが困難ではないかという懸念、自身の能力や経験への不安・自信の不足、試験勉強の負担などが挙げられています。

任命権者においては、同アンケート結果で不安要素として挙げられた職場環境の改善やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、女性職員が管理監督職として十分に力を発揮できるような働き方を実現するためキャリア形成支援を行っていくことが必要です。

(2) 勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減について

平成28年熊本地震の復旧・復興業務を契機として、本市では時間外勤務を平成27年度比で35%縮減することを目標に取り組んでいます。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、感染者等への対応、市民の生活支援や企業支援に係る事業等、保健所を始めとする多くの職場で業務が増加しており、多数の職員が、長期間にわたり通常業務に加えて、

新型コロナウイルス感染症への業務にも対応しているところであり、職員の長時間労働の是正は喫緊の課題となっています。

昨年度、本委員会は、労働基準監督機関として本委員会が管轄し、かつ労働基準法が適用される職場のうち、時間外勤務が比較的多い4課に対して、本委員会と対象課が協同で時間外勤務縮減に資する改善策の検討等について取り組むことを目的として、時間外勤務に関する調査等を実施しました。

調査では、健康面、業務の効率性、労働基準法改正による時間外労働の上限規制といった社会情勢の変化、若年層の仕事に対する意識の変化の観点から、時間外勤務縮減の必要性について説明し、管理監督者へのヒアリング、対象職場の全職員へのアンケート等を行い、本委員会より各職場の実情に応じた改善策の提案を行いました。各職場では、提案に対する採否を検討し、可能な取組を試行されたところであり、試行後の管理監督者へのアンケートでは、時間外勤務への意識や管理について、調査前よりも意識の向上などの変化が見られたところです。

本委員会では、今後も引き続き時間外勤務の実態把握に努めるとともに、長時間労働の是正に向けて、各所属における時間外勤務の縮減への意識付け等に鋭意取り組んでいきます。

任命権者においては、長時間勤務による職員の心身の健康や業務の効率性等に及ぼす影響に十分留意し、引き続き時間外勤務の縮減に取り組むことを求めます。

イ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について

本市では、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、「職員活躍プラン～仕事と生活の両立に向けて～」(熊本市特定事業主行動計画)を策定し、育児に関する職場環境整備の目標として、「男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率向上」を掲げ、男性職員の子育てへの参画推進に取り組んでいます。

男性職員の育児に伴う休暇等を促進するためには、所属長の適切なマネジメントと、積極的な声掛けや休暇等を取りやすい職場の雰囲気醸成等が重要であり、引き続きこれまでの取組を継続していくことが重要です。

また、男性職員の育児に伴う休暇等の取得率は高水準であるものの、男性の育児休業取得率は、政令指定都市の中でも低い水準であるため、更に育児休業制度の普及及び取得促進を図っていく必要があります。そのため本市では、こ

れまでの取組を継続するとともに、新たな取組として、市長から全職員へ育児休業を促すメールが送信され、育児休業制度改正（令和4年10月1日）時期には動画により、わかりやすく説明を行う予定とされています。

任命権者においては、今後とも全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、仕事と生活の両立へ向け、業務の見直しをはじめ、テレワーク等の柔軟な働き方の推進など、より一層職員がゆとりを持って働けるような職場環境づくりに取り組むことが必要です。

ウ メンタルヘルス（心の健康）対策について

多様な住民ニーズに対応するため、以前にも増して職員に求められる役割、責任が高まっている中、仕事や生活における不安や悩み、ストレスを感じる人が増加している状況です。

本市では、メンタルヘルス対策として令和3年4月に「第三期熊本市職員の心の健康づくり計画」を策定し、ストレスチェックの実施や産業保健スタッフによる相談など、職員の健康障害の防止に継続的に取り組んでいます。

また、本年5月には、昨今の職員の現状を受けて、職員のメンタルヘルス対策に更に積極的に取り組むため、熊本市職員のメンタルヘルス対策推進本部を立ち上げたところです。

任命権者においては、職員が心身ともに健康に働ける職場をつくり、効率的な行政運営体制を実現するために、同計画に基づく実施状況を評価し、改善を図りながら、今後も継続的にメンタルヘルス対策に取り組むことを求めます。

エ ハラスメント防止対策について

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、職員に身体的又は精神的な苦痛を与えることはもちろん、職員の能力発揮への妨げにもなります。また、職員間のコミュニケーション不足に繋がることから、情報の流れが阻害され、組織としての迅速な判断や意思決定にも影響します。

令和2年6月に改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメント防止対策が今年4月には中小事業主にも義務化される等、社会的にもハラスメント対策は重要課題となっています。

本市では、熊本市ハラスメント対策方針に基づき、ハラスメント実態調査ア

ンケートの結果を反映した研修や、例年12月を職員倫理月間とし、自らの行為を振り返るセルフチェックの実施や働きやすい職場に向けての意見交換、また、コンプライアンス担当監による講話を動画配信する等の取組を実施しています。

しかしながら、相談窓口への職員のハラスメントに関する相談件数は増加傾向にあり、特にパワーハラスメントに関する相談が依然として多い状況です。

また、パワーハラスメントと並んで「その他の相談」に分類されるものも多く、その内容の多くは、職場の人間関係による相談となっています。

任命権者においては、これまでの職場におけるハラスメント防止対策の経験を活かしつつ、職員への意識啓発、相談体制の充実等を図り、職員が個性や能力を最大限に発揮し、安心して仕事に取り組むことができるよう、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりを推進していくよう求めます。

9 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保

本市では、市民に信頼される行政組織となるための取組として、全職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とした動画研修や、コンプライアンスと公務員倫理に関する情報について全庁掲示板を活用し、日常的に配信してきました。しかしながら、昨年度の懲戒処分件数は15件であり、過去10年間で最も多い件数となりました。

また、事務処理ミスは年200件前後を推移するなど、依然として減少しておらず、チェックの不備など毎年度、同様の原因によるミスが報告されています。また、昨年度の内部統制の評価においては、全庁的な内部統制は有効に整備、運用されていたと判断されているものの、業務レベルの内部統制では一部重大な不備に該当すると判断された事案がありました。また、今年度については、内部統制制度の取組を職員に十分浸透させ、改めてリスク抽出や対応策の検討を行うとともに、全職員を対象とした研修や定期的な各課の選定リスクの周知や再発防止策の見直しを実施することにより、全職員に内部統制制度の必要性や重要性を周知徹底し、その定着を図っていくこととされています。

任命権者においては、内部統制制度の強化に努めるとともに、職員一人ひとりが全体の奉仕者として職務に精励し、公務外においても法令遵守意識と高い倫理観を持って行動するようコンプライアンスを一層推進し、市民から信頼される市

政の実現に取り組むことを求めます。

10 給与勧告制度への適切な対応の要請

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度であって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市の職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有しています。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告に基づき、適切に対応されるよう要請します。

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の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

