

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月17日
和歌山市人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに2年連続の引上げ

- ①民間給与との較差3,867円（1.04%）を解消するため、月例給を引上げ。
- ②期末・勤勉手当（ボーナス）を0.1月分引上げ（4.40月分 → 4.50月分）

1 公民給与の比較

(1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

- ア 令和5年4月1日に在職する職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）2,205人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行った一般行政職員は1,317人である。
- イ 市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した62事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

(2) 月例給

本年4月分の本市職員と民間従業員の月例給について調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、職員の給与が民間の給与を3,867円（1.04%）下回っている。

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
375,894円	372,027円	3,867円（1.04%）

(3) 特別給（ボーナス）

本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.40月）が、民間の特別給の支給月数（4.48月）を下回っている。

2 給与改定等

(1) 給料表

本市職員の給与が民間給与を3,867円（1.04%）下回っており、公民給与較差を解消するため、人事院が勧告した国家公務員の俸給表の改定内容及び本市の実情を考慮し、改定を行う必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮して改定する必要がある。

(3) 期末・勤勉手当（ボーナス）

本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、市内民間事業所で支払われる特別給の支給月数を下回っており、0.1月分の支給月数を引き上げる必要がある。

3 その他の報告

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、受験年齢人口の減少に加え、働き方や勤務環境の多様化、就業意識の変化等により、全国的に公務員志望者は減少している。本委員会では、受験者を増やすための効果的な方策や試験方法の研究を継続し、広報・啓発活動を一層強化するとともに、任命権者と連携しながら、多様で有為な人材の確保を図っていかなければならない。

イ 人材の育成

複雑化する行政問題に対応するには、職員一人ひとりが能力向上を目指し、職場の先輩・上司などから学ぶOJTを活用し、組織全体で人材の育成に取り組む必要がある。組織にとって、人材は最も大切な経営資源であることを認識しなければならない。

ウ 女性職員の活躍推進

女性職員がその能力と適性を十分に発揮して活躍するためには、キャリアアップへの不安緩和と意欲向上、将来の管理職を担う女性職員の育成が求められる。男性職員も含めた一体的な意識・姿勢の改革、長時間労働の是正や仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備など継続的な取組が必要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働は、業務の効率を低下させ、職員の心身の健康に悪影響を及ぼすことから、任命権者においては、職員の勤務状況を把握するとともに、特定の所属や職員に負担が集中しないよう業務量に応じた適正な人員配置が望まれる。また、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識して、計画的に業務を遂行するほか、DX推進による生産性の向上を図りながら、時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

イ 仕事と家庭の両立支援

多様なワークスタイル・ライフスタイルを実現するためには、子育て支援に関する制度の周知を図るとともに、柔軟な働き方が幅広く利用されるよう検討を行い、職場におけるサポート体制を整えていくことが重要である。任命権者においては、多様な働き方について、現行の制度の活用状況や職員のニーズを踏まえ、国・他の地方公共団体の動向にも注視しつつ、働きやすい職場環境づくりを推進していく必要がある。

ウ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保

会計年度任用職員が意欲と能力を十分に発揮するには、安心して働ける勤務環境や勤務条件の確保が必要不可欠である。任命権者は、職務の内容や責任など常勤職員との権衡等を考慮しながら、国・他の地方公共団体の動向に注視しつつ、引き続き適正な任用を行い、給与、勤務条件等の向上に努めていくことが重要である。

(3) 高齢期の雇用問題

高齢職員の能力と経験を生かし、組織全体として活力を維持していくことが重要である。任命権者においては、定年上げの円滑な実施に向け、段階的な引上げ期間中における適切な定員管理や、豊富な知識、技術、経験等を持つ60歳以後の職員が、最大限活躍できる職場環境づくりを進めていかなければならない。

(4) 給与制度の見直し

人事院は、給与制度については関連する諸課題に対応できるよう、今後アップデートを図る必要があるとしている。より柔軟な働き方や手当等を含めた本市の実情に即した制度の構築に向けて、国の動向に注視しつつ、検討する必要がある。

<人事院勧告の概要>

- (1) 民間給与との較差 (3,869円/0.96%) を埋めるため、初任給を高卒：約8% [12,000円]、大卒：約6% [11,000円] 上げる等、俸給表を引上げ (平均1.1%) 改定
- (2) 初任給調整手当：医療職俸給表 (一) の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- (3) ボーナスを0.10月分引上げ、期末手当及び勤勉手当に0.05月分均等配分 (4.40月分→4.50月分)
- (4) テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設 [月額：3,000円]