

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

平成19年9月

静岡市人事委員会





19 静人審第154号

平成19年9月14日

静岡市議会議長 杉山 三四郎 様

静岡市長 小嶋 善吉 様

静岡市人事委員会

委員長 向坂 達也

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、併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	職員の給与	2
3	民間給与の調査	3
	(1) 給与改定等の状況	3
	(2) 給与等の状況	6
4	職員給与と民間給与の比較	8
5	物価及び生計費	9
6	人事院の報告及び勧告の概要	9
7	むすび	13
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定	13
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	14
	(3) 職員の人事管理	15
8	おわりに	19

## 別紙第2 勸 告

1	勤勉手当の改定	21
2	改定の実施時期	21

## 参考資料

1	職員給与関係	25
2	民間給与関係	53
3	生計費・労働経済関係	71



## 報 告

本委員会は、昨年 9 月、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」を行い、その中で、従来の年功的な給与制度を職務・職責や勤務実績を的確に反映し、職員の意欲や能力を引き出せる制度に転換するよう、給与構造改革の具体的な取組内容を提示し、本市においては、この報告を受け着実に実施してきたところである。

その後、本委員会は、引き続き本市職員の給与の実態及び市内民間事業所の従業員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、本市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（民間準拠）を基本に勧告を行うものである。

それは、

- ① 公務員の給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であること
- ② 公務員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- ③ 職員の給与は市民の負担で賄われていること

などから、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り、広く市民及び職員の理解と納得が得られる方法であると考えからである。

## 2 職員の給与

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、「平成19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、医療職及び教育職の3種類6給料表の適用を受けている。

上記給料表の適用を受ける職員は、第1表に示すとおり、5,324人であり、その平均給与月額は、給料355,213円、扶養手当9,511円、地域手当23,431円、その他の手当44,351円、計432,506円で、平均年齢は41.8歳、平均勤続年数は20.1年である。

このうち、第2表に示すとおり、行政職給料表の適用を受ける職員は3,815人で、その平均給与月額は、給料356,962円、扶養手当10,990円、地域手当22,881円、その他の手当32,855円、計423,688円で、平均年齢は43.0歳、平均勤続年数は21.9年である。

第1表 行政職・医療職・教育職給料表適用者平均給与月額等

職員数	平均給与月額					平均年齢	平均勤続年数
	給料	扶養手当	地域手当	その他の手当	計		
人 5,324	円 355,213	円 9,511	円 23,431	円 44,351	円 432,506	歳 41.8	年 20.1

(注) その他の手当は、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、通勤手当、宿日直手当、定時制通信教育手当及び義務教育等教員特別手当の合計である。

第2表 行政職給料表適用者平均給与月額等

職員数	平均給与月額					平均年齢	平均勤続年数
	給料	扶養手当	地域手当	その他の手当	計		
人 3,815	円 356,962	円 10,990	円 22,881	円 32,855	円 423,688	歳 43.0	年 21.9

(注) その他の手当は、住居手当、管理職手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、通勤手当及び宿日直手当の合計である。

(参考資料 1 職員給与関係 (25～52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312の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法<sup>(注)</sup>によって抽出した115事業所について「平成19年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務と類似すると認められる59職種に従事する者5,940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や、雇用調整の実施状況等についても、昨年引き続き調査を実施した。

職種別民間給与実態調査については、昨年から調査対象企業の範囲を拡大しているが、調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も94.8%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(注) 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、所定の抽出率を用いて、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。

(参考資料 2 民間給与関係 (53～70頁) 参照)

主な調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 給与改定等の状況

##### ア 初任給の状況

第3表に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で49.8%、高校卒で19.2%となっており、そのうち大学卒で75.7%、高校卒で77.4%の事業所で、初任給は据置きとなっている。

第3表 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学 歴	項 目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし
			増 額	据置き	減 額	
			大 学 卒	49.8	(24.3)	
高 校 卒	19.2	(17.3)	(77.4)	(5.3)	80.8	

- (注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。  
 2 ( ) 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

### イ 給与改定の状況

第4表に示すとおり、市内の民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は25.8%となっており、昨年(26.5%)とほぼ同じ割合となっている。

また、第5表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は91.1%となっており、昨年(80.2%)に比べて増加している。

第4表 民間における給与改定の状況

(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	ベース慣行なし
係 員		25.8	15.9	0.0	58.3
課 長 級		13.2	21.5	0.0	65.3

第5表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職 段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
			増額	減額	変化なし			
						係 員		
課 長 級	70.2	66.1	28.0	2.8	35.3	4.1	29.8	

- (注) 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。

## ウ 年俸制の導入状況

第6表に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級で15.0%、部長級で19.5%となっている。

第6表 民間における年俸制の導入状況

(単位：%)

役職段階 \ 項目	年俸制を導入している事業所	年俸制を導入していない事業所
課長級	15.0	85.0
部長級	19.5	80.5

## エ 雇用調整の実施状況

第7表に示すとおり、市内の民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は22.4%となっており、昨年(22.7%)とほぼ同じ割合となっている。雇用調整の措置内容をみると、部門の整理・部門間の配転(10.5%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(9.1%)、転籍出向(7.3%)の順になっている。

第7表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	6.1
部門の整理・部門間の配転	10.5
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	9.1
転籍出向	7.3
一時帰休・休業	0.0
残業の規制	4.6
希望退職者の募集	1.8
正社員の解雇	1.7
賃金カット	1.0
計	22.4

(注) 平成19年1月以降の実施状況である。

(複数回答 有)

## (2) 給与等の状況

### ア 初任給

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額は、参考資料第10表（57頁）のとおりであり、大学卒195,756円、短大卒172,734円、高校卒161,330円となっている。

### イ 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種ごとの平均支給額は、参考資料第11表（58～67頁）のとおりである。

### ウ 家族手当

市内民間事業所における家族手当の支給状況を調査した結果は、第8表に示すとおりである。

第8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
配 偶 者	13,435 円
配 偶 者 と 子 1 人	19,922 円
配 偶 者 と 子 2 人	25,805 円

(注) 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を対象とした。

備考 職員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については13,000円、配偶者以外については、1人につき6,000円である。なお、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 住宅手当

市内民間事業所における住宅手当の支給状況を調査した結果は、第9表に示すとおりである。

第9表 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合
支給	47.7 %
非支給	52.3 %
借家・借間居住者に対する住宅手当 月額最高支給額の中位階層	27,000円以上 28,000円未満

(注) 中位階層とは、手当月額の平均値ではなく、個々のデータの分布の中央に位置する階層のことである。

備考 職員の場合、借家・借間居住者に対する住居手当の現行の最高支給限度額は、30,000円である。

## オ 特別給

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、市内の民間事業所で支払われた特別給は、第10表に示すとおり、所定内給与月額の4.51月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数（4.45月）を上回っている。

第10表 民間における特別給の支給状況

項目	区分		事務・技術等従業員
	下半期(A <sup>1</sup> ) 上半期(A <sup>2</sup> )		
平均所定内給与月額	下半期(A <sup>1</sup> ) 上半期(A <sup>2</sup> )		358,825 円 360,505 円
特別給の支給額	下半期(B <sup>1</sup> ) 上半期(B <sup>2</sup> )		800,897 円 823,441 円
特別給の支給割合	下半期(B <sup>1</sup> /A <sup>1</sup> ) 上半期(B <sup>2</sup> /A <sup>2</sup> )		2.23 月分 2.28 月分
年間の平均			4.51 月分

(注) 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

#### 4 職員給与と民間給与の比較

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11表に示すとおり、職員給与が民間給与を36円（0.01%）上回っていることが明らかとなった。

なお、民間給与との比較方法については、昨年から、民間企業従業員の給与をより広く把握し、職員給与に反映させるため、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行っている。

第11表 公民給与の較差

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民給与の較差(A) - (B) $\left[ \frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$
424,674円	424,710円	△36円 (△0.01%)

注1 民間給与及び職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 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16表（70頁）のとおりである。

3 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。

4 職員給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当の合計額である。

## 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月と比べると全国では同水準だが、本市では0.1%上昇している。

本委員会が同省の「家計調査」を基礎に算定した本年4月における静岡市の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ162,736円、175,952円及び189,162円となっている。1人世帯の標準生計費は、平成16年に実施した「全国消費実態調査」(同省)により算出した本年4月の全国の標準生計費を基礎に算定している。その額は、81,998円となっている。

(参考資料 3 生計費・労働経済関係(71～75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し、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。それらの概要は第12表のとおりである。

## 第12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

- ① 民間給与との較差 (0.35%) を埋めるため、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額引上げ (中高年齢層は据置き)、子等に係る扶養手当の引上げ、19年度の地域手当支給割合のさかのぼり改定
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ (0.05月分)
- ③ 給与構造改革の一環としての専門スタッフ職俸給表の新設

#### ○ 公務員給与の改革への取組

平成17年の勧告時の報告において、地域間配分の適正化、職務給の徹底、成績主義の推進を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明。この給与構造改革は、平成18年度から俸給表水準の引下げ (4.8%) を実施しつつ、逐次手当の新設等を行い平成22年度までの5年間で実現

また、民間企業の給与水準をより適正に公務の給与水準に反映させるため、平成18年勧告の基礎となる民間給与との比較方法について、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなど抜本的に見直し

本院としては、公務員給与の改革を進めることにより、国民の支持の得られる適正な公務員給与の確保に向けて全力で取り組む所存

### I 給与勧告の基本的考え方

〈給与勧告の意義と役割〉 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職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

〈民間準拠の考え方〉 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によって経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

### II 民間給与との較差に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

約10,200民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査 (完了率89.4%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴、勤務地域の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,352円 0.35% [行政職(一)・・・現行給与383,541円 平均年齢40.7歳]  
[俸給 387円、扶養手当350円、地域手当560円、はね返し分55円]

〈ボーナス〉 昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較

○民間の支給割合 4.51月 (公務の支給月数 4.45月)

#### 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表 初任給を中心に若年層に限定した改定 (中高年齢層は据置き)

##### ① 行政職俸給表 (一)

改定率 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%。4級以上は改定なし

初任給 I種 181,200円 (現行179,200円)、II種 172,200円 (現行170,200円)

III種 140,100円 (現行138,400円)

##### 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 (指定職俸給表等を除く)



- (2) 扶養手当 民間の支給状況等を考慮するとともに、少子化対策の推進にも配慮  
子等に係る支給月数を500円引上げ (6,000円 → 6,500円)
- (3) 地域手当 給与構造改革である地域間給与配分の見直しの着実な実施  
地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が  
6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰り上げて改定  
(本年度分として0.5%の引上げを追加)

[実施時期] 平成19年4月1日

<期末・勤勉手当等(ボーナス)> 民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分 → 4.5月分  
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期		12月期	
19年度	期末手当	1.4 月	(支給済み)	1.6 月	(改定なし)
	勤勉手当	0.725 月	(支給済み)	0.775 月	(現行0.725月)
20年度	期末手当	1.4 月		1.6 月	
以降	勤勉手当	0.75 月		0.75 月	

[実施時期] 公布日

#### <その他の課題>

- (1) 住居手当 自宅に係る住居手当の廃止も含め見直しに着手
- (2) 非常勤職員の給与 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討  
なお、非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

### Ⅲ 給与構造改革 (平成20年度において実施する事項)

#### 1 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設 (平成20年4月1日実施) (俸給)

- 専門スタッフ職俸給表は、行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用し、3級構成。各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

#### (諸手当)

- 専門スタッフ職職員には、俸給の特別調整額を支給しないほか、2級、3級職員について、超過勤務手当等の適用を除外
- 専門スタッフ職調整手当は、3級職員のうち、極めて高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することが必要な特に重要で特に困難な業務に従事する職員に支給 (俸給月額100分の10)

#### (勤務時間)

- 専門スタッフ職職員の勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る弾力的な仕組みを導入

#### 2 地域手当の支給割合の改定等

- 地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定 (平成19年度の支給割合を1~2.5%引上げ)
- 広域異動手当は、平成20年度に支給割合が引き上げられ、制度が完成 (異動前後の官署間の距離区分が60km以上300km未満の場合3%、300km以上の場合6%)
- 今後とも、昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

### 1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・ 人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・ 評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

### 2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～

- ・ 有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・ 「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

### 3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・ ①「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・ 幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。一当面、Ⅰ種における選抜強化、Ⅱ・Ⅲ種の登用促進が重要

### 4 官民交流の拡大

- ・ 交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・ 公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

### 5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

### 6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

### 7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目途に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

### 8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

### 9 その他

- ・ 採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・ テレワーク（在宅勤務）の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・ 職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充

## 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。

本委員会で行った民間企業の給与実態調査についてみると、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は昨年と比べて増加しているものの、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年とほぼ同じ割合となっており、また、業務の外部委託等の雇用調整の措置を実施している事業所の割合も昨年と比べて大きな変化は見られなかった。

このような状況の下、本市職員と民間従業員の給与を比較した結果、前記のとおり本市職員の給与が民間給与を36円（0.01%）上回っているが、その差は極めて小さくほぼ均衡し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、本市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

#### ① 月例給

公民の給与較差が極めて小さいことから、月例給の改定は見送ることが適当である。

#### ② 特別給

特別給である期末・勤勉手当については、市内民間事業所における特別給の支給割合に見合うよう、年間支給月数を0.05月分引き上げる必要がある。その際、引き上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成20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配分することとする。

なお、勤勉手当については、勤務実績反映の観点から、支給月数の引き上げ分を用いて成績率に差を設けるなど、制度本来の趣旨に沿った運用を早期に行う必要がある。

## (2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件

### ① 人事評価制度の整備

国においては、今般の国家公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を推進するため、公布の日から2年以内に新たな人事評価制度を整備し、任用、給与、分限等の人事管理に活用することになったところである。

本市においても、現在、管理職員を対象として、人事評価制度の試行が実施されているが、今後、国の制度改正と同様に、地方公務員制度の改正も予想されることから、人事評価制度の早期導入に向け、更に検討を進めていく必要がある。

なお、導入に当たっては、試行段階における問題点等の十分な検証を通して、客観的な評価基準や評価手続を整備するとともに、評価者に対する研修を一層充実させるなど、公正な運用に努めていく必要がある。

### ② 少子化対策推進のための扶養手当の見直し

扶養親族である子等の手当額については、民間の支給状況並びに人事院勧告の改定内容を踏まえ、併せて我が国全体として少子化対策が推進されていることに配慮し、平成20年4月1日から所要の見直しを行う必要がある。

### ③ 通勤手当の見直し

交通用具使用者の通勤手当については、民間における支給状況及び国の制度を考慮して見直しの検討を行う必要がある。

(参考資料 2 民間給与関係 第14表 (69頁) 参照)

### ④ 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、これまでも業務の実態の変化等を踏まえて、その特殊性が薄れているものを中心に所要の見直しが行われてきたところであるが、市民に対する説明責任を十分に果たせるよ

う、引き続き、手当本来の支給趣旨並びに社会情勢や業務内容の変化等も考慮した今日的な視点による不断の精査を行い、手当の適正化を図っていく必要がある。

### ⑤ 勤務時間の見直し

民間における勤務時間の状況及び国における勤務時間に関しての見直しの動向を注視しながら、今後、本市の実情に適った勤務時間について、行政サービスの水準確保、職業生活と家庭生活との両立支援等について十分に考慮し、そのあり方も含め、適宜、調査研究していく必要がある。

(参考資料 2 民間給与関係 第15表 (69頁) 参照)

## (3) 職員の人事管理

### ① 人材の確保

団塊の世代の大量退職や景気、業績回復による民間企業の採用意欲の活性化、大学院進学者数の増加等に伴う人材供給構造の変化などにより、公務・民間を問わず、優秀な人材の確保は一層厳しさを増している。

本市においても、受験者の減少が見込まれる一方、定年退職に伴う新規採用予定者数が増加傾向にある中、採用試験の受験者を確保していくことは喫緊の課題である。

就職環境が大きく変化し、多様で有為な人材の確保が課題となっている現状を踏まえ、本委員会としては、面接試験の内容充実を図るなど人物重視の採用試験を実施するとともに、受験者の確保に向けたPR活動に積極的に取り組んできたところである。

今後においても、引き続き社会情勢の変化に対応した採用試験のあり方などを検討し、本市が求める「静岡市人材育成ビジョン」に掲げる人材を確保していく必要がある。

## ② 多様な任用、勤務形態の拡充について

多様な任用、勤務形態を拡充することは、職員にとって、仕事や家庭生活・地域生活及び個人の自己啓発等について、自らが希望するバランスで展開できる環境の整備に資するものであり、このことにより仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環がもたらされる。

国においては、本年になり「育児のための短時間勤務制度」が導入されるなど、職業生活と家庭生活の両立に資する諸制度の法整備が順次進められている。

これらのことから、本市においても、多様な任用、勤務形態について、国の制度を参考にしつつ本市の実情を踏まえた上で、制度の拡充を進める必要がある。

## ③ 男女共同参画の推進における女性職員の登用について

男女共同参画社会の実現のためには、政策・方針決定の場に男女が共に参画することが必要であり、このことは、市政運営においても積極的に取り組むべき課題である。

本市職員における男女共同参画の推進については、「静岡市男女共同参画行動計画」に基づき、女性職員の管理職への登用及び職域拡大に向けた取組がなされており、採用者に占める女性割合及び幹部職昇任候補者試験に係る受験者数、合格者数に占める女性割合は、いずれも年々上昇してきている。しかし、女性職員の管理職に占める割合は、依然として低い状況にあり、この理由として、幅広い職務での経験不足や仕事と家庭の両立の難しさなどが考えられる。

女性職員の登用を推進していくには、キャリア開発への意欲を醸成するための研修を充実させるとともにメンター導入に向けての条件整備や、仕事と家庭の両立を支援するための管理監督者の意識改革、キャリアを途切れさせない「育児のための短時間勤務制度」の導入等、登用に向けた諸施策を継続的に進めていく必要がある。

#### ④ 時間外勤務の縮減に向けて

時間外勤務の縮減は、職員の健康の維持、職業生活と家庭生活・地域生活の調和、職員の士気の確保、人材の誘致等の観点から喫緊に取り組む必要のある課題である。これまでも、その縮減に向けて様々な取組はなされてはいるが、顕著な効果が現れていないのが現状であり、抜本的な縮減対策が求められている。

そこで、時間外勤務の縮減に向けて、弾力的な勤務形態、週休日の振替制度の活用等制度的な視点、命令の手続、勤務時間の現認等管理的な視点、事務分担、時間外勤務による成果等業務分析の視点、管理者及び個々の職員のコスト意識の向上等意識改革的な視点など複合的な視点から時間外勤務の発生要因の実態を分析し可視化することで、時間外勤務の発生しにくい仕組みづくりに取り組む必要がある。

#### ⑤ メンタルヘルス対策の推進について

職員が心身共に健康で、職務に専念できることは、職員の健康管理の観点のみならず、効率的な公務運営の推進の観点からも必要かつ重要な課題である。

本市におけるメンタルヘルス対策は、昨年度、基本計画である「静岡市職員の心の健康づくり計画」を策定したところであり、従来からの精神科医師、臨床心理士による相談業務やメンタルヘルス研修に加え、本年度は階層別に研修を実施しており、メンタルヘルス対策の充実を図っている。

しかしながら、本市における長期病休者（30日以上病気休暇取得者及び休職者）は、年々増加傾向にあり、精神・神経系の疾患を理由とする者も同様に増加している。

このような状況を踏まえ、メンタルヘルス対策推進の重要性に鑑み、「静岡市職員の心の健康づくり計画」を職員に十分に周知させ、職員は互いに協力支援し合える関係づくりに努め、管理監督者は職

場のストレス要因を把握し職員に助言、指導するなど、各々の役割を認識した上で、予防的対策から再発防止に至るまでの各段階における具体的な対策に積極的かつ組織的に取り組むことにより、メンタルヘルス対策を実効あるものとするのが重要である。

## ⑥ 公務員としての信頼確保について

公務員制度改革に関する議論が高まりつつある今日、公務員に対して厳しい目が向けられていることを、今一度、再認識する必要がある。

本市においても、職員の服務規律の保持、情報セキュリティー対策等について組織的な取組がなされているが、依然として職員による不祥事が発生している。市民から信託された公務を遂行する職員が不祥事を起こすことは、たとえ一部の者による行為であっても、市民の信頼を著しく損ない市政全般にわたり多大な悪影響を及ぼすことは改めて述べるまでもない。

各職場において、危機管理意識を高め合うことはもとより、職員一人ひとりが自らの職務に対する姿勢や私生活を律するよう、これまでの取組をさらに拡充し、引き続きあらゆる機会を通じて倫理観の涵養に努め、公務員としての信頼を確保していくべきである。



## 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に基づき、民間の給与水準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を比較した結果、月例給については、その水準がほぼ均衡していることから、改定を見送ることとし、また、特別給については、民間の支給割合に見合うよう、0.05月分引き上げることとした。

地方分権改革の進展に伴い、各自治体には、都市経営の視点に立って行財政改革を推進するとともに、市民参加の推進に向けた行政体制の整備、確立を図ることが求められている。

加えて、市民の行政に対するニーズは益々複雑・高度化しており、職員は、なお一層、市民の視点に立って公正かつ誠実に職務を遂行するとともに、市政運営に必要な能力の向上に絶えず努めていく必要がある。

本委員会としては、適正な人事行政の推進のため、人事委員会としての機能を一層発揮するとともに、説明責任の徹底に取り組んでまいり所存であるが、職員におかれても、市民自治によるまちづくりの実現を念頭において、改めて全体の奉仕者として職責の重大さを自覚し、更なる公務の効率的な運営や行政サービスの向上に取り組むことにより、市民の期待と信頼に応え、その職責を果たされることを切望するものである。

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に述べた報告に基づき、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 勤勉手当の改定

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。

### 2 改定の実施時期

この改定は、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。

