

平成 29 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 29 年 9 月 20 日

静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

○月例給の改定を見送り

- 公民の給与較差（ $\Delta 0.03\%$ ）が極めて小さく、月例給の改定を見送り

○期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引上げ

- 期末・勤勉手当（ボーナス）を 0.10 月分引上げ
- 平均年間給与は 3.9 万円（0.62%）の増額

1 職員給与と民間給与の比較

（1）月例給 職員と民間従業員の 4 月分支給額を調査し、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較する（ラスパイレス方式）。

民間給与	職員給与 ※	較 差
385,953 円	386,051 円	$\Delta 98$ 円（ $\Delta 0.03\%$ ）

※行政職給料表適用者（消防職員、新規採用者を除く。）平均年齢 41.3 歳、平均勤続年数 19.3 年

（2）特別給（ボーナス） 民間従業員の昨年 8 月から本年 7 月までの特別給の支給実績（支給割合）を調査し、職員の年間支給月数と比較する。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.42 月	4.30 月	0.12 月

2 公民の給与較差に基づく給与改定等

（1）改定事項

ア 給料表

本年 4 月における公民給与は、ほぼ均衡しており、改定を見送り

イ 諸手当

（ア）初任給調整手当：医師及び歯科医師の初任給調整手当の引上げ改定

（イ）期末手当・勤勉手当：支給月数を 0.10 月分引き上げ、勤勉手当に配分
（年間支給月数 4.30 月→4.40 月）

（2）改定の実施時期等

初任給調整手当は、平成 29 年 4 月に遡及して実施し、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。

(3) その他課題

ア 本市における給与制度の総合的見直し

平成 28 年 4 月から見直しが実施され、50 歳台の給与上昇の抑制など、一定の効果が得られたところであるが、激変緩和のための経過措置については、現在においても一部、廃止期限を定めず実施されている。

経過措置については、国が 3 年間に限り措置を講じていることから、本市においても同様の期間をもって廃止する必要がある。

イ 50 歳台後半層における昇給、昇格制度

給与制度の総合的見直しにより、一定の効果が得られたところではあるが、国と同様の対応が適当であるのか、引き続き他都市の動向等に注視しつつ、検討を進めていく必要がある。

ウ 小学校中学校職員の給与制度

現行の本市の小学校及び中学校職員の給与制度については、本市の地域手当の支給割合を適用させず、静岡県と同等の支給割合を適用するなど、他の職種との均衡が取れていない点が散見されていることから、今年度中に必要な見直し等を行い、他の職種との均衡が取れた給与制度を確立する必要がある。

エ 扶養手当の見直し

昨年の報告において、「国の制度の見直しの趣旨を勘案した扶養手当の見直しの実施は必要である」と示したところであるが、今のところ実施に至っていない。

給与制度は、均衡の原則から、国や他都市と同様の制度となるよう努める必要があること等を踏まえ、引き続き、見直し実現に向けた取組を推進されたい。

3 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人材の確保と育成

ア 人材の確保

本市職員として働くことの魅力をよりわかりやすく発信するため、職員採用専用ホームページの開設やソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の活用方法など効果的な広報活動について検討していくこととする。

イ 人材の育成

任命権者においては、人事評価制度に対する職員の理解をより一層深める取組を、引き続き進めていく必要がある。

また、運用に関する職員の負担感を軽減させるとともに、評価の客観性と公正性を更に高め、制度の目的の一つである職員のモチベーションの向上と組織の活性化に、より寄与できる制度となるよう不断の改善に取り組まされたい。

更に、人材育成コーディネーター等の職員育成支援制度が各所属において十分に機能を発揮し、組織全体で職員を育てる風土を醸成することが必要である。

ウ 女性職員の登用

女性活躍推進法に基づいて策定された「静岡市職員のための女性活躍推進プラン」に掲げた平成 32 年度の数値目標を前倒しで達成したことは高く評価できる。

目指す姿である「性別にかかわらず誰もが能力を最大限発揮し、活躍できる職場」の実現に向けて、引き続き市の組織全体で積極的に取り組むよう期待する。

(2) 勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

所属長は職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、「平成 26 年度時間外勤務実績の 3% 縮減」が実現できるよう、引き続き全幹部職員が「育ボス宣言」に基づき強力なリーダーシップを発揮し、実効性のある取組を推進していくことが必要である。

「早出遅出勤務制度」等の多様な勤務形態は、働き方の選択肢を広げ、それぞれの職員の事情に応じた勤務を可能とするなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて有効であると考えられることから、市民サービスへの影響にも十分配慮しつつ、実現性や有効性の検証を重ねていく必要がある。

イ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減には、職員一人ひとりが計画的に業務を進めるとともに、コスト意識を高く持ち、会議資料等が品質過剰にならないよう留意するなど、業務の簡素化、簡略化に努める必要がある。

各局区内においては、局区長のリーダーシップの下、業務の削減を含めた仕事のあり方の見直し（取捨選択）、生産性の向上（業務の効率化）、時間外勤務を含む勤務時間の適正管理（適切な労務管理）などに継続的に取り組んでいくとともに、特定の職員に時間外勤務が集中することのないよう、業務配分や人員配置について柔軟に対応させる必要がある。

ウ メンタルヘルス対策の推進

任命権者においては、「第 3 期 静岡市職員の心の健康づくり計画」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ていくことが求められる。また、平成 27 年から実施しているストレスチェックについては、対象となる全ての職員に受検を促し、結果を分析して取組に活用するなど、制度を効果的に運用していく必要がある。

エ ハラスメント対策の推進

職員一人ひとりが、それぞれの人格を尊重し合い、日頃から職場内でのコミュニケーションを密にすることで相談しやすい雰囲気を醸成していくなど、組織一丸となってハラスメントの防止に取り組む必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

年金支給開始年齢の 65 歳への引上げに伴い、再任用希望者の更なる増加が見込まれることから、任命権者は、定年の引上げに向けた国の動向に注視しつつ、職員が定年前に培った職務経験を活かし、能力を発揮して職務を行うことができるよう、再任用制度の更なる活用について、引き続き調査・研究を行われない。

(4) 市民からの信頼確保

市の職員として法令を遵守し、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を執行することは、公務員の基本として強く求められているものであり、職員一人ひとりが改めて自覚するとともに、職場全体で公務員倫理の確立を図る必要がある。

管理監督者においては、風通しのよい職場の構築について、不断の努力をされるよう要請する。

《参考》

【職種別民間給与実態調査の実施状況】

市内の民間事業所のうち、企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の 320 事業所から 127 事業所を無作為抽出して実地調査を行った（調査完了 108 事業所）。

【過去の給与勧告の実施状況】

	月例給	期末・勤勉手当		平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成 25 年	勧告なし	3.95 月	—	—	—
平成 26 年	0.22%	4.10 月	0.15 月	73 千円	1.16%
平成 27 年	0.03%	4.20 月	0.10 月	41 千円	0.64%
平成 28 年	勧告なし	4.30 月	0.10 月	39 千円	0.62%
平成 29 年	勧告なし	4.40 月	0.10 月	39 千円	0.62%

【勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与】

改定前	改定後	差
6,287 千円	6,326 千円	39 千円 (0.62%)

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約 3.0 億円（水道、下水道、病院を除く。）