

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 29 年 9 月

静岡市人事委員会



29静 人 第1296号

平成29年 9 月20日

静岡市議会議長 井上 恒 彌 様

静 岡 市 長 田 辺 信 宏 様

静岡市人事委員会

委員長 青島 伸雄

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)	給与等の状況	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	12
(1)	公民の給与較差に基づく給与改定等	12
(2)	人事・給与制度及びその他の勤務条件	16
8	おわりに	25

別紙第2 勸 告

1	諸手当	27
2	改定の実施時期等	27

(参考資料)

1	職員給与関係	30
2	民間給与関係	71
3	その他	87

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、その後、引き続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（民間準拠）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。

◎民間準拠を基本とする理由

- (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ため

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、「平成29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、7,582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、3,471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		3,471人	平均年齢		39.5歳
平均 給与 月額	給料	321,270円	平均経験年数		17.2年
	扶養手当	10,345円	男女別 構成比	男	79.9%
	地域手当	19,582円		女	20.1%
	住居手当	7,823円	学歴別 構成比	大学卒	64.8%
	管理職手当	9,012円		短大卒	8.3%
	その他の手当	10,532円		高校卒	26.6%
	合計	378,564円		中学卒	0.3%

(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 (32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320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127事業所について「平成29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5,744人及び医療関係、教育関係等54職種404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37.6%（昨年47.1%）、高校卒で23.5%（同26.8%）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37.9%（同40.6%）、高校卒では48.4%（同28.1%）となっている。

（参考資料 第13表（84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31.4%と昨年（31.0%）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91.8%と昨年（92.5%）に比べ減少している。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32.5%と昨年（19.6%）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5.0%と昨年（19.9%）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	31.4	15.8	0.0	52.8
課 長 級	25.8	16.5	0.0	57.7

（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	91.8	91.8	32.5	5.0	54.3	0.0	8.2
課 長 級	80.5	80.5	28.3	4.0	48.2	0.0	19.5

（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、大学卒199,105円、短大卒173,285円、高校卒164,590円となっている。

(参考資料 第11表 (73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 (74～83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	12,469 円	13,000 円
配偶者と子1人	18,650 円 (6,181 円)	19,500 円 (6,500 円)
配偶者と子2人	24,473 円 (5,823 円)	26,000 円 (6,500 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 住宅手当

住宅手当の支給状況は、第5表に示すとおりである。

第5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	57.4%
非 支 給	42.6%
借家・借間居住者に対する住宅 手当月額の最高支給額の中位階層	27,000円以上28,000円未満
(参考) 本市職員の現行の最高支給限度額	30,000 円

(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。

オ 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6表に示すとおりである。

第6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)	345,192円
	上半期 (A2)	353,966円
特別給の支給額	下半期 (B1)	746,303円
	上半期 (B2)	801,310円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.16月分
	上半期 (B2/A2)	2.26月分
	年 間	4.42月分

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは平成29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

(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7表に示すとおり、職員給与が民間給与を98円（0.03%）上回っていた。

第7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）
385,953円	386,051円	△98円 （△0.03%）

（職員平均年齢 41.3歳、平均勤続年数 19.3年）

- (注) 1 民間給与、職員給与ともに、本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8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8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 0.4% 上昇し、本市でも 0.6% 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 3.34 人、世帯主年齢 47.0 歳)の消費支出は、 $291,478$ 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9表(9~11頁)のとおりである。

第9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

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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

2 現行の民間給与との比較方法等

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 631円 0.15%〔行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳〕
〔俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円〕
(注)俸給等の改定に伴い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)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

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(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 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

<ボーナス>

民間の支給割合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
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
29年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.85月 (支給済み)	0.95月 (現行0.85月)
30年度	期末手当	1.225月	1.375月
以降	勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応じていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力を大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

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、大学卒の初任給を増額した割合は昨年と比較し減少していたものの、高校卒の初任給を増額した割合及びベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べ増加していた。また、定期昇給については、昇給を実施した事業所の割合は昨年と比較し減少していたものの、昇給額が増額となっている事業所の割合が増加していた。

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98円（0.03%）上回っているが、その差は極めて小さくほぼ均衡しており、特別給については、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。この観点から今年の職員給与を見ると、月例給については、公民の較差が極めて小さいことから、改定を見送ることが適当である。

また、特別給については、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。

イ 改定事項

(ア) 諸手当

a 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告等を考慮して、所要の改定を行うことが必要である。

b 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。

本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30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。

ウ 改定の実施時期等

諸手当のうち、初任給調整手当については、本年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。

エ その他課題

(ア) 本市における給与制度の総合的見直し

本市では、平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施しており、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。

この見直しについて、本委員会は、平成27年の報告において給料表の引下げに伴う激変緩和のため、国と同様に廃止期限を定めた経過措置を講ずる必要がある旨を示したところであるが、一部、経過措置の廃止期限を定めず実施された。このため、昨年の報告で改めてその必要性を示したところであるが、現在においても、一部、廃止期限を定めず実施されている。

本市においては、給与水準について地域の民間給与と均衡させることを重視してきたが、給与制度については、公務としての近似性、類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきであることから、専門的な知見を有する人事院により設計された国家公務員の給与制度を基本とすることが最も合理的であると判断し、それとの均衡を保ちながら、給与の適正化に取り組んできたところである。

上記を踏まえ、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。

また、見直し実施後2年目の本年の調査においては、初任給及び20歳台前半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、20歳台後半から40歳台までの職員給与が民間給与と比較して高い傾向が見受けられた。これは、本市独自の制度上の課題であり、有為な人材の確保及び年齢や職責ごとの公民較差の是正といった観点からも改善すべき点と考えられるため、引き続き制度の見直しを行っていく必要がある。

(イ) 50歳台後半層における昇給、昇格制度

国においては、55歳を超える職員の標準勤務成績での昇給停止及び高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する制度改正が既に行われており、これは、職種別民間給与実

態調査における高齢層職員の公民較差を解消することを目的に行われたものである。

本市においても、給与制度の総合的見直しにより、50歳台後半層の引下げ幅を最大とし、高齢層の公民較差の解消に努め、一定の効果が得られたところではあるが、国と本市では、職員の年齢構成や職制等に違いがあること、また、現在、給与制度の総合的見直しの経過措置中でもあることから、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

「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」の施行に伴い、本年4月から、市立の小学校及び中学校職員の給与負担等に係る権限が、静岡県から本市に移譲されたところである。

静岡県は、本市と同様に給与制度の総合的見直しを実施しているが、本市とは、実施時期や手法が異なり、国と同様に平成30年4月1日の完成を予定しているため、本年の静岡県人事委員会勧告により、その概要が示されることとなっている。

権限移譲時には、見直し完成後の給与制度が想定出来なかったため、本市の小学校及び中学校職員の給与制度については、本年は、現給保障の実施により対応し、静岡県の給与制度の総合的見直し完成後の制度が判明した後に、本市の給与制度を確立することとした旨の説明を、本市教育委員会から受けている。

しかしながら、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

本委員会は、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とともに、本市においても国と同様に少子化対策が推進されていること等を踏まえ、引き続き、見直し実現に向けた取組を推進されたい。

(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

限られた期間・財源・人的資源の中で、質の高い行政サービスを提供するためには、有為で多様な人材を確保し、人材育成事業、人事評価制度及び人事制度を効果的に連動させて運用し、「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」の育成に組織全体で取り組んでいく必要がある。

(ア) 人材の確保

今年度の採用試験では、複雑多様化する行政課題に的確に対応できる人材を確保するため、大学卒程度区分の事務の創造力枠及び学芸員のほか新たに6つの試験区分を創設し、また、受験者の資質等を見極めるため、事務職では適性検査を実施するなどの見直しを行ったところである。

採用試験の方法・内容については、有為で多様な人材を確保するため、試験実施内容の検証結果を踏まえつつ、調査研究を進め、更なる改善を図っていく必要がある。

また、民間企業や他の地方公共団体等の高い採用意欲等を背景に、本市においても免許資格職の人材確保は、依然として厳

しい状況にあるといえる。

これまでも様々な方策により人材確保に努めてきたところではあるが、現在も定員の確保が困難な状況を踏まえると、引き続き人材確保のための工夫が必要である。

受験者確保については、市主催の採用説明会の内容を見直し、市職員の仕事内容ややりがいなどについて、より理解を深めてもらうために、新たに若手職員のインタビュー形式での説明を導入するとともに、職員面談と職場見学のいずれかのコースを選択できることとした。

また、大学・高校等における説明会にも積極的に参加し、本市職員として働くことの魅力をPRしているところであるが、若手職員のアンケート結果から、仕事内容や採用などの情報収集には、市のホームページが最も多く活用されており、そ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

「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」の施行により、昨年度から、人事評価制度が本格実施となり、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとなったため、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れない。

更に、個々の職員における能力開発の機会を充実させることは基より、「職場における人材育成」の強化を図り、普段の業務においても職員一人ひとりの意識改革を進め、職場全体としての組織力の向上へとつなげていくことが求められるため、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。

加えて、本市では、市民と行政との協働によるまちづくりを担うシチズンシップに富んだ人材を養成するため「静岡シチズンカレッジ こ・こ・に」を開催し、市民自治に関する市民の意識の向上に積極的に取り組んでいるところであるが、職員においても市民自治や協働に関する意識の向上や知識の習得に取り組んでいくことが重要である。

(ウ) 女性職員の登用

今年度の人事異動において、女性局区長が3人に増え、初の複数体制となるとともに、女性の管理職も昨年度の43人から50人にまで増え管理職に占める割合が10.4%となるなど、女性職員の登用において一定の成果が見られ、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。

昨年度から全庁で実施している「局長等と女性職員・若手職員との懇談会」やロールモデルとなる職員を研修に活用するなど、昇任に対する不安を解消し意欲を向上させる取組や、キャリア形成のための支援を継続的に進めるとともに、管理監督者の更なる意識改革と理解促進を図り、女性職員の職域拡大や計画的育成を進めていくことが必要であり、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。

イ 勤務環境の整備

少子高齢化の急速な進展に伴う社会情勢の変化を背景に、行政課題が高度化・複雑化しており、公務を取り巻く勤務環境は厳しさを増している。このような中、公務能率を維持していくためには、職員一人ひとり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、個々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を実現するための取組など、勤務環境の整備が喫緊の課題となっている。

(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進

本市では、多様な勤務形態の選択や活用による職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、働き方改革の推進を目的として、今年度、「週休日の振替制度における要件」が撤廃され、新たに「早出遅出勤務制度」が創設された。これは、長時間労働の是正や仕事と育児・介護との両立支援に効果がある施策であるため、制度が有効活用されるよう、その趣旨を広く周知し、職員が積極的に利用できる環境を整えることが必要である。

また、各局区等が任意に設定していた「ワークライフバランスデー」を、今年度から市統一の「ワークライフバランスデー」として「静岡市プレミアムフライデー」が実施される毎月の最終金曜日に設定し、完全定時退庁や年次有給休暇の取得促進等に努めることとした。

このような制度や取組が、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に活用されていくよう、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。

「育ボス宣言」については、単に育児支援だけではなく、「働きやすい環境をみんなで一緒に育む」といった、人材育成・人材確保の側面もあることを念頭に置き、全庁的に推進していく必要がある。

一方、国においては、フレックスタイム制の導入やテレワークの推進等、勤務時間や勤務場所の多様化が進められており、このような働き方の選択肢を拡充する取組は、今後より一層、必要性が高まってくるものと考えられる。

本市においても、「早出遅出勤務制度」が新たに創設され、徐々に利用が増加しているとともに、「テレワーク」等の検討も行われているところであるが、このような多様な勤務形態は、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。

教職員の多忙解消については、本年8月に中央教育審議会の特別部会において「学校における働き方改革に係る緊急提言」がなされるなど、喫緊の課題であるといえる。

本市においては、今年度から校務支援システムによる学校事務の軽減や、部活動支援員の増員による教員の負担軽減などの施策が行われているところであるが、今後は、その効果を検証することは基より、「勤務時間」を意識した働き方を進めるとともに、学校運営に携わる者全てが一体となり業務改善に取り組むことができるような体制を作ることが必要である。

(イ) 時間外勤務の縮減

本市では、行政課題の高度化・複雑化や、市民サービスの

多種多様化などへの対応により、職員の時間外勤務時間数は、平成25年度以降、増加傾向にある。

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。

また、各局区におけるマネジメントの最適化や業務合理化を実現してもなお、特定の所属に時間外勤務が集中する場合には、組織全体における人員配置の見直しも検討する必要がある。

厚生労働省では、平成29年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を定めており、任命権者はこれを遵守するための体制が整えられているか、確認する必要がある。

（ウ）メンタルヘルス対策の推進

職員の勤務条件等に関する調査によると、本市における病気休暇及び休職者のうち精神疾患に起因する者の割合は、年々増加傾向にある。メンタルヘルス対策の推進にあたっては、心の不調を未然防止する取組や、不調の早期発見及び適切な対応が重要となる。

各所属においては、職員の心身の状態を的確に把握し、管理監督者によるラインケアが継続的に行われるよう、配慮が必要となる。

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

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、育児及び介護等、様々な場面における各種ハラスメント（嫌がらせや相手が不快に思う行動）は、職場における信頼関係の悪化や、組織の士気の低下を引き起こすのみならず、公務能率の低下や場合によっては、公務への信用の失墜を招くおそれがある。

本市においても、管理監督者のみならず、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。

任命権者においても、職員が安心して気持ちよく働くことのできる、ハラスメントのない職場環境づくりを更に進めていく必要がある。基本方針や服務規程について継続的に職員に周知するとともに、職員研修等を通じて、ハラスメントを許さない職場風土を醸成することが重要である。

ウ 高齢期の雇用問題

本年の人事院勧告においては、「質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人

事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど必要な検討を鋭意進めることとする。」としている。

本市においては、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・研究を行われたい。

なお、再任用職員の雇用に当たっては、職員がやりがいを持って働き、組織に貢献することができるよう、職員研修の拡充などにより意識や業務スキルの向上に努められたい。

エ 市民からの信頼確保

本市においては、事務事業事故の発生を防ぐために、これまでも新たな対策の実施や発生した事故等を踏まえた取組・研修の実施などP D C Aサイクルを回しながら継続的に実施してきたところである。その結果、個人情報情報の漏えいや施設事故による事務事業事故は減少してきたが、事務処理上の誤りによる事務事業事故は年々増加傾向にあり、全体の発生件数としては減っていない。

こうした中、今年度は、「静岡市内部統制基本方針」を策定するとともに、市長を内部統制最高責任者とする内部統制体制の充実を図り、また、内部統制の取組の組織への定着を図るため、

所属ごと業務の実情に応じた目標等を設定し、年間を通じて主体的に実施していくという新たな取組を始めたところである。今後は、これらの結果を検証し、事務事業事故防止に繋がる継続的な取組の一層の充実を期待する。

一方、職員の不祥事についても、交通事故や傷害などの事故・事件が依然として後を絶たない状況にある。

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。

そのためには、職場における職員同士の連帯感の醸成が有効であると考えられることから、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。

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、諸手当は、初任給調整手当について、人事院勧告等を踏まえた所要の改定を行い、特別給については、民間の支給割合に見合うよう、0.1月分引き上げることとした。

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、女性職員の登用、ワーク・ライフ・バランスの推進など積極的に取り組まれており、一定の成果が出てきているところであるが、働き方の見直しは、昨今の社会全体の重要課題となっていることを鑑み、こうした取組を継続し、全ての職員が持てる能力を最大限発揮できる勤務環境の整備と組織活力の向上に努められたい。

職員においては、公務の重要性及び行政に対する市民からの期待と信頼を背負っていることを十分自覚し、静岡市職員としての誇りと使命感を持って市政の推進に取り組まれることを切望する。

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 諸手当

(1) 初任給調整手当

医師及び歯科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所要の改定をすること。

(2) 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。

2 改定の実施時期等

この改定は、初任給調整手当については、平成29年4月1日から実施し、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。

