

# 令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年9月18日

静岡市人事委員会

《本年の給与勧告のポイント》

## ○月例給、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ

- 月例給は、職員給与が民間給与を114円（0.03%）下回っているため、引上げ改定
- 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ
- 平均年間給与は2.1万円（0.34%）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
380,615 円	380,501 円	114 円 (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41.0歳、平均勤続年数19.0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
4.52 月	4.45 月	0.07 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

民間及び国家公務員の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を中心に1級についてのみ引き上げ、所要の改定を行う。

#### イ 諸手当

期末手当・勤勉手当：支給月数を0.05月分引き上げ、勤勉手当に配分  
(年間支給月数4.45月→4.50月)

(2) 改定の実施時期等

平成31年4月に遡及して実施する。ただし、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。

国において実施している、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額の縮減については、給与制度の総合的見直しとあわせて検討することとしており、昨年度末で一部職員の経過措置が廃止されたことから、国と同様の対応が必要であるか引き続き検証されたい。

## 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

今年度の採用試験では、より多くの受験者を確保するため、一部の試験区分で受験資格の上限年齢の引上げを行ったほか、職務経験者を対象とした新たな試験区分を設けるなどの見直しを行った。

採用試験の方法については、引き続き試験実施内容の検証を行い、受験者の能力を更に適正に評価できるものとなるよう調査研究を進めていく。

#### イ 人材の育成

管理監督者は、職場が真の「人を育てる場」であることを認識し、個々の能力向上に加え、職員が培ってきた経験や実務に関する知識を着実に継承させ、所属職員一人ひとりの成長を組織の成果に繋げることができるよう、職場におけるOJTの充実に取り組まされたい。

#### ウ 女性職員の登用

令和元年度係長級昇任選考における女性職員の申込率は昨年度と比べ4.8ポイント減少している。女性職員の昇任意欲向上のためには、仕事と家庭の両立や職務に対し同じ悩みを持つ職員同士の交流機会の充実に加え、先輩職員に助言を求めやすい環境の整備とともに、部下育成に関する能力向上を目的とした研修の拡充等、昇任への不安を取り除く施策をより積極的に行うことが求められる。

### (2) 勤務環境の整備

#### ア 長時間労働の是正

各局区においては、マネジメントの強化を図り、組織全体として、特定の所属や職員に時間外勤務が集中することのないよう、業務の削減・合理化を行うことはもとより、業務配分や人員配置について、これまで以上に柔軟な対応が求められる。各所属においては、時間外勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、時間外勤務を命じられていない職員には速やかに退庁を促すなど、所属長は引き続き時間外勤務の適正管理に努められたい。

#### イ ワーク・ライフ・バランス

全庁一丸となって職員のワーク・ライフ・バランスを更に推進していくためには、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの重要性を認識するとともに、より積極的に制度を利用できる職場環境を整えていくことが重要である。

教職員の多忙解消については、「静岡市教育委員会働き方改革プラン」等に基づく負担軽減策に取り組まれているが、平成31年1月に、中央教育審議会の「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」において示された施策を踏まえ、これまでの取組の効果を検証し、教職員が担

うべき業務に専念でき、子どもと向き合える環境整備に向け、引き続き実効性のある取組となるよう努められたい。

#### ウ メンタルヘルス対策の推進

職員の心身の健康を維持するには、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進等に加え、管理監督者によるラインケアや同僚等による職場における精神的な支えを高め、風通しの良い職場づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果を踏まえて、職場環境の改善を行うなど、制度を効果的に運用していくことが必要である。

#### エ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、パワーハラスメント以外のハラスメントについても引き続き適切に対応できるよう、情報収集や現状把握に努めるとともに、本年7月に策定された「性の多様性と性的少数者について学び、行動するための静岡県職員ガイドライン」も踏まえた、ハラスメントの未然防止に向け、全職員を対象とした研修等による意識啓発や管理職による指導等をはじめとする取組を更に推進することが必要である。各所属においては、ハラスメントの兆候を発見した場合、上司への適切な報告や早期の事実確認を実施するなど、組織として解決に取り組むとともに、声を上げやすい組織風土の醸成に努められたい。

### (3) 高齢期の雇用問題

定年の引上げについては、国及び他都市の動向に注視しつつ、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況等の実情も踏まえ、今後も引き続き実施に向け検討していく必要がある。

また、高齢期の職員が、その能力等を活用して後進の育成に取り組むとともに、定年退職後等は公務に限らず、公務外においても、様々な分野で活躍できるよう、引き続き各職員のキャリアビジョンに基づき、配属等の意向を把握し、能力及び実績に基づく人事管理により適材適所の登用・配置を進め、業務に精通・熟練した職員を育成するための方策を検討していく必要がある。

### (4) 市民からの信頼確保

市職員として、法令を遵守し、職務倫理を保持することや、全体の奉仕者として誠実かつ公正に職務を遂行することは、公務員の基本として強く求められるところである。

管理監督者は、あらゆる機会を通じて所属職員の倫理意識への働きかけを行うとともに懲戒処分に関する指針等を周知徹底し、公務員としての自覚をより強固なものとすることで、不祥事を根絶するよう努められたい。

### (5) 会計年度任用職員制度への移行

これまでに、臨時・非常勤職員の実態調査、庁内検討会議の立ち上げ、従事業務内容や勤務条件の整備等を実施してきており、令和2年4月の制度開始に向け、規程の整備が進んでいるところであるが、今後、新制度への円滑な移行に向け、規則等の整備及び制度の周知について遺漏のないよう対応されたい。

《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 109 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 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%
平成 30 年	0.03%	4.45 月	0.05 月	21 千円	0.34%
令和元年	0.03%	4.50 月	0.05 月	21 千円	0.34%

【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
6,256 千円	6,277 千円	21 千円 (0.34%)

【勧告どおり給与改定が実施された場合の影響額（試算）】

約 1.5 億円（水道、下水道、病院を除く。）