

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和元年9月

静岡市人事委員会



31静 人 第1316号

令和元年 9 月18日

静岡市議会議長 遠藤 裕孝 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	14
8	おわりに	25

## 別紙第2 勸 告

1	給料表	26
2	諸手当	26
3	改定の実施時期等	26

## (参考資料)

1	職員給与関係	28
2	民間給与関係	69
3	その他	85

# 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。

◎地方公務員法（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

## 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31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、7,566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、3,508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		3,508人	平均年齢		39.6歳
平均 給与 月額	給料	320,957円	平均経験年数		17.4年
	扶養手当	10,151円	男女別 構成比	男	79.3%
	地域手当	19,538円		女	20.7%
	住居手当	8,005円	学歴別 構成比	大学卒	65.8%
	管理職手当	8,680円		短大卒	8.6%
	その他の手当	10,571円		高校卒	25.4%
	合計	377,902円		中学卒	0.2%

(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(30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<sup>(※)</sup>によって抽出した127事業所について「2019年（平成31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5,530人及び医療関係、教育関係等54職種426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46.7%（昨年50.9%）、高校卒で31.5%（同29.3%）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46.5%（同33.5%）、高校卒では53.8%（同53.9%）となっている。

（参考資料 第13表（82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36.5%と昨年（39.7%）に比べて減少している。

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93.6%と昨年（95.4%）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27.4%と昨年（28.2%）に比べてやや減少しており、減額となっている事業所の割合は6.4%と昨年（3.0%）に比べて増加している。

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	36.5	11.5	0.0	52.0
課 長 級	21.3	15.4	0.0	63.3

(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	93.6	93.6	27.4	6.4	59.8	0.0	6.4
課 長 級	79.0	79.0	24.5	4.6	49.9	0.0	21.0

(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、大学卒205,171円、短大卒184,005円、高校卒169,082円となっている。

(参考資料 第11表 (71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 (72～81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	13,230 円	10,000 円
配偶者と子1人	19,875 円 (6,645 円)	18,000 円 (8,000 円)
配偶者と子2人	26,147 円 (6,272 円)	26,000 円 (8,000 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	66.7%
非 支 給	33.3%
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	26,000円以上27,000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)	353,453円
	上半期 (A2)	354,218円
特別給の支給額	下半期 (B1)	817,527円
	上半期 (B2)	781,301円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.31月分
	上半期 (B2/A2)	2.21月分
	年 間	4.52月分

(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは平成31年2月から令和元年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114円（0.03%）下回っていた。

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）
380,615円	380,501円	114円 (0.03%)

（職員平均年齢 41.0歳、平均勤続年数 19.0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17表（85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 $4.52$ 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 $(4.45$ 月)は、第8表に示すとおり、民間事業所の特別給を $0.07$ 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)
4.52月	4.45月	0.07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 $0.9\%$ 上昇し、本市でも $0.4\%$ 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 $3.44$ 人、世帯主年齢 $50.0$ 歳)の消費支出は、 $286,626$ 円となっている。

(参考資料 第18表 (86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7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(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

#### 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等

##### 1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

##### <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 387円 0.09% [行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢43.4歳]

[俸給 344円 はね返し分(注) 43円]

(注)俸給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 4.51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

##### 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、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.1%)

## 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(専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)

### (2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引上げ(12,000円→16,000円)。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引上げ(27,000円→28,000円)

手当額が2,000円を超える減額となる職員については、1年間、所要の経過措置

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45月分→4.50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
令和元年度	期末手当	1.30月(支給済み)	1.30月(改定なし)
	勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.975月(現行0.925月)
2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

### [実施時期]

- ・月例給：平成31年4月1日(住居手当については令和2年4月1日)
- ・ボーナス：法律の公布日

## 3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

## 【公務員人事管理に関する報告の骨子】

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

#### (2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

#### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

### 2 勤務環境の整備

#### (1) 勤務時間等に関する取組

- ・本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援
- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

#### (2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

#### (3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

### 3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

### 4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

## 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増加していたものの、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減少していた。また、定期昇給については、昇給額が増額となっている事業所及び昇給を実施した事業所の割合は、昨年と比較しともに減少していた。

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114円（0.03%）下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合（4.52月）を0.07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。この観点から本年の職員給与を見ると、月例給については、職員の給与が民間の給与を下回っているため、引上げ改定を行うことが必要である。

また、特別給についても、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) 給料表

行政職給料表については、市内民間事業所の給与水準等を考慮して改定を行うことが必要である。

具体的には、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。

なお、その他の給料表については、行政職給料表の引上げを基本とした改定を行うことが必要である。

ただし、小学校中学校教育職給料表、小学校中学校行政職給料表及び小学校中学校医療職給料表については、これまでの改定の経緯を踏まえ、当分の間は、静岡県教育職給料表の改定状況を考慮した改定を行うことが必要であるが、権限移譲の趣旨を踏まえ、本市独自の給与制度を確立することが望ましい。

### (イ) 諸手当

#### a 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0.05月分引き上げ、4.50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、令和2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

給料表の改定は、本年4月時点の比較に基づいて公務員給与



と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

また、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等、一定の効果が得られたところである。

しかしながら、本年の調査においても、初任給及び20歳台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、30歳台から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。

また、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。

## (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

まちづくりの目標である「『世界に輝く静岡』の実現」のためには、職員一人ひとりが「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」として、持てる力を最大限に発揮し活躍することが求

められる。そのため、有為な人材の確保はもとより、人事評価制度や研修の機会を活用し、常に能力向上に努め、個々の成長を組織の成果に繋げていくことが重要となる。

#### (ア) 人材の確保

近年、民間企業における旺盛な採用意欲や若年人口の減少等を背景に、本市の職員採用を取り巻く環境は年々厳しさを増しており、採用試験の申込者数は減少傾向が続いている。

このような状況の中、本委員会では、多様で有為な人材を確保するためには応募者を増やすことが必要であると考え、受験対象者向けの説明会の開催や大学等が主催する合同説明会への積極的な参加、ホームページによる情報発信等により本市の仕事の魅力ややりがいをアピールする取組を行ってきた。特に、平成30年度は、学生の就職活動の早期化が進む中、本市主催の説明会を、前年より開催時期を早めて1月に実施したほか、進学に伴い若年層が県外に流出する状況を踏まえ、高校での説明会を開催するなど、職業選択の一つとして捉えてもらえるよう早い段階での広報活動に力を入れた。

さらに、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き上げを行ったほか、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。

しかし、技術職や免許資格職においては、応募者数の低迷により必要な採用数を確保できない状況が生じていることから、今後は、任命権者とも連携し、こうした職種の仕事の魅力ややりがいを伝えていくなど、職種に応じたより効果的な広報活動について検討していく。

また、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

近年は、若手職員の割合が高まり、組織としての知識や経験不足が懸念される一方で、多様な市民ニーズや年々複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、市政の安定的な運営を継続させるためには、若手職員が持てる能力を早期に開花させることが求められる。

平成30年度末に静岡市新人材育成ビジョンが改訂され、人材の育成における方針として「人を育てる組織への転換」が掲げられた。これにより、各所属では「人を育てる場」としての良好な職場環境の構築が求められ、日頃の対話により職員同士の「関係の質」を高めることが重要とされた。

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の充実に取り組まれない。

さらに、任命権者においては、より業務に即した研修等の実施により、職員に求められる知識や能力を身に付けていくことができる環境を整えるとともに、多様化する職場環境において、日々の業務にやりがいや達成感が得られ、士気の高揚が図られるよう、職員の適性や能力を見極めた適材適所の配置に努められたい。

また、人事評価制度においては、能力及び実績を的確に把握し適切に評価することが重要であり、その評価結果をフィードバックすることにより、職員に仕事への姿勢や行動についての気付きを与え、意欲の向上や職員の能力の伸長、ひいては公務能率の増進や行政サービスの向上に繋がることが期待される。

任命権者においては、評価者及び被評価者の制度に対する理解を深める取組を継続するとともに、公平性、信頼性、透明性を確保し、組織の目標達成、職員の育成支援に資する仕組みとなるよう、今後も適正な制度の推進に取り組まれない。

#### (ウ) 女性職員の登用

一般行政職における女性の占める割合が28.4%（平成30年4月現在）と、10年前に比べ8.4ポイント増加するとともに、管理職に占める割合が今年度も微増するなど、市職員としての女性の活躍が益々期待され、今後の組織運営においても必要不可欠なものとなっている。

女性職員の活躍を一層推進するには、管理監督者の意識改革を更に進め、女性職員が仕事にやりがいを感じ、生涯にわたってキャリアを積む意識の醸成を図るため、段階的に達成感を得られるよう業務分担を工夫するなど、能力開発の機会を充実させるとともに、意欲と能力のある女性職員を能力主義・実績主義に基づき、あらゆる分野において積極的に登用していくことが重要である。

しかし、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。

さらに、女性職員が安心して働くことができる環境を作るためには、男性職員も育児休業等を進んで取得できるような職場環境が必要と考えるが、平成30年度の男性職員の育児休業取得率は4.0%と、第4期静岡市特定事業主行動計画の目標（5.0

%)には満たない状況である。そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する休暇制度の認知度を高めるのはもちろんのこと、日常に溶け込んだ制度となるよう、管理監督者が育児休業に理解、協力する風土づくりを推進することで、職場の負担感を解消し、取得者をサポートする体制を整える必要がある。

また、育児休業等の取得が、キャリア形成に影響を与えるのではないかという職員の潜在的な不安を取り除くため、制度の適切な周知により、職員の意識改革を進め、制度を利用しやすい職場環境の整備に、より一層取り組まれない。

## イ 勤務環境の整備

国は、少子高齢化の急速な進展に伴う生産年齢人口の減少や、仕事と育児や介護との両立、労働者のニーズの多様化等の状況を踏まえ、個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる勤務環境の整備を推進している。

本市においても、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、引き続き勤務環境の整備に積極的に取り組む必要がある。

### (ア) 長時間労働の是正

本市は、本年4月から労働基準法の改正に伴い、「時間外勤務時間数を減らす」という取組から、「長時間勤務者を出さない」という取組に転換し、同法第36条に基づく協定の締結を要しない事業場においても、本年8月から時間外勤務命令の上限規制を設けたところである。これは、職員の心身の健康を保ち、生活をゆとりあるものにするとともに、仕事への更なる活力を生み出すことを目的としており、長時間労働是正のための取組と業務の見直しを一体として推進していく必要がある。

このため、任命権者においては、時間外勤務の実績と入退庁記録との突合せ結果を各所属にフィードバックし、時間外勤務の適正管理に活用させるとともに、長時間労働の是正に向けた更なる取組を検討されたい。

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。

職員においては、自らの業務の進め方の見直しや、職員同士の協力による業務効率化を図り、長時間労働の是正に対する意識を、より一層向上させる必要がある。

## (イ) ワーク・ライフ・バランス

本市では、全庁一丸となって職員のワーク・ライフ・バランスの推進のため、朝型勤務や早出遅出勤務並びに有給休暇の取得促進等の取組を実施しているところである。

これらの取組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。

あわせて、モバイルワークやテレビ会議等を用いて、時間や場所に縛られない柔軟な働き方を推進することや、AI、IoT、RPA（業務自動化）等のICTに関する新技術を用いた業務改革を積極的に進めていく必要がある。

なお、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」に基づく、校務支援システムの活用推進や推進協力校の指定による研究及び本年8月からの「静岡市立中学校部活動ガイドライン」全面実施等、教職員の負担軽減策に取り組まれているところである。

本市教育委員会においては、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、「勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進」や「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」等の施策を踏まえ、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**

本市の職員の勤務条件等に関する状況調査によると、精神疾患による病気休暇及び休職者の割合は高い水準にある。

精神疾患は一旦発症すると長期化する傾向にあるため、任命権者においては、「第3期静岡市職員心の健康づくり計画」に基づいた、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、未然防止、早期発見、円滑な職場復帰、再発防止の取組を継続していくことが求められる。

また、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**

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、育児又は介護等、様々な場面における各種ハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力発揮を妨げるだけでなく、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要因となる。

特に、職場におけるパワーハラスメントとは、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義され、上司から部下に対するものに限らず、人間関係といった「職場内での優位性」を背景にする行為や、「業務の適正な範囲」を超える注意・指導が該当することについて、全職員が認識を持つことが必要である。

任命権者においては、セクシュアル・ハラスメントや、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等、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市職員ガイドライン」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始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。



## ウ 高齢期の雇用問題

本年、人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」では、「少子高齢化が急速に進展する中において、複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠」とされ、定年の引上げを実現するための措置を早期に実施することが改めて要請された。政府においても、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」において「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」としており、今後、定年の引上げに向けての動きが推進されるものと思われる。

本市における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。

## エ 市民からの信頼確保

内部統制体制の充実と内部統制意識の浸透については、全庁一丸となって取り組んできたところであるが、平成30年度の事務事業に係る事故は97件と前年度より36件増加している。また、事故までに至らないミスについても94件と、前年度より2件増加しており、事務事業事故件数の縮減に対するなお一層の努力が求められる。

事務事業事故を減らすためには、職場におけるチェック機能を最大限に働かせるのはもちろんのこと、職員一人ひとりが自身の仕事が生み出す効果や影響を常に意識しながら、積極的に業務に取り組むことが必要となる。

また、事務処理に関する理解不足が、事務事業事故の発生につながることを防ぐよう、任命権者においては所属での取組に加え、実務能力に関する基礎的な研修の充実を図り、各システムの操作方法や事務処理方法を理解熟知するための機会を設けるなど、引き続き事務能力向上のための取組を続けられたい。

一方、職員の不祥事については、交通事故も後を絶たないが、わいせつ事件や、窃盗、廃棄物不法投棄や情報システムへの不正アクセス等、公務員倫理以前の問題行為が発生し処分を受けている。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。このような行為は、たとえ一部の者によるものであっても、市民の信頼を損ない、市政運営を困難にするばかりでなく、職員全体の意欲をそぐ結果にもなりかねない。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ゝで、不祥事を根絶するよう努められたい。

## オ 会計年度任用職員制度への移行

本市においてはこれまでに、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。

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。

## 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等の状況を反映し、月例給、特別給ともに引上げ改定となった。特別給の引上げは、これで6年連続となる。

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、働き方改革を推進するため、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの推進等の取組を継続し、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

# 勧 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 給料表

給料表については、本市職員と民間従業員との給与の均衡を図るため、報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 2 諸手当

#### (1) 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。

### 3 改定の実施時期等

この改定は、平成31年4月1日から実施すること。ただし、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。