

職員の給与等に関する報告

令和2年11月

静岡市人事委員会



02静 人 第2283号

令和2年11月13日

静岡市議会議長 繁田 和三 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条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

目 次

別紙 報 告

1	職員給与の調査	1
2	民間給与の調査	2
	(1) 初任給の改定状況	3
	(2) 給与等の状況	3
3	職員給与と民間給与の比較	3
	(1) 月例給	3
4	人事院の報告の概要	4
5	むすび	6
	(1) 公民の給与較差に基づく給与改定等	6
	(2) 人事・給与制度及びその他の勤務条件	8
6	おわりに	18

(参考資料)

1	民間給与関係	20
2	その他	34

報 告

本委員会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「令和2年職種別民間給与実態調査」において特別給等に関する調査を先行して実施した。

その調査結果に基づき、本年10月29日、本市職員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行った。

その際、月例給に関しては、本年8月17日から9月30日までの期間で調査を実施するとともに、その調査結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行う旨の報告をしたところである。

今般、月例給に関する調査が完了し、結果を取りまとめたことから、本報告を行うものである。

1 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、「令和2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、7,484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、3,500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		3,500人	平均年齢		39.4歳
平均給与月額	給料	319,385円	平均経験年数		17.1年
	扶養手当	10,423円	男女別 構成比	男	78.5%
	地域手当	19,506円		女	21.5%
	住居手当	7,921円	学歴別 構成比	大学卒	66.8%
	管理職手当	8,471円		短大卒	8.4%
	その他の手当	10,459円		高校卒	24.7%
	合計	376,165円		中学卒	0.1%

(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。

(職員の給与等に関する報告及び勧告(令和2年10月29日) 2職員給与の調査 参照)

2 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297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119事業所について「令和2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5,185人及び教育関係等32職種153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。

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) 初任給の改定状況

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43.9%（前年46.7%）、高校卒で26.5%（同31.5%）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37.7%（同46.5%）、高校卒では45.7%（同53.8%）となっている。

（参考資料 第4表（33頁）参照）

(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203,545円、短大卒183,108円、高校卒168,893円となっている。

（参考資料 第2表（23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3表（24～32頁）のとおりである。

3 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2表に示すとおり、職員給与が民間給与を96円（0.03%）上回っていた。

第2表 公民給与の較差

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A）－（B） （ $[(A) - (B)] / (B) \times 100$ ）
378,826円	378,922円	△96円 (△0.03%)

（職員平均年齢 40.8歳、平均勤続年数 18.7年）

- （注）1 民間給与、職員給与ともに、令和2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5表（34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。

4 人事院の報告の概要

人事院は、本年10月28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た。その概要は第3表（5頁）のとおりである。

第3表 人事院の報告の概要

【報告の骨子】

○ 報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差(△0.04%)が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査(完了率80.2%)

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、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △164円 △0.04%

〔行政職(一)…現行給与408,868円 平均年齢43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

(参考) ボーナスの改定(令和2年10月7日勧告)

民間の支給割合(4.46月)との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分
民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

5 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 本年の給与改定

職員の給与の改定に当たっては、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、職員の給与が民間の給与を上回っているものの、公民較差は極めて小さいため、行政職給料表及び諸手当の改定を行わないこととし、同表以外の給料表についても、同じ扱いとすることが適当であると考ええる。

なお、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適当であるが、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 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30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、30歳台半ばから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。

(イ) 等級別基準職務表について

平成26年度から係制の導入に合わせ職制を見直し、課長の下に課長補佐、係長等の職を設けたところである。

これにより、係長級の職については、静岡市事務分掌規則において「所属員を指揮監督する」とされ、主査の「分担事務を掌理する」とは異なり、係の業務を監督する重要な職責であるとされた。

一方、給料は、地方公務員法において、「その職務と責任に応ずるものでなければならない。」とされ、また、静岡市職員の給与に関する条例においても、「職員の職務はその複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するもの」とされている中、本市条例の行政職給料表等級別基準職務表において係長級は主査と同一の職務の級に格付けられている。

(ウ) 給与制度の改善に向けた取組

本市においては、これまで給与水準については地域の民間給与と均衡させることを重視し、給与制度については地方公務員法の趣旨に則るとともに、公務としての近似性、類似性を重視し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。

しかしながら、現状としては上記で述べたような課題が生じており、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、また、職務給の原則といった観点からも給与制度の改善に向けた取組が必要である。

なお、取り組むにあたっては、係長級と主査の職務の級を分離し、本委員会が平成29年から報告してきたとおり民間給与と

の比較における制度上の課題を総合的に考慮し、バランスの取れた給与体系となるような給与水準を検討されたい。

(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

「市民生活の向上」と「『世界に輝く静岡』の実現」を目標に掲げ、「使命感と熱意を持ち、自ら考え行動できる職員」の育成をするにあたり、有為な人材の確保はもとより、常に個々の職員が能力向上に努められる環境整備や、さらなる人事評価制度の活用が重要となる。

(ア) 人材の確保

令和2年度は、職員採用試験において試験会場での検温、マスクの着用、3密（密閉、密集、密接）の回避、体調不良者の別室受験の対応など新型コロナウイルス感染症への十分な対策を行いつつ、円滑な実施に努めているところである。

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で、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、令和2年度は、特に人材確保が困難な職種について、試験内容を見直したり、試験日程や合格発表の時期を早めて実施した。また、就職氷河期世代の支援については、本市においても必要な検討を行い、令和2年度から採用選考を実施している。令和3年度の採用試験に向けては、実施内容の検証を行うとともに、コロナ禍や収束後の試験の手法について調査研究を進めていく。

広報活動においては、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。さらに、進学に伴い若年層が県外に流出する状況を踏まえ、高校での説明会の開催や進路講演会への参加など、市職員を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ているところである。今後は特に県外在住者へのアプローチとしてオンラインを活用した効果的な情報発信について検討していく。また、応募者の少ない技術職や免許資格職において、任命権者と連携し、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、より効果的な広報について引き続き検討し取り組んでいく。

(イ) 人材の育成

平成31年3月に静岡市新人材育成ビジョンが改訂され、その方針として「人を育てる組織への転換」を掲げ、組織力のさらなる強化に取り組んでいるところである。

近年、若手職員の割合が高まる中、組織としての知識や経験不足を補完し、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、階層や年代を考慮した人材育成が益々重要となっている。

このため、管理職員においては、年齢、性別にとらわれない幅広い職務機会の提供・支援など、マネジメント能力を発揮し、部下職員の能力向上に取り組むことを目的とした所属長研修、若手職員においては、主体的に業務に取り組む姿勢と今後の自身のキャリア形成の見通しを考えさせることを目的としたキャリアデザイン等の研修を実施してきた。

令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染予防のため、インターネットによる映像を用いた研修を活用するなど研修計画を見直し実施したが、今後も柔軟な対応により各種研修の機会を確保することが求められる。

また、これらの研修と連携し各所属においては、各職場が人を育てる場となり、個々の職員の成長意欲を組織の成果につなげることができる職場づくりに一層努められたい。

人事評価制度については、本年4月1日から評価結果を昇給等に反映するようになったため、職員の能力及び実績を適切に把握し評価することはもちろんのこと、公正な制度運用が求められる。

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、組織目標の達成、職員の育成の支援に資する仕組みとなるよう、今後も適切な制度の推進に取り組まれたい。

また、管理監督者においては、評価結果を被評価者にフィードバックすることにより、職員の仕事への姿勢や行動についての気づきを与え、意欲の向上や能力の伸長、ひいては公務能率の増進や行政サービスの向上につながるよう努められたい。

(ウ) 女性職員の登用

本年4月1日時点で一般行政職における女性の占める割合は29.9%と令和元年度に比べ1ポイント増加し、管理職に占める割合も増加を続けているところである。

多種多様な行政ニーズに対し柔軟に対応していくためには、女性の活躍が益々期待されており、また、女性の登用を積極的に行うことは、組織全体を活性化させ、優秀な人材の確保・育成につながるため、今後の組織運営に必要不可欠なものとなっている。

本年3月に策定された「静岡市職員のための子育て・女性活躍支援プラン」の職員意識調査では「どのような条件があれば管理職になりたいか」という問いに対し、「仕事と生活のバランスが取れること」及び「業務経験を積むこと」という回答が

上位にあることから、女性活躍の推進は、これらの環境を整えることが重要となっている。

任命権者においては、仕事と家庭の両立や能力向上のための研修の充実など、昇任への不安を取り除く施策を引き続き行うとともに、能力の適正な評価に基づいた適材適所の配置を行うよう努められたい。

管理監督者においては、仕事において職員が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ことにより環境を整備するとともに、ロールモデルとして女性管理職員を提示するなど、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をもった職員の育成をされたい。

イ 勤務環境の整備

新型コロナウイルス感染症の感染拡大をきっかけに、官民を問わず、新しい働き方として、テレワークや時差出勤など個々のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方への変革が模索されてきているところである。

本市においても、感染拡大の防止にとどまらず、効率的な行政運営につなげるため、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、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

静岡市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正により、令和元年8月から、原則1年間360時間、他律的業務の比重が高い部署については最大720時間の時間外勤務の上限時間数が設定されたが、令和元年度は、年間360時間超の職員が一定程度存在しており、長時間労働が散見される状況である。

任命権者においては、本市が掲げる目標である「令和4年度までに年間360時間超職員ゼロ！」を達成するため、時間外勤務の実態を把握し、各所属にフィードバックするとともに、時間外勤務の上限規制により、いわゆるサービス残業が発生することのないよう勤務時間を適正に把握させることが求められる。

管理監督者においては、組織内の業務量を把握し、的確かつ適切にマネジメントをすることが必要であり、局長、局次長、所属長、係長の職位に応じた役割を認識し、業務配分や人員配置など引き続き柔軟な対応が求められる。

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。

また、教育職員が持続的に学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、長時間労働の是正が必要不可欠である。教育職員の時間外勤務命令は「超勤4項目（生徒の実習関連業務・学校行事関連業務・職員会議・災害等での緊急措置）」に限定されるものの、校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはない。このような状況を踏まえ、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間、「在校等時間」を客観的に把握し、業務量を適切に管理する必要がある。

このため、教育委員会においては、各学校の状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐため、業務分担の見直しや適正化を働きかけるとともに、必要な環境整備等の推進に努められたい。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進

本市は本年2月28日から、新型コロナウイルス感染症の感染

拡大防止の観点から、早出遅出勤務の要件拡大や、在宅勤務制度の特例実施など、柔軟な働き方の取組を進めてきた。これは、感染拡大防止にとどまらず、仕事と育児、介護等の両立支援を進めていくためには重要な取組である。

あわせて、静岡市職員テレワーク・ロードマップに基づき、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さらに進める必要がある。

また、男性の家庭生活への参画推進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍、ひいては少子化対策の観点からも重要である。本市における男性職員の育児休業取得率は依然として低く、政府目標の13%に届いていないため、上司や同僚等の理解と協力はもちろんのこと、休暇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という潜在的な不安を取り除く研修等を実施するなど、制度を利用しやすい環境整備に一層取り組まれない。

（ウ）メンタルヘルス対策の推進

本市職員の勤務条件等に関する状況調査によると、病気休暇及び退職者に占める精神疾患者の割合は高い水準にある。

このような中、令和2年度は例年の業務に加え、新型コロナウイルス感染症への対応により繁忙が続いている所属や、重責を負い緊張が続く所属が多くなっていることを踏まえ、職員のメンタルヘルス対策として、各職場において「こころの健康チェック」を実施しているところである。

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合いに留意し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

本市においては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等に基づき、本年7月に「パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止に関する基本方針」を改正し職員に周知された。

また、「ハラスメントに関する苦情相談の対応の手引き」が作成され、各相談・調査機関に示されたところである。

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、職員の士気の低下を引き起こす要因となる。

任命権者においては、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、職員に対し、制度や相談・調査機関についての継続的な周知や各種研修等による意識向上を図るとともに、各所属においては、声を上げやすい環境づくりや職場風土の醸成に努められたい。

ウ 高齢期の雇用問題

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正については、本年3月に「国家公務員法等の一部を改正する法律

案」が国会に提出されたが、審議未了で廃案となった。これを受け、本年人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」では、「高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請する。」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令和元年に引き続き要請された。政府においては、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」において、「2018年の人事院の意見の申出も踏まえ、公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされている。

本市における定年の引上げについては、今後も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た検討を行う必要がある。

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引き続き検討していく必要がある。

エ 市民からの信頼確保

内部統制制度の導入により、本市においても、組織として、予めリスクがあることを前提として、法令等を遵守しつつ、適正な業務を執行することがより一層求められる中、令和元年度の事務事業に係る事故は79件と平成30年度より18件減少したが、事故までに至らないミスについては98件と、ここ数年高止まりで推移しており、事務事業事故件数の縮減に対して引き続き努力が必要である。

今後、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、高い倫理観と使命感を持って業務に取り組むこと、また、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ることが必要である。

一方、職員の不祥事については、未完了委託業務への委託料の支払い、相手方に怪我を負わせた交通法規違反、任命権者に無断でアルバイトをし収入を得ていた等の事案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することで、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の運用

会計年度任用職員については、令和元年度末までに必要な規程の整備が終わり、本年4月1日から制度が開始されたところである。

今後は、勤務条件等について、制度の趣旨に沿った適切な運用の徹底に努められたい。

カ 組織体制の整備について

新型コロナウイルス感染症が市民生活の広い範囲にわたって活動に影響を及ぼしている中、行政への期待は益々高まってきている。

当該感染症の広がりは一過性・地域的なものではなく、経済・文化・教育・福祉分野など社会への影響は甚大であるとともに、いつ止むともしれない継続性を帯びている。

このため、感染拡大の影響が長期化することを視野に入れ、多岐に渡る分野で生じる行政ニーズに職員が機動的に対応できる組織づくりが必要となる。

今後は、感染症への対応はもちろんのこと、予期せぬ危機が発生した場合に、限られた財源・人材の中で、社会情勢に適応した弾力的、効果的かつ効率的な体制を構築するとともに、危機管理の重要性をあらためて職員一人ひとりが強く認識することが重要である。

6 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。

本年は、月例給について、民間との均衡が図られていたことから、改定を行わないことが適当と判断し、勧告を行わないこととしたが、本委員会としては、今後も地域の民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、勧告内容の一層の充実に努めるなど市民に対する説明責任を徹底することで、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。

また、任命権者においては、職員の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策として現在取り組んでいる在宅勤務制度や早出遅出勤など柔軟な働き方の促進は、感染拡大防止にとどまらず、効率的な行政運営、ポストコロナ時代に適応した業務の電子化、リモート化などの勤務環境整備につながるものであるため、さらなる取組の促進に努められたい。

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、この報告に基づいて適切に対応されるよう、要請する。