

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年9月29日
浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給改定なし、特別給（ボーナス）引下げ

- ① 月例給は、公民較差（△46円（△0.01%））が小さいことから、改定なし
- ② 特別給（ボーナス）の引下げ（期末手当を0.15月分減額し、4.25月分）

I 公民給与較差等に基づく給与改定

1 民間事業所の従業員の給与との比較

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である362の市内民間事業所を母集団として、人事院において無作為抽出された118事業所を対象に「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。（調査完了事業所100事業所）

（1）月例給

民間給与	職員給与	較差
371,672円	371,718円	△46円（△0.01%）

（注）上記職員（事務職員・技術職員）の平均年齢は43.3歳、平均経験年数は21.5年である。

（2）特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合 4.25月（本市職員の支給月数 4.40月）

2 本年の給与改定

（1）月例給

公民給与の較差（△46円（△0.01%））が小さく、給料表及び諸手当について適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わないことが適当である。

なお、高等学校等教育職給料表は、静岡県高等学校等教育職給料表との均衡を図ることが必要である。

（2）特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合（4.25月分）との均衡を図るため、年間4.40月分の支給月数を0.15月分引き下げて、年間4.25月分とし、引下げ分は期末手当から差し引くことが適当である。

II 給与等に関する課題

1 会計年度任用職員制度

任命権者は、会計年度任用職員制度の適正な運用を図るため、報酬、期末手当等が、常勤職員の給与との権衡を確保したものとなるよう措置を講ずるとともに、その他の勤務条件の確保等についても適切に対応していく必要がある。

III 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

ア 就業体験や職場見学の機会提供

近年、多くの学生が就職先を決めた主な理由としてインターンシップへの参加を挙げていることから、より多くの学生に参加してもらえよう、本市では、今後も積極的な広報活動を継続するとともに、関係各課の協力を得た上で学生の受入れ数を増やしていく必要がある。

また、昨年9月に創設した「はままつ☆ナビゲーター制度」は、技術職の4職種（土木・建築・電気・機械）を対象として実施している。今後は、対象職種を拡げていくなどして、より多くの学生に市役所で働く魅力を伝えていくことが重要である。

イ 採用広報活動の積極的な取組

本委員会は、学生に対して就職先としての本市をアピールする機会を数多く設けるため、引き続き新たな学内セミナーへの出展の検討を進めるとともに、オンラインによる座談会や動画配信などの効果的な採用広報活動を展開していく意向である。

ウ 採用試験の方法

本委員会は、本年度の大学・大学院卒を対象とした採用試験において、適性検査のみで第一次試験が受験可能な「行政B」などの一部の試験区分の試験日程を、従来よりも前倒しして実施することで、受験者数の増加を図ったところである。

今後も、これらの試験区分の検証を行い、多様で有為な人材確保につながる採用試験の方法について、調査・研究を進める意向である。

(2) 人材の育成

任命権者は、定年の引上げに伴う職員のキャリアの長期化も見据え、効果的な研修を計画的に実施して職員の能力開発を進めるとともに、自発的に研修等に取り組む職員に対する支援を続けることにより、職員のスキルアップを一層進めていく必要がある。

管理監督者は、職員に困難な課題や新たな事業の企画立案などを積極的に担当させるとともに、面談等の機会を活用して、キャリア形成に向けた課題等を共有するなど、職員と積極的なコミュニケーションを図りながら適切な指導・助言を行うことにより、職員が成長を実感できる職場風土を醸成していくことが重要である。

(3) 女性職員の活躍推進

本市では、本年3月、新たな「はままつ女性職員活躍応援プラン」を策定した。本プランでは、本年度から令和7年度までの5年間で達成する数値目標を掲げており、その達成に向けて様々な取組を推進していくことを定めている。

任命権者は、新たに設定した数値目標の達成に向けて、国や他の地方公共団体等の先進事例を参考にし、様々な取組を着実かつ効果的に実施していく必要がある。

(4) 人事評価制度

任命権者は、本市の人事評価制度が、令和5年度から実施される定年引上げに係る人事管理にも対応し得るものとなるよう、国における人事評価制度の改正に向けた検討内容や定年引上げに関する制度運用の通知等を踏まえて検討を進めていくことが重要である。

管理監督者は、人事評価を通じて職員の意欲向上や育成を図っていくことの重要性を認識し、引き続き適切な人事評価や効果的な面談等を実践していく必要がある。

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対して、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。また、人事院規則の改正等により、男性職員の育児休業取得の促進、不妊治療のための休暇の新設、非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善等に関する措置を一体的に講じるとしている。

本市においても、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援は重要な課題であるため、意見の申出に係る法改正の動向を注視するとともに、人事院規則の改正等を踏まえ、不妊治療のための休暇の新設や非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善等に関する措置を適切に講じていく必要がある。

3 良好な勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

近年、本市においては、自然災害や新型コロナウイルス感染症などへの対応のため、緊急時の長時間労働が増加している。任命権者は、時間外勤務時間の上限を超えて職員に時間外勤務等を命じた場合は、当該職員の心身の健康管理はもとより、当該時間外勤務等に係る要因の整理、分析及び検証を確実に実施する必要がある。あわせて、職場の業務量に応じた、応援体制の拡充等の弾力的な人員配置を、更に継続して進められたい。

管理監督者は、所管業務の見直しや、デジタルの力を生かした業務の合理化、職場内の業務の平準化に取り組んでいくことが重要である。

(2) 教職員の多忙な勤務の解消

学校現場では、感染防止のための換気・消毒作業等のほかGIGAスクール構想に基づくタブレット型端末を活用した授業に向けた準備などにより、教職員の業務量が増加している状況にある。本市教育委員会は、教育職員が時間外在校等時間の上限を超えて業務を行った場合は、教育委員会規則の規定に基づき、その要因の分析等を適切に行い、時間外在校等時間の長時間化を防ぐために有効な措置を講じていくことが重要である。

教職員の多忙な勤務を解消するためには、業務改善方針に定めた取組の推進が有効な方法であり、保護者など学校に関わる全ての関係者の理解と協力が必要であることから、本市教育委員会及び管理監督者は、学校における働き方改革の必要性に対する保護者の理解が促進されるよう周知方法の改善を図っていく必要がある。

(3) 柔軟で多様な働き方の検討

任命権者は、柔軟な働き方の取組をより積極的に推進していくため、本市の実情やこれまでの利用状況等を基にして取組の効果や課題を検証し、市民サービスへの影響をも考慮した上で、必要な改善を図っていく必要がある。管理監督者は、職員に対して時差出勤や在宅勤務等の制度内容の周知を図るとともに、職員とのコミュニケーションを通じて、職場内における柔軟な働き方への理解を促進させていくことが重要である。

また、本市においては、テレワークに関する給与面での対応について、国や他の地方公共団体等の動向を注視していく必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

任命権者は、引き続き研修等を通じて、職員が各種ハラスメントに対する正しい認識とそれを防止することの重要性について理解を深められるよう取り組まれたい。管理監督者は、各種ハラスメントの防止とその排除に向けて、職場環境や職員の言動に十分な注意を払うとともに、風通しの良い職場づくりを推進していくことが重要である。職員においては、自身の何気ない言動がハラスメントとなり得る可能性があることを認識し、ハラスメントを発生させることがないよう意識を高めていくことが重要である。

(5) 心の健康づくりの推進

本市では、心の健康づくりの推進のため、メンタルヘルスに関する研修や健康づくりセミナーの開催、メンタルヘルス等の相談体制の整備とその周知、職場復帰支援プログラムの実施など、状況に即した様々な取組を実施している。任命権者は、これらの取組を継続的に実施していくとともに、ストレスチェックの集団分析の結果を活用するなどして、本市の実態に合った取組を適切かつ効果的に実施していく必要がある。

4 定年の引上げ

本年6月、国会において、国家公務員の定年を段階的に引き上げること等を定めた「国家公務員法等の一部を改正する法律」と、地方公務員についても同様の措置を講じることを定めた「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、令和5年4月1日から施行されることになった。

定年の引上げは、職員の勤務条件、人事評価、採用計画など、人事制度全体に影響を及ぼすものであるため、本市においては、国や他の地方公共団体等の動向を注視しつつ、国から発出される運用通知等を踏まえ、円滑な制度運用に向けた準備を適切に進めていく必要がある。

5 公務員倫理

不祥事の発生を防止するためには、職員一人ひとりが本市職員としての自覚と誇りを持ち、全職員が一丸となって公務員倫理の確保に取り組んでいくことが求められる。

職員は、自らも当事者となり得ることを認識し、自らの行動を真摯に見直していかなければならない。また、公務内外を問わず、高い倫理観と法令遵守の意識を強く持つ必要がある。

管理監督者は、自ら服務規律を遵守し、公務員倫理に関して職員の模範となるよう行動するとともに、不祥事の発生防止に向けて、職場内でのコミュニケーションを積極的に図り、職員との良好な関係の構築や風通しの良い組織風土を醸成していくことが重要である。

任命権者は、引き続きあらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図っていく必要がある。

【参考】

1 給与と勧告に伴う職員の平均年間給与概算額（事務職員・技術職員）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増減額
6,084,000円	6,028,000円	△56,000円（△0.9%）

2 期末手当・勤勉手当の支給月数

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.25月（支給済み）	1.10月（現行1.25月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度以降	期末手当	1.175月	1.175月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

3 職員の平均給与月額状況（事務職員・技術職員）

	令和3年(A)	平成2年(B)	(A)-(B)
給料	335,662円	334,694円	968円
扶養手当	9,964円	10,262円	△298円
住居手当	4,611円	4,641円	△30円
その他	21,481円	21,125円	356円
合計	371,718円	370,722円	996円
(年齢)	(43.3歳)	(43.2歳)	(0.1歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等