

# 令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4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、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- ① 公民較差 655 円 (0.18%) を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ
- ② 特別給（ボーナス）の改定（期末手当・勤勉手当を 0.15 月分増額し 4.40 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 372 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4年職種別民間給与実態調査」を実施した。（調査完了事業所 102 事業所）

#### (1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
372,057 円	371,402 円	655 円 (0.18%)

(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 21.4 年である。

#### (2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合 4.40 月（本市職員の支給月数 4.25 月）

### 2 本年の給与改定

#### (1) 月例給

##### ア 給料表

行政職給料表	大学卒に係る初任給を3,000円、高校卒に係る初任給を4,000円、それぞれ引き上げることとし、これを踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号給に重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について、所要の改定
医療職給料表	行政職給料表との均衡を考慮して改定
小学校中学校等 教育職給料表	
高等学校等 教育職給料表	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

#### (2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合（4.40 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.15 月分引き上げ 4.40 月分とし、引上げ分を期末手当・勤勉手当に配分

## 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、引き続き制度の適正な運用を図るため、会計年度任用職員の報酬、期末手当等が、常勤職員の給与との権衡を考慮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。

### 2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年、国会及び内閣に対して行った職員の給与に関する報告において、人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進める中、給与面における課題にも対応できるよう、具体的な取組事項や今後の取組の進め方を示している。本市においても、公務を取り巻く情勢や給与をめぐる課題は、おおむね国と同様であり、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備が必要となるため、国や他の地方公共団体の動向を注視していくことが重要である。

## 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実施

インターンシップの実施は、学生が仕事に対する漠然としたイメージを具体化させ、受験への動機付け、就職後のミスマッチを防ぐ有効な手段であることから、関係各課の理解と協力を得ながら学生の受入れ方法を検討し、効果的に実施していく必要がある。また、学生が職場で働く職員を個別訪問して、市役所の仕事や職員の働き方を直接見聞きできる「はままつ☆ナビゲーター制度」を導入し、現在、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。今後も、他の取組と合わせ、浜松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、多様で有為な人材を確保するための採用広報活動に積極的に取り組んでいる。本年度は、就職活動開始前の学生だけでなく、高校生や中学生に対しても、将来の就職先として公務員という選択肢を意識してもらうことを目的としたパンフレットを作成した。引き続き新たな学内セミナーへの出展を進めるとともに、オンラインとオフラインのそれぞれの強みを生かした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、大学・大学院卒を対象とした採用試験において、民間企業を志望している学生にも受験しやすくする取組を実施し、受験者数と採用者数の確保に努めている。本年度は、適性検査と専門試験で受験可能な建築Bを新設したところである。今後についても、試験日程の再検討を含め、各試験区分の状況や課題に対応した採用試験実施方法への見直しを検討する必要がある。

#### (2) 人材の育成

任命権者は、職場での人材育成の重要性を改めて確認し、日常業務において職員が成長する職場風土を醸成する必要がある。管理監督者は、期待する役割や成長のための目標を伝えるとともに、中長期的なキャリア形成に向けたアドバイスなどを適切に行うことにより、職員の意欲や誇り、成長を引き出していくことが重要である。職員は、「変化を先取りし、市民の目線で考え、果敢に行動する職員」に求められる3つの姿勢・行動を理解し、主体的に能力開発に努め、それぞれの職位に期待される役割を果たしていく必要がある。

#### (3) 女性職員の活躍推進

任命権者は、女性職員の活躍推進には、男性職員も含めた一体的な意識改革や環境づくりが必要であることを改めて認識し、現在の取組を継続するとともに、国や他の地方公共団体等による先進事例を参考にして、効果的な取組を積極的に取り入れることにより、本市の女性職員の活躍推進を一層加速させていく必要がある。

#### (4) 人事評価制度

任命権者は、本市の人事評価制度が、能力と実績に基づく人事管理の推進に資するものとなるよう、絶えず検討を進めていくことが重要である。管理監督者は、職場における人材育成の重要性や役割等を認識し、人事評価の面談等を通じて、職員のやりがいや成長を引き出すなど、職場の中で育成的な働きかけを実践していく必要がある。

## 2 良好な勤務環境の整備

### (1) 長時間労働の是正

感染症対策に従事する職員をはじめとして、長時間労働を行っている職員が現状においても相当数いる。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、要因の整理、分析及び検証を確実に実施し、あわせて、職場の業務量に応じた応援体制の拡充や弾力的な人員配置等の横断的な対応を継続して進められたい。管理監督者は、特定の職員に過度の負担が偏ることがないように配慮するとともに、デジタルの力を生かした業務の合理化等に取り組むことや、臨機応変に各職員の業務配分や職務の遂行方法を見直すなど、マネジメント能力を発揮して、長時間労働の是正に努められたい。

### (2) 教職員の多忙な勤務の解消

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、その要因の分析等を行い、有効な措置を講じるとともに、長時間勤務者に対する健康確保措置についても適切に実施していくことが重要である。また、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を着実に進めるとともに、保護者や地域住民など学校に関わる全ての関係者から理解と協力を得ることが必要不可欠である。本市教育委員会及び管理監督者は、教職員の多忙な勤務の状況や学校における働き方改革の必要性について、関係者の理解が促進されるよう措置を講じていく必要がある。

### (3) 柔軟で多様な働き方の検討

任命権者は、休暇、休業制度の活用促進とともに、市民サービスへの影響を考慮した上で、時差出勤、在宅勤務、サテライトオフィスの実施など、時間や場所に捉われない働き方の選択肢を増やすための取組の継続と、行政のデジタル化と合わせた職場環境の整備を図っていく必要がある。管理監督者は、職員に対して休暇等の制度内容を周知するとともに、個々の状況を把握し、職場内における相互支援体制を構築していくことが重要である。

### (4) ハラスメント防止対策

任命権者は、ハラスメントのない働きやすい職場環境づくりを組織全体で取り組むことができるよう、引き続きハラスメント防止のための取組を積極的に行っていく必要がある。管理監督者は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりを進める必要がある。職員は、自身の発言や行動を省みるとともに、ハラスメントについての理解を深めることが大切である。

### (5) 仕事と生活の両立支援

本市では、法律の改正等を踏まえて、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、男性職員の育児休業取得の促進等に関する措置を講じているところである。任命権者は、職員がこれらの制度を利用しながら活躍できる職場環境づくりを推進していくため、勤務時間・休暇等の利用可能な制度を適切に周知するとともに、管理監督者に対する意識啓発等を行っていくことが重要である。管理監督者は、職員が両立支援制度を利用しやすい職場環境の醸成を図っていくことが重要である。

### (6) 健康づくりの推進

本市では、職員の心身の健康の保持増進に向けて、定期健康診断やストレスチェックの適切な実施と結果のフォローアップ、研修やセミナーの開催等、様々な取組を行っている。任命権者は、これら取組を継続するとともに、メンタルヘルス不調を防止するための取組の実施や、時間外・休日勤務が月 80 時間を超える職員に対して、産業医による面接指導等の必要な措置を確実に実施していく必要がある。管理監督者は、職員の仕事ぶりや行動に目を配り、心身の不調等の予防・早期発見に努める必要がある。職員は、心身の健康状態の把握に努め、セルフケアを適切に行っていくことが大切である。

### 3 定年の引上げ

任命権者は、来年度、60歳に達する職員が、不安を覚えることなく高い意欲を持って職務に精励できるよう、本年度中に制度に係る情報を提供するとともに、意思確認も適切に実施していくことが重要である。他方で、円滑な新陳代謝や組織活力の維持・向上が図られるよう、採用計画、人事評価などの人事管理を適切に行っていくことが必要である。

### 4 公務員倫理

職員は、職務遂行にあたっては、法令や服務規律を遵守するとともに、本市職員としての誇りと使命感、倫理感を持って、自らの行動を絶えず見直していかなければならない。管理監督者は、職員の模範となるよう行動するとともに、職員の意識啓発に取り組まなければならない。また、風通しの良い組織風土を醸成するため、職場内でのコミュニケーションを積極的に図り、職員との信頼関係を構築していく必要がある。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 給与勧告に伴う職員の平均給与月額（事務職員・技術職員）

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
371,402 円	642 円	372,044 円	43.3 歳

事務職員・技術職員 1 人当たりの改定額

合計 642 円

(給料 621 円、はね返り分(注)21 円)

※公民較差 655 円との差 △13 円 (注) 給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

#### 2 給与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
6,022,000 円	6,087,000 円	65,000 円 (1.1%)

#### 3 期末手当・勤勉手当の支給月数

		6 月期	12 月期
令和 4 年度	期末手当	1.175 月 (支給済み)	1.225 月 (現行 1.175 月)
	勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	1.05 月 (現行 0.95 月)
5 年度以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	1.00 月	1.00 月

#### 4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	令和 4 年 (A)	平成 3 年 (B)	(A) - (B)
給 料	335,407 円	335,662 円	△255 円
扶養手当	9,650 円	9,964 円	△314 円
住居手当	4,603 円	4,611 円	△8 円
そ の 他	21,742 円	21,481 円	261 円
合 計	371,402 円	371,718 円	△316 円
(年 齢)	(43.3 歳)	(43.3 歳)	(0.0 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等