

平成 29 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 29 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 609 円 (0.17%) を解消するため、所要の措置を実施
- ② 特別給（ボーナス）の改定（勤勉手当を 0.05 月分増額し、4.35 月分）

I 公民給与較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 375 の市内民間事業所を母集団として、そのうち無作為に抽出された 117 事業所の実地調査を行った。（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
367,255 円	366,646 円	609 円 (0.17%)

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 43.0 歳、平均経験年数は 21.3 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給割合 4.36 月（職員の支給月数 4.30 月）

2 本年の給与改定

(1) 月例給

ア 給料表

行政職給料表	若年層は1,000円程度、その他は400円引上げ
医療職給料表	行政職給料表との均衡を考慮し改定
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

イ 初任給調整手当 医療職給料表の改定状況を勘案し、改定を行うことが適当

ウ 給料の特例措置の率 1.79%から 1.81%に引上げ

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給割合（4.36 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引上げ、4.35 月とする（現行 4.30 月分）。引上げ分は勤勉手当に配分

II 給与等に関する課題

1 常勤の一般職員以外の職員に係る制度

臨時・非常勤職員について、本年5月に公布された地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の趣旨を踏まえ、平成32年4月から制度の適切な運用ができるよう調査・研究を進めるとともに、計画的に準備を行っていく必要がある。

III 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保・育成

有為な人材の確保に向け、あらゆる機会を捉えた広範な広報活動を行うことにより、本市の職場としての魅力・やりがいをより一層情報発信していくことが必要である。また、技術職や免許資格職においては、専門職の先輩として、出身校はもとより、当該分野の大学等を訪問し、公務員の魅力を直接学生に伝えることで、本市受験者の確保につなげていくことが重要である。

人材の育成については、今後も、長期的な視点に立って計画的かつ効果的に研修を実施していくことで、職員の一層の資質向上につなげていくことが重要である。

2 人事評価制度

人事評価制度の円滑な運用においては、公平公正で透明性の高い評価の実施や、評価制度の信頼性と客観性を高めていくことが重要である。

任命権者は、引き続き、評価者に対して評価能力の向上を目的とした研修を実施するとともに、更に充実した制度となるよう調査・研究を行い、評価制度のブラッシュアップを図っていく必要がある。

3 時間外勤務の縮減

市民サービスを低下させることがないように留意しながら、様々な取組を実施し、時間外勤務を縮減していくことが望まれる。

勤務時間の把握については、本年1月に厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が通知されたことから、管理監督者は、引き続き、時間外勤務の必要性の精査を含めた事前の命令や業務の進捗状況を管理する中で、職員の勤務時間を適正に把握する必要がある。

任命権者は、あらゆる機会を通じてその取組や通知の内容等について、指導及び周知の徹底を図る必要がある。

4 教職員の勤務条件等

本年4月から市内小学校及び中学校の教職員の給与等の負担が静岡県から本市に移譲された。小・中学校の教職員の勤務条件は、教職員特有の事情について考慮しつつ、本市の制度との均衡を図っていくことが重要である。

教員の勤務については、長時間勤務が常態化していることが大きな課題となっており、本市でも、平成28年度における月80時間超の超過勤務を行った小・中学校の教員の延べ人数は高い水準にある。

教育委員会では、本年4月から教職員の事務負担の軽減を目的に小・中学校の拠点校8箇所到学校事務センターを設置した。また、「部活動ガイドライン検討委員会」にて、教員の負担軽減等のための「浜松市部活動ガイドライン」の策定を予定している。今後も様々な施策を用いて、教職員の長時間勤務の解消に努めていく必要がある。

5 職員の勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援

職員一人ひとりが安心して職務に専念し、その能力を最大限に発揮するためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要である。今後も、全ての職員が安心して働き続けることができるよう、様々な両立支援への取組を行うことが必要である。

ア 柔軟な働き方の検討

任命権者は、「夏の朝型勤務（ゆう活）」の試行について、実施した職場の労務管理面や、職員の業務遂行及び勤務実態の検証を行い、より柔軟な働き方について検討していく必要がある。

国では、昨年4月から原則すべての職員を対象にフレックスタイム制が拡充されているが、本市では、市民対応の窓口などの業務の特性や、他の地方公共団体の動向等を踏まえ、引き続き調査・研究を進める必要がある。

イ 年次休暇取得の促進について

本市では、年次休暇取得率の前年度対比10%増という目標を掲げて取得促進に努めているところであり、今後も、年次休暇の計画的な取得を推進するなど、取得しやすい環境を整備していくことが必要である。

(2) 心の健康づくりの推進

任命権者は、引き続きストレスチェックの積極的な受検を呼びかけるとともに、職員自身のストレスへの気づきを促し、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることが重要である。

管理監督者は、直接部下と接し、心の健康の状態について把握するとともに、職場の良好な人間関係づくりに努める必要がある。

職員は、ストレスチェックを積極的に受検し、自らのストレスに気づくことが重要であることを認識するとともに、心の健康の保持増進を図るセミナーに参加するなど、自分自身の心のセルフケアの向上に取り組むことが重要である。

(3) ハラスメント防止対策

本市では、本年1月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正等を踏まえ、要綱等の制定及び改正が行われた。

任命権者及び管理監督者は、要綱等を確認のうえ、引き続きハラスメントのない職場環境づくりを進めていく必要がある。

(4) 女性が働きやすい職場環境の整備

本市では、「はままつ女性職員活躍応援プラン」に基づき、女性のキャリア形成を支援する研修、出産・育児でキャリアを中断した職員が不安なく仕事に復帰するための研修、子育てに理解のある上司等を養成する研修を実施している。今後も、様々な取組を継続して行うことで、女性がより意欲的に働くことができる環境づくりを進めていくことが重要である。

6 雇用と年金の接続

再任用職員のフルタイムでの任用や定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、国や他の地方公共団体の動向を踏まえながら、引き続き調査・研究していく必要がある。

7 公務員倫理

職員は、あらためて一人ひとりが全体の奉仕者であることを深く自覚し、公務内外を問わず高い倫理観と使命感を持ち、市民からの信頼の確保に努める必要がある。

管理監督者は、率先垂範して服務規律を遵守することはもとより、引き続き、不正を許さない組織風土の醸成や職員の意識改革を図っていく必要がある。

任命権者は従来からの取組について、必要に応じて見直しを行いながら、今後においても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る必要がある。

【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
366,646 円	608 円	367,254 円	43.0 歳

事務職員・技術職員 1 人当たりの改定額

合計 608 円

（給料 532 円、特例給料月額 58 円、はね返り分(注)18 円）

※公民較差 609 円との差 △1 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
5,968,000 円	5,996,000 円	28,000 円 (0.5%)

3 期末手当・勤勉手当の支給月数

	6 月期	12 月期
29 年度 期末手当	1.225 月（支給済み）	1.375 月（改定なし）
勤勉手当	0.85 月（支給済み）	0.90 月（現行 0.85 月）
30 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月
以降 勤勉手当	0.875 月	0.875 月

4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	平成 29 年(A)	平成 28 年(B)	(A)－(B)
給 料	331,274 円	331,478 円	△204 円
扶養手当	10,174 円	10,431 円	△257 円
住居手当	4,597 円	4,516 円	81 円
そ の 他	20,601 円	20,650 円	△49 円
合 計	366,646 円	367,075 円	△429 円
(年 齢)	(43.0 歳)	(43.1 歳)	(△0.1 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当及び単身赴任手当等

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 29 年 9 月発行

浜松市人事委員会

〒430-0929

浜松市中区中央一丁目 12 番 7 号

TEL 053-457-2202 FAX 053-457-2089

E-mail: jinji-iinkai@city.hamamatsu.shizuoka.jp



©浜松市
出世法師 直虎ちゃん