

令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年 9 月 30 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 344 円（0.09%）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、4.50 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 388 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 121 事業所を対象に「2019 年（平成 31 年）職種別民間給与実態調査」を実施した。（調査完了事業所 106 事業所）

（1）月例給

民間給与	職員給与	較差
369,820 円	369,476 円	344 円（0.09%）

（注）上記職員（事務職員・技術職員）の平均年齢は 43.1 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 4.50 月（本市職員の支給月数 4.45 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1,500円、高校卒に係る初任給を2,000円程度、それぞれ引き上げることとし、これを踏まえ、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（4.50 月分）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（現行 4.45 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 住居手当

本市の住居手当制度は、国の制度を基本としているが、本委員会は、本市民間事業所における住宅手当の支給水準と本市における住居手当の最高支給限度額が、おおむね均衡している状況にあることをも考慮し、国と同様の改定を行うことは適当ではないと判断して、本年については住居手当の改定を見送ることとした。

本市においては、引き続き住居手当制度をめぐる状況に適切に対応していけるよう、市内民間事業所における住宅手当の支給動向等について調査・研究を進めていく必要がある。

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 インターンシップの拡充

本年8月から9月にかけて実施した夏のインターンシップでは、昨年度よりも受入れ人数枠を拡大し、39課で74人の学生のインターンシップを実施したものの、学生の希望に未だ応えきれしていない状況となっている。インターンシップを通じた職業体験は、仕事への理解を深めるとともに就職後のミスマッチを防ぐ有効な手段でもあるため、インターンシップの一層の受入れ人数枠の拡大を図る必要がある。

また、市内中学校・高校からの依頼に対応した「仕事体験・職場見学」などの機会を含めて、学生の本市への受験・就職の動機付けにつながる取組を積極的に行っていく必要がある。

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。今後も、就職先としての本市の魅力や仕事のやりがいを、学生に分かりやすく、より広範囲にPRしていくことが重要である。また、技術職や免許資格職については、昨年度から本市職員をリクルーターとして派遣する取組により、採用につながる成果が現れてきたところである。今後も職種に応じた効果的な採用広報活動を展開していくことが必要である。

ウ 採用試験の方法

本市では、昨年度から適性検査と小論文を第一次試験として実施する試験区分を導入した。この新たな試験区分は、採用試験準備の負担軽減により、民間企業との併願者などの応募者を集め、有為な人材の確保につながった。今後も、この新たな試験区分について検証を行うとともに、採用試験の方法について、調査・研究を進めることが重要である。

エ 消防ヘリコプター操縦士の確保と早期の運航再開

本市消防航空隊の消防ヘリコプターは、市民の安全・安心に欠くことのできない極めて重要な役割を担っているが、ダブルパイロット制で運行するためのヘリコプター操縦士が確保できないことから、運航休止の状態が続いている。任命権者は、運航再開に向けたヘリコプター操縦士の確保が円滑に進むよう、早急に処遇の改善を検討し、その実現を図る必要がある。また、本市に所在する航空自衛隊浜松基地において、ヘリコプター操縦に従事する幹部自衛官が若年定年制により退職し、本市で再就職を希望することも十分に見込まれる状況にもあることなどから、浜松基地援護室の協力を得るなどして、ヘリコプター操縦士の確保につながる取組も試みる必要がある。

(2) 人材の育成

任命権者は、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、研修の受講や資格取得に自ら取り組む職員への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ことが必要である。

管理監督者は、職場での実務を通じた人材育成の重要性を踏まえ、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

女性職員が、ライフイベントに左右されることなくキャリアアップを図り、その能力を十

分に発揮して活躍できるようにすることは、質の高い行政サービスを提供していく上で重要なことである。任命権者は、採用から退職までの長期的な視点に立って、女性職員の一層の活躍を推進するための環境整備や意識啓発を図っていくことが重要である。

(4) 人事評価制度

任命権者は、会計年度任用職員制度をはじめとする新たな任用制度にも対応できるよう、随時、人事評価制度を見直し、改善を図っていくことが必要である。

管理監督者は、人事評価を通して職員の意欲向上や育成を図っていくことの重要性を理解し、引き続き適切な人事評価や効果的な面談等を実施していくことが必要である。

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の縮減

長時間労働は、職員の心身の健康に悪影響を及ぼすことから、任命権者は、今般改正した「浜松市職員の勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則」を遵守する必要がある。

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康維持や公務能率の向上、さらにはワーク・ライフ・バランスの推進の観点から重要である。管理監督者は、業務の平準化や応援体制の整備に加え、AIやICTの活用の検討など、業務の削減・効率化を率先して行い、時間外勤務の縮減を図っていく必要がある。任命権者は、これまでの取組を継続するとともに、職場の業務効率の向上につながる取組をフォローしていくことが重要である。

(2) 教職員の多忙な勤務の解消

本市教育委員会は、「学校における働き方改革のための業務改善方針」における取組を着実に進めるとともに、教職員の多忙な勤務の解消に資する勤務環境を整備していくことが重要である。また、学校における働き方改革を進めるためには、保護者や地域住民など学校に関わる全ての関係者の協力が不可欠であることから、本市教育委員会及び管理監督者は、働き方改革の必要性を保護者等の関係者に理解してもらうための取組を積極的に行っていく必要がある。学校現場で働く教職員も、多忙な勤務の解消に向けて意識を高めていくことが重要である。

(3) 柔軟な働き方の検討

柔軟な働き方の選択肢を増やしていくことは、育児や介護を行う職員はもとより多くの職員が、職務に対して高い意欲を保持し、その能力を十分に発揮できるようになることから、公務能率の向上に資するものである。本市においても、市民サービスへの影響を考慮した上で、国や他の地方公共団体における取組について調査・研究を進めていく必要がある。

(4) 年次休暇取得の促進

年次休暇の取得は、心身の健康の保持・増進と家庭生活の充実を図る上で効果的であることから、本市でも、その取得促進に努めていく必要がある。管理監督者は、職員が年次休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、年次休暇の取得が進まない職員に対して面談の機会を設けるなどして、その職員が希望する日に年次休暇を取得できるよう配慮する必要がある。

(5) 心の健康づくりの推進

本市では、以前から時間外・休日労働が月80時間を超える職員については産業医による面接指導を行っており、管理監督者は、メンタルヘルス不調を未然に防ぐために、対象となる職員が産業医との面接指導を確実に受けられるよう適切に指導することが重要である。

(6) ハラスメント防止対策

職場におけるハラスメントは、職員の心の健康や職場の士気、公務能率にも悪影響を及ぼすことから、任命権者は、今回の法改正の内容や今後定められる指針の内容を踏まえ、適切な措置を講じていくことが必要である。管理監督者は、ハラスメントに関する正しい知識を持つとともに、日頃から職員とのコミュニケーションを密にし、引き続き良好な職場環境づくりを進めていくことが重要である。

3 会計年度任用職員制度

本市では、今般、会計年度任用職員の報酬や給与等を定めた条例の制定等を行い、職員の募集を実施しているところである。任命権者は、会計年度任用職員に係る勤務条件の内容について、現行制度で任用されている臨時・非常勤職員等に対して広く周知するとともに、引き続き来年度からの円滑な制度運用に向けた準備を進めていく必要がある。

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

昨年8月、人事院は、国会及び内閣に対して定年の引上げについての意見の申出を行い、本年の人事院勧告においても、昨年の意見の申出を踏まえ、定年の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している。

本市では、引き続き再任用職員の活用の在り方や、定年の引上げについて、国や他の地方公共団体等の動向を注視しつつ、調査・研究を進めていく必要がある。

5 公務員倫理

職員は、公務内外を問わず、法令遵守の意識を強く持ち、全体の奉仕者として高い使命感・倫理感が求められていることを改めて認識する必要がある。

管理監督者は、自ら服務規律を遵守するとともに、職員の模範となるよう強く自覚する必要がある。また、不祥事を防止するためには、風通しの良い組織風土を醸成することが効果的であることから、職場内でのコミュニケーションを積極的に図っていくことが重要である。

任命権者は、危機感を持って、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
369,476 円	335 円	369,811 円	43.1 歳

事務職員・技術職員 1 人当たりの改定額

合計 335 円

(給料 325 円、はね返り分(注)10 円)

※公民較差 344 円との差 △9 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
6,067,000 円	6,091,000 円	24,000 円 (0.4%)

3 期末手当・勤勉手当の支給月数

		6 月期		12 月期	
令和元年度	期末手当	1.3 月 (支給済み)	1.3 月 (改定なし)	1.3 月 (支給済み)	1.3 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.925 月 (支給済み)	0.975 月 (現行 0.925 月)	0.925 月 (支給済み)	0.975 月 (現行 0.925 月)
2 年度以降	期末手当	1.3 月	1.3 月	1.3 月	1.3 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月	0.95 月	0.95 月

4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	平成 31 年(A)	平成 30 年(B)	(A) - (B)
給 料	333,728 円	331,671 円	2,057 円
扶養手当	10,314 円	9,941 円	373 円
住居手当	4,607 円	4,606 円	1 円
そ の 他	20,827 円	20,569 円	258 円
合 計	369,476 円	366,787 円	2,689 円
(年 齢)	(43.1 歳)	(43.0 歳)	(0.1 歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等