

令和3年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

◆月例給は改定なし、ボーナスは引下げ ～平均年間給与は約57,000円の減額～

○月例給については、民間給与との較差が極めて小さいことから改定なし

○ボーナス（特別給）については、0.15月分引下げ（改定後は4.30月分）

○月例給は2年連続の据置き、ボーナスは2年連続の引下げ

1 公民給与の比較

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の406事業所から102事業所を無作為抽出し、常勤従業員*の本年4月分の給与月額等について調査（調査完了率90.2%）

※ 雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員（パート、アルバイト等を除く。）

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の4月分給与を比較（ラスパイレス方式）

民間給与（A）	職員給与（B）	較差（A－B）
362,192円	362,357円	△165円（△0.05%）

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒者は含まれていない。

※ 本年度の新規学卒者を除く職員の平均年齢42.7歳、平均経験年数20.5年

(3) ボーナス（特別給）

昨年8月から本年7月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.30月分	4.45月分

2 給与の改定

(1) 月例給

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。

(2) 特別給

民間の特別給の支給割合を考慮し支給月数を引下げ（4.45月分→4.30月分）

※ 引下げ分は、民間の特別給の支給状況及び人事院勧告を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(3) 実施時期等

公布日の属する月の翌月初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

3 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 多様で有為・有能な人材の確保

本市で働くことの魅力ややりがい、業務に関する情報をより効果的に伝える方策の検討を引き続き行っていく。また、本市が求める人材に適した受験要件の検討及び受験者の能力等を適切に見極める試験方法について引き続き調査・研究を進めていく。

② 人材の育成

職員の能力に応じた適材適所の配置を進めるとともに、オンライン方式の研修を活用しつつ、職員の能力向上の機会充実に努め、市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

③ 女性職員の活躍推進

職員アンケートでは、女性職員が「昇任したくない」と回答した理由について、「自分の能力に自信がないから」に次いで「家庭生活との両立ができなくなるため」が多くなっており、仕事と家庭の両立ができる働き方や勤務環境の整備が求められる。

④ 能力・実績に基づく人事管理

人事評価実施時には、評価者は被評価者の業務遂行状況を的確に把握し、丁寧な面談の実施により双方の認識の共有を図り、評価に対する納得感を深めることが肝要である。今後も研修等を通じ適正な制度運用を行うとともに、人材育成への活用に向けた取組を継続されたい。

⑤ 障がい者の活躍推進

本年6月1日現在における障がい者の雇用については、各任命権者において法定雇用率を達成した。引き続き、任命権者それぞれで策定した「障がい者活躍推進計画」に掲げた内容を着実に実施し、障がいのある職員が自身の有する能力を有効に発揮できるように、雇用の質の向上のための取組を推進することが求められる。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

① 仕事と家庭の両立

ア 男性職員の育児休業等取得の推進

男性職員の育児休業については、国家公務員の男性の育児休業等取得率向上の取組などを参考に、目標達成に向けた取組の推進に努められたい。

イ 不妊治療のための休暇制度の導入

不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、休暇制度の導入に向け、支援のあり方を速やかに検討すべきである。

② 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

新型コロナウイルス感染症への対応業務を重要課題として組織横断的に取り組んでいる中で、一部の部署又は職員に過度な負担を強いることのないよう、人員配置や業務分担の見直しなどを通じて時間外勤務を必要最小限のものとするとともに、職員の健康管理にも十分配慮する必要がある。

イ 学校における働き方改革

第3次多忙化解消行動計画を策定し、中学校学年担任制の推進、校務支援システム導入による事務の効率化、教育委員会主催研修のオンライン化の推進などの新たな取組が進められている。学校における働き方改革に向け、引き続き実効性のある取組が行われることを望む。

ウ 勤務時間の状況の適正把握

職員の長時間労働を是正し、健康を確保していくためには、職員の勤務時間の状況を適正に把握し、管理していくことが重要である。近く総務事務システムが導入予定であることから、これを活用し、適切な勤務時間の管理に努められたい。

③ 柔軟な働き方の推進

テレワークを行う職員の勤務時間管理の在り方や作業環境の整備などの課題について、引き続き検討していく必要がある。

④ メンタルヘルス対策

予防や再発防止に向けた取組を継続的に行うとともに、ストレスチェック結果を活用した職場環境の改善等、組織全体の対策を進めていくことが重要である。

⑤ ハラスメント対策

職員が安心して相談できる体制を整え、相談に対し迅速かつ適切に対応することで、良好な勤務環境を確立することを望む。

(3) 高齢期の雇用の在り方

国家公務員の定年を基準として定年を条例で定めることや、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制の導入など国家公務員と同様の措置を講ずるほか、60歳を超える職員の職務内容や人事管理の在り方、定年引上げに伴う中長期的観点からの定員管理の在り方などを早急に検討する必要がある。

(4) 会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保

会計年度任用職員が高い意欲を持ち、その能力を十分に発揮できるよう、制度の趣旨に沿った適正な任用及び勤務条件等が確保されるよう引き続き努められたい。

(5) 公務員倫理の確保

コンプライアンスに関する意識の啓発や内部統制制度の活用といった取組を引き続き行うとともに、不祥事は絶対に起こさせないという意識を強くもち、今後もあらゆる機会を通じ職員の倫理意識の向上に努め、厳正な服務規律の確保を図られたい。

<参考>

1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均年齢 42.5 歳 平均経験年数 20.3 年）

改定前	改定後	増減額（率）
5,992,000 円	5,935,000 円	△57,000 円（△0.95%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 5.14 億円（企業職を除く 9,006 人による試算）

2 過去の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 23 年	△ 30 円	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	82 円	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△ 476 円	△ 0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	1,425 円	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	1,158 円	0.32%	4.20 月	0.10 月
平成 28 年	519 円	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△ 646 円	△ 0.18%	4.40 月	0.10 月
平成 30 年	1,262 円	0.36%	4.45 月	0.05 月
令和元年	434 円	0.12%	4.50 月	0.05 月
令和 2 年	△ 90 円	勧告なし	4.45 月	△ 0.05 月
令和 3 年	△ 165 円	勧告なし	4.30 月	△ 0.15 月

3 人事院給与勧告の主な内容

月例給は改定なし，ボーナスを引下げ

- ① 民間給与との較差（0.00%）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。
- ② ボーナスを引下げ（△0.15 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