

## 令和5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、ボーナスともに引上げ ～平均年間給与は約74,000円の増額～

○月例給については、民間給与との較差2,059円(0.56%)を解消するため、俸給表の水準を引上げ

○ボーナス(特別給)については、0.10月分引上げ(改定後は4.50月分)

### 1 公民給与の比較

#### (1) 民間給与と実態調査

市内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の445事業所から99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82.7%)

※ 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)
370,812円	368,753円	2,059円(0.56%)

※ 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等を除く職員の平均年齢43.8歳、平均経験年数21.5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手当及び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
4.50月分	4.40月分

### 2 給与の改定

#### (1) 月例給

① 一般俸給表については、民間の動向等を考慮し、初任給を大卒5,500円、高卒6,000円引上げ。また、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定(平均改定率0.6%)

② 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額についても、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

③ 一般俸給表以外の俸給表についても、一般俸給表との均衡を基本に引上げ改定

④ 令和5年4月1日から実施

## (2) 特別給

- ① 民間の支給割合を考慮し、支給月数を引上げ（4.40月分→4.50月分）
- ② 引上げ分は、民間の支給状況や人事院勧告を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

（一般職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
令和5年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.25月（現行1.20月）
	勤勉手当	1.00月（支給済み）	1.05月（現行1.00月）
令和6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

- ③ 会計年度任用職員の期末手当については、一般職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数との均衡を考慮し、支給月数を引上げ

## (3) 初任給調整手当

医療職俸給表（1）の改定状況及び人事院勧告を踏まえ、支給額を引き上げ

## (4) その他給与に関する課題

- ① 在宅勤務等手当  
現時点では在宅勤務等手当を新設する必要性が高いとはいえないため、今後の在宅勤務の定着状況に応じて、改めて検討を行う。
- ② 会計年度任用職員の給与
  - ア 勤勉手当の支給  
支給に当たっては、一般職員の取扱いとの権衡を踏まえ、支給対象となる会計年度任用職員に適切に支給
  - イ 勤勉手当の支給に伴う期末手当の支給月数の改定  
勤勉手当が支給されることとなる令和6年度以降は、期末手当の支給月数を一般職員と同じ支給月数となるよう改定
  - ウ 実施時期  
ア、イともに令和6年4月1日から実施  
月例給の改定については、一般職員に準じて実施

## 3 人事管理に関する課題

### (1) 人材の確保・育成等

- ① 人材の確保  
任命権者と連携し、インターンシップや業務内容説明会、現場見学会の積極的な実施のほか、SNSの更なる活用など、本市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えていくとともに、受験要件や試験方法についても引き続き検討を進めていく。
- ② 人材の育成及び能力・実績に基づく人事給与制度の推進  
管理職等に必要なスキルを習得するための研修や、多様な職務経験が得られる機会の提供等により、職員の能力向上をサポートしていく体制の充実が求められる。  
また、本市の人事・給与制度の運用状況を再点検し、能力や実績に基づく人事制度や、職務及び職責等を適切に反映した給与処遇等のあり方について、研究を行っていく必要がある。

### ③ 多様な人材の活躍

#### ア 女性職員の活躍促進

任命権者は、女性職員のキャリア形成支援や積極的な登用に努め、また、管理監督職員は、長時間労働の解消や家庭生活と仕事の両立が可能な勤務環境の整備を推進し、すべての女性職員が、その能力を発揮し、活躍できる組織となるよう、市として一体的な取組を進めていく必要がある。

#### イ 高齢期職員の能力や経験の活用推進

高齢期職員が、モチベーションを維持しながら、個々の能力や経験を十分に活かすことができるような人事管理を進めていくべきである。

#### ウ 障がいのある職員の活躍推進

率先して障がい者の雇用に努めるとともに、相談しやすい支援体制を整えるほか、同僚・上司をはじめ、すべての職員が障がいに関する理解を深め、障がいのある職員が安心して働き続けられる職場環境となるよう取り組む必要がある。

## (2) 職員の勤務環境の整備

### ① 柔軟な働き方と働きやすい環境整備

#### ア 柔軟な働き方の推進

昨年10月から試行実施しているテレワークに関しては、職員のニーズや実施状況などを踏まえ、より良い制度へと改善を図り、柔軟な働き方を推進していくことが重要である。

#### イ 働きやすい環境整備

男性職員の育児休業及び育児参加休暇について、今後も制度を利用しやすい職場環境の整備を進めるなど、目標達成に向けた取組の推進に努められたい。

### ② 長時間労働の是正

#### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務時間が依然として高止まりしている所属については、業務の必要性や優先順位を明確にし、それに基づき業務配分を行うことが重要である。こうした業務の合理化を行ってもなお、長時間の時間外勤務により対応せざるを得ない場合には、業務量に応じた人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

#### イ 学校における働き方改革の推進

学校と教育委員会、保護者、地域が一体となって課題に向き合い、それぞれの行動計画に掲げた各種の取組が実効性のあるものとなるよう、効果を十分に検証しつつ実施していくことが重要である。

#### ウ 勤務時間の状況の適正把握

総務事務システムの適切な運用はもとより、わずかな時間でも時間外勤務にあたること、また、公務外で職場に留まることはサービス残業に繋がる恐れがあるため、速やかに退庁を促すなど、管理監督職員の適正な労働時間管理を指導徹底されたい。

### ③ メンタルヘルス対策の推進

健康不全の未然防止、早期発見・早期対処、職場復帰支援・再発防止の各取組をはじめ、長時間労働の是正、過重労働やハラスメントの防止など、組織全体で健康保持に向けたあらゆる取組を継続していくことが重要である。

#### ④ ハラスメント対策の推進

ハラスメントの未然防止に向け研修等による意識啓発の取組を推進し、なお一層働きやすい職場の実現を図ることが重要である。

### (3) 会計年度任用職員制度の運用の検証

本委員会が会計年度任用職員の勤務実態を把握するために実施したヒアリングの調査結果の評価を踏まえた今後の課題については、国の事務処理マニュアルや通知などを踏まえつつ、常勤職員との比較の中で業務内容や責任の程度等、様々な観点から検討を行い、今年度末を目途に結果を公表することとする。

### (4) 公務員倫理の確保

職員は、公務の内外を問わず、法令遵守の意識と高い倫理観が求められることを一層自覚し、自らの行動を律するとともに、一つの非違行為が市民からの信頼を損なう結果につながることを改めて認識しなければならない。

## <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）

改定前	改定後	増減額（率）
6,062,000 円	6,136,000 円	74,000 円（1.2%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 6.38 億円（企業職を除く 8,628 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 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
令和 4 年	717 円	0.20%	4.40 月	0.10 月
令和 5 年	2,059 円	0.56%	4.50 月	0.10 月

### 3 人事院給与勧告の主な内容

- (1) 民間給与との較差 3,869 円を解消するため、初任給を上げる等、俸給表を引上げ改定
- (2) ボーナスを 0.10 月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分
- (3) テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設（月額 3,000 円）