

令和3年「職員の給与等に関する報告」の概要

<本年の給与報告のポイント>

月例給は据え置き、ボーナスは引下げ

- ① 月例給については、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、改定を行わないことが適当
- ② ボーナスを引下げ（△0.15月分）、引下げ分は期末手当の支給月数に反映

1 民間給与との較差

民間事業所の従業員の給与	本市職員の給与	較 差
395,458 円	395,515 円	△57 円（△0.01%）

- (注) 1 公務は行政職、民間は行政職に相当する事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を比較し、その較差を総合して算出（新規採用者を含まない。）
- 2 調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに50人以上の病院を除く市内民間事業所383事業所から、無作為抽出された149事業所

2 報告の内容

(1) 給料表等の改定

本年は、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、月例給の改定を行わないことが適当

(2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給月数（昨年8月～本年7月）は4.31月であるため、国に準じて期末・勤勉手当の支給月数を年間4.30月とし、引下げ分は期末手当の支給月数への反映が適当（職員の昨年実績4.45月）

(3) これからの人事・給与制度について

- ・ 行政職等の職員への査定昇給の拡大など、人事評価結果の更なる活用に着実に取り組んでおり、引き続き、本市の実情に即した評価制度等について、調査・研究されることを期待
- ・ 障害者雇用について、採用される職員の障害特性も多様化していることから、それぞれの障害特性に応じて働くことができるよう、勤務環境の整備にも一層取り組むことが重要

(4) 定年の引上げについて

- ・ 改正法の施行日である令和5年4月1日に向けて適切な対応を図り、また、定年の引上げに伴う新たな人事・給与制度の構築に向けて、本市の実情に即した検討・準備を進められたい

(5) 本市職員の働き方について

<ワーク・ライフ・バランスの推進について>

- ・ ライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりに一層努め、職員のワーク・ライフ・バランスの更なる推進に取り組まれない
- ・ 人事院は、育児休業の取得回数制限を緩和するよう意見の申出を行うとともに、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることとしており、本市においても、会計年度任用職員等の取扱いを含めて検討を進める必要

<時間外勤務の削減について>

- ・ 時間外勤務の上限時間を遵守することはもとより、上限規制の適用とならない特例業務に係る要因の整理、分析及び検証を十分に行い、業務量に応じた人員配置や適切なマネジメントを図っていく必要
- ・ 職員の業務の把握や削減等に努め、職員に命令しないまま勤務時間外に職場内外において業務を行わせることがないように、時間外勤務の適正管理及び削減により一層取り組んでいく必要

<教職員の長時間労働の改善について>

- ・ これまでの取組の実施成果や課題を検証して今後の取組に生かすとともに、学校長の適切なマネジメントや教職員一人一人の意識改革の下、学校現場の特殊性も踏まえながら、長時間労働の改善やワーク・ライフ・バランスの実現に努めていく必要
- ・ 各学校の実情に応じて、教職員が担うべき業務であるか否かを整理し、どの学校においても、教職員が児童・生徒と向き合う時間を十分に確保できるよう努められたい

<女性職員の活躍推進について>

- ・ 多様な職務経験の付与や能力開発支援など、長期的・計画的な人材育成の強化を行うとともに、仕事と生活を両立できる職場環境づくりに向けた取組をより一層進められたい

(6) 心の健康づくりについて

- ・ メンタルヘルス研修によるセルフケアやラインケアの推進、所属や医療機関等関係者間の連携強化を含め、心の健康づくりに対する理解が職場全体に深まるよう取組を進められたい
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響もあり、職員が公私にわたりストレスを受けやすい環境が続く中、職員の健康状態の把握が難しくなるおそれもあることから、これまで以上にきめ細かな対応が望まれる

(7) ハラスメントの防止について

研修等を通じて職員の理解を深めるとともに、相談窓口の周知を図り、ハラスメントに関する相談に真摯かつ迅速に対応するなど、ハラスメントのない職場環境づくりに向けた取組を進められたい

(8) 公務員としての自覚をもって

- ・ 任命権者においては、今後もあらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に努めるとともに、内部統制制度も活用しながら、不祥事を発生させない職場環境の整備に取り組む必要
- ・ 職員においても、常に高い倫理観と全体の奉仕者としての自覚を持って行動していただきたい

【参 考】

<国に準じて支給月数が引き下げられた場合の本年度の平均年間給与（行政職給料表適用職員）>

改定前	改定後	増減額（率）
648.6万円	642.5万円	△6.1万円（△0.93%）

<人事院給与勧告の概要>

月例給は据え置き、ボーナスは引下げ

- ① 月例給については、官民給与の較差（△19円 △0.00%）が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わない。
- ② ボーナスを引下げ（△0.15月分）、引下げ分は期末手当の支給月数に反映