

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

I 職員の給与に関する報告及び勧告

《本年の報告・勧告のポイント》

月例給、特別給ともに引上げ

- ① 月例給については、職員給与が民間給与を962円(0.25%)下回っていることから、この較差を解消するため、給料表を引上げ改定
- ② 特別給については、職員の年間支給月数(4.30月分)が、民間の支給割合(4.41月分)を下回っているため、0.10月分引上げ改定(4.30月分 → 4.40月分) 引上げ分は勤勉手当に配分

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・人事院においては、1)公務と民間企業の給与比較は、給与決定要素(役職段階、学歴、年齢等)を合わせて比較することが適当、2)企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能、といった基本的考え方が示されている。
- ・本委員会も、この基本的考え方に従って調査・比較を行い、市職員の給与等に関する勧告を行っている。

2 市職員と民間従業員との給与比較等

(1) 給与等の調査

本年4月現在の市職員及び本市内に所在する民間事業所の従業員の給与等について実態調査を実施
民間従業員については、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所のうち238事業所を母集団として、人事院により無作為抽出された78事業所を対象に調査を実施
(調査完了事業所60事業所、調査完了率^(※)80.0%)

※ 抽出した78事業所から、企業規模又は事業所規模が調査対象外の3事業所を除く75事業所に占める調査完了事業所の割合

(2) 比較の結果

- ① 月例給(市職員と民間従業員の給与を、ラスパイレス方式により、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士で比較)

民間従業員給与 (A)	市職員給与 (B)	公民較差 (A-B=C) (C/B×100)
392,025円	391,063円	962円 (0.25%)

(注1) 民間従業員・市職員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。市職員は、行政職給料表の適用を受ける者
(注2) 比較の対象とした本市職員の平均年齢は42.2歳、平均勤続年数は17.0年である。

- ② 特別給(本市における期末手当・勤勉手当の年間支給月数と民間事業所の特別給の支給割合を比較)

民間支給割合 (A)	本市支給月数 (B)	月数差 (A-B)
4.41月分	4.30月分	0.11月

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

- ・近隣の他政令指定都市等と比較して大学卒の初任給水準が低く、民間の初任給との間にも差がみられること及び本年の人事院勧告における国家公務員の改定状況を踏まえ、人材確保の観点等から、初任給及び若年層の給料月額を重点的に引き上げることが適当

・行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定する必要がある。

[実施時期] 令和4年4月

(2) 特別給

民間の支給状況に見合うよう、年間支給月数を引上げ（4.30月分 → 4.40月分）

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

[実施時期] 令和4年12月 （注）勧告月数は、人事院と同様に、小数第2位を2捨3入・7捨8入し、0.05月単位で決定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月（現行0.95月）
5年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	1.00 月	1.00 月

4 その他公共的団体が行う賃金等に関する調査

より幅広い民間事業所における給与水準の実態を把握するため、賃金構造基本統計調査規則に規定する直近の調査に基づく民間給与調査等を実施した。

<賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査>

- ・本委員会では、本市内の民間の給与実態をより広く把握するため、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の調査票情報を利用し、給与等に関する研究を行った。
- ・正社員・正職員 30人以上の事業所における、令和元年から令和3年の所定内給与は、令和元年 378,293円、令和2年 339,167円、令和3年 370,604円となっている。堺市域の標本数が少ないこともあり、経年の変化等の特徴を捉えることは困難であった。
- ・民間事業所においては、同じ役職名であっても、その給与水準は広範囲に分布している。

5 参考資料

<人事委員会勧告の状況>

		令和2年	令和3年	令和4年
月例給	公民較差	83円 (0.02%)	32円 (0.01%)	962円 (0.25%)
特別給	民間支給割合	4.46月分	4.31月分	4.41月分
	本市支給月数	4.50月分	4.45月分	4.30月分
勧告内容		特別給の引下げ (4.50月分 → 4.45月分)	特別給の引下げ (4.45月分 → 4.30月分)	月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.30月分 → 4.40月分)

<勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与(試算)>

※千円未満四捨五入

改定前の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(B-A)
6,229,000円	6,283,000円	54,000円

(注) 行政職給料表適用者（平均年齢41.2歳、平均勤続年数16.3年）

<改定実施による人件費への影響額(試算)> 約5.3億円増

Ⅱ 職員の人事管理に関する報告

1 人材確保・人材育成

(1) 公務員倫理の確保

職員においては、勤務時間の内外を問わず、高い倫理観と使命感が求められていることを再認識し、一つの不祥事により、これまで長年にわたる努力で築き上げてきた本市全体の信用が一瞬にして失われることを常に意識し、服務規律を遵守することが強く求められる。加えて、教職員においては、より高い倫理性が求められていることを再認識し、服務規律の遵守を徹底されたい。任命権者においては、公務員倫理の確保に向けた取組を継続して実施するとともに、不祥事に対しては、公正、厳格に対処し、再発防止の徹底を図られたい。

(2) 多様で有為な人材の確保

採用試験の実施時期や筆記試験のあり方など、次年度に向けて受験しやすい試験制度への見直しを行うとともに、試験区分や受験資格の整理をすることで試験運営体制のスリム化を図る。また、職員採用説明会動画の配信をはじめ、職員採用ガイドやホームページ、SNS 等の多様な広告媒体を活用し、本市で働く魅力ややりがいの効果的な発信に努めていく。

(3) 人材育成

人材マネジメントの視点に立った、総合的な人材育成に取り組まれない。併せて、デジタルトランスフォーメーションの推進に向けて、自らの業務をより良いものに変革しようとする意識と ICT スキルを有する人材育成にも取り組まれない。また、引き続き、ICT を活用したオンライン研修を含む実効性の高い研修等の機会を提供するとともに、職員自身が自発的に研修等に取り組むよう支援を継続されたい。

(4) 女性職員の登用

多様なロールモデルを示すとともに、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自ら選択できる効果的な取組を積極的に進め、女性職員の登用推進のための環境整備に努められたい。加えて、全ての職員が働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる職場環境の整備を進めることが望まれる。

(5) 人事評価制度

人事評価結果の昇給への活用について、管理職員への試行実施状況を踏まえ、国及び他の地方公共団体の事例も参考にしながら、一般職員を含めた本格実施に向け、計画的に見直しを進められたい。国の動向も注視しつつ、評価結果に基づく指導・助言を通じて、職員の能力や意欲、士気を高め、組織活力の向上に結び付くものとなっているかなど、より信頼性と納得性の高い制度となるよう、引き続き検討を重ねられたい。

(6) 高齢期における職員の雇用問題

改正法が施行される令和5年度に60歳となる職員に対する十分な情報提供や意思確認を遅滞なく実施されたい。加えて、高齢期職員が培った知識・経験等を組織に還元できるよう、個々の適性や能力に応じた人事配置を行われたい。

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

長時間労働の是正のためには、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが一層重要となる。加えて、職員一人ひとりの意識改革や所属長によるマネジメントの強化とともに、組織全体として業務の削減・合理化や要員配置の最適化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。本年も、新型コロナウイルス感染症対策に伴う時間外勤務の増加が懸念されるが、やむを得ず時間外勤務を命じざるを得ない場合であっても、その範囲は必要最小限のものとし、当該職員の心身の健康の確保に最大限の配慮をしなければならない。

(2) ハラスメントの防止

ハラスメントは個人の人格や尊厳を不当に傷つけるだけでなく、職場環境にも悪影響を及ぼすものと再認識し、質の高い行政サービスを提供するためにも職場におけるハラスメントの防止・排除に努めるとともに、問題に対して、真摯かつ迅速に対応を行うなど、職員が健全で働きやすい職場環境を確保していただきたい。

(3) 仕事と生活の両立支援

時差出勤や試行実施されているテレワーク（在宅勤務）について、職員一人ひとりのライフステージ等に応じた働き方の支援として制度化を検討し、より良い職場環境の整備に努められたい。また、国の動向を注視しつつ、育児、介護、病気等と仕事の両立支援のため、フレックスタイムの導入やテレワーク（在宅勤務）の要件緩和等、多様で柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等について検討されたい。

(4) メンタルヘルス対策

関係者が連携して、相談体制、人員配置上の配慮、ハラスメント対策、長時間労働の是正等の働き方改革による職場環境の整備など、メンタルヘルス不調者の予防・早期発見から再発防止までの総合的な対策を計画的に推進し、職員の心の健康保持に取り組まれたい。