

## 令和5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3,925円(1.01%)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(4.40月分)が、民間の支給割合(4.49月分)を下回っているため、0.10月分引上げ改定(4.40月分→4.50月分) 引上げ分は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

### 1 本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月現在の本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した。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272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した。

(調査完了事業所65事業所、調査完了率<sup>(※)</sup>84.4%)

※ 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1事業所を除く77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(本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)

民間の給与(A)	職員の給与(B)	較差 (A-B=C) (C/B×100)
394,218円	390,293円	3,925円(1.01%)

(注1) 民間従業員・本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。本市職員は、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42.0歳、平均勤続年数は16.6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)

民間の支給割合(A)	職員の支給月数(B)	月数差(A-B)
4.49月分	4.40月分	0.09月

### 2 賃金構造基本統計調査に基づく民間給与調査

- ・堺市職員及び組織の活性化に関する条例に基づき、昨年7月の「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の調査票情報による調査を実施し、本市内の民間給与の傾向を把握するための参考とした。
- ・正社員・正職員30人以上の事業所における、令和2年から令和4年の所定内給与は、令和2年339,167円、令和3年370,604円、令和4年358,197円となっている。
- ・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た。

### 3 本年の給与の改定

#### (1) 月例給

- ・近隣の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。さらに、国と同様に若年層職員の離職者数は増加傾向にあり、一方で、経験年数別では10年から20年程度の職員の給与水準が低い状況にあ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、初任給及び若年層に重点を置きつつ、経験年数が10年から20年程度の職員にも配慮した給料月額の上昇が適当である。
- ・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5年4月

#### (2) 特別給

- ・民間の支給状況に見合うよう、年間支給月数を上げる（4.40月分 → 4.50月分）。
- ・民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

[実施時期] 令和5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 期末手当	1.225 月	1.225 月
以降 勤勉手当	1.025 月	1.025 月

#### (3) 初任給調整手当

- ア 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告を考慮し、改定を行うことが必要である。
- イ 獣医師に対する初任給調整手当については、人材確保の観点から、金額や支給期間について他都市との均衡も考慮したうえで、初任給調整手当の支給対象とする必要があると考える。

[実施時期] ア 令和5年4月

イ 令和6年4月

### 4 その他の事項

- ・人事院の公務員人事管理に関する報告において、在宅勤務等手当の新設を含む給与制度のアップデートについて示されたところであり、引き続き国の動向等を注視する必要がある。
- ・会計年度任用職員について、地方自治法改正の趣旨を踏まえ令和6年度からの勤勉手当の支給を検討すること、本年の期末手当の改定にあたっては常勤職員の期末手当・勤勉手当の改定状況や国の非常勤職員との均衡を考慮する必要がある。
- ・会計年度任用職員だけではなく、学校園で臨時的に任用される講師等も含め、その職務の内容と責任に応じた処遇の確保が必要であると考えます。

## 5 参考資料

### <人事委員会勧告の状況>

		令和3年	令和4年	令和5年
月例給	較差	32円 (0.01%)	962円 (0.25%)	3,925円 (1.01%)
特別給	民間の支給割合	4.31月分	4.41月分	4.49月分
	職員の支給月数	4.45月分	4.30月分	4.40月分
勧告の内容		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)	月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.40月分 → 4.50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)
6,313,000円	6,417,000円	104,000円

(注) 行政職給料表適用者 (平均年齢 41.3 歳、平均勤続年数 16.2 年)

### <改定実施による人件費への影響額(試算)> 約 10.4 億円増

## Ⅱ 職員の人事管理に関する報告

### 1 職員の能力・組織力の向上

近年の大規模災害や感染症などのリスクの増大、加速するデジタル化とデジタル変革への対応など、本市を取り巻く環境や市民の価値観も大きく変化する中、複雑化・高度化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスを安定的に提供するためには、多様な人材の意欲や能力を引き出し、組織力を最大化させる人材マネジメントに取り組む必要がある。

#### (1) 人材の確保

他都市等の動向も注視しつつ、今年度の試験体系について効果検証を行い、面接試験における面接員のスキル向上に取り組む。また、ICT の活用による業務プロセスの効率化を図るとともに、広報活動においては訴求対象を明確にしなが、オンラインによる採用説明会の強化や SNS の活用など、受験者にとって利便性の高い手法により、本市で働く魅力ややりがいを、効果的かつ積極的に発信し、本市の将来を担う多様で有為な人材を確保する。

#### (2) 人材の育成

多様な人材の能力・適性等を考慮した効果的・戦略的な育成に組織全体で取り組むことが重要であり、外部環境の変化に対応するためのリスキングを実施するなど、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、組織力を向上させる必要がある。また、民間との人事交流など外部の知見を積極的に取り入れることも重要である。管理職員においては、相互理解と信頼関係に基づいた風通しの良い職場風土を醸成し、組織目標を浸透させ、貢献や成長を実感できるような業務推進に取り組むことが求められる。また、職員においては、主体的に自身のキャリアをデザインし、その形成に向けて学習し続けることが重要である。

#### (3) 人事評価制度の活用

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、国及び他都市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、計画的に見直しをされたい。また、評価結果や貢献度等の職員へのフィードバックを通じて、職員の能力や意欲、士気を高め、組織力の向上に結び付けることが重要であり、管理職員の人材マネジメントに係る能力の向上支援も含め、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。

#### (4) 多様な人材の活躍推進

女性登用を推進するためには、女性一人ひとりのキャリア形成の意欲向上を図るため、ライフイベントとキャリアの両立を支援する取組が重要である。多様なロールモデルを示すとともに、男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう留意し、育成や徹底した時間外勤務の縮減、フレックスタイム制、テレワーク（在宅勤務）など、効果的な取組を進め、女性の活躍推進に向けた環境整備を図られたい。

また、本年度から定年年齢が段階的に引き上げられる高歯旗期職員においては、これまでの豊富な経験等で培ってきた能力を発揮する業務に従事し、活躍できるよう、面談等を通じて、丁寧に本人の知識・経験等を確認し、個々の適性や能力、事柄に応じた多様な働き方が実現される人事配置を行われたい。

さらに、障害のある職員一人ひとりがその能力を発揮できるよう、障害特性に応じた対応や、安心して働ける環境づくり等を通じた職場定着支援への取組が重要である。引き続き、これらについて合理的な配慮をされるとともに、今後も法定雇用率が達成されるよう取り組まれたい。

## 2 働きやすい職場環境の整備

公務能率の向上、職員の健康確保、柔軟な働き方の推進はもとより人材確保の観点からも、長時間労働の是正を始めとした働きやすい職場の構築は、組織を挙げて取り組む必要がある。

### (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。職員一人ひとりの意識改革はもとより所属長によるマネジメントのもと、組織全体として業務の削減・合理化、デジタル技術や AI の活用など DX 推進による業務の効率化、人員配置の最適化等の対策を講ずる必要がある。加えて、上限時間を超える時間外勤務を命じた場合においては、時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ、時間外勤務縮減に向けた具体的かつ適切な対策に取り組まなければならない。また、教育委員会においては、深刻な教員不足の解消に向け、「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」を踏まえた取組に直ちに着手し、勤務環境を一刻も早く改善することが求められる。

### (2) 柔軟な働き方の推進

国の動向を注視しつつ、テレワーク（在宅勤務）の要件緩和やフレックスタイム制の導入、勤務時間制度の更なる柔軟化、休暇など、個々の事情に応じて自ら選択できる制度の創設等、効果的な取組を積極的に進め、多様な柔軟な働き方の実現に努められたい。

### (3) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策が重要課題であることを、組織全体の共通認識とし、関係者が連携して、相談体制や人員配置上の配慮、ハラスメント対策、長時間労働の是正等、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の基本方針や計画を自主的に策定するなど、全庁的に推進する体制の構築に取り組まれたい。また、心身の健康を守るため、勤務間インターバル制度の導入やストレスチェックの活用など、職員の健康確保のために配慮を促す仕組みを検討されたい。

### (4) ハラスメントの防止

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、職員の就業環境が害されることのないよう、必要な措置を講じられたい。

## 3 市民からの信頼の確保

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、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て行動しなければならない。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、研修等の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。