

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5年10月

堺市人事委員会



人 委 第 1 2 4 9 号
令 和 5 年 1 0 月 2 日

堺市議会議長 的 場 慎 一 様
堺 市 長 永 藤 英 機 様

堺市人事委員会
委員長 酒 井 貴 子

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、あわせて、その改定について別紙第2のとおり勧告します。また、同法の規定に基づき、職員の人事管理について別紙第3のとおり報告します。

職員の給与に関する報告

人事委員会による地方公務員の給与勧告は、地方公務員が労働基本権を制約されていることに対する代償措置であり、地方公務員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員及び民間従業員の給与実態、その他給与決定の基礎となる諸条件について調査研究を行い、職員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させることを基本として必要な給与勧告・報告を行っている。

本年の調査研究の内容は、以下のとおりである。

1 職員の給与

本委員会は、本市に勤務する一般職の職員（現業職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の本年 4 月現在の給与実態を把握するため「令和 5 年堺市職員給与実態調査」を実施した。

（参考資料 2 頁～35 頁：第 1 表～ 6 表）

本市の一般職の職員に適用する給料表は、行政職給料表¹、医療職給料表、消防職給料表、保育職給料表、定年前再任用短時間勤務職員給料表及び特定任期付職員給料表並びに高等学校等教育職給料表及び小中学校等教育職給料表であり、このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表が適用される職員の給与等の状況は、次のとおりである。

¹ 堺市職員の給与に関する条例（昭和 29 年条例第 6 号）に規定された行政職給料表をいう（堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例（平成 28 年条例第 49 号）に規定された行政職給料表を含む。）。

第1表 行政職給料表適用職員の給与等の状況

項目		内容	項目		内容
職員数		3,566人	平均年齢		41.3歳
平均給与月額	給料	324,279円	平均勤続年数		16.2年
	管理職手当	9,287円	学歴別 職員 構成比	中学卒	0.4%
	扶養手当	9,406円		高校卒	17.8%
	地域手当	34,352円		短大卒	3.3%
	住居手当	7,165円		大学卒	78.5%
	その他	79円	性別	男	58.1%
	合計	384,568円	構成比	女	41.9%

(注1) 「平均給与月額」の「その他」には、「初任給調整手当」及び「単身赴任手当」を含んでいる。

(注2) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある(第2表及び参考資料第1表その2において同じ。)

2 民間の給与

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、本市内に所在する民間事業所の従業員の給与実態を把握するため、人事院並びに都道府県及び政令指定都市等の各人事委員会と共同で「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

(参考資料 38頁～51頁：第7表～15表)

調査対象は市内民間事業所のうち、常勤の従業員数が企業全体で50人以上、かつ、事業所単位で50人以上の事業所である。

本年の調査対象事業所は272事業所であったが、層化無作為抽出法²により抽出した78事業所を対象に、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び医療関係、教育関係等54職種について、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず、本年4月分として従業員に支払われた給与月額等を調査した。

調査完了事業所は65事業所、調査完了率は84.4%³であり、調査結果は、広く民間事業所の状況を反映したものといえる。

² 「層化無作為抽出法」は、調査対象事業所を産業、規模等によって層化(グループ分け)し、これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

³ 調査開始前に抽出した78事業所のうち、調査実施時点において、企業規模又は事業所規模が調査対象外となる事業所が1事業所判明したため、これを除いた77事業所に占める調査完了事業所65事業所の割合を完了率としている。

主な調査結果は、次のとおりである。

(2) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

事務・技術関係職種の新規学卒者の本年4月の初任給月額は、大学卒 216,808 円、短大卒 188,400 円、高校卒 178,425 円となっている。

(参考資料 39 頁：第 8 表)

民間事業所において本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 28.6% (昨年 32.1%)、高校卒で 24.7% (同 20.2%) と昨年に比べ大学卒の採用が減少している。また、採用があった事業所において、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 62.2% (同 37.4%)、高校卒で 49.9% (同 36.4%) と昨年よりも増加している。

第 2 表 民間における初任給の改定状況

項目 学歴	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	28.6%	(62.2%)	(37.8%)	(0.0%)	71.4%
高校卒	24.7%	(49.9%)	(50.1%)	(0.0%)	75.3%

(注) () 内は、採用がある事業所を 100 とした割合である。

イ 給与改定の状況

民間事業所におけるベースアップ等の状況は、係員について、ベースアップを実施した事業所の割合は 45.4% (昨年 32.9%)、中止した事業所の割合は 5.0% (同 13.6%)、ベースダウンを実施した事業所はなかった (同 0.0%)。課長級については、ベースアップを実施した事業所の割合は 36.7% (同 23.1%)、中止した事業所の割合は 7.1% (同 10.5%)、ベースダウンを実施した事業所はなかった (同 0.0%)。

第3表 民間における給与改定の状況

役職段階 \ 項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
係員	45.4%	5.0%	0.0%	49.6%
課長級	36.7%	7.1%	0.0%	56.2%

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、民間事業所において定期昇給を実施した事業所の割合は、係員で79.8%（昨年80.6%）、課長級で68.8%（同59.9%）であった。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

役職段階 \ 項目	定期昇給制度あり						定期昇給制度なし
	定期昇給実施	定期昇給実施			定期昇給中止		
		増額	減額	変化なし			
係員	81.1%	79.8%	28.0%	3.4%	48.4%	1.3%	18.9%
課長級	70.1%	68.8%	26.0%	3.5%	39.3%	1.3%	29.9%

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

3 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

本委員会は、前述の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあつては行政職給料表の適用を受ける職員、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の従業員（公務・民間ともに新規学卒者を除く。）について、役職段階、学歴、年齢の条件が同等と認められるもの同士の4月分の給与月額を5頁第6表「比較における役職段階の対応関係」により対比させ、精密な比較（ラスパイレス方式⁴）を行い、その較差を算出した。

⁴ 「ラスパイレス方式」は、本市職員（行政職給料表適用職員）とこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の民間従業員を対象とした上で、個々の本市職員に、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする民間従業員の給与額を支給したと仮定して算出される公務全体の給与支給総額と、現に本市職員に支給している給与支給総額を比較して計算する方法である。

その結果は、下表に示すとおり、本市職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均3,925円(1.01%)下回っていた。

第5表 職員給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較差(A) - (B) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right]$
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。

(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。

第6表 比較における役職段階の対応関係

職務の級	規模	企業規模		
		500人以上	100人以上500人未満	50人以上100人未満
8級(局長)		支店長、工場長、部長、部次長	—	—
7級(部長)		課長	支店長、工場長、部長	—
6級(課長)		課長、課長代理	部次長、課長	支店長、工場長、部長、部次長
5級(課長補佐)		課長代理	課長	課長
4級(係長)	係長		課長代理	課長代理
3級(副主査)			係長	係長
2級(高度係員)	主任		主任	主任
1級(係員)	係員		係員	係員

(2) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給の支給状況は、平均所定内給与月額
の4.49月分に相当しており、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月
数(4.40月分)は、民間の支給割合を0.09月分下回っていた。

第7表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期 (A1)	396,023 円
	上半期 (A2)	398,940 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	869,682 円
	上半期 (B2)	913,256 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.20 月分
	上半期 (B2/A2)	2.29 月分
支給割合合計		4.49 月分

(注) 下半期とは昨年8月から本年1月まで、上半期とは本年2月から7月までの期間をいう。

4 職員給与と国家公務員給与の比較

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市職員について、昨年4月の給料水準を学歴別、経験年数別に区分し、ラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数(国家公務員を100とする)は100.1となっている。

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、国会及び内閣に対して、一般職の国家公務員の給与について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告並びに勤務時間に関する勧告を行った。

勧告では、月例給については、国家公務員給与が民間給与を3,869円下回っており、民間給与との均衡を図るため、初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引き上げるよう言及した。

特別給については、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っており、支給月数を0.10月分引き上げるよう言及している。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。

(25頁：[参考] 人事院勧告・報告の概要)

6 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、堺市職員及び組織の活性化に関する条例（平成 24 年条例第 30 号）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。

(1) 民間の給与水準

令和 2 年から令和 4 年まで、正社員・正職員 30 人以上の事業所における給与水準は、令和 2 年 339,167 円、令和 3 年 370,604 円、令和 4 年 358,197 円であった。令和 2 年から令和 3 年にかけては 31,437 円増加していたが、令和 3 年から令和 4 年にかけては、12,407 円減少していた。

また、民間事業所の給与水準を事業所規模ごとにみると、最も給与水準が高い事業所は、令和 2 年及び令和 4 年は 500 人以上の事業所、令和 3 年は 50 人以上 100 人未満の事業所であった。一方、最も給与水準が低い事業所は、令和 4 年は 100 人以上 500 人未満、令和 2 年及び令和 3 年は 30 人以上 50 人未満の事業所であった。

第 8 表 令和 2 年～令和 4 年賃金構造基本統計調査の結果

年	項目	事業所規模（正社員・正職員）				
		500 人以上	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満	30 人以上 50 人未満	規模計 (30 人以上)
令和 2 年	調査事業所数（事業所）	8	14	7	14	43
	調査実人員（人）	158	192	48	44	442
	平均年齢（歳）	39.0	40.5	39.5	44.4	40.3
	所定内給与額（円）	369,931	347,816	280,941	277,099	339,167
令和 3 年	調査事業所数（事業所）	9	14	9	6	38
	調査実人員（人）	148	157	40	15	360
	平均年齢（歳）	37.9	40.5	47.6	40.4	41.5
	所定内給与額（円）	391,588	330,209	402,290	316,070	370,604
令和 4 年	調査事業所数（事業所）	6	10	9	10	35
	調査実人員（人）	111	152	67	43	373
	平均年齢（歳）	39.1	38.1	43.9	40.8	40.8
	所定内給与額（円）	431,743	303,292	341,076	328,192	358,197

(注) 所定内給与額は、きまって支給する給与から時間外手当を除いたものである（通勤手当額を含む。分離不可）。

(2) 民間給与の傾向

調査票情報から得られた給与データを3年分集約し、役職段階ごとの給与水準の分布状況についても、調査を行った。役職ごとに、上位10%又は下位10%の者を除いた場合には、部長級では744,189円から338,240円、課長級では622,770円から319,726円、係長級では506,200円から231,768円、非役職者では482,366円から208,210円に分布していた。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。

(参考資料 55 頁：第 17 表)

また、年齢層ごとの給与水準については、事業所規模が正社員・正職員 30 人以上の事業所では、年齢の上昇に伴い、給与水準が一定の上昇を続ける傾向がみられるなど、民間事業所の給与カーブの状況を把握することができた。

(参考資料 55 頁：第 18 表)

7 その他諸情勢

(1) 経済状況

日本経済の基調判断について、本年4月の「月例経済報告」(内閣府)では、「景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している。」と示されている。また、大阪経済の景気動向について、本年6月(4月指標)の「大阪経済の情勢」(大阪産業経済リサーチセンター)では、「大阪経済は、緩やかに持ち直している」と示されている。しかし、先行きでは「物価上昇等による経済への影響」等について、引き続き注意が必要としている。

(2) 生計費・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)における本年4月の全国の所定内給与の状況は、昨年4月に比べ1.2%増加しており、「毎月勤労統計調査地方調査」(大阪府)における本年4月の府内民間事業所の所定内給与について

も、昨年4月に比べ0.5%増加している。

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国では3.5%上昇しており、本市では3.7%上昇していた。

(参考資料 58 頁、59 頁：第 20 表)

本委員会が「家計調査」(総務省)に基づき算定した本年4月の本市における標準生計費は、2人世帯 140,910 円、3人世帯 196,300 円、4人世帯 251,790 円、5人世帯 307,210 円となっている。

(参考資料 57 頁：第 19 表)

本年4月の有効求人倍率(厚生労働省)は、全国で1.32倍(前年同月比0.08ポイント増)、大阪府で1.33倍(前年同月比0.15ポイント増)となっている。また、本年4月の全国の完全失業率(総務省)は2.6%(前年同月2.6%)となっている。

(参考資料 58 頁、59 頁：第 20 表)

8 本年の給与の改定

(1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月分の本市職員の給与と市内民間従業員の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を3,925円下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。

本年の人事院勧告においては、民間における初任給の動向や公務における採用状況等を踏まえ、人材確保の観点等から、初任給及び若年層に重点を置いて、基本的な給与である俸給を引き上げることとされたところである。

本市職員の初任給については、近隣の政令指定都市等と比較して大学卒の初任給水準は低い状況となっており、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る。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。

較差の解消に当たっては、これらの状況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、本市においても、人材確保の観点等から、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。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、本市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。

このため、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分⁵引き上げる必要がある。なお、支給月数の引き上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとする。

(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。

(4) 改定の実施時期

上記(1)及び(3)のアの改定は、本年4月時点での調査結果に基づく措置が基本となることから、同月に遡及して実施する必要がある。

⁵ 本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を実施している。

上記(2)の改定は、本年12月期の期末手当・勤勉手当から実施する必要がある。

上記(3)のイの改定は、令和6年4月1日から実施する必要がある。

9 給与勧告実施の要請

人事委員会による給与勧告は、労働基本権の一部を制約されている職員の適正な処遇を確保することを目的として、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものである。

このような方法により職員の給与を決定することは、広く市民の理解と納得が得られ、また、労使関係の安定、公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものであると考える。

本年の勧告においては、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、期末手当・勤勉手当について、民間における特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数の引上げを行うこととした。

なお、本年の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、本市においても引き続き、国の動向等を注視する必要がある。

加えて、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年度から勤勉手当を支給するよう検討を進めるとともに、本年の期末手当の改定においても、常勤職員の期末手当・勤勉手当の引上げや、国の非常勤職員との均衡を考慮する必要があると考える。

また、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を含め、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。

公務を取り巻く環境は依然として厳しいところではあるが、職員においては、引き続き全体の奉仕者としての使命感を持ち、市民の信頼と期待に応える

ため、職務に尽力されるよう要望する。

議会及び市長におかれては、人事委員会による勧告制度の意義、役割について深い理解を示され、この報告及び勧告に基づいて適切に対応されるよう要望する。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

1 給料表

本市職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消するため、本年の給与の改定で述べた内容を考慮して、給料表を改定すること。

2 期末手当・勤勉手当

(1) 令和 5 年 12 月期の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

期末手当の支給割合を 1.25 月分（管理職である職員にあつては、1.05 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 1.05 月分（管理職である職員にあつては、1.25 月分）とすること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

期末手当の支給割合を 0.7 月分（管理職である職員にあつては、0.6 月分）とし、勤勉手当の支給割合を 0.5 月分（管理職である職員にあつては、0.6 月分）とすること。

ウ 特定任期付職員

期末手当の支給割合を 1.75 月分とすること。

(2) 令和 6 年 6 月期以降の支給割合

ア イ及びウ以外の職員

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.225 月分

(管理職である職員にあつては、それぞれ 1.025 月分) とし、6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 1.025 月分(管理職である職員にあつては、それぞれ 1.225 月分) とすること。

イ 定年前再任用短時間勤務職員

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 0.6875 月分(管理職である職員にあつては、それぞれ 0.5875 月分) とし、6 月及び 12 月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ 0.4875 月分(管理職である職員にあつては、それぞれ 0.5875 月分) とすること。

ウ 特定任期付職員

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.7 月分とすること。

3 初任給調整手当

- (1) 人事院勧告を考慮し、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の改定を行うこと。
- (2) 人材確保の観点から、金額や支給期間について、他都市との均衡を考慮し、獣医師に対する初任給調整手当を支給すること。

4 改定の実施時期

この改定は、令和 5 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、2 の(1)については令和 5 年 12 月 1 日から、2 の(2)及び 3 の(2)については令和 6 年 4 月 1 日から実施すること。

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

我が国の少子化の進行による人口減少は深刻さを増しており、生産年齢人口の減少や高齢社会問題への対応が迫られている。また、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、新たな課題の解決も求められている。このように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

民間企業等の採用意欲は年々上昇しており、採用活動の早期化が進んでいることから、本委員会では、本市の将来を担う多様で有為な人材を確保するため、従来の試験区分や受験資格の整理を行うとともに、今年度から春季の試験区分について実施時期の早期化を図るなど、試験体系の見直しを行った。また、民間企業を志望する学生や、技術職においては遠方に居住する志望者でも受験しやすい試験を導入するなど、新たな受験者層の拡大に努めている。

しかしながら、コロナ禍による構造変化や ICT の急速な進化などを背景に、就職活動のあり方や就職への意識が大きく変化しており、本市においても、受験者ニーズや時代に即した実効性のある広報活動、試験内容にアップデートしていくことが求められている。このため本委員会では、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も取り組む。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する。

教育委員会で実施している教員採用選考試験では、特別支援教育に関する専門性を有する人材を確保するため「特別支援学校小学部」の枠を新設したほか、多様な経験を有する人材を確保するため社会人経験を有する者を対象とした選考区分の募集校種・募集教科を全校種・全教科に拡大した。また、より多くの受験者を確保するため、SNS の活用や動画の配信等を行っている。今後も、本市が求める人物像に合致する優秀な人材を確保できるよう、選考方法の工夫・改善等を進められたい。併せて、さまざまな広報媒体を活用し、本市教育の魅力や取組を積極的に発信されたい。

(2) 人材の育成

本市では、本年3月に「堺市職員力・組織力向上基本方針」が策定された。本方針では、職員のあるべき姿を「市民生活の安定・充実を図るため、向上心を持って挑戦し組織変革できる職員」と定め、「人事施策」「人事評価」「研修」を連携させて職員の能力開発に取り組むとされている。

任命権者においては、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クリ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、職員の意欲と能力が引き出されるよう、職員のライフプランや価値観

の変化も念頭に、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、職員との円滑なコミュニケーションを図ることで、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り、多様な行政課題の解決と質の高いサービスの提供に向け、柔軟で豊かな発想力、変革への行動力を発揮されることを期待する。

(3) 人事評価制度の活用

地方公務員法においては、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすると定められている。

本市においては、管理職員に対して、人事評価結果の昇給への活用が試行実施されている。また、十分な評価期間を確保し、人事評価制度の納得性をより高め、職員の人材育成と能力開発につながる制度とすることを目的に、令和3年度から、人事評価の評価期間を見直し、前期・後期の年2回評価から通年の年1回評価としている。

職員の意欲と能力を引き出し、組織として最大限のパフォーマンスを発揮するためには、人事評価制度の効果的な活用が不可欠である。任命権者においては、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

本市では、昨年3月に策定した「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、女性職員の比率に関する目標値を、教職員を除く全職員を対象に、令和8年度において管理職は30%以上、役職者は40%以上（役職者については、消防職員を除く。）としている。今年度の実績値は、管理職が20.5%、役職者が29.0%であり、一定の進捗がみられる。引き続き、女性職員の比率向上に向けた更なる取組が求められる。

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。

第1表 行政職職員等の女性役職者、管理職比率

区 分	令和3年	令和4年	令和5年
【行政職職員等】			
女性職員 / 全職員	34.0%	35.3%	35.8%
女性役職者 / 全役職者	27.7%	28.5%	29.0%
女性管理職 / 全管理職	16.0%	18.8%	20.5%
【教 職 員】			
女性職員 / 全職員	56.2%	56.5%	56.4%
女性役職者 / 全役職者	32.5%	33.3%	33.9%
女性管理職 / 全管理職	25.4%	25.2%	24.5%

(注) 行政職職員等（消防職員含む、教職員除く。役職者については、消防職員除く。）は各年4月1日現在、教職員（学校事務職員含む。）は各年5月1日現在の実績値である。

また、本年度から定年年齢が段階的に引き上げられる高齢期職員においては、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、事情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ない。

変化の激しい社会において、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、多様な人材が活躍できる環境づくりが重要である。任命権者においては、全ての職員が意欲と能力を最大限発揮し、生き生きと働き続けることができるよう、多様性のある職場づくりを進めることが望まれる。

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。また、メンタルヘルス不調やハラスメントについては、迅速かつ適切な対応が求められる。職員一人ひとりが、持てる力をいかに発揮し、質の高い行政サービスを提供するためにも、働きやすい職場環境を整えていくことが極めて重要である。

(1) 長時間労働の是正

労働基準法の改正や国家公務員における時間外勤務の上限規制の動きを受け、本市においては、人事委員会規則で時間外勤務命令の上限時間を規定し、同規則に基づき時間外勤務の上限規制が行われている。さらに、昨年より、やむを得ず原則又は例外の上限時間等を超過した場合には、人事委員会へ理由書の提出を求めている。また、教育職員については、教育委員会規則で時間外在校等時間の上限を規定し、同規則に基づき教育委員会において教育職員の業務量の適切な管理に取り組まれている。

本市では、昨年3月に「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」を策

定し、令和8年度目標として、時間外勤務総時間数令和元年度比10%削減、年間時間外勤務時間数360時間超職員ゼロを掲げ、その実現に向けた取組が進められている。昨年度の実績では、令和元年度比で時間外勤務総時間数が4.5%増加しているが、令和3年度比で1.3%縮減されている。加えて、時間外勤務時間数が年間360時間超の職員数についても、令和3年度比で減少しており、一定の成果が見られるところである。しかしながら、依然として過労死ラインに達する職員がいる状況もあり、長時間労働を常態化させることがないよう、更なる取組の推進が求められる。

第2表 行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）の時間外勤務の状況

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度
年間360時間を超える時間外勤務者数 (360時間超過職員数/時間外勤務手当対象人員)	317人 (6.8%)	318人 (6.6%)	289人 (6.0%)
職員1人当たり平均年間時間外勤務時間数	112時間	112時間	110時間

一方、教育委員会においても、長時間労働の是正に向けた様々な取組が進められているが、教育職員の年平均勤務時間外在校等時間は、令和3年度比で1.8%増加し、年間勤務時間外在校等時間720時間を超える教育職員の割合は全校種で13.3%、校種別では中学校で29.5%存在している。教育職員が長時間労働を余儀なくされていることは全国的な課題となっており、人材確保への悪影響が懸念される中、市立学校教員志願者数は減少の一途を辿っている。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）」（令和5年8月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）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。

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。

任命権者においては、改めて使用者としての「安全配慮義務」を果たす立場から、長時間労働に起因する職員の心身の故障を防止し、公務能率を確保するために、職員の時間外勤務の実態を把握するだけでなく、要因の整理及び分析を行い、管理職員のマネジメント力強化や職員の適正配置、柔軟な働き方の推進等必要な対策に取り組むことが求められる。

労働基準監督機関としての役割を担う人事委員会においては、引き続き、職員の時間外勤務の実施状況に関する情報の収集及び分析を行い、その結果に基づき、必要に応じて所属長に対する聞き取りや指導等を行っていく。

(2) 柔軟な働き方の推進

柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現や健康確保に資するだけでなく、組織への貢献意欲を高め、能力開発や公務能率の向上、多様で有為な人材の確保につながるものである。

国においては、本年4月からフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化が実施されており、本年6月には「こども未来戦略方針」が閣議決定され、育児期を通じた柔軟な働き方の推進や、国・地方公務員（一般職・一般行政部門常勤）の男性育児休業取得率の目標を先行的に前倒しすることなどが掲げられた。

本市においては、昨年10月から、男性職員がより育児に取り組める強化策・堺モデルとして、フレキシブル・ワーク（1日単位の勤務時間の変更及びテレワーク（在宅勤務）の要件緩和）の実施、仕事と家庭の両立支援の観点から、育児休業制度等を改正し、育児休業の取得回数制限の緩和、

子育てパパ休暇の対象期間の拡大、非常勤職員に係る育児休業取得要件の緩和が実施された。また、昨年3月に策定された「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」において、男性育児休業取得率を令和8年度までに80%とすることが目標値として示されており、昨年度の男性育児休業取得率は、令和3年度から11.3ポイント上昇し、46.4%となっている。

第3表 行政職職員等（消防職員等含む。教職員除く。）の育児休業取得率

育児休業取得率	令和2年度	令和3年度	令和4年度
女性職員	96.5%	101.3%	98.9%
男性職員	34.6%	35.1%	46.4%

任命権者においては、先に述べた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、多様で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

本市においては、メンタルヘルス研修やストレスチェックなどの取組が進められているが、昨年度の長期病休者のうち、精神疾患による休職者は約6割（教職員については約7割）と依然として高い割合を占めている。また、昨年度に実施されたストレスチェックの受検率は83.2%であり、令和3年度を上回る結果となった。

任命権者においては、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。所属長においては、職員一人ひとりが自身の健康づくりに取り組むことで、持てる能力を十分発揮できるよう、ストレスチェックの集団分析結果を基に職場の実態を把握し、職員同士が相互に関心を払い、助け合うことができる風通しの良い職場環境づくりに取り組まれない。

(4) ハラスメントの防止

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、個人の人格や尊厳を不当に傷つける重大な人権侵害であり、許されない行為である。また、職場における信頼関係の悪化や、組織の士気の低下を引き起こし、ひいては業務能率の低下や貴重な人材の損失につながるだけでなく、公務への信用の失墜を招くおそれがある。

職員においては、職場におけるハラスメントは自身の信用を失うだけでなく、懲戒処分の対象となることを一人ひとりが肝に命じ、市民の模範となるべき立場として、今一度ハラスメントに対する意識を高める必要がある。また、仕事で関わる全ての人がお互いを尊重することで、ともにハラスメントのない職場にしていくことに努められたい。所属長においては、ハラスメント防止における重要な役割を担っていることから、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、必要な措置を講じなければならない。任命権者においては、ハラスメントの未然防止に向け、ハラスメントに対する理解をより深める研修等による意識啓発の取組を今後も推進していく必要がある。

3 市民からの信頼の確保

本市においては、安全に、安心して快適に暮らすことができる地域社会の実現のため、市民協働によるまちづくりを推進している。協働を進めるに当たり、その基盤となるのは、市民と職員との信頼関係であることは言うまでもない。

公務員倫理の確保については、これまでも本委員会の報告において、服務規律の確保を図るため、綱紀粛正の徹底を繰り返し要請してきた。それにもかかわらず、職員とりわけ教職員による不祥事が後を絶たず、懲戒処分事案が依然として発生している。これらの不祥事が市全体の信用を失墜させ、市政運営に多大な支障を与えていることは、極めて遺憾と言わざるを得ない。教育委員会においては、体罰根絶に向けての指導等の実施や、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」及び同法に基づく基本指針等を踏まえた取組の推進が求められている。本来、教育職員は児童生徒や保護者等との信頼関係の中で、児童生徒等を守り育てる立場であり、その人格形成に大きな影響を与えることを再認識し、厳正かつ実効性のある対応を徹底されたい。

不祥事の根絶に向け、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。管理職員においては、率先垂範して服務規律を遵守するとともに、自らに課せられた管理監督責任を十分に自覚し、不祥事を決して許さない組織風土の醸成や、職場の綱紀粛正を常時徹底する必要がある。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。

令和5年 人事院勧告・報告の概要

令和5年8月7日



公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを提供し活力ある社会を築くため、行政は経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

01

公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

- ✓ 民間人材の積極的誘致
(経験者採用・官民人事交流の促進、
オンボーディング研修の拡充)
- ✓ 採用試験の実施方法の見直し
- ✓ 採用時給与水準の改善や
役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

02

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

- ✓ 若手職員対象のキャリア支援研修等
の拡充
- ✓ 兼業の在り方の検討
- ✓ デジタルを活用した人事管理推進
- ✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の
円滑化に資する給与上の取組

03

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-beingの
土台となる環境整備

- ✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間
のインターバル確保、テレワークガイド
ライン策定
- ✓ テレワーク関連手当の新設等
- ✓ 超過勤務の縮減、公務版の「健康経営」
の推進等、ゼロ・ハラスメントへの取組

異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ
職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す

給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])、**ボーナスを0.10月分引上げ**、**在宅勤務等手当を新設**
【官民較差】3,869円[0.96%]→いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】1級[係員]5.2%、2級[主任等]2.8%等 【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに 0.05月分引上げ
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をする職員について、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】
- ※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施
- ※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日(ゼロ割振り日)を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行