

令和6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 11,574 円 (2.85%) 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 (4.50 月分) が、民間の支給割合 (4.58 月分) を下回っているため、0.10 月分引上げ改定 (4.50 月分 → 4.60 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267事業所を母集団として、人事院により無作為抽出された75事業所を対象に調査を実施した。

(調査完了事業所62事業所、調査完了率^(※)84.9%)

※ 抽出した75事業所から、企業規模又は事業所規模が調査対象外の2事業所を除く73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)
417,479 円	405,905 円	11,574 円 (2.85%)

(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43.3歳、平均勤続年数は17.5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)
4.58 月分	4.50 月分	0.08 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3年から令和5年の所定内給与は、令和3年370,604円、令和4年358,197円、令和5年336,903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

- ・近隣市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。また、職員採用試験における受験者数は減少傾向にあり、国と同様に若年層職員の離職率は増加傾向にある。民間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、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級号給に及ぶよう所要の引上げを行う必要がある。
 - ・初任給については、本年の人事院勧告による改定後の国家公務員一般職の初任給と同等になるよう、引き上げることが適当である。
 - ・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6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（4.50月分 → 4.60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6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6年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）
勤勉手当	1.025月（支給済み）	1.075月（現行1.025月）
令和7年度 期末手当	1.25月	1.25月
以降 勤勉手当	1.05月	1.05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、改定を行う必要がある。
 - イ 獣医師に対する初任給調整手当については、行政職給料表の改定率を考慮し、改定を行う必要がある。
- [実施時期] 令和6年4月

4 給与制度のアップデートへの対応

ア 地域手当

東京都特別区内にある勤務場所に勤務する職員及び勤務地が東京都特別区外である医療職給料表の適用を受ける職員以外に支給する地域手当の支給割合を、令和7年、令和8年の2か年をかけて段階的に（各年度1%）引上げ、現行の10%から12%に改定すること。

イ 扶養手当

配偶者に係る手当6,500円を廃止し、子に係る手当の月額を、令和7年、令和8年の2か年をかけて段階的に（各年度1,500円）引上げ、現行の10,000円から13,000円に改定すること。

ウ 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯について、現行の午前0時から午前5時の間を午後10時から翌午前5時の間に拡大すること。

エ 特定任期付職員の特別給

特定任期付職員の特別給について、従来の特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を新たに支給すること。

オ 住居手当

定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、住居手当を支給すること。

[実施時期] 令和7年4月（ア及びイについては経過措置を設ける。）

5 参考資料

<人事委員会勧告の状況>

		令和4年	令和5年	令和6年
月例給	較差	962円 (0.25%)	3,925円 (1.01%)	11,574円 (2.85%)
特別給	民間の支給割合	4.41月分	4.49月分	4.58月分
	職員の支給月数	4.30月分	4.40月分	4.50月分
勧告の内容		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)	月例給の引上げ 特別給の引上げ (4.50月分 → 4.60月分)

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、能率的な公務運営を実現し、複雑化・高度化する行政課題への対応や、行政サービスの向上を図るためには、多様な人材が相互理解を深めながら活躍し、貢献意欲を持って成長できるよう、それぞれの能力や意欲を最大限に引き出すことで、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

公務員試験に特化した対策をすることなく受験できる試験の導入をさらに拡充し、申込者数の減少が顕著に表れている技術職においては、任命権者との連携を強化しながら、職務内容や仕事の魅力を積極的に発信する。また、本市が求める人物像に合致する人材を確保できるよう、面接試験における面接員のスキル向上に取り組むことや、本市で働く魅力ややりがいを効果的に発信し、本市の向かうべきビジョンに対する理解を深めることで、本市への志望度の向上及び若年層の離職防止につなげる。

(2) 人材の育成

外部研修も含めたリスキングの機会提供と職員がそこで得た専門性の業務への活用、リスキングに対するインセンティブの拡充など更なる取組が求められる。また、職員の主体的なキャリア形成支援、人事評価における評価結果や貢献度等の職員へのフィードバック、管理職員の人材マネジメントに係る能力向上支援を実施するなど、職員それぞれの能力を最大限に引き出すことで、組織力を向上させる必要がある。とりわけデジタル時代に対応した組織へと変革するため、DX マインドを職員に浸透させることが急務である。

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る。

(3) 人事評価制度の活用

より信頼性と納得性の高い制度となるよう、管理職員の評価や人材育成に係る能力向上を支援し、人事評価結果の昇給への活用については、管理職員への試行実施状況を踏まえつつ、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、引き続き、反映手法などの検討を進められたい。

(4) 多様な人材の活躍推進

女性登用を推進するためには、女性がそれぞれのキャリア形成に対する意欲を高められるよう、男女問わず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ことや、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、人材の育成や徹底した時間外勤務の縮減、組織におけるアンコンシャス・バイアス解消に向けた職員の意識改革など、女性の活躍推進に向けた環境整備に取り組まれたい。

高齢層職員においては、これまでの豊富な経験や能力を発揮できる業務に従事し、活躍するために、面談等を通じて期待される役割への理解も深めることで、それぞれの適性や能力、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。

障害のある職員がそれぞれの適性をいかし、その能力を最大限に発揮して、働き続けることができる環境整備が重要である。引き続き、職場での理解促進やそれぞれの障害特性に応じた合理的配慮の提供、また、令和8年7月に引き上げられる法定雇用率も視野に入れ、採用や職場定着支援に取り組まれたい。

2 働きやすい職場環境の整備

ライフスタイルや仕事に対する価値観が多様化している状況において、職員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、また、公務能率の向上、職員の健康確保はもとより人材確保の観点からも、職員それぞれのワーク・ライフ・バランスの実現をめざして、組織を挙げて取り組むことが重要である。

(1) 長時間労働の是正

長時間労働の是正のためには、職場風土や職員の意識を改革する必要もあり、長時間労働を常態化させることがないよう、所属長のリーダーシップのもと、上限規制の趣旨や仕事と生活が調和したライフスタイル実現の意義を組織に浸透させることが求められる。職員の時間外勤務の実態を把握するだけでなく、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行い、その結果を踏まえ、DX 推進等による業務の効率化や管理職のマネジメント力強化、要員配置の最適化など、組織全体として時間外勤務削減に向けた適切な対策の強化に取り組まれない。

教育委員会においては、「ウェルビーイング向上のための取組指針」や「経済財政運営と改革の基本方針 2024」等を踏まえた取組を確実に実施し、質の高い教員の確保につながる働き方改革の更なる推進に努められたい。

(2) 柔軟な働き方の推進

男性職員の育児に対する意識改革をさらに進めるなど、仕事と育児や介護との両立支援に取り組むことや、国や他都市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、休暇制度を活用しやすい職場環境の整備など、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

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、職場特有の休職の傾向を踏まえ、関係機関の役割や連携を明示したメンタルヘルス対策に関する基本方針や計画を策定するなど、中長期的な視点で全庁的・継続的に取り組まれない。また、メンタルヘルス不調の背景にある様々な要因に応じた対策を効率的に進めるために、関係機関が連携し、早期の情報提供や相談体制の強化、復職支援対策、ハラスメント対策や長時間労働の是正等、予防や早期発見から再発防止までの総合的な対策に取り組まれない。引き続き勤務時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

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推進する必要がある。また、カスタマーハラスメントなど、職員が業務に関連して受ける著しい迷惑行為への初動対応を迅速かつ適切に行えるよう、組織対応力を強化されたい。所属長においては、ハラスメントを許さないという基本姿勢を徹底させ、問題の兆候を見逃さない姿勢で、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、職員それぞれが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、意識改革のためのプログラムに基づく取組を継続的に実践し、不祥事の未然防止、信頼回復に取り組まれない。

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ことや、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。