

令和4年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

◆月例給、ボーナスともに引上げ ～平均年間給与は約50,000円の増額～

○月例給については、民間給与との較差717円(0.20%)を解消するため、俸給表の水準を引上げ

○ボーナス(特別給)については、0.10月分引上げ(改定後は4.40月分)

1 公民給与の比較

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の414事業所から101事業所を無作為抽出し、常勤従業員*の本年4月分の給与月額等について調査(調査完了率87.1%)

※ 雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員(パート、アルバイト等を除く。)

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の4月分給与を比較(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
365,026円	364,309円	717円(0.20%)

※ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒者は含まれていない。

※ 本年度の新規学卒者等を除く職員の平均年齢43.2歳、平均経験年数20.9年

(3) ボーナス(特別給)

昨年8月から本年7月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.41月分	4.30月分

2 給与の改定

(1) 月例給

一般俸給表については、初任給を大卒3,300円、高卒4,300円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.2%)

一般俸給表以外の俸給表についても、一般俸給表との均衡を基本に引上げ改定

(2) 特別給

民間の特別給の支給割合を考慮し、支給月数を引上げ(4.30月分→4.40月分)

引上げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告を踏まえ、勤勉手当の支給月数に反映

(3) その他検討事項

会計年度任用職員の期末手当についても、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当のこれまでの改定の経過並びに国や他の地方公共団体の動向等を踏まえ、検討が必要

(4) 実施時期

俸給表については、令和4年4月1日から実施

特別給については、令和4年12月1日から実施

3 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 人材の確保

業務内容説明会、現場見学会の積極的な実施のほか、日常の勤務風景の紹介動画をはじめとしたSNSの更なる活用など、本市で働くことの魅力ややりがいをより効果的に伝えていくとともに、受験要件や試験方法についても引き続き検討を進めていく。

② 人材の育成

職員の目標となり得るロールモデルを示すことや、管理監督者が日頃からキャリア形成に向けた課題を共有し、積極的にコミュニケーションを図りながら適切な指導・助言を行うことが重要であり、合わせて仕事と家庭が両立できる職場風土の醸成が求められる。

③ 能力・実績に基づく人事管理

国においては、昨年度人事評価制度の見直しが行われ、このうち職員の能力や実績を的確に把握するための評価段階の細分化は本年10月から施行された。任命権者においても、国の動向を注視しながら、人材育成につながる適切な運用に努めることが求められる。

(2) 働き方改革と職場環境の整備

① 仕事と家庭の両立

男性職員が育児休業及び子育て目的の特別休暇等の制度を利用しやすい職場環境の整備を進めるなど、目標達成に向けた取組の推進に努められたい。

② 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務時間が依然として高止まりしている所属については、業務の合理化を行ってもなお長時間の時間外勤務により対応せざるを得ない場合には、業務量に応じた人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある。

イ 学校における働き方改革

コミュニティ・スクールや地域学校協働活動を活用し、保護者や地域住民等と教育目標を共有しながら、適切な役割分担を進めることにより、教員の負担軽減に取り組まれたい。

ウ 勤務時間の状況の適正把握

総務事務システムを適切に運用し、職員の労働時間の客観的な把握に努められたい。

③ 柔軟な働き方の推進

テレワークを有効に活用するために、作業環境の整備の促進やテレワークを行う職員の勤務時間管理の在り方などについて、引き続き検討されたい。

④ メンタルヘルス対策

職員の健康を守るためには、長時間労働の是正、過重労働やハラスメントの防止、ストレスチェックの集団分析を活用するなど、組織全体で健康保持への取組を継続していくことが重要である。

⑤ ハラスメント対策

職員は、研修等を通じてハラスメントに関する理解を深め、日々の何気ない言動がハラスメントに当たる可能性があることを認識し、任命権者においては、職員が安心して相談できる体制の整備、相談への迅速かつ適切な対応に引き続き努めるとともに、ハラスメント防止及び排除の取組みを進め、良好な職場環境を確立されたい。

(3) 会計年度任用職員の適正な任用・勤務条件の確保

会計年度任用職員は、多様な部署で幅広く採用されており、常勤職員とともに公務運営に重要な役割を果たしていることから、会計年度任用職員制度の適正な運用について、引き続き検討を進めていく。

(4) 公務員倫理の確保

職員は、一つの非違行為が市民からの信頼を損なう結果につながることを改めて認識するとともに、公務の内外を問わず、法令遵守の意識と高い倫理観が求められることを自覚し、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向上に努め、厳正な服務規律の確保を図られたい。

<参考>

1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均年齢 42.9 歳 平均経験年数 20.7 年）

改定前	改定後	増減額（率）
5,988,000 円	6,038,000 円	50,000 円（0.84%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 4.39 億円（企業職を除く 8,784 人による試算）

2 過去の給与勧告の状況

	月例給		期末・勤勉手当	
	公民較差	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 24 年	82 円	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△ 476 円	△ 0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	1,425 円	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	1,158 円	0.32%	4.20 月	0.10 月
平成 28 年	519 円	0.14%	4.30 月	0.10 月
平成 29 年	△ 646 円	△ 0.18%	4.40 月	0.10 月
平成 30 年	1,262 円	0.36%	4.45 月	0.05 月
令和元年	434 円	0.12%	4.50 月	0.05 月
令和 2 年	△ 90 円	勧告なし	4.45 月	△ 0.05 月
令和 3 年	△ 165 円	勧告なし	4.30 月	△ 0.15 月
令和 4 年	717 円	0.20%	4.40 月	0.10 月

3 人事院給与勧告の主な内容

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.10 月分）、民間の支給状況等を踏まえ、勤勉手当に配分