

令和6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228,000円の増額～

○月例給については、民間給与との較差11,130円(3.01%)を解消するため、俸給表の水準を引上げ。特に採用における給与面での競争力を向上させるため初任給を大幅に引上げ

○ボーナス(特別給)については、0.10月分引上げ(改定後は4.60月分)

◆給与制度のアップデート

○人事院が勧告した給与制度のアップデートについて、国の制度との均衡や本市の実情等を勘案して実施

- ・初任給を大幅に引上げ
- ・通勤手当の支給限度額を引上げ
- ・定年前再任用短時間勤務職員等に住居手当を支給、ボーナス(特別給)の支給割合を定年前再任用短時間勤務職員等以外の職員と同じ支給月数分に見直し
- ・地域手当及び扶養手当の見直しは、本年は行わない。

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434事業所から98事業所を無作為抽出し、常勤従業員^(注)の本年4月分の給与月額等について調査を実施した。(調査完了率86.5%) (注)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月分給与を比較した。(ラスパイレス方式)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
380,850円	369,720円	11,130円(3.01%)

※民間、職員ともに本年度の新規学卒者は含まれていない。

(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手当及び勤勉手当の年間平均支給月数を比較した。

民間の支給割合	職員の支給月数
4.60月分	4.50月分

2 給与の改定

(1) 月例給

- ① 民間及び国や他の地方公共団体の初任給の動向等や、本市において人材確保が深刻な課題であることを踏まえ、採用における給与面での競争力を向上させるため、初任給を大幅に引き上げる。

【大卒】 225,800 円 (+28,300 円) 【高卒】 194,700 円 (+29,500 円)

- ② 若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全級全号俸を引き上げる。(平均改定率 3.2%)

(2) 特別給

- ① 民間の支給割合を考慮し、支給月数を引き上げる。(4.50 月分→4.60 月分)

- ② 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分する。

(一般職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期	合 計
令和 6 年度			
期末手当	1.225 月 (支給済み)	1.275 月 (現行 1.225 月)	2.5 月 (現行 2.45 月)
勤勉手当	1.025 月 (支給済み)	1.075 月 (現行 1.025 月)	2.1 月 (現行 2.05 月)
令和 7 年度以降			
期末手当	1.25 月	1.25 月	2.5 月
勤勉手当	1.05 月	1.05 月	2.1 月

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表 (1) の改定状況及び人事院勧告を踏まえ、所要の改定を行う。

(4) 実施時期

- ① 俸給表及び初任給調整手当については、令和 6 年 4 月 1 日から実施する。

- ② 特別給については、令和 6 年 12 月 1 日から実施する。

3 給与制度のアップデート

本年、人事院が勧告した給与制度のアップデートについて、本市の課題である人材の確保や組織パフォーマンスの向上に対処するためには、待遇面での改善が必要であることから、国の制度との均衡を図りながら、本市の実情を勘案した給与制度のアップデートを実施する。

(1) 俸給表及び俸給制度

係員級 (1 級・2 級) に対する措置として、国と同様に採用面での競争力を向上させるため、本年の公民較差に基づいた給与改定において、初任給及び若年層の水準を大幅に引き上げる。

係長級以上 (3 級以上) については、国のような総合職等の採用を行っていないため、国と同様の措置を直ちに講じる必要はないと判断し、本年は見直しを行わない。

(2) 地域手当

国と同様の激変緩和措置を講じた場合、本年の給与改定で図られた民間給与と職員給与の均衡が失われることになるため、支給割合の引下げは本年は行わない。

なお、地域手当の在り方については、今後も引き続き検討を進めていく。

(3) 扶養手当

配偶者に家族手当を支給する市内民間事業所の割合が高いことから、配偶者に係る扶養手当の廃止は本年は行わない。また、市職員の子に係る手当額は、民間の支給額を上回ってい

ることから、子に係る手当額の引上げは、本年は行わない。

今後は、民間の支給状況や他都市の状況も踏まえながら、扶養手当全体の見直しを検討していく。

(4) 通勤手当及び単身赴任手当

市内民間事業所の状況を踏まえ、以下の見直しを行う。

- ・交通機関を利用する場合の手当額の支給限度額を月 15 万円に引き上げる。
- ・新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給する。
- ・採用時から新幹線等を利用する通勤手当や単身赴任手当の支給を可能とする。
- ・育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等の通勤手当の支給を可能とする。

(5) 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を午後 10 時から午前 5 時までに拡大する。

(6) 特別給

- ① 勤勉手当の成績率について、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の 3 倍に引き上げる。
- ② 特定任期付職員の特別給について、期末手当に加え人事評価の結果に基づいて支給される勤勉手当を導入し、特定任期付職員業績手当を廃止する。

(7) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

- ① 新たに住居手当を支給する。
- ② 期末手当及び勤勉手当の支給割合について、再任用制度が導入された当時とは状況が異なること、また、同じ能力や経験を持つ高齢期職員間で、手当の支給割合が異なることは公平性を損なう要因となることから、定年前再任用短時間勤務職員等以外の職員と同じ支給月数分とする。

(8) 実施時期

- ① (1) については、令和 6 年 4 月 1 日から実施する。
- ② (1) 以外については、令和 7 年 4 月 1 日から実施する。

4 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

若手職員へのヒアリングのほか、任命権者との連携を進め、インターンシップやオンライン説明会、SNS 活用を通じて市で働くことの魅力を伝えていくとともに、受験要件や試験方法も検討していくこととする。

② 人材の育成

職員の成長意欲と組織目標を一致させるため、評価面談でのフィードバックや人材育成を推進することが必要である。また、職種ごとのキャリアパスを明示し、研修を充実させた上で、職員のキャリアビジョンに基づく人事配置を進めることが重要である。

③ 役割・活躍に応じた人事管理の推進

ア 女性職員の活躍促進

任命権者は、女性職員のキャリア形成支援や積極的な登用に努めるほか、長時間労働の解消や家庭生活と仕事の両立が可能な勤務環境の整備の推進により、全ての女性職員が、その能力を発揮し、活躍できる組織となるよう、取組を進めていく必要がある。

イ 高齢期職員の能力や経験の活用推進

高齢期職員が、モチベーションを維持しながら、個々の能力や経験を十分に活かすことができるような人事管理を進めていくべきである。

ウ 障がいのある職員の活躍推進

率先して障がい者の雇用に努めるとともに、相談しやすい支援体制を整えるほか、同僚・上司をはじめ、全ての職員が障がいに関する理解を深め、障がいのある職員が安心して働き続けられる職場環境となるよう取り組む必要がある。

(2) 職員の勤務環境の整備

① 柔軟な働き方と働きやすい環境整備

現在試行実施中のテレワークに関しては、職員のニーズや実施状況などを踏まえ、より良い制度へと改善を図り、柔軟な働き方を推進していくことが重要である。

任命権者においては、今後も仕事と家庭生活の両立支援について、引き続き取組を推進することが必要である。

② 長時間労働の是正

令和6年能登半島地震の対応で地震発生直後の3か月間の時間外勤務は前年比で62.7%増加し、被災者支援の体制は今後も続く見込みである。任命権者は、職員の心身の負担が過度となりメンタルヘルスに影響を及ぼさないよう配慮されたい。

さらに、時間外勤務時間が依然として高止まりしている部署については、業務の必要性や優先順位を明確にし、それに基づき業務配分を行うことが重要である。こうした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。

③ メンタルヘルス対策の推進

職員の健康不全の未然防止、早期発見・早期対処、職場復帰支援・再発防止に取り組み、長時間労働の是正や過重労働・ハラスメントを防止できるよう、組織全体で健康管理体制の充実を図っていくことが重要である。

④ ハラスメント対策の推進

任命権者においては、職員の健康被害や労働意欲の低下などを未然に防ぐため、カスタマーハラスメントの対応方針を定め、マニュアルの整備や職員研修の実施など、組織として職員を守り、安心して公務遂行できるよう対策に取り組む必要がある。

(3) 会計年度任用職員制度の運用の検証

会計年度任用職員の勤務実態を把握するため、先に実施したヒアリング調査の結果や業務分担表などから、会計年度任用職員の業務内容や責任の程度について、常勤職員と比較するなど、検証を行ってきた。

今後は、これらの検証結果を踏まえ、会計年度任用職員の処遇について、課題を明確にしたうえで、様々な観点から検討を進め、その結果について示すこととする。

(4) 公務員倫理の確保

任命権者においては、職員に法令遵守と高い倫理観が求められ、市民の信頼を損なわないために自律的行動が必要であることを認識させ、今後も倫理意識のかん養と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）

改定前	改定後	増減額（率）
6,124,000 円	6,352,000 円	228,000 円（3.72%）

※人件費（共済費等を除く）への影響額 約 19.73 億円（企業職員を除く 8,653 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 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
令和 5 年	2,059 円	0.56%	4.50 月	0.10 月
令和 6 年	11,130 円	3.01%	4.60 月	0.10 月