

## 令和3年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

### 【本年の給与勧告のポイント】

- ① 月例給は、民間給与との較差（△82円、△0.02%）が極めて小さいことから、改定なし
- ② 特別給（期末手当・勤勉手当）を引下げ（4.45月分 → 4.30月分）

### 1 職種別民間給与実態調査（調査期間 令和3年4月26日から6月22日まで）

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の465事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された120事業所について調査を実施した。

### 2 職員給与と民間給与との比較

#### <月例給>

民間従業員と職員の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較した。

民間給与	職員給与	較差
399,782円	399,864円	△82円（△0.02%）

（職員の平均年齢は40.5歳、平均経験年数は17.8年）

#### 《公民比較の民間従業員及び職員》

- 民間従業員 事務・技術関係職種の常勤従業員
  - 職員 行政職給料表適用職員のうち保育士等を除いた職員（事務・技術職員）
- 民間従業員、職員ともに、本年度の新卒採用者は含まれていない。

#### <特別給>

昨年8月から本年7月までの民間の年間支給割合（月数）と職員の年間の平均支給月数を比較した。

民間支給割合	職員支給月数	差
4.30月	4.45月	△0.15月

### 3 公民較差に基づく給与改定等

#### (1) 月例給

- ・公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定なし

#### (2) 特別給

- ・民間の支給割合に見合うよう支給月数を引下げ改定（4.45月分→4.30月分）
- ・引下げ分については、人事院勧告の内容に準じて期末手当に反映

### (3) 実施時期

- ・(2)について、令和3年12月期の支給に関する改定は条例の公布日から、令和4年6月期以降の支給に関する改定は令和4年4月1日から実施

## 4 人事管理等に関する諸課題

### (1) 健康で働き続けられる職場環境の整備

#### ア 長時間労働の是正

- ・業務の合理化・平準化はもとより、管理・監督職による適切なマネジメントや業務量に見合った人員配置等、組織全体としてあらゆる取組を実施することが必要
- ・教育職員については、長時間労働の是正はもちろんのこと、職員の負担や多忙の要因を把握し、軽減を図っていくことが肝要

#### イ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・育児や介護と仕事との両立支援をより一層充実させるとともに、職員が制度を利用しやすい環境づくりを進めることが重要であり、人事院が申出を行った育児休業の取得要件の緩和や不妊治療のための休暇の新設等についても検討することが必要
- ・新型コロナウイルス感染症への対応を契機として導入されたテレワークについて、実施状況を十分に検証し、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するものとなるよう整備していくことが必要

#### ウ メンタルヘルス対策

- ・職員の健康管理及び公務能率維持の両面から、メンタルヘルス不調の発生や悪化を防止することが急務であり、実効性のある対策が必要
- ・ストレスチェックの集団分析等により組織のストレス傾向を定期的に測定・分析する体制を整備し、リスク因子の早期発見と改善につなげていくことが重要

#### エ ハラスメント対策

- ・ハラスメントの未然防止のためには、全ての職員が当事者意識を持ち一丸となって取り組むことが肝要
- ・全ての職員を対象としてハラスメント防止のための研修を繰り返し行うほか、ハラスメントに関する相談等があった職場については、速やかに状況を把握し、改善に向けた措置を講ずることが必要

### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・人事評価結果を任用、給与、人材育成等により適正かつ有効に活用していくことができるよう、人事評価制度を定期的に検証し、公平・適正な運用の確保に継続して取り組むことが必要
- ・定年の引上げによる職員構成の変化も踏まえた上で、昇任昇格運用の在り方も含め、組織活力を維持・向上するための適切な人事管理について検討していくことが必要

### (3) 定年の引上げ

- ・定年の引上げに伴う人事・給与制度の整備に当たっては、高齢層職員の経験等を最大限活用するという法改正の趣旨の具現化に留まらず、組織運営の活性化に向けた様々な工夫を織り込み、全ての職員が能力を最大限発揮できる制度としていくことが重要

- ・国や他団体の動向を注視しつつ、円滑な制度運営が図られるよう準備を着実に進めることが必要

**(4) 市民からの信頼確保**

内部統制制度を有効に機能させるとともに、職員に対して日常的・継続的に倫理観の醸成を行うなど、市民の市政に対する信頼の回復と向上を図ることが必要

【参 考】

1 職員（行政職給料表適用者）の平均年間給与額

現 行	改 定 後	増 減
6,360,000円	6,301,000円	△59,000円

（職員の平均年齢は39.3歳、平均経験年数は16.7年）

2 影響額

△約8億8千万円（教育職を含む全職員14,570人）

3 過去の給与勧告（給与月額、期末手当・勤勉手当の較差）

	給 与 月 額	期末手当・勤勉手当	平均年間給与額の増減
		年間支給月数（較差月数）	
平成			
15年	△4,898円（△1.13%）	4.40月（△0.25月）	△18.3万円
16年	据置き19円（0.00%）	据置き（0.02月）	—
17年	△1,921円（△0.45%）	4.45月（0.05月）	△1.0万円
18年	△459円（△0.11%）	据置き（△0.01月）	△0.8万円
19年	259円（0.06%）	4.50月（0.05月）	2.6万円
20年	据置き46円（0.01%）	据置き（0.02月）	—
21年	△791円（△0.19%）	4.15月（△0.35月）	△15.6万円
22年	△1,179円（△0.28%）	3.95月（△0.20月）	△10.2万円
23年	△1,213円（△0.30%）	据置き（0.02月）	△1.9万円
24年	据置き190円（0.05%）	据置き（0.02月）	—
25年	据置き△87円（△0.02%）	据置き（0.01月）	—
26年	1,785円（0.45%）	4.10月（0.15月）	8.5万円
27年	798円（0.20%）	4.20月（0.10月）	5.2万円
28年	1,362円（0.35%）	4.30月（0.10月）	5.9万円
29年	882円（0.22%）	4.40月（0.10月）	5.2万円
30年	据置き△64円（△0.02%）	4.45月（0.05月）	2.0万円
令和			
元年	据置き83円（0.02%）	4.50月（0.05月）	2.0万円
2年	据置き△103円（△0.03%）	4.45月（△0.05月）	△2.0万円

（注）期末・勤勉手当の年間支給月数は勧告後の支給月数を、また、較差月数について、据置きの年は民間支給割合との差を、その他の年は引上げ又は引下げ勧告の月数を表す。