

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年9月

さいたま市人事委員会

目 次

別紙第 1 報告

1	職員の給与	1
2	民間給与の状況	2
3	職員給与と民間給与との比較	5
4	物価及び生計費	6
5	人事院の報告及び勧告	7
6	給与の改定	11
7	人事管理等に関する諸課題	12
8	おわりに	19

別紙第 2	勧告	21
-------	----	----



人任第1603号

令和3年9月30日

さいたま市議会議長 島崎 豊 様

さいたま市長 清水 勇人 様

さいたま市人事委員会

委員長 白鳥 敏男

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1
のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

別紙第 1

報 告

給与勧告制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間と異なり労使交渉による給与決定ができないことの代償措置であり、職員に対し、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している。

本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与水準を民間従業員の給与水準に均衡させることを基本に、公民較差を詳細に調査し、適正な給与水準を確保するよう勧告を行ってきた。

本年も、こうした観点から職員及び市内民間事業所の従業員の給与の実態、生計費その他の職員の給与決定に関する諸条件について調査・研究を行った。その成果は以下のとおりである。

また、人事行政の適正化とその水準の向上に資するため、人事管理に関する給与以外の諸課題について、併せて報告する。

1 職員の給与

本委員会は、本年 4 月 1 日現在における本市職員（技能職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与の実態を把握するため、「令和 3 年さいたま市職員給与実態調査」を実施した。

この調査によると、本市職員数は12,894人で、平均年齢は39.0歳、平均経験年数は16.3年であり、その平均給与月額は、給料323,407円、扶養手当7,267円、地域手当50,663円、住居手当7,513円、管理職手当7,177円、その他4,578円の合計400,605円である。

このうち、民間給与との比較対象となる行政職給料表の適用を受ける職

員は 5,403人で、平均年齢は39.3歳、平均経験年数は16.7年であり、その平均給与月額は、給料311,621円、扶養手当7,416円、地域手当49,192円、住居手当7,827円、管理職手当9,441円、その他42円の合計385,539円である。

参考資料第1表（2頁）～第8表（28頁）

2 民間給与の状況

本委員会は、人事院、埼玉県人事委員会等と共同で、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。当該調査は、全国統一の内容及び方法で行うものであり、市内における企業規模50人以上で、かつ、支店等の事業所単位で50人以上の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出された120事業所を対象に行ったものである。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

この調査では、対象事業所における公務と類似すると認められる事務・技術関係22職種4,565人及び研究・教育関係等32職種167人について、給与改定や賃金カット等の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に対し実際に支払われた給与月額等を詳細に調査した。また、併せて、各民間企業における給与改定等の状況についても調査した。

その結果は、次のとおりである。

(1) 給与改定等の状況

ア 初任給の状況

新卒者の採用を行った事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で20.2%（昨年34.2%）、高校卒では19.6%（同33.2%）であり、いずれも昨年に比べて減少している。一方、据え置いた事業

所の割合は、大学卒で79.8%（同65.8%）、高校卒では80.4%（同66.8%）となっており、いずれも昨年に比べて増加している。

参考資料第10表（31頁）

イ 給与改定の状況

給与改定の状況は、第1表に示すとおりである。一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は13.3%（昨年22.0%）と昨年に比べて減少している一方で、ベースアップを中止した事業所の割合は20.1%（同15.0%）と増加している。なお、ベースアップの慣行がない事業所の割合は66.6%（同63.0%）であった。

また、定期昇給の実施状況は、第2表に示すとおりである。一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86.9%（同90.4%）となっており、昨年に比べて減少している。昇給額については、増額とした事業所の割合が10.5%（同12.0%）、減額とした事業所の割合は3.6%（同9.8%）といずれも減少している一方で、変化なしとした事業所の割合は72.8%（同68.6%）と増加している。

第1表 民間における給与改定の状況

（単位：%）

項目 役職段階	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
係 員	13.3	20.1	0.0	66.6
課長級	11.2	19.3	0.0	69.5

第2表 民間における定期昇給の実施状況 (単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 給制度 あり	定期昇給実施				定期昇給 停止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし			
係員	88.9	86.9	10.5	3.6	72.8	2.0	11.1
課長級	85.6	80.0	8.9	5.3	65.8	5.6	14.4

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所及び調査時点において定期昇給実施が未定の事業所を除いて集計した。

(2) 給与等の状況

ア 職種別給与

事務・技術関係職種の本年4月分の平均支給額は、参考資料第12表(32頁)のとおりである。

イ 初任給

新卒者(事務・技術関係職種)の本年4月の初任給月額は、大学卒209,605円(昨年209,608円)、短大卒187,341円(同186,947円)、高校卒175,472円(同174,235円)となっている。

参考資料第11表(31頁)

ウ 家族手当

家族手当の支給状況は、第3表に示すとおりである。

第3表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	11,146円
配偶者と子1人	18,326円
配偶者と子2人	25,184円

(注) 家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について算出した。

備考 本市職員の場合、家族手当(扶養手当)の現行支給月額は、子については10,000円、子以外については1人につき6,500円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

エ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた賞与等の特別給の支給状況は、第4表に示すとおりであり、所定内給与月額のうち4.30月分に相当している。

第4表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分		事務・技術等従業員
	下 半 期 (A1)	上 半 期 (A2)	
平均所定内給与月額	388,476円	389,118円	
特別給の支給額	789,682円	882,607円	
特別給の支給割合	$\left[\frac{B1}{A1} \right]$ 下半年		2.03月分
	$\left[\frac{B2}{A2} \right]$ 上半期		2.27月分
	年 間		4.30月分

(注) 「下半年」とは令和2年8月から令和3年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、「さいたま市職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を基に、本市職員にあつては事務・技術関係職種、民間従業員にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の職務に従事する者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢が同等と認められる者同士の本年4月分の給与額（本市職員にあつては平均給与月額、民間従業員にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）をラスパイレス方式により比較した。

この方式は、調査で得られた民間従業員の4月分の給与月額を役職段階、学歴、年齢別に整理し、それを本市職員の人数構成に置き換えて比較するもので、異なる条件を一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、民間従業員の給与の実態をより反映したものとなっている。

こうして算出した較差を総合したところ、第5表に示すとおり、本市職員の給与が民間給与を1人当たり平均82円（0.02%）上回っていた。

第5表 職員給与と民間給与の較差

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

(注) 1 本市職員（保育士等を除く行政職給料表適用者）及び民間従業員ともに本年度の新卒の採用者は含まれていない。

2 本市職員の平均年齢は、40.5歳、平均経験年数は、17.8年

(2) 特別給

民間の特別給の年間支給割合（月数）と本市職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）を比較すると、第6表に示すとおり、本市職員の年間支給月数が民間の年間支給割合を0.15月分上回っていた。

第6表 職員と民間の特別給の差

民間	職員	差
4.30月	4.45月	△0.15月

4 物価及び生計費

総務省統計局の本年4月における消費者物価指数は、昨年4月に比べると、全国において0.4%、本市において1.1%低下している。

本委員会が同局の「家計調査」を基に標準生計費を算出したところ、2人世帯では217,440円、3人世帯では236,550円、4人世帯では255,640円と

なっている。また、同局の「全国家計構造調査」及び「全国単身世帯収支実態調査」を基に算出した1人世帯の標準生計費は、130,800円となっている。

参考資料第15表（43頁）、第16表（44頁）

5 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月10日に、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、一般職の国家公務員の給与に関する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を行った。

人事院の給与に関する報告及び勧告においては、本年の官民給与の比較を行った結果、公務の月例給が民間給与を上回っているものの、官民給与の較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないこととしている。また、特別給については、公務の年間の平均支給月数が直近1年間の民間の支給実績を上回っているため、引下げの改定を行うこととしている。

なお、人事院の報告及び勧告の概要は、次のとおりである。

【給与勧告の骨子】

民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

＜月例給＞ 公務と民間の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、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差 △19円 0.00%

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与407,153円 平均年齢43.0歳〕

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.32月（公務の支給月数4.45月）

2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

＜ボーナス＞

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

【実施時期】

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

6 給与の改定

本市職員の給与等を決定するに当たって考慮すべき諸事情は、以上のとおりである。本委員会としては、これらの調査結果及び給与改定に係る人事院勧告等の状況を総合的に勘案し、本市職員の給与等について次のように判断した。

(1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月の本市職員の給与は民間給与を1人当たり平均82円(0.02%)上回っているものの、公民較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うには十分でないことから、月例給の改定は行わないこととする。

(2) 特別給

期末手当・勤勉手当については、民間事業所の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、人事院勧告の内容に準じて期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降については、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員及び特定任期付職員についても、人事院勧告の内容に準じて年間の支給月数を引き下げるものとする。

(3) 実施時期

期末手当については、前記(2)のとおり実施することとする。

7 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

長時間労働の是正は、健康で働き続けられる職場環境の整備を進める上で最も重要な課題であり、任命権者においては、これまでも様々な取組によりその是正に努めてきた。昨年4月からは、時間外勤務を命じることができる時間の上限等を定め、適正な時間外勤務時間の管理を進めているところである。

本委員会が実施した勤務条件に関する調査によると、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため、時間外勤務時間が著しく増加した部署が見られる一方、事業の中止や延期により、時間外勤務時間が減少した部署も見受けられた。この結果、教育職員を除く職員全体で見ると、月平均の時間外勤務時間及び年間360時間を超える時間外勤務をした職員の数はいずれも前年度より減少しており、教育職員の時間外在校等時間についても同様の傾向が見られる。

こうした時間外勤務時間等の減少は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響が大きいと推察されることから、引き続き長時間労働を是正するための取組を進めていく必要がある。特に、時間外勤務時間が著しく増加した部署や高止まりしている部署については、職員の健康管理の観点から早急に長時間労働を是正していくことが求められる。一方、時間外勤務時間が減少した部署については、その要因を分析し、時間外勤務時間の減少に資する取組を今後の働き方の見直しに積極的につなげていくことが必要である。

また、教育職員については、全国的に教員志願者が減少傾向にある中、本市の教育を支える優秀な人材を安定的に確保していくためにも、

勤務環境の改善は喫緊の課題である。任命権者においては、「さいたま市立学校における働き方改革推進プラン」を策定し長時間労働を解消するための様々な取組を進めており、時間外在校等時間は減少傾向にある。一方で、同プランの進行管理において負担感・多忙感を感じる教育職員の割合が高止まりしていることが示されている。長時間労働を是正していくことはもちろんのこと、時間数の縮減のみにとらわれることなく、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である。

長時間労働は、仕事と家庭生活の両立やメンタルヘルス等に影響を及ぼし、様々な問題の要因となるものである。デジタル化の進展や働き方の変容といった社会環境の変化を的確にとらえ、業務の合理化・平準化を進めることはもとより、管理・監督職による適切なマネジメントの実施や業務量に見合った適正な人員配置を行う等、組織全体としてあらゆる取組を実施していくことが求められる。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

職員のワーク・ライフ・バランスの推進は、性別や年齢、家庭状況等にかかわらず、全ての職員が能力を最大限に発揮するために必要な取組であり、組織としての公務能率の向上や優秀な人材の確保にもつながるものである。とりわけ、少子高齢化が急速に進展する現下の社会において、育児や介護と仕事との両立支援は大きな課題となっており、これらの支援をより一層充実させていくことが求められる。

任命権者においては、本年4月に「さいたま市職員の子育ておもしろい・女性活躍推進プラン」を策定し、男性職員の育児休業取得率等についての目標を定めたところである。男性職員の育児休業取得率は

着実に増加してきているものの、女性職員と比べていまだ低い水準にあり、休業期間も短い状況である。目標達成に向けて、同プランに基づく取組を確実に実施していくことが求められる。

また、介護休暇については、男女ともに取得者数が少ない状況が続いていることから、育児休業と同様、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る。

国においては、本年8月、人事院が国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行っている。同申出で言及されている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は、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための取組として、本市においても検討する必要がある。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として昨年から導入された、モバイル端末を利用した在宅勤務等のテレワークについては、実施状況を十分に検証した上で、今後も柔軟な働き方を可能とし、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である。

ウ メンタルヘルス対策

本市では、病気休職者に占める精神系の疾患によるものの割合が身体系の疾患によるものに比べて高い状況が続いている。精神系の疾患は、身体系の疾患に比べて病気休職の療養期間が長期化する傾向が見られ、再発を繰り返すケースもあることから、職員の健康管理において、メンタルヘルス対策は引き続き重要かつ喫緊の課題となっている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、感染症対策の最前線で働く職員の心身に大きな負担が掛かっていることが強く懸念

され、これらの職員のメンタルヘルス対策も課題である。

職員一人ひとりが心身の健康を保ちながら安心して職務に専念できる職場環境を整えることは、本市がその組織力をいかんなく発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供するために極めて重要である。また、職員がメンタルヘルス不調により長期にわたって仕事を休む必要が生じた場合、当該職員だけでなく、他の職員、ひいては組織全体の職務遂行にも著しい支障を及ぼしかねない。したがって、メンタルヘルス不調の発生や悪化を防止することは公務能率維持の観点からも急務であり、実効性のある対策が強く求められるところである。

メンタルヘルス不調を引き起こす要因は様々であるが、職務内容や職場環境等、組織に起因するものについては、その解消や緩和が可能であるケースも少なくない。昨年も報告したとおり、管理監督者によるラインケアに加え、職員同士が互いにメンタルヘルス不調による変化に気付けるようコミュニケーションをとる意識を高めていくことが必要である。また、メンタルヘルス対策をより実効性あるものとするためには、こうした基本的な取組に加え、ストレスチェックの集団分析等を有効活用してリスク因子を早期に発見し、改善につなげることが重要である。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、各職場のストレス傾向を踏まえ、必要に応じて改善のための措置を講ずることで、メンタルヘルス不調の発生と悪化の防止に更に努められたい。

エ ハラスメント対策

本委員会が所管する苦情相談において、いじめ、ハラスメントなど、人間関係に起因する相談の割合が依然として高い状況が続いている。

また、特定の職員がハラスメントを繰り返していることが疑われる事案も認められる。

ハラスメントは個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為であるばかりでなく、ハラスメントが発生している職場においては、人間関係の悪化により組織としての対応が阻害されることも懸念され、結果として不正行為や事務処理ミス誘因にもなりかねない。

ハラスメントは、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントのほか、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等、多岐にわたっており、置かれた立場に応じて、誰もが加害者にも被害者にもなり得るものである。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である。

任命権者においては、全ての職員を対象として、ハラスメントを防止する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、改善に向けた必要な措置を講ずることが求められる。

人事院は、昨年「懲戒処分の指針」を改正し、パワー・ハラスメントを行った場合の処分を標準例に追加した。このように懲戒処分の指針に明記することは、パワー・ハラスメントの未然防止に資するものと考えられる。本市においても国や他団体の状況を踏まえ、懲戒処分の指針の改正を検討する必要がある。

なお、パワー・ハラスメントは、業務上の指導等との違いが分かりにくいケースも少なくない。したがって、言動例を明示する等、職員の理解を深める取組についても、併せて進めていくことが重要である。

こうした取組を通じて、ハラスメントを許さない組織風土を醸成し、職員一人ひとりが安心して職務に精励できる職場環境の確保に努めら

りたい。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進は、職員の士気を高め、組織活力の向上や公務の能率的な運用につながる極めて重要な取組である。

この取組を着実に推進していくためには、基盤となる人事評価の精度をより一層高め、公平・適正な評価を制度として担保していくことが重要、かつ、不可欠である。今後、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、任命権者には、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求められる。なお、人事評価制度の運用においては、業務遂行状況の的確な把握や日常的な指導・助言など、評価者と被評価者との間で適切なコミュニケーションがとられることが極めて重要である。こうした観点から、制度の適正な運用に当たっては、テレワーク等の柔軟な働き方の拡大も踏まえ検討していくことが肝要である。

また、(3)で述べる定年の段階的な引上げにより、今後職員構成が大きく変化していくことが見込まれることから、そうした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必要がある。

なお、能力・実績に基づく人事管理を推進するに当たっては、その前提として、適材適所の人事配置に加え、職員が能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要である。このため能力発揮の支障となる様々な要因を取り除き、性別や家庭状況等にかかわらず、全ての職員が活躍できる職場づくりに向けた取組を着実に実施していくことが求められる。

(3) 定年の引上げ

本年6月に国家公務員法等が改正され、国家公務員については、定年が令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられることとなった。また、定年の引上げに伴い、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、役職定年の制度や定年前再任用短時間勤務の制度が新たに設けられたところである。

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めることとされており、また、同時に行われた地方公務員法の改正により、地方公務員についても、国家公務員と同様に役職定年の制度や定年前再任用短時間勤務の制度が新たに設けられたことから、本市においても、定年の引上げ等に併せてこれらの制度を実施するための準備を進めていく必要がある。

定年の引上げは、該当する職員の問題に留まらず、職員の採用計画を含む人事管理全般に影響を与えることとなる。このため、定年の引上げに伴う人事・給与制度の整備に当たっては、高齢層職員の豊富な知識、技術、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である。

任命権者においては、改正法が施行される令和5年4月1日に向け、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必要な準備を着実に進められたい。

(4) 市民からの信頼確保

行政課題が複雑・高度化する中で、行政を担う職員の果たすべき役割は一層大きくなっており、職員には、市民からの期待に応じて適切な行

政運営を行っていくことがこれまで以上に強く求められている。

このような状況の中で、行政運営を的確かつ円滑に行っていくためには、公務に対する市民の信頼が不可欠である。しかしながら、本年も職員の重大な非違行為による不祥事が発生し、市政に対する市民からの信頼が損なわれることとなった。多くの職員が、公務に従事する者として、高い倫理観と使命感を持って真摯に職務に精励する中、このような事案が発生したことは、重く受け止めなければならない。

昨年度から始まった内部統制制度は、適正な事務執行を確保する仕組みであり、これ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られたい。

8 おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権が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いるもので、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務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に行っている。

このような方法により職員の給与等を決定することは、職員の給与水準等を市民の納得、理解の下に保障し、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。

本年は、公民比較の結果から月例給の改定を見送り、期末手当の支給月数を引き下げることにした。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機的な状況の下、市民の安全・安心を確保するため、職員は日々全力で職務に奮闘している。こうした厳しい執務環境において、困難な業務であっても誇りを持って真摯に

取り組んでいる職員に対し、改めて敬意を表するとともに、引き続き、職員一人ひとりが公務員としての確固たる使命感を持ち、より一層職務に精励されることを期待する。

市議会及び市長においては、給与勧告制度の意義、役割について深く理解を示され、別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別紙第 2

勧 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、本市職員の給与に関し、次のとおり勧告する。

1 期末手当の改定

期末手当の支給月数を別紙第 1 の報告で述べたとおり改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、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 日から実施すること。