

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和5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	12
7	人事管理等に関する諸課題	13
8	おわりに	24
別紙第2 勧告		25



人任第1668号

令和5年9月26日

さいたま市議会議長 江原大輔様

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。その成果を以下のとおり報告する。

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5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13,316人で、平均年齢は38.8歳、平均経験年数は16.2年であり、その平均給与月額は、給料324,330円、扶養手当7,163円、地域手当50,809円、住居手当7,689円、管理職手当6,991円、その他4,578円の合計401,560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5,518人で、平均年齢は39.6歳、平均経験年数は16.9年であり、その

平均給与月額は、給料313,748円、扶養手当7,300円、地域手当49,542円、住居手当7,946円、管理職手当9,492円、その他42円の合計388,070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5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。

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4,899人及び研究・教育関係等54職種211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を実施した。

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割合は、大学卒で55.1%（昨年56.2%）、高校卒で28.6%（同32.3%）となっている。そのうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で50.9%（同37.5%）、高校卒では60.4%（同28.8%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で49.1%（同62.5%）、高校卒では39.6%（同71.2%）となっている。

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56.2%（昨年30.2%）、ベースアップを中止した事業所の割合は0.9%（同6.7%）となっている。

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85.0%（同87.3%）となっている。昇給額については、昨年に比べ増額とした事業所の割合は24.5%（同14.6%）、減額とした事業所の割合は2.2%（同4.8%）となっている。一方で、変化なしとした事業所の割合は58.3%（同67.9%）となっている。

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	56.2	0.9	0.0	42.9
課 長 級	43.0	5.5	0.0	51.5

(注) 調査時点において本年のベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

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	定期昇給制度あり						定期昇給 制度なし
		定期昇給実施				定期昇給 停止	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	85.0	85.0	24.5	2.2	58.3	0.0	15.0
課 長 級	77.5	77.5	25.8	3.5	48.2	0.0	22.5

(注) ベース改定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213,528円(昨年211,037円)、短大卒188,969円(同186,410円)、高校卒180,369円(同176,874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	13,951円
配偶者と子1人	20,677円
配偶者と子2人	26,930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(ボーナス)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4.48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	387,355 円	398,272 円	
特別給の支給額	860,389 円	897,782 円	
特別給の支給割合	下半期 $\left( \frac{B1}{A1} \right)$ 2.22 月分 (2.221)		
	上半期 $\left( \frac{B2}{A2} \right)$ 2.25 月分 (2.254)		
	年 間	4.48 月分 (4.475)	

(注) 「下半期」とは令和4年8月から令和5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3,684円(0.92%)下回っていた。

**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
404,821円	401,137円	3,684円 (0.92%)

(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、40.9歳、平均経験年数は、17.9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(4.40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0.08月分下回っていた。

**第6表 職員と民間の特別給の差**

民間	職員	差
4.48月	4.40月	0.08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3.5%、本市において3.2%上昇している。

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132,640円、3人世帯では183,160円、4人世帯では233,690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、129,650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7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及び勤務時間に関する勧告を行った。

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、国家公務員の月例給が民間給与を下回っており、また、特別給についても、国家公務員の年間の平均支給月数が民間事業所の支給割合を下回っているため、月例給及び特別給について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。

### 令和5年 給与勧告の骨子



#### 本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

#### II 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11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

###### 月例給

公務と民間の本年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、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 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4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)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

## 2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)]

### 月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返し分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

#### ○ 俸給表

##### ① 行政職俸給表(一)

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ  
◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を適減させる形で引上げ改定  
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

##### ② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

### ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

### その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

## 3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

### 手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

## 4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

### 【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与6,731,000円(+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給(行政職俸給表(一)) 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円  
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表(別添参照)

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍  
チーム・組織での円滑な機能  
国民の理解や信頼

の調和



様々な立場から納得感のある、  
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系  
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、  
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇
  - ・ 新卒初任給の引上げ
  - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
  - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ② 民間人材等の処遇
  - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
  - ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
  - ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

- ① 役割や活躍に応じた処遇
  - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
  - ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
  - ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
  - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)
- ② 円滑な配置等への対応
  - ・ 地域手当の大きくくり化
  - ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
  - ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

令和5年 公務員人事管理に関する報告の骨子



基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、  
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く  
➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要



公務組織を支える  
多様で有為な人材の確保の  
ための一体的な取組



職員個々の成長を通じた  
組織パフォーマンスの  
向上施策



多様なワークスタイル・ライフ  
スタイル実現とWell-being  
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し  
聖域なく課題横断的に議論 (令和6年秋を目途に最終提言)

## 1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

### 課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

### 課題への対応

#### 民間と公務の知の融合の推進

##### 実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

##### 官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

##### 公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

#### 採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

#### 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

##### 優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

##### 人材確保を支える処遇の実現

令和6年  
給与アップデート

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

##### 非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

## 2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

### 課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

### 課題への対応

#### 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

#### 個々の力を組織の力へつなげる取組

##### 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

##### 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年  
給与アップデート

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

### 3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

#### 課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

#### 課題への対応

##### 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

###### 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

###### 仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

###### 職員の選択を後押しする給与制度上の措置 令和6年 給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員を選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

##### 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

###### 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

###### 職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

###### ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

## 令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

### I 現状

- ・ 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- ・ 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

### II 必要性

- ・ 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- ・ フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- ・ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

### III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

### IV 施行日

令和7年4月1日

## 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改定する必要があると判断した。

### (1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月の本市職員給与が民間給与を1人当たり平均3,684円(0.92%)下回っていることから、民間との給与比較を行っている行政職給料表について、平均0.99%引き上げることとする。

具体的には、本年の人事院勧告における俸給表の改定状況を踏まえ、若年層が在職する号給に重点を置き、そこから改定率を逡減する形で全級・全号給について引き上げることとする。初任給については、人材確保が喫緊の課題となっていることや、人事院勧告における初任給の改定状況等を考慮し、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円、それぞれ引き上げることとする。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として改定を行う必要がある。ただし、医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表については、これまで国に準じた改定を行ってきた経緯を踏まえ、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

なお、教育職給料表(1)及び(2)については、これまでの改定の経緯を踏まえ、埼玉県における改定状況等を考慮して改定する必要がある。

### (2) 特別給

期末手当及び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0.10月分引き上げ、4.50月分

とする。支給月数の引上げ分は、人事院勧告の内容に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.05月分引き上げ、令和6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当並びに特定任期付職員の期末手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行うこととする。

### (3) その他

初任給調整手当については、人事院勧告の内容に準じて改定を行う必要がある。

### (4) 実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施する。ただし、期末手当及び勤勉手当については、令和5年12月期の支給に関する改定は、この改定を実施するための条例の公布の日から、令和6年6月期以降の支給に関する改定は、令和6年4月1日から実施する。

## 7 人事管理等に関する諸課題

### (1) 働きやすい魅力的な職場環境の整備

#### ア 長時間労働の是正

地方分権の進展、行政ニーズの多様化等による行政課題の複雑・高度化及び事務量の増加等により、長時間労働の常態化が地方公務員の人事管理における大きな課題となっている。健康で働き続けられる職



場環境の整備を進めるためには、長時間労働の是正は急務であり、職員の健康保持、公務能率の向上、有為な人材の確保の観点からも、実効性のある対策を講ずることが必要である。

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4年度は、教育職員を除く職員全体でみると、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コロナ禍前の状況に戻りつつある。コロナ禍という制約がある中で合理化・効率化が図られた業務を、単純にコロナ禍前の形に戻すのではなく、合理化・効率化により得られた負担軽減を活かした形で最適化することが大切である。

一方、教育職員については、月平均の時間外在校等時間及び時間外在校等時間が年間360時間を超える教育職員の数は、いずれも前年度より減少している。しかしながら、時間外在校等時間の多い学校に一部固定化がみられ、教育委員会が公表する負担感・多忙感を感じる教育職員の割合も依然として高止まりしていることから、これらの解消にも留意しながら、学校における働き方改革をより一層推進していくことが求められる。

長時間労働を是正するためには、前提として職員の勤務時間を正確に把握することが極めて重要である。本市では昨年度からICカードによる出退勤管理を開始したところであるが、「勤務時間を正確に把握する」という目的を踏まえ、職員の在庁時間が正しく記録されるよう適正に運用していくことが強く求められる。また、昨年も報告したとおり、客観的な記録による在庁時間の実績と、時間外・休日・夜間勤務命令書に記録された時間外勤務時間等の実績との間に乖離が生ずることのないよう、取り組むことも大切である。在宅勤務等、ICカ

ードにより出退勤管理をすることができない場合の取扱いも含めて運用を工夫し、厳格に対応されたい。

また、所属長のマネジメントも重要である。所属長には、マネジメント力を十分に発揮し、業務の見直しや平準化を行うとともに、個々の職員のワーク・ライフ・バランスが尊重される職場風土づくりを率先して進めていくことが求められる。

任命権者においては、所属長のマネジメントを適切に支援・監督し、本項で述べた長時間労働の是正に向けた取組みを着実に進めていくことが必要である。是正の対象は「表面的な数字」ではなく「実態としての長時間労働」であることに留意し、実効性のある対策を講じられるよう強く要請する。

## 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、職員が安心して職務を遂行するために必要不可欠な取組みである。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ている。

本市における男性職員の育児休業取得率は着実に増加しており、「さいたま市職員の子育ておもいやり・女性活躍推進プラン」に掲げる令和7年度までの目標を既に達成しているが、令和5年6月に「こども未来戦略方針」が閣議決定され、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標が大幅に引き上げられることとなった。これを踏まえ、本市においても取得期間に係る目標の設定も含め、数値目標の見直しが必要である。

一方、両立支援制度を利用したことにより他の職員に負担が偏ることがないように、仕組みを整えることも肝要である。任命権者において、育児休業取得職員等の代替として正規職員を配置する取組みが進められているところであるが、要望に対して確実に配置することができるよう、より一層取組みを推進されたい。

また、取得実績に係る目標を追うだけでなく、育児・介護により退職を余儀なくされる職員の発生を抑止していくことも大切である。育児・介護を理由とする退職者の発生状況を継続的に把握し、状況の推移を踏まえ、必要な措置を検討していくよう昨年報告したが、働きやすい魅力的な職場環境づくりのため、取組みを進められるよう改めて要請する。

仕事と生活それぞれの充実による好循環は、個々の職員の能力を最大限引き出すことや女性職員の活躍推進に繋がるだけでなく、組織の活力を高め、公務能率の向上にも寄与するものである。そして、最適なワーク・ライフ・バランスを実現し得る魅力的な職場環境を整備することは、優秀な人材の確保にも大いに資するものである。

これを実現するためには、誰がどの所属に異動しても両立支援制度を気兼ねなく利用することができ、取得したいときに休暇を取得することができる環境の整備が不可欠である。各職場においてこうした環境の整備が着実に進められるよう、任命権者は所属長を適切に支援・監督し、各職員の最適なワーク・ライフ・バランスの実現を後押しする、働きやすい魅力的な職場環境づくりを進められたい。

## ウ メンタルヘルス対策

本市がその組織力を遺憾なく発揮し、市民に対する質の高い行政サ

ービスを提供するためには、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が極めて重要である。

しかしながら、本市では、メンタルヘルス不調による長期病休者が増加の一途をたどっており、療養に要する期間も長期化する傾向が続いている。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業務にも著しい支障を及ぼしかねない。メンタルヘルス不調の発生や悪化を防止することは、職員の健康管理の観点だけでなく、公務能率維持の観点からも大変重要であり、実効性のある対策を講じることが急務である。

一昨年、昨年も報告したストレスチェックの集団分析については、職場環境の改善を行いやすい組織単位で分析するとともに、必要に応じて分析結果を管理職員にフィードバックし、リスク因子の早期発見や職場環境の改善に繋げることが重要である。また、集団分析結果を業務配分の見直しや人員体制・組織の見直しにも活用していくことが望まれる。

各任命権者等が設置している相談窓口における職員の利用状況等を分析し、ニーズに応じた相談体制を整備するとともに、日常の健康相談先として産業医等へ普段から相談できる体制を作ることも重要である。教職員に関しては、労働安全衛生法で産業医の選任義務や衛生委員会等の設置義務が課された学校以外（労働者数50人未満の学校）においても、「さいたま市立学校における働き方改革推進プラン」に記載された「法令上の義務が課された学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実」を着実に検討し、相談窓口等の充実強化を図っていくこと

が望まれる。

また、メンタルヘルス不調による病気休暇・病気休職に至った理由として、職場外の者との対人関係（市民、事業者、国・他の地方公共団体等）、いわゆるカスタマー・ハラスメントに関するものもあることから、これらに関する相談があった場合に組織として対応し、その内容に応じて迅速かつ適切に職員の救済を図れるよう、必要な制度設計等を検討されたい。

## エ ハラスメントの根絶

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、職場の人間関係を悪化させ、職員間の適切なコミュニケーションを阻害することにより、公務能率の低下や、不正行為、事務処理ミス誘因にもなりかねないものである。強い意志を持って、ハラスメントを根絶しなければならない。

まず、任命権者においては、組織としてハラスメントを決して許さないという姿勢を明確に示していくことが肝要である。パワー・ハラスメントに関しては、一昨年、昨年の報告において、懲戒処分の指針の改正及びパワー・ハラスメントの言動例の明示について言及したところであるが、未だ実現に至っていない。ついては、本年度中に速やかに実施し、パワー・ハラスメントの行為者に対しては、態様等によっては「免職」も含め厳正に対処していくということを明確に示すことを強く求める。

その上で、日頃から、職員に対する意識啓発や研修等を通じてハラスメントに対する理解を深めるようにし、全ての職員が当事者意識を持つことにより、ハラスメントを許さない組織風土の醸成に引き続き

努められたい。

また、各任命権者等においては、ハラスメントに関する苦情相談窓口を設置しているが、職員の利用状況等を分析し、ニーズに応じた相談体制を整備していくとともに、ハラスメントの被害を受けた本人だけでなく、周囲で見聞きした第三者も苦情相談窓口で相談できるということを積極的に周知するなどして、ハラスメントを決して見逃さない環境を作っていく必要がある。

こうした取組みに加え、人間関係の縦横を問わず日頃のコミュニケーションを大切にす組織風土を作っていくことも重要である。誰がどの所属に異動しても風通しが良い職場で安心して働くことができるよう、任命権者は率先して各所属長に働きかけ、また各所属長はその指導力を存分に発揮して、良好な職場環境づくりに組織一丸となって取り組まれない。

## (2) 人材の確保、育成及び活用

### ア 人材の確保

行政課題が複雑・高度化する中、質の高い行政サービスを維持し、その質をさらに高めていくためには、有為な人材を安定的に確保していくことが非常に重要である。

受験申込者数や競争倍率は、より受験しやすい採用試験の導入や業務内容説明会の一層の充実といった本委員会の取組みにより、令和5年度においては改善した職種もあるが、全体としては低下傾向にあり、この傾向に歯止めをかけることが喫緊の課題となっている。

受験申込者数や競争倍率が低下傾向にある背景には、生産年齢人口の減少に伴う民間企業も含めた人材獲得競争の激化、就業意識の多様

化、勤務条件等、様々な要因があると思料される。

本委員会としては、有為な人材を将来にわたって安定的に確保していくため、受験者数の向上に資する採用試験のあり方を引き続き追求するとともに、情報発信の強化にもより一層注力してまいりたい。

また、初任給が、職員採用で競合する国、政令指定都市、特別区等と比較して低いことから、この状況を改善するため、初任給基準について引き続き検討していく。

任命権者においては、就業意識が多様化している現下の社会経済情勢を踏まえ、求職者目線で本市の勤務環境・勤務条件を改めて点検し、本市職員として働くことの付加価値を高めることに注力されたい。

さらに、職員の離職を防ぐ視点も忘れてはならない。この項の(1)で言及した内容を十分に踏まえた上で、働きやすい魅力的な職場環境の整備に取り組まれることを期待する。

## イ 人材の育成

複雑・高度化する行政ニーズに限られた人的資源で対応していくためには、高い課題解決能力を有し、意欲的かつ自律的に課題解決に取り組む職員の育成が急務である。

令和3年4月に策定された新たな人材育成基本方針「さいたま市職員・組織成長ビジョン」では、「職員は、職場で仕事を通じて成長する」ことが職員と組織の成長に向けた行動指針として掲げられている。本委員会としても、この行動指針に基づく人材育成が着実に推進され、「職員の成長」と「組織の成長」の好循環が実現することを期待しているところである。

また、人材育成をより実効的に推進していくためには、研修、人事

配置、人事評価を効果的に連携させ、一体的・計画的に実施していくことも大変重要である。

こうした人材育成の視点に基づく人事管理を推進していくことは、若手職員に自己のキャリア形成について考える機会を与えるものであり、明確なキャリアビジョンを持ち、高いプロ意識を持って意欲的に働く職員を増やすことに繋がるものと考ええる。

そして、そうした職員を増やすことは、職員が主体的に成長していく組織風土を着実に育て、市民サービスの質的向上を将来に向けて担保し、市民満足度の向上にも大いに資するものである。

組織力を常に最大化し、これを将来に向けてさらに高めていくという視点も踏まえつつ、時流に即した人材育成を計画的に実施されたい。

#### ウ 60歳を超える職員の能力及び経験の活用

若年労働力人口が減少する中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作ることが社会全体の重要な課題となっており、本市においても、高齢層職員の能力を最大限に活用するとともにその知識・技術・経験等を次の世代に確実に継承していくことが求められている。

令和5年度から職員の定年が段階的に65歳まで引き上げられ、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制度が導入されることとなった。令和6年度からは、実際に役職定年により降任する職員が生じ、総合調整幹、調整幹、専門幹といったスタッフ職の職員が段階的に増加し、各所属において、スタッフ職の職員の比率が相対的に上昇していくこととなる。

役職定年制度を適切に運用していくに当たっては、これらの職に設定された期待役割が降任する本人と配属される所属との間で正しく共



有されるよう、周知に万全を期すことが肝要である。

とりわけ、いずれの職にも業務の遂行者としての期待役割が付与されている点は、高齢期の職員を最大限活用するという観点から非常に重要である。制度の運用開始後に誤解が生ずることのないよう、本年度内に特に丁寧に周知しておくことが求められる。

また、高齢期までを視野に入れた中長期的なキャリア形成のため、研修体制や人事ローテーションの検討も重要である。

高齢期職員の豊富な知識・技術・経験等を最大限活用するという定年引上げの趣旨を踏まえ、制度のあり方を絶えず検証し、制度完成を迎える令和13年4月までに運用の最適化が図られるよう、適切に取り組みたい。

### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

#### ア 人事評価制度の改善

地方公共団体の果たす役割の増大や高度化・多様化する市民ニーズに対応していくためには、個々の職員の能力を最大限引き出すとともに、その持続的な成長を促進し、高い士気のもと限られた人的資源を有効に活用していくことが不可欠である。

これらのことを実現するためには、能力・実績に基づく人事管理をより一層推進していくことが肝要であるが、その前提として、基礎となる人事評価制度の公平性と精度がしっかりと担保され、職員に納得感を持って受け入れられていることが大変重要である。こうした観点から人事評価制度のあり方を定期的に検証し、必要に応じてアップデートを図っていくことが求められる。

検証を行うに当たっては、「評価結果を今後人事・給与により一層

反映していくために必要な公平性・客観性が担保されているか」、  
「組織全体の士気向上に資する制度となっているか」の2点に特に留意し、評価される側の意見にも広く耳を傾けることが肝要である。必要に応じてアップデートを図り、組織の持続的な成長を促進する制度として適切かつ効果的に運用されたい。

## イ メリハリのある処遇の推進

能力・実績に基づく人事管理をより一層推進していく必要があることは、アで述べたとおりだが、具体的には、人事・給与の両面において、「メリハリのある処遇」をより一層推進していくことが求められる。

まず、人事面では、意欲と能力のある職員を積極的に登用していく姿勢を示すことが大切である。ポジティブなエネルギーを持つ職員を積極的に評価し、相応な処遇を以て応えることは、職員の士気を大きく向上させ、組織全体の活性化にも資するものと考えられる。「メリハリのある処遇の推進」という観点から人材登用のあり方を絶えず見直し、職員のモチベーションの向上と組織の持続的な成長により一層資するものとなるよう必要な措置を検討されたい。

次に、給与面では、昇給及び勤勉手当への人事評価結果の反映をより一層推進していくことが求められる。これを推進するに当たっては、組織全体の士気向上の観点から、一部の卓越した成績優秀者のみならず、たとえ地味であっても着実に本市の事務事業に貢献している多くの職員が報われる仕組みとされることを期待する。

また、ライン職・スタッフ職の職務・職責を踏まえた給与処遇の見直しも課題である。とりわけ、係長については、係の統括的責任者で

あるとともに事務事業の遂行単位責任者でもあり、その職責を十分に踏まえた具体的な改善措置が望まれるところである。メリハリのある処遇を推進するため、職務・職責に応じた適正な給与処遇を確保する観点から必要な措置を検討されたい。

## 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、職員の適正な給与水準等を市民の納得、理解の下に保障し、労使関係の安定や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。

本市を取り巻く環境は、少子高齢化の進行、新型コロナウイルス感染症や物価高騰の影響による経済活動の停滞、就労形態の変化、人々の価値観の多様化等、大きく変化し続けている。社会経済状況がこのように大きく変化し続ける中、職員は、直面する課題に迅速かつ的確に対応し、誰一人取り残さず、誰もが住みやすく持続可能な地域社会を実現するため、全力で職務に取り組んでいる。本委員会は、職務に真摯に取り組む職員の日々の奮闘に対し、敬意を表するとともに、改めて、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観の下、市民の期待と信頼に応え、より一層躍動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

# 勸 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 給料表の改定

給料表について、職員の給与と民間従業員の給与との較差を解消するため、別紙第 1 の報告で述べたことがらを考慮して改定すること。

### 2 期末手当・勤勉手当の改定

期末手当及び勤勉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。

### 3 初任給調整手当の改定

初任給調整手当を別紙第 1 の報告で述べたとおり改定すること。

### 4 改定の実施時期

この改定は、令和 5 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、期末手当及び勤勉手当の令和 5 年 12 月期の支給に関する改定については、この改定を実施するための条例の公布の日から、令和 6 年 6 月期以降の支給に関する改定については、令和 6 年 4 月 1 日から実施すること。