

令和5年職員の給与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》

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.93%)を解消するため、初任給を始め若年層に重点を置いて給料表全体を引上げ改定
- ② 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)の引上げ0.10月分(4.40月分 → 4.50月分)

1 本市職員及び民間給与実態調査

本委員会は、本市職員の給与と市内民間従業員の給与との精密な比較を行うため、本年4月現在におけるそれぞれの給与等の実態について調査を実施した。

- 調査を実施した民間事業所 市内98事業所※(調査完了83事業所、調査完了率84.7%)
- 調査実人員 3,166人
- ※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の426事業所から層化無作為抽出法により抽出

2 本市職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

事務・技術職の本市職員と市内民間従業員の本年4月分給与を比較した結果、民間給与が本市職員給与を上回っていることが認められた。

民間給与(A)	本市職員給与(B)	較差 $((A)-(B)/(B)) \times 100$ (A)-(B)
405,243円	401,524円	0.93% (3,719円)

※ 上記本市職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は40.9歳、平均経験年数は18.3年である。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の市内民間従業員の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較した結果、民間支給月数が職員支給月数を上回っていることが認められた。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.48月	4.40月	0.08月

3 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、給料表を引上げ改定

- ・ 行政職給料表 民間の初任給の動向等を踏まえ、上級試験(大学卒業程度)に係る初任給を11,000円、初級試験(高校卒業程度)に係る初任給を12,000円引上げ初任給を始め若年層に重点を置いて給料表全体を引上げ改定(平均1.0%)
- ・ その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 管理職手当

給与制度の総合的見直し等による給料表の引下げ改定に伴い引き下げた、一部の職務の級について、支給月額を引上げ

ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容及び医療職給料表（１）の改定状況を踏まえ引上げ

(2) 期末手当及び勤勉手当

- ・ 民間の支給割合との均衡を図るため、0.10月分の引上げ（4.40月分→4.50月分）
- ・ 支給月数の引上げ分は、民間の支給状況及び人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

<一般職員の支給月数>

	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）
令和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

(3) 改定の実施時期

- ・ 月例給 令和5年4月1日
- ・ 期末手当及び勤勉手当（令和5年度分） 令和5年12月1日
（令和6年度以降分） 令和6年4月1日

4 その他報告する事項

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・ 民間企業、国、地方公共団体間の人材獲得競争が激化している。多様で有為な受験者をより多く確保するため、一部の試験区分において、WEB方式を採用した。募集活動においては、対面・オンラインによる採用説明会の開催、説明会の動画配信などに取り組み、より多くの受験者の確保を図った。
- ・ 今後も、採用を取り巻く環境の変化を踏まえ、受験者の能力を適正に評価でき、求める人材を確保できるよう、試験制度の見直しについて検討を進めていく。

イ 人材の育成

- ・ 市民の負託とニーズに応え、社会環境の変化がもたらす様々な課題を解決していくためには、個々の「人材」の能力を最大限に引き出し、伸ばし、活かすための組織的・戦略的な取組が必要である。
- ・ 新たな「千葉市人材育成・活用基本方針」に基づき、配置や育成に努めるほか、職員の職務に必要な資格の取得や学び直し等の支援を充実させるとともに、人事評価制度について、さらに納得性の高いものとなるよう、検討を進めていく必要がある。
- ・ DXの推進やデジタル専門人材の育成、組織全体のデジタルリテラシーの向上にも取り組むことが望まれる。

ウ 障害者雇用・活躍推進

- ・ 令和6年4月から、障害者の法定雇用率の引上げ及びその算出方法において短時間勤務者も算定できるようにする等の制度改正が予定されているところであり、制度改正について調査研究をしつつ、引き続き法定雇用率の達成に向けて取り組む必要がある。
- ・ 障害のある職員がそれぞれの障害特性や個性に応じて、能力を十分発揮して働き続けられるような環境の整備を進めていく必要がある。

(2) 千葉県職員の働き方改革

ア 長時間労働の是正

- ・ 長時間労働の是正は、職員の心身の健康保持や公務能率の維持、仕事と家庭生活の両立、有為な人材の確保等の観点からも重要な課題であるが、依然として長時間労働を行う職員は多い状況である。
- ・ 事務事業の見直しやDXの推進等による公務能率の向上を図るとともに、業務量に応じた適正な人員配置等、長時間労働の是正に向けた対策に取り組まれない。
- ・ 勤務間のインターバル確保について、国や他自治体の状況を注視しながら、本市の実情を踏まえ、研究を進めていく必要がある。

イ 教職員の多忙化解消

- ・ 教職員の多忙化解消は、心身の健康保持はもとより、有為な人材確保の観点からも重要な課題であり、教職員を取り巻く勤務環境の改善は急務となっている。
- ・ 「学校における働き方改革プラン」に掲げられた取組みを着実に進めることで、教職員の在校等時間の削減や負担軽減を図られたい。
- ・ 部活動の地域移行は、今後の国の動向を注視しながら、適切な対応を図られたい。

ウ ワーク・ライフ・マネジメントの推進

- ・ 「千葉県女性職員活躍推進プラン」や「千葉県職員の子育て支援計画」等に基づき、勤務形態の多様化や制度の周知、意識改革等、各種制度の拡充が図られてきたところである。
- ・ 育児休業を希望する職員が必要な期間育児休業を取得できるよう、より育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組むなど、引き続きこれらの計画等を着実に実行していく必要がある。
- ・ 人事院勧告のフレックスタイム制を活用した選択的週休3日制について、国や他自治体の事例を研究し、公務への影響も留意しながら、より働きやすい環境整備に努められたい。
- ・ 本市役所の新庁舎のABW(Active-Based-Working=業務内容や目的に応じて時間と場所を自由に選択できる働き方)の考え方を積極的に取り入れ、職員の働きやすさや公務能率の向上に取り組まれたい。

(3) メンタルヘルス対策

- ・ 病気休職者のうち、精神疾患が原因となっている者が高い割合を占める状況が続いている。
- ・ 「千葉県職員のためのこころの健康づくり計画」について、本市の状況に応じた計画の見直しをするとともに、引き続きメンタルヘルス不調者の予防・早期発見から再発防止までの総合的な対策を講じ、職員の心の健康保持に取り組まれたい。

(4) ハラスメント対策

- ・ ハラスメントに関する相談について、パワー・ハラスメントに関する相談が多いものの、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等に関する相談も依然として寄せられている状況である。
- ・ 研修を充実させること等により全職員がハラスメントへの正しい理解を深めることができるようにするとともに、ハラスメントの兆候を見逃さない、未然に防止する組織づくりに取り組まれない。
- ・ ハラスメント事案の早期解決につながるよう、相談員に対するサポートを含め、引き続き相談体制の充実に努められたい。

(5) 定年引上げへの対応

- ・ 高齢期の職員が安心して働けるものとなるよう、引き続き、国等の状況を注視するとともに、他自治体の事例を参考に調査研究する必要がある。
- ・ 職員が60歳以降の勤務制度等を十分に理解したうえで、自身の勤務の意思を決定できるよう、給与水準を含む定年引上げに伴う各種制度内容について、丁寧に説明されたい。
- ・ 引き続き中長期的な観点から定員管理のあり方について検討されたい。

(6) 会計年度任用職員制度の適正な運用

- ・ 会計年度任用職員の募集の有無や再度任用等について丁寧に説明を行う等、引き続き適切な任用事務を行われたい。
- ・ 会計年度任用職員の勤勉手当の支給や給与改定時の取扱いについて、地方自治法改正の内容や国の通知を踏まえつつ、他自治体の動向を注視しながら、常勤職員との均衡や本市の実情を考慮したうえで、適切に対応されたい。

(7) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等

- ・ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、本委員会においてもその動向を注視していく。
- ・ 在宅勤務等手当について、国や他自治体の状況を注視しながら、研究を進めていく必要がある。

(8) 公務員としての規律の保持

- ・ 多くの職員が日々職務に精励している一方で、依然として市民からの信頼を大きく損なう不祥事が発生していることは誠に遺憾である。
- ・ 職員の不祥事は、市民の信頼を損ない、市政運営に支障を来すばかりでなく、周囲の職員の意欲をそぐ等の多大な影響を及ぼすおそれもあることから、全庁を挙げて、その発生の防止に取り組む必要がある。

(参考)

(1) 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与等>

行政職	現行額	勧告実施後試算額	増減額	増減率
平均給与	389,053円	392,671円	3,618円※	0.93%
平均年間給与	639万9千円	649万8千円	9万9千円	1.5%

※ 内訳は、給料が3,145円、管理職手当が1円、はね返り分(給料等に一定割合を乗じて支給額が定められている手当について、給料等の改定に伴い手当額が増減する分)が472円である。

注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く)(4,666人、平均年齢40.0歳、平均経験年数17.4年)

2 「平均年間給与」=平均給与×12+期末・勤勉手当(千円未満四捨五入)

3 平均給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(基礎額)の合計額

<影響額(勧告どおり実施された場合の試算額)>

約9億4千8百万円

※勧告の対象となる職員9,256人による試算(暫定再任用、育児休業、派遣職員等を除く。)

(2) 最近の給与勧告等の状況

年	月例給		期末・勤勉手当(ボーナス)		平均年間給与	
	較差率	較差額	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成30年	0.14%	556円	4.45月	0.05月	2.8万円	0.4%
令和元年	0.03%	119円	4.50月	0.05月	2.1万円	0.3%
令和2年	(△0.02%)	(△87円)	4.45月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
令和3年	(△0.02%)	(△61円)	4.30月	△0.15月	△5.8万円	△0.9%
令和4年	0.19%	751円	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
令和5年	0.93%	3,719円	4.50月	0.10月	9.9万円	1.5%

※ 平均年間給与は、行政職給料表適用職員(消防職員を除く)の給与である。

※ 月例給欄が()書きの年度は、月例給の改定なし