

令和3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》

月例給の改定なし、ボーナスを引下げ

- ① 民間給与との較差（△0.02%）が極めて小さく、給料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。
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ0.15月分（4.45月分 → 4.30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100事業所※（調査完了87事業所、調査完了率87%）
- 調査実人員 3,886人
- ※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の395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、本市職員給与が民間給与を若干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))×100 (A)-(B)
399,230円	399,291円	△0.02% (△61円)

※ 上記本市職員（新卒者、保育士等を除く）の平均年齢は40.6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、職員支給月数が民間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
4.32月	4.45月	△0.13月

3 給与改定の内容

（1）期末・勤勉手当

- ・民間の支給割合との均衡を図るため、0.15月分の引下げ（4.45月分→4.30月分）
- ・支給月数の引下げ分は、民間の支給状況等を参考に期末手当の支給月数に反映

（2）改定の実施時期

- ・令和3年度分 : 令和3年12月1日
- ・令和4年度以降分 : 令和4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

- ・ 多様で有為な受験者をより多く確保するため、上級事務（情報）において、WEB方式による面談試験を実施。募集活動においては、オンラインによる採用説明会の実施や、動画の配信、SNS等を活用した情報発信などに取り組み、より多くの受験者の確保を図った。
- ・ 今後も、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

- ・ 行政課題が複雑・高度化する中で、諸課題に的確に対応し、安定した行政サービスの提供を続けるには、専門性の高い課題解決力のある職員を育成していくことが重要
- ・ 人事考課制度は、人材育成において重要な役割を果たすものであり、定年の引上げやテレワークの浸透など、働き方をめぐる近年の社会環境の変化等を踏まえ、人事考課制度に係る課題の整理、改善を図る必要

(2) 千葉市職員の働き方改革

ア 長時間労働の是正

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応等により、一部の部署で時間外勤務時間が大幅に増加。管理監督者においては、当該所属職員の負担が過大なものとならないよう、勤務の状況等をよく注視し、適切なマネジメントに努める必要
- ・ 本委員会としても、事業場調査等を通じて、必要な指導、助言等を行うなど、長時間労働の是正に取り組む。

イ 教員の多忙化解消

- ・ 依然として、多くの教員が長時間勤務を行っている状況が続いている。新型コロナウイルス感染症の影響により、学校行事の見直し、学校内での感染防止策の徹底など、教員の負担も増加
- ・ 教員志願者の減少傾向が続いており、人材確保の観点からも、教員を取り巻く勤務環境を向上させることは、喫緊の課題
- ・ これまでの取組の効果や課題を十分に検証したうえで、教員の多忙化解消に向けてより実効性のある取組を期待

ウ 仕事と家庭生活の両立支援

- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」へ。仕事と家庭生活の双方の充実を自ら積極的にマネジメントできる職場環境の整備が肝要
- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和等に関する人事院の意見の申出の内容等を踏まえ、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の拡充について検討する必要

エ 多様で柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、在宅勤務を中心とするテレワークが本市でも急速に浸透。在宅勤務等における諸課題への対応を検討し、新型コロナウイルス感染症の拡大が収束した後の働き方も見据え、引き続き時間や場所に縛られない柔軟な働き方を推進する必要

(3) 心の健康保持

- ・ メンタルヘルス対策においては、産業保健スタッフによる積極的なケアなどに加え、管理監督者によるラインケアも非常に重要。管理監督者においては、職員との積極的なコミュニケーションを心掛け、特定の職員にストレスや疲労が蓄積しないよう適切な業務管理を行う必要
- ・ 本委員会への苦情相談において、近年、いじめ・嫌がらせなど、人間関係に関する相談が増加。パワーハラスメントをはじめとする職場での人間関係に起因するストレスは、精神疾患の発症の一因となることから、各種ハラスメントの発生防止に向けた取組を引き続き推進されたい。

(4) 定年の引上げ

- ・ 国家公務員の定年が、令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引上げ。本市においても、国家公務員と同様に定年を段階的に引き上げるよう、早期に検討を進める必要
- ・ 定年引上げに伴い、多岐にわたる制度の導入及び運用体制の整備等の検討も必要。本市の実情及び国や他自治体の状況等も踏まえ、関係規定の整備を図るなど、令和5年4月からの円滑な制度変更に向けて、適切に対応されたい。

(5) 会計年度任用職員の適切な勤務環境等

- ・ 安定的で質の高い行政サービスを提供するには、会計年度任用職員を含む全ての職員がその能力を発揮できる勤務環境とすることが重要
- ・ 会計年度任用職員の適切な募集・任用の実施、育成の推進など、会計年度任用職員制度の適正な運用に努められたい。

(6) 公務員としての規律の保持

- ・ 多くの職員が市民の信頼に応えるべく、日々職務に精励している中、公務員としての自覚を欠く一部の職員による不祥事が発生していることは誠に遺憾。引き続き、服務規律の確保に努め、再発防止の徹底に取り組まれたい。
- ・ 近年、全国的に教員による児童生徒へのわいせつ事案が多く発生。本市においても、「子どもへの性暴力防止対策検討会」における提言書等に基づき、徹底した取組を望む。

(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
平均年間給与	633万4千円	627万6千円	△5万8千円	△0.9%

注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く)(4,620人、平均年齢39.7歳、平均経験年数17.2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

<所要額(勧告どおり実施された場合の試算額)>

行政職給料表適用職員(消防職員を除く)	△約2億7千万円
全職員	△約6億5千1百万円

※職員は、再任用、育児休業、派遣職員等を除く。

(2) モデル給与例

職務段階	年齢	改定前年間給与	改定後年間給与	差引
主事	25	3,758,500円	3,724,200円	△34,300円
主任主事	30	4,594,900円	4,551,400円	△43,500円
主査	40	6,442,400円	6,379,500円	△62,900円
課長	50	9,386,100円	9,302,100円	△84,000円
局長	57	11,623,200円	11,520,800円	△102,400円

※「年間給与」=月額(給料、管理職手当及び地域手当の合計額)×12+期末・勤勉手当(百円未満四捨五入)

(3) 最近の給与勧告等の状況

年	勧告の有無	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28年	○	△1.52%	△6,073円	4.30月	0.1月	△5.9万円	△0.9%
平成29年	○	0.13%	508円	4.40月	0.1月	4.7万円	0.8%
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	○	—	—	4.45月	△0.05月	△1.9万円	△0.3%
	—	△0.02%	△87円	—	—	—	—
令和3年	○	△0.02%	△61円	4.30月	△0.15月	△5.8万円	△0.9%

※ 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。