

## 令和2年職員の給与に関する報告の概要について

令和2年職員の給与に関する報告の概要を取りまとめましたので、お知らせします。

### 1 報告のポイント

＜月例給の改定なし＞

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 本市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103事業所※（調査完了88事業所、調査完了率85.4%）  
調査実施期間 8月17日～9月30日  
調査実人員 3,671人

※企業規模50人以上、事業所規模50人以上の408事業所から層化無作為抽出法により抽出

### 3 本市給与と民間給与の比較（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、本市職員の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)	本市給与(B)	較差 $((A)-(B)/(B)) \times 100$ (A)-(B)
397,217円	397,304円	△0.02% (△87円)

※上記職員（新卒者、保育士等を除く）の平均年齢は40.5歳、平均経験年数は18.2年である。

### 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、一部の試験区分において、受験年齢の上限の引上げや、試験内容の見直しを行うとともに、オンラインによる就職説明会への参加など、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

多様化、複雑化する行政課題に対し、的確に対応できる人材を育成するため、職員一人ひとりが自身のキャリアを見据え、その能力を最大限活用できるよう、組織的な取組を継続していく必要。

## ウ 女性職員の活躍推進

- ・「第2期千葉市女性職員活躍推進プラン」が新たに策定。同プランに定められた取組を着実に実施し、性別や家庭環境等にかかわらず、全ての職員が活躍できる組織づくりが図られることを期待。
- ・採用説明会等において、仕事と家庭の両立支援やキャリア形成支援について説明を行うなど、より多くの女性に採用試験を受けてもらえるよう、引き続き取組を進める。

## エ 障害者の活躍推進

- ・「千葉市障害者活躍推進プラン」が新たに策定。同プランに定められた取組を着実に実施し、障害の有無に関わらず、全ての職員が互いに尊重し、活躍できる組織が実現されることを期待。
- ・障害者の採用にあたっては、職域や職種、採用後に従事することとなる業務内容等を踏まえ、適切な選考を行う必要。採用試験の在り方についても、適切な対応が講じられるよう検討していく。

## (2) 千葉市職員の働き方改革

### ア 時間外勤務の縮減

- ・長時間労働是正のためには、職員の労働時間を適正に把握し、管理することが不可欠。長時間労働が常態化している部署においては、各所属長が先頭に立ってマネジメントを発揮し、業務量の削減に努める必要。
- ・労働基準監督機関としての権限に基づき、事業場調査を実施。引き続き、必要に応じて指導、助言等を行い、長時間労働の是正に取り組む。

### イ 教員の長時間労働の解消

- ・教員の多忙化解消は喫緊の課題。学校における働き方改革を進め、教員を取り巻く勤務環境を向上させることは、人材確保の観点からも急務。
- ・教員の時間外在校等時間が規則で定める上限の範囲内となるよう、「学校における働き方改革プラン」等に基づき、より実効性のある取組を期待。

### ウ 仕事と家庭の両立支援

男性職員の育児休業取得率が92.3%となるなど、組織として子育てを支援するという雰囲気に着実に醸成。「第4期千葉市職員の子育て支援計画」等に基づき、より柔軟に働くことのできる職場環境の整備を進められたい。

### 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への対応に係る勤務体制の確保のため、テレワーク等が急速に浸透。市民サービスへの影響や適切な公務運営の確保などに配慮しつつ、在宅勤務等に係る一層の環境整備を図り、時間や場所に縛られない柔軟な働き方を推進する取組を加速させていく必要。

(3) メンタルヘルス対策

病気休暇取得者及び休職者のうち、メンタルヘルス不調を理由としている職員の割合は増加傾向。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、部下のストレス状況等を把握するとともに、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。

(4) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントの防止等に関する要綱等が策定されるとともに、懲戒処分の指針にパワー・ハラスメントに関する標準例が追記。ハラスメント防止に関する社会的な機運の高まりをとらえ、研修等を通じて、職員の意識の啓発及び知識の向上を図りたい。

(5) 公務員としての規律の保持

- ・依然として職員による不祥事が発生していることは誠に遺憾。不祥事は絶対に起こさせないという強い意識を持って、今後もあらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の向上に努め、厳正な服務規律の確保と図りたい。
- ・業務の高度化、細分化等に伴う事務処理ミスや、個人情報漏洩等の事案なども多く発生。内部統制制度を推進し、再発防止に向けた組織的な対策を進める必要。

《参考》

1 特別給（ボーナス）の改定（令和2年10月30日勧告）

- ・民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分引き下げ（4.50月分→4.45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に反映

<勧告に基づく職員給与の試算>

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	635万3千円	633万4千円	△1万9千円	△0.3%

注1 行政職給料表適用職員（消防職員を除く）（4,532人、平均年齢39.7歳、平均経験年数17.3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

2 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22年	○	△0.15%	△635円	3.95月	△0.2月	△9.3万円	△1.4%
平成23年	○	△0.12%	△497円	3.95月	—	△0.8万円	△0.1%
平成24年	—	△0.02%	△66円	3.95月	—	—	—
平成25年	—	0.02%	86円	3.95月	—	—	—
平成26年	○	0.39%	1,564円	4.10月	0.15月	8.4万円	1.3%
平成27年	○	0.84%	3,331円	4.20月	0.1月	9.2万円	1.5%
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	—	—	—	—

※ 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。