

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和4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	20

別紙第 2	勧告	21
-------	----	----



人任第1684号

令和4年9月26日

さいたま市議会議長 阪本克己様

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4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13,069人で、平均年齢は38.9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323,509円、扶養手当7,254円、地域手当50,705円、住居手当7,629円、管理職手当7,086円、その他4,581円の合計400,764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 5,469人で、平均年齢は39.5歳、平均経験年数は16.8年であり、その平均給与月額は、給料312,335円、扶養手当7,277円、地域手当49,301円、住居手当7,884円、管理職手当9,459円、その他38円の合計386,294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4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、一昨年、昨年同様、新型コロナウイルス感染症をめぐ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4,607人及び研究・教育関係等32職種166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56.2%（昨年55.1%）、高校卒で32.3%（同26.7%）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37.5%（同20.2%）、高校

卒では28.8%（同19.6%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で62.5%（同79.8%）、高校卒では71.2%（同80.4%）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30.2%（昨年13.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合は6.7%（同20.1%）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87.3%（同86.9%）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14.6%（同10.5%）、減額とした事業所の割合は4.8%（同3.6%）となっている。一方で、変化なしとした事業所の割合は67.9%（同72.8%）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	30.2	6.7	0.0	63.1
課長級	10.2	15.9	0.0	73.9

（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 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	88.6	87.3	14.6	4.8	67.9	1.3	11.4
課長級	76.5	75.2	11.2	5.7	58.3	1.3	23.5

(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、大学卒211,037円(昨年209,605円)、短大卒186,410円(同187,341円)、高校卒176,874円(同175,472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	12,525円
配偶者と子1人	19,471円
配偶者と子2人	26,194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、所定内給与月額との4.41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	
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	379,679 円
	上半期 (A2)	375,954 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	829,967 円
	上半期 (B2)	835,051 円
特別給の支給割合	下半期 $\left[\frac{B1}{A1} \right]$	2.19 月分
	上半期 $\left[\frac{B2}{A2} \right]$	2.22 月分
	年 間	4.41 月分

(注) 「下半期」とは令和3年8月から令和4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911円（0.23%）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
400,238円	399,327円	911円 (0.23%)

(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、17.7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（4.30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0.11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
4.41月	4.30月	0.11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2.5%、本市において2.4%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202,980円、3人世帯では227,190円、4人世帯では251,380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、129,510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8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、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。

【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 83.2%）

＜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 921円 0.23%

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与405,049円 平均年齢42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分(注)103円〕 (注)俸給の改定により諸手当の額が増減する分

＜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 4.41月（公務の平均支給月数4.30月）

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

○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等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 3,000 円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を 4,000 円引上げ。これを踏まえ、20 歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

(平均改定率：全体 0.3%[1 級 1.7%、2 級 1.1%、3 級 0.2%、4 級・5 級 0.0%、6 級以上は改定なし])

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30 月分→4.40 月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

	6 月期	12 月期
令和 4 年度 期末手当	1.20 月（支給済み）	1.20 月（改定なし）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	1.05 月（現行0.95 月）
5 年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	1.00 月	1.00 月

<実施時期>

- ・月例給：令和 4 年 4 月 1 日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和 5 年 4 月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

【公務員人事管理に関する報告の骨子】

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

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911円(0.23%)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0.25%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、民間の初任給の状況等を勘案し、大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000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・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、4.40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勤勉手当に配分することとし、本年度については、12月期の勤勉手当を0.10月分引き上げ、令和5年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等と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は、人事院勧告の内容に準じて改定を行うこととする。

(3) 実施時期

この改定は、令和4年4月1日から実施する。ただし、特別給については、令和4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5年6月期以降の支給に関する改定は、令和5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) 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

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3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前年度より増加している。また、依然として、長時間労働が常態化している部署も見られる。

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、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。

長時間労働を改善するためには、前提として職員の勤務時間を正確に把握することが重要である。本市においても、本年10月からタイムカードの順次導入が予定されているが、その導入に当たっては、「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確に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、タイムカードにより記録された在庁時間の実績と、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ないかを点検し、勤務を伴わない在庁やいわゆるサービス残業の発生を抑止していくことも大切である。

また、令和2年度から導入された時間外勤務の上限時間等においては、当該上限時間等を超えた職員・職場について、要因の整理、分析及び検証を確実に行っていくことが重要である。その検証結果を踏まえ、業務量の平準化や業務の合理化・効率化など、適切な対応を図ることで、長時間労働是正のための実効性のある仕組みとなるよう運用されたい。それでもなお長時間労働が解消されない部署に対しては業務量に応じた適正な人員の配置など、更なる対策が求められる。

教育職員についても、前述の勤務条件に関する調査によると、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増加している。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、学校における働き方改革の取組を進めているところであるが、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も高止まりの傾向にあることから、学校や教員が担う業務の適正化や教職員配置の充実など、同プランを着実に推進するとともに、その効果を検証し、職員の負担や多忙の軽減に資する取組を積極的に実行していくことが重要である。

長時間労働の是正は、組織の活力を維持・向上させ、より質の高い行政サービスの提供に資するものであり、組織全体として間断なく着実に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、職員が安心して職務を遂行するために不可欠な取組である。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。

男性職員の育児休業取得率は着実に増加しており、令和3年度においては、「さいたま市職員の子育ておもしろいやり・女性活躍推進プラン」に掲げる令和7年度までの目標を早くも達成し、その取得期間についても、1月超である者の割合が過半数となった。単純に比較することはできないが、これらの数字は内閣官房が公表する男性国家公務員の直近の実績（令和2年度）を上回っており、同プランに基づく任命

権者の取組が一定の成果を挙げているものと評価することができる。

一方、介護休暇については、依然として男女ともに取得者が少ない状況が続いていることから、その原因を分析し、職員が制度を利用しやすい環境づくりをより一層進めることが重要である。

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。そのためにも、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ことが求められる。

仕事（ワーク）と生活（ライフ）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につながるだけでなく、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と考えられる。

同プランに基づく「働きやすい職場」づくりのための取組を引き続き着実に実施し、すべての職員が安心して職務を遂行できる職場環境の整備により一層努められたい。

ウ メンタルヘルス対策

本市では、精神系の疾患による病気休職者数の増加傾向が続いている。精神系の疾患は、身体系の疾患に比べて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、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。

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に発揮し、

市民に対する質の高い行政サービスの提供を継続していくために極めて重要である。

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。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、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急務であり、引き続き実効性のある対策が強く求められる。

対策を講ずるに当たっては、精神系の疾患による病気休職者が増加している要因や、メンタルヘルス不調の発生要因を分析することが必要である。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ことから、分析の結果を踏まえ、着実に改善につなげることが重要である。

昨年も意見を述べ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つなげることが肝要である。風通しの良い職場づくりや、セルフケア、ラインケアといった基本的な取組に加えて、組織のストレス傾向を定期的かつ客観的に測定・分析し、その結果をマネジメントや職場環境の改善に活用する体制を整備することで、メンタルヘルス不調の発生と悪化の更なる防止に努められたい。

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、いじめやハラスメントが疑

われる事案など、人間関係に起因する事案の割合が高い状況が続いている。

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、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。ハラスメント対策は、全ての職員が安心して職務に精励し、能力を十分に発揮するために、必要不可欠なものである。

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、職員同士が積極的にコミュニケーションをとることで、ハラスメントを許さない組織風土を醸成することが必要である。

任命権者においては、ハラスメントに対する職員の理解を深めるための取組を続けることに加え、組織としてハラスメントを許さないという姿勢を明確に示していくことが重要である。特に、パワー・ハラスメントについては、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ことから、判断や対応が難しいケースも想定される。しかしながら、職場環境を悪化させる行為に対しては、厳正に対処しなければならない。このため、パワー・ハラスメントに該当する言動例を明示する等、職員の理解を深める取組を進めるとともに、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確実に講ずることが求められる。

また、懲戒処分の指針にパワー・ハラスメントを行った場合の処分の標準例を明記することは、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。当該標準例の明記については昨年も意見を述べたところであるが、本市としての対応の指針を示し、本市がハラスメントを許さないという明確な姿勢を示すためにも、引き続き懲戒処分の指針の改正を検討されたい。

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

市民の期待に応え、質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、限られた資源を有効に活用しながら、職員一人ひとりが職務遂行能力を向上させるとともに能力を十分に発揮し、組織としても成長していくことが不可欠である。

このような要請に応え、組織の持続的な成長を担保するためには、能力・実績に基づく人事管理を推進する取組が極めて重要である。

この取組を着実に推進していくためには、基礎となる人事評価制度が適正に運用されることが肝要であり、制度を定期的に検証し、必要な見直しを実施していく必要がある。また、制度の公平・適正な運用を担保するためには、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欠かせない。テレワークの広がりなど、働き方が多様化していく中においても、職員が発揮した能力や業績を的確に把握し、評価するとともに、日常的な指導・助言を行うことにより、評価の納得性を高めるよう取組を進めていくことが求められる。さらに、目標設定、面談、自己評価等の評価プロセスが適切に行われているか定期的に確認することも必要である。

能力・実績に基づく人事管理を推進していくためには、人事評価結果

を基礎として、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重要である。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となるよう検証し、必要な見直しを行い、全ての職員が能力を十分に発揮できるよう、より一層取組を推進していく必要がある。

(3) 定年の引上げ

地方公務員の定年は国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体において条例で定めるものとされており、国家公務員の定年が令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられることを踏まえ、本市においても定年の引上げに伴う人事・給与制度の整備が進められている。

定年の引上げに当たっては、当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容等の情報を提供するとともに、60歳以後の勤務の意思を確認するように努めるものとされている。任命権者においては、情報提供及び勤務の意思の確認を確実に実施し、制度が円滑に運用されるよう取り組むことが求められる。

また、定年の引上げは人事行政全般に影響を与えることから、高齢層職員の豊富な知識、技術、経験等を最大限活用していくことはもとより、人材育成、適材適所の人事配置、若手職員の登用や新規採用者の継続的な確保等に配慮することも肝要である。定年の引上げに伴う人事・給与制度の運用が、組織全体の活力を高め、質の高い行政サービスの安定的な提供につながるものとなるよう取り組まれない。

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。

新型コロナウイルス感染症は依然として終息が見通せず、感染拡大への対応が長期化する中、職員は日々全力で職務に奮闘している。市民の安全・安心を確保するため、こうした厳しい執務環境においても困難な業務に真摯に取り組んでいる職員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、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

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、次のとおり勸告する。

1 給料表の改定

給料表は、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

勤勉手当（特定任期付職員にあっては期末手当）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。

3 改定の実施時期

この改定は、令和4年4月1日から実施すること。ただし、期末手当・勤勉手当の令和4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5年6月期以降の支給に関する改定については、令和5年4月1日から実施すること。