

## 令和2年「職員の給与等に関する報告」の概要

### <本年の給与報告のポイント>

#### 月例給は据え置き、ボーナスは引下げ

- ① 月例給については、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、改定を行わないことが適当
- ② ボーナスを引下げ（ $\Delta 0.05$  月分）、引下げ分は期末手当の支給月数に反映

### 1 民間給与との較差

民間事業所の従業員の給与	本市職員の給与	較 差
397,644 円	397,781 円	$\Delta 137$ 円 ( $\Delta 0.03\%$ )

(注) 1 公務は行政職、民間は行政職に相当する事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与額を比較し、その較差を総合して算出（新規採用者を含まない。）

2 調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに50人以上の病院を除く市内民間事業所391事業所から、無作為抽出された152事業所

### 2 報告の内容

#### (1) 給料表等の改定

本年は、公民給与の較差が小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが難しいことから、月例給の改定を行わないことが適当

#### (2) 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給月数（昨年8月～本年7月）は4.47月であるため、国に準じて期末・勤勉手当の支給月数を年間4.45月とし、引下げ分は期末手当の支給月数への反映が適当（職員の昨年実績4.50月）

#### (3) これからの人事・給与制度について

- ・ 能力及び実績を職員の処遇に的確に反映するための取組が着実に実施されてきており、引き続き、人事評価制度の定着及び適切な実施を図るとともに、国の動向についても注視していく必要
- ・ 障害者雇用について、採用される職員の障害特性も多様化してきており、職員がそれぞれの障害特性に応じて働くことができるよう、勤務環境の整備にも一層取り組まれない

#### (4) 定年の引上げについて

引き続き、定年の引上げに係る今後の対応やスケジュールなどの国の動向、他都市の検討状況等を注視しつつ、本市の実情も踏まえ、検討を進めていく必要

#### (5) 新型コロナウイルス感染症に係る取組について

今回の感染症対策の経験や各職場の実態等も踏まえ、職員が安心して勤務できる環境の整備に努めるとともに、効果的な「テレワーク」の推進等、新たな働き方への変革に向けた取組を進められたい

## (6) 本市職員の働き方について

### <ワーク・ライフ・バランスの推進について>

ライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりに一層努め、職員のワーク・ライフ・バランスの更なる推進に取り組まれない

### <時間外勤務の削減について>

- ・ 時間外勤務の上限時間を遵守することはもとより、上限規制の適用とならない特例業務に係る要因の整理、分析及び検証を十分に行う必要
- ・ 組織のマネジメント力向上を図りながら、職員の業務の把握や削減等にも一層努め、職員に命令しないまま勤務時間外に職場内外において業務を行わせることがないよう、時間外勤務の適正管理及び削減に取り組んでいく必要

### <教職員の長時間労働の改善について>

- ・ これまでの取組の実施成果や課題を検証して今後の取組に生かすとともに、学校長の適切なマネジメントや教職員一人一人の意識改革の下、学校現場の特殊性も踏まえながら、長時間労働の改善やワーク・ライフ・バランスの実現に努めていく必要
- ・ 各学校の実情に応じて教職員が担うべき業務とそうでない業務を整理した上で、教職員が児童・生徒と向き合う時間を確保できるよう努められたい

### <女性職員の活躍推進について>

- ・ 性別にかかわらない人材育成の強化や仕事と生活を両立できる職場環境づくりなどに向けた積極的な取組を継続されたい
- ・ 出産・育児等と重なる時期の女性職員の昇任試験受験率が低い状況等を踏まえ、よりチャレンジしやすい環境づくりについて検討を進める必要

## (7) 心の健康づくりについて

メンタルヘルス不調に至った原因の把握に努めるとともに、心の健康づくりに対する理解が職場全体に深まるよう取組を推進されたい

## (8) ハラスメントの防止について

相談窓口の周知を図り、ハラスメントに関する相談に真摯かつ迅速に対応するとともに、行為をした職員に対する指導等を通じて、ハラスメントのない職場環境の整備に努められたい

## (9) 公務員としての自覚をもって

- ・ 任命権者においては、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に努め、不祥事の根絶に取り組む必要
- ・ 職員においても、高い倫理観と公務に携わる者としての自覚を持ち、全体の奉仕者として市民の信頼に応えていただきたい

### 【参 考】

<国に準じて支給月数が引き下げられた場合の本年度の平均年間給与（行政職給料表適用職員）>

改定前	改定後	増減額（率）
653.3万円	651.3万円	△2.0万円（△0.31%）

### <人事院給与勧告の概要>

#### 月例給は据え置き、ボーナスは引下げ

- ① 月例給については、官民給与の較差（△164円 △0.04%）が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、改定を行わない。
- ② ボーナスを引下げ（△0.05月分）、引下げ分は期末手当の支給月数に反映