

令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年9月29日
浜松市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

月例給、特別給（ボーナス）ともに引上げ

- ① 公民較差 2,949 円 (0.80%) を解消するため、初任給を始め若年層に重点を置いて、給料表を引上げ改定
- ② 特別給（ボーナス）の改定（期末手当・勤勉手当を 0.10 月分引き上げ 4.50 月分）

I 公民給与較差等に基づく給与改定

1 民間事業所の従業員の給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である 383 の市内民間事業所を母集団として、人事院において無作為抽出された 115 事業所を対象に「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。（調査完了事業所 101 事業所）

(1) 月例給

民間給与	職員給与	較差
373,881 円	370,932 円	2,949 円 (0.80%)

(注) 上記職員(事務職員・技術職員)の平均年齢は 43.3 歳、平均経験年数は 21.4 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合 4.51 月（本市職員の支給月数 4.40 月）

2 本年の給与改定

(1) 月例給

ア 給料表

行政職給料表	高校卒に係る初任給を12,000円、大学卒に係る初任給を11,000円程度、それぞれ引き上げ、若年層が在職する号給に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定 (平均改定率 1級 5.4%、2級 3.1%、3級 0.8%、4級以上 0.3%)
医療職給料表	行政職給料表との均衡を考慮して改定
小学校中学校等 教育職給料表	
高等学校等 教育職給料表	

イ 初任給調整手当 医療職給料表の改定状況を勘案し、改定を行うことが適当

(2) 特別給（ボーナス）

市内民間事業所の支給割合（4.51 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.10 月分引き上げ 4.50 月分とし、引上げ分を期末手当・勤勉手当に均等に配分

II 給与等に関する課題

1 会計年度任用職員制度

任命権者は、制度の適正な運用を図るため、会計年度任用職員の報酬、期末手当等が、常勤職員の給与との権衡を考慮したものとなるよう措置を講じていくとともに、その他の勤務条件の確保等についても適切に対応していくことが必要である。

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告で、具体的な検討項目となる骨格を示した。そして、令和6年に向けて措置を講じられるよう、関係者と意見交換を行いつつ、一体的に検討作業を進めることを表明している。本市においても、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に係る措置を適切に講じられるよう、国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、調査・研究を進めていくことが必要である。

III 職員の勤務条件等に関する諸課題

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

ア 就業体験や職場見学の機会提供

本市では、就職活動開始前の学生が職業理解をより一層深め、多くの仕事の中から浜松市役所を目指す動機付けとなるよう、様々な取組を行っており、学生が参加しやすい夏季と冬季の休暇時期に合わせてインターンシップを実施している。さらに、「1 day仕事見学バスツアー」を再開し、技術職と免許職を対象にして実施している。今後も、市役所の職への関心を高めてもらうため、インターンシップや職場見学等について、関係各課の理解と協力を得ながら学生の受入れ方法を検討し、効果的に実施していくことが必要である。

イ 採用広報活動の積極的な取組

本委員会では、学生に対して本市の魅力や市役所の職務内容等をより早い段階で認識してもらうための採用広報活動に積極的に取り組んでいる。就職活動開始前の大学生・大学院生だけではなく、高校生や中学生に対しても、将来の職業として浜松市職員を始めとする公務員という選択肢を意識してもらうために、パンフレットの配布やフィールドスタディ（現地学習）の受入れを通して、情報発信に取り組んでいる。引き続き早期の情報発信に加え、オンライン形式での情報発信も進め、効果的な採用広報活動を展開していく。

ウ 採用試験の方法

本委員会は、本年度から、大学・大学院卒、短大・高校卒を対象とした採用試験の教養試験について、出題分野を縮小し、一部の職種では実施を取り止めるなど、より受験しやすい環境を整えたところである。今後も、各試験区分の状況や課題に対応した実施方法の見直しを検討し、採用試験の方法について、調査・研究を進めていく。なお、獣医師については、全国の地方公共団体で特に採用困難な状況が続いているため、本市では、県内の地方公共団体の動向等を注視し、その確保に向けた取組を進めていくことが必要である。

(2) 人材の育成

任命権者は、各職場における育成体制の充実を図ることに加え、効果的なOff-JTを実施することにより、職員の能力開発を図っていくことが必要である。また、「人材育成基本方針策定指針」の見直しを国が進めていることから、国や他の地方公共団体における動向を注視し、必要な措置を講じていくことが必要である。

(3) 多様な人材の活躍推進

多様な人材が活躍できる環境づくりには、職員一人ひとりが、多様性についての正しい知識を持ち、お互いに理解を深めていくことが求められている。そのため、任命権者は、職員の意識啓発等の取組を推進していくことが必要である。また、障害者雇用率の段階的な引上げに向けて、障がいのある職員が、職場において能力を十分に発揮できるよう、職場環境や支援体制の整備に取り組んでいくことが必要である。

(4) 能力・実績に基づく適切な人事管理

任命権者は、引き続き管理監督者の評価能力・育成能力の向上を図るための研修の実施や、職員の人事評価制度への理解を促進するための周知を行うとともに、国や民間企業における人事管理の動向を注視し、本市の人事評価制度とその運用が、より一層能力・実績に基づく適切な人事管理に資するものとなるよう検討を進めていくことが必要である。

2 良好な勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正

自然災害への対応等の業務に従事する部署において、長時間労働を行う職員が多い状況になっている。任命権者は、引き続き職場の業務量に応じた応援体制の拡充や弾力的な人員配置等の横断的な対応を継続していくことが必要である。また、時間外勤務時間の上限を超えて職員に時間外勤務等を命じた場合は、その要因の整理、分析及び検証を確実に実施し、その結果を基にして対策を講じることが必要である。管理監督者は、業務量を適切に把握し、業務の平準化を図るとともに、DXの推進等により業務の効率化を検討していくことが必要である。

(2) 教職員の多忙な勤務の解消

本市教育委員会は、教育職員が時間外在校等時間の上限を超えて業務を行った場合は、その要因の分析等を行い、時間外在校等時間の長時間化を防ぐための有効な措置を講じるとともに、長時間勤務者に対する産業医による面接指導などの健康確保措置についても適切に実施していくことが必要である。また、これまでの業務改善の取組による結果等を踏まえ、教職員の負担をより一層軽減するために実効性のある取組を検討していくことが必要である。

(3) 柔軟で多様な働き方の検討

任命権者は、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などのテレワーク、時差出勤等の効果と課題の整理を進め、より柔軟で多様な働き方を選択できる職場環境を整備していくことが必要である。また、人事院が本年の公務員人事管理に関する報告で表明した制度改革について、国や他の地方公共団体の動向を注視し、市民サービスへの影響等の本市の実情を考慮した上で、適切に措置を講じていくことが必要である。

(4) ハラスメント防止対策

任命権者は、引き続き研修等を通じて職員のハラスメントに対する意識啓発や相談体制の周知等を行い、ハラスメントの発生を防止していくことが必要である。また、近年、社会全体で関心が高まっている組織外からのハラスメントについても、組織が一体となって適切に対応していくことが必要である。

(5) 仕事と生活の両立支援

任命権者は、特定事業主行動計画について、国の動向を踏まえて必要な見直しを行うなどの措置を講じるとともに、引き続き両立支援制度の整備・周知等に取り組んでいくことが必要である。管理監督者は、面談などを通じて、職員の個々の事情を把握し、両立支援制度を周知することや、弾力的な仕事の割振り、業務遂行方法の見直しなどを行うことにより、職員が両立支援制度を利用しやすい職場環境の醸成を図ることが必要である。

(6) 心と体の健康づくりの推進

任命権者は、職員の心身の健康の保持増進に向けた様々な取組に加え、引き続きストレスチェックの結果を踏まえた高ストレス者への面接勧奨や職場環境の改善等のメンタルヘルス不調を防止するための取組の実施、時間外・休日勤務が月 80 時間を超える職員に対する産業医による面接指導等の必要な措置を確実に実施していくことが必要である。

3 高齢層職員が能力を発揮できる職場環境の整備

任命権者は、定年引上げに係る制度を円滑に運用するため、60歳以降も働く職員に対する任用、給与等に係る情報提供や60歳以後の勤務に関する意思確認について、引き続き適切な時期に実施していくことが必要である。また、高齢層職員が幅広い職務において活躍できるよう加齢に伴う身体機能の低下等も配慮した上で、能力を発揮できる職場環境の整備に取り組んでいくことが必要である。

4 公務員倫理

職員は、法令や服務規律を遵守するとともに、本市職員としての誇りと使命感、倫理感を持って、自らの行動を厳しく律していかなければならない。管理監督者は、職員に対して自らの行動で模範を示すとともに、風通しの良い職場風土を醸成していくことが必要である。任命権者は、あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の高揚に努め、職員の非違行為に対して厳正に対処することにより、服務規律の確保を図っていくことが必要である。

【参考】

1 給与勧告に伴う職員の平均給与月額（事務職員・技術職員）

現行の給与月額	改定額	改定後の給与月額	平均年齢
370,932円	2,927円	373,859円	43.3歳

事務職員・技術職員1人当たりの改定額

合計2,927円

（給料2,836円、はね返し分^(注)91円）

（注）給料等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

※公民較差2,949円との差 △22円

2 給与勧告に伴う職員の平均年間給与概算額（事務職員・技術職員）

現行の平均年間給与	改定後の平均年間給与	平均年間給与の増減額
6,070,000円	6,155,000円	85,000円（1.4%）

3 期末手当・勤勉手当の支給月数

		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）
6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

4 職員の平均給与月額の状況（事務職員・技術職員）

	令和5年(A)	令和4年(B)	(A)-(B)
給料	335,430円	335,407円	23円
扶養手当	9,342円	9,650円	△308円
住居手当	4,677円	4,603円	74円
その他	21,483円	21,742円	△259円
合計	370,932円	371,402円	△470円
(年齢)	(43.3歳)	(43.3歳)	(0.0歳)

※ その他は、地域手当、管理職手当、単身赴任手当等