

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月19日
和歌山市人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ

月例給については、公民較差（△28円、△0.01%）が極めて小さいことから、改定を行わない。
期末・勤勉手当（ボーナス）を0.15月分引下げ（4.45月分 → 4.30月分）

1 公民給与の比較

(1) 職種別民間給与実態調査

市内の企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所から層化無作為抽出した62事業所について、職種別民間給与実態調査を行った。

(2) 月例給

本年4月分の本市職員と民間従業員の月例給について調査し、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、職員の給与が民間の給与を28円(0.01%)上回っている。

(3) 特別給（ボーナス）

本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.45月）が、民間の特別給の支給月数（4.32月）を上回っている。

2 給与改定等

(1) 給料表

民間給与との較差が極めて小さく、均衡していることから月例給の改定を行わない。

(2) 期末・勤勉手当

本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、市内民間事業所で支払われる特別給の支給月数を上回っており、0.15月分の支給月数を引き下げる必要がある。

3 その他の報告

(1) 人材の確保・育成

近年の若年人口の減少に加え、就業意識の多様化などを背景に、人材の確保が課題となっている。本委員会では、広報・啓発活動として、オンライン説明会やSNS等を活用した情報発信を強化しており、今後も、効果的な方策を進め、試験方法についても研究していく。また、人材育成については、職員のキャリア形成や専門性向上を意識した人事配置とOJTの実施及び適正で公平な人事評価制度を活用することが重要であり、幅広い視野と高いマネジメント能力を有する職員の育成が必要である。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

長時間労働は、業務の効率を低下させ、職員の心身の健康に悪影響を及ぼすことから、管理職員は、業務の効率化に一層努めるとともに、職員の勤務実態を把握し、時間外勤務の適正管理及び削減に取り組まなければならない。

イ 仕事と家庭の両立支援

新しい生活様式に応じた、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、育児に係る休暇制度や勤務制度などについて、定期的に情報発信や研修を行い、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組まなければならない。また、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても必要性は高いと考えられることから、職員の不妊治療休暇の新設を含め検討が必要である。

ウ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保

会計年度任用職員が、十分に意欲と能力を発揮できるよう、職務の内容や責任など常勤職員との権衡等を考慮しながら、引き続き適正な任用、給与及び勤務条件等の確保に努めていくことが求められる。

(3) 新型コロナウイルス感染症等の対応に係る取組

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止や大規模災害に対応するため、テレワークや分散勤務など、職員が安全かつ安心して働くことのできる環境づくりや職員の健康管理上の配慮等を行わなければならない。また、これを契機として、社会全体の迅速なデジタル化が強く要請されることとなり、本市においても令和3年度にデジタル推進課が組織された。今後は、より豊かな市民生活の実現と持続可能な行政運営体制の構築のため、本市全体でデジタル化を進めていく必要がある。

(4) 定年の引上げ

定年の引上げに当たっては、既存の再任用制度、新規採用職員の確保など、長期的な視点に立った職員の定員管理と職務給の原則に基づく給与制度について十分な検討を行い、若手及び中堅職員も含めた組織全体としての活力の維持向上に努めていくことが重要である。今後も、国・他の地方公共団体の動向に注視しつつ、本市の実情も踏まえ、関係者の意見を聴きながら、必要な準備を進めていかなければならない。

<人事院勧告の概要>

月例給改定なし

ボーナスを引下げ

ボーナスを0.15月分引下げ、期末手当の支給月数に反映（年間4.45月分→4.30月分）