

職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月12日
和歌山市人事委員会

◎本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに3年ぶりの引上げ

- ①民間給与との較差879円(0.23%)を解消するため、月例給を引上げ。
- ②期末・勤勉手当(ボーナス)を0.1月分引上げ(4.30月分 → 4.40月分)

1 公民給与の比較

(1) 職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査

- ア 令和4年4月1日に在職する職員(技能労務職員及び企業職員を除く。)2,226人を対象に給与実態調査を行った。このうち、民間給与との比較を行った一般行政職員は1,325人である。
- イ 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879円(0.23%)下回っている。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
375,713円	374,834円	879円(0.23%)

(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(4.30月)が、民間の特別給の支給月数(4.41月)を下回っている。

2 給与改定等

(1) 給料表

本市職員の給与が民間給与を879円(0.23%)下回っており、公民給与較差を解消するため、人事院が勧告した若年層に重点を置いた国家公務員の俸給表の改定内容及び本市の実情を考慮し、改定を行う必要がある。

(2) 期末・勤勉手当(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が、市内民間事業所で支払われる特別給の支給月数を下回っており、0.1月分の支給月数を引き上げる必要がある。

3 その他の報告

(1) 人材の確保

近年の若年人口の減少に加え、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりが背景となっており、民間や国、地方公共団体等において、人材獲得競争が激しくなり、人材の確保については一層厳しさを増している。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いくとともに、今後も、効果的な方策を進め、試験方法についても更なる研究を行い、優秀な人材の確保に努めていく。

(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、任命権者においては、職員の勤務状況を把握するとともに、特定の所属や職員に負担が集中しないよう業務量に応じた人員配置が望まれる。また管理職員は、職員の健康の保持に最大限の配慮をするとともに日頃の会話や面談を通じて、各々の勤務状況を把握し、必要な業務指導や業務配分の見直しなど、業務管理を適切に行うことが求められる。

イ 仕事と家庭の両立支援

ワーク・ライフ・バランスを実現するには、既存の制度を利用しやすい環境に整備することが重要であり、任命権者においては制度の周知徹底や意向確認など利用促進に向けた取組をより一層推進する必要がある。

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、国・他の地方公共団体の動向に注視しつつ、引き続き適正な任用を行い、給与及び勤務条件等の向上に努めていくことが重要である。

(3) 職員の心の健康保持

時間外勤務の増加などによって心身への負担が増えている職員も見受けられる。任命権者においては、その原因や背景の分析を進めるとともに、メンタルヘルス不調を未然に防止するための職員自身のセルフケア能力や管理監督者のマネジメント能力の向上を図られたい、また管理職員においては、互いに協力し合える風通しの良い職場づくり、メンタルヘルス不調を生じた職員の早期発見と早期対応など、メンタルヘルス対策を行っていく必要がある。

(4) 定年の引上げ

定年の引上げに当たっては、中長期的な視点に立った職員の定員管理を行うとともに、安定した市民サービスの提供や、組織運営にも支障が生じないように、新規職員の継続的な採用についても留意しなければならない。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、進めていく必要がある。

<人事院勧告の概要>

月例給、ボーナスともに引上げ

- (1) 民間給与との較差 (921円/0.23%) を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
 - ・ 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
 - ・ 30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定 (平均改定率0.3%)
- (2) ボーナスを0.10月分引上げ、勤勉手当に配分 (年間4.30月分→4.40月分)