

平成 28 年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の勧告のポイント

◆月例給，ボーナスともに3年連続で引上げ ～平均年間給与は4万5千円の増額～

○月例給については民間給与との較差 519 円 (0.14%) を解消するため，俸給表の水準を引上げ

○ボーナス（特別給）については，0.10 月分引上げ（改定後は 4.30 月分）

◆給与制度の総合的見直し（平成 29 年度において実施する事項）

○地域手当の支給割合を引上げ（新潟市域 2%→3%）

1 公民給与の比較

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上，かつ，事業所規模 50 人以上の 418 事業所から 101 事業所を無作為抽出し，本年 4 月分の給与等について調査（調査完了率 92.1%）

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間の従業員について，役職段階，年齢，学歴の条件が同等である者の給与を比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A-B)
360,485 円	359,966 円	519 円 (0.14%)

※ 職員の平均年齢 43.0 歳，平均経験年数 18.4 年

※ 職員と民間従業員について，役職段階，年齢，学歴の条件が同等である者同士を対比させるラスパイル方式により，4 月分の給与を比較

(3) ボーナス（特別給）

昨年 8 月から本年 7 月までの民間従業員の特別給の支給割合と職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数を比較

民間の支給割合	職員の支給月数
4.29 月分	4.20 月分

2 給与の改定

(1) 俸給表

一般俸給表については，大卒・高卒の初任給を 1,500 円引上げ，若年層について概ね初任給と同程度の改定。その他については，300 円の引上げを基本に改定。(平均改定率 0.2%)

(2) 特別給

民間の特別給の支給割合を考慮し支給月数を引上げ (4.20 月分→4.30 月分)

※引上げ分は，勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

(3) 初任給調整手当

医師等に対する初任給調整手当について、医療職俸給表（1）の改定を考慮し、最高支給限度額を200円引上げ（307,800円→308,000円）

(4) 教育職員の給与等の改定

教育職員に適用する教育職俸給表その他の給与に関する措置については、新潟県の教育職員への措置内容に準じた取扱いとする。

(5) 実施時期等

- ・（1）（3）については平成28年4月1日から実施
- ・（2）については平成28年12月1日から実施

3 給与に関する課題

(1) 扶養手当制度

今後の民間企業、税制及び社会保障制度の見直しの状況の他、国や他の地方公共団体の動向に注視しながら、本委員会として扶養手当の在り方について引き続き検討を行う。

(2) 高齢層職員の給与等

世代間の給与配分の適正化の観点から、高齢層職員の給与水準の動向及び民間等との給与差の状況を引き続き注視するとともに、昇給・昇格制度の見直しについても検討を行い、勤務成績に応じた昇給機会の確保については、昇給・昇格制度の見直しと併せて検討を行う。

(3) 再任用職員の給与

今後、更に多くの職員が再任用を希望すると考えられ、給与の在り方について、引き続き、民間の支給状況、国や他の地方公共団体の動向等を注視しながら検討を行う。

(4) 県費負担教職員の給与負担等の権限移譲

教育委員会を中心に、関係条例の整備の他、移譲に伴う事務及びその執行体制等について準備が進められており、移譲が円滑に行われるよう、教職員の給与、勤務条件等に関し、教育委員会等と連携を図りながら必要な措置を講じていく。

4 給与制度の総合的見直し（平成29年度において実施する事項）

(1) 地域手当の支給割合の改定

本市及び人事委員会規則に定める支給地域（見直しのない地域を除く）に勤務する職員の支給割合を1.0～2.0%引上げ

(2) 実施時期等

平成29年4月1日

5 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 多様で有為・有能な人材の確保

高い意欲を持つ受験希望者に対応するとともに、広報活動の充実・試験内容等の検討を進め、引き続き広く人材を求めていく。また、面接試験において受験者の人物を

より適切に評価できる手法について研究を進めていく。

② 人材の育成

将来を見すえた計画的な人材育成という視点に立ち、引き続き職員のキャリア形成の支援と能力に応じた適材適所の配置に努め、本市の市政を担うにふさわしい高い資質、能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

③ 能力・実績に基づく人事管理

人事評価により職員個々の能力や実績を公正・的確に把握し、人事管理の基礎とすることは、適材適所の人事配置や勤務成績に応じた給与等の処遇に資することになり、職員の意欲を高め、公務能率の向上につながるものとする。このため、人事評価制度を速やかに定着させ、適正な制度運用が図られるよう取組を進める必要がある。

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

① 仕事と家庭の両立支援の推進

ア 女性職員の登用

管理職に占める女性の割合は年々増加しており、これまでも積極的に女性職員の登用に取り組んできたものと評価できる。引き続き、女性職員の登用に取り組んでいくことを望む。

イ 仕事と家庭の両立

職員が公務に能力を十分に発揮するためには、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が重要。

男性職員の育児休業及び子育て目的の特別休暇の取得を促進するためには、組織全体で意識啓発に取り組み、男性職員が制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要がある。

ウ 育児・介護休業法等の見直しに即した環境の整備

関係法令の改正状況等を注視しながら、本市における実情を併せて考慮し、働きながら育児や介護がしやすい環境の整備を進められたい。

② 超過勤務の縮減

超過勤務によるストレスや疲労の蓄積が、職員の心身の健康に与える影響が大きいことを考慮し、恒常的に超過勤務が多い職場については、引き続き、効率的な業務執行体制の構築や業務量に見合った適正な人員配置を行うこと等、その縮減に有効な対策を講じていく必要がある。

③ メンタルヘルス対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を適切に運用し、職員のメンタルヘルス不調の未然防止、職場環境の改善等に努めていく必要がある。

(3) 高齢期の雇用問題

再任用職員の増加が予想されることから、再任用職員を活用するポストの確保が課題であり、再任用職員が増加する中で、若手職員を安定的・計画的に確保し、人事の新陳代謝を図ることが可能となるような人事管理を行っていく必要がある。

高齢期雇用の在り方については、国や他都市等の動向を注視しながら引き続き検討していくことが重要である。

(4) 公務員倫理の確保

組織として業務のチェック体制を強化・徹底するとともに、法令遵守や倫理観の向上を図る研修により、すべての職員にコンプライアンス意識を根付かせ、職員一人ひとりが自信と誇りを持って働くことができるよう取り組んでいく必要がある。

<参考>

1 給与改定の影響

職員の年間給与（一般俸給表適用者 平均 42.4 歳）

改定前	改定後	増減額（率）
5,828 千円	5,873 千円	45 千円（0.77%）

※人件費（企業職を除く）への影響額 約 2.65 億円の増額

2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	較差率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△0.16%	4.15 月	△0.3 月
平成 22 年	△0.15%	3.95 月	△0.2 月
平成 23 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 24 年	勧告なし	3.95 月	—
平成 25 年	△0.13%	3.95 月	—
平成 26 年	0.40%	4.10 月	0.15 月
平成 27 年	0.32%	4.20 月	0.10 月
平成 28 年	0.14%	4.30 月	0.10 月

※本人事業委員会の発足は平成 19 年

3 人事院勧告の主な内容

(1) 月例給，ボーナスともに 3 年連続で引上げ

- ① 民間給与との較差（0.17%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1 月分)。民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

(2) 給与制度の改正（平成 29 年度において実施する措置）

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に 4 級を新設