

報 告

人事委員会による給与勧告制度は、職員が労働基本権を制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

本委員会は、職員の人事・給与の専門的機関として、公民給与の精密な比較を行い、本市職員の給与水準を市内民間事業所の従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本とし、必要に応じて国等との均衡も考慮して、市議会及び市長に対して、報告及び勧告を行っている。

民間準拠を基本とする理由は、

- ① 職員の給与は、民間事業所の従業員の給与と異なり、市場原理による決定が困難であること
- ② 職員も勤労者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- ③ 職員の給与は市民の負担で賄われていること

などから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される市内民間事業所の従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、広く市民及び職員の理解と納得を得られる方法であると考えられるからである。

[給与勧告の流れ（98頁）参照]

以上の観点から、本委員会は、昨年10月と11月に、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する報告及び勧告を行ったが、その後、引き続き職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要は、次のとおりである。

1 職員の給与等

本委員会は、本年4月1日を調査期日として「令和3年千葉県職員給与等実態調査」を実施した。

その結果は、次のとおりである。

本市職員（技能労務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）は、「千葉県職員の給与に関する条例」により、従事する職務の種類に応じ、行政職、教育職、医療職及び特定任期付職員の4種類6給料表の適用を受けているが、当該調査によると、上記給料表の適用を受ける職員は、9,331人であり、平均給与月額等は以下のとおりである。

平均 給与 月額	給 料	324,151 円	平 均 年 齢	39.3 歳	
	扶 養 手 当	7,012 円	平 均 経 験 年 数	16.8 年	
	管 理 職 手 当	8,778 円	平 均 扶 養 親 族 数	0.7 人	
	地 域 手 当	50,995 円	男 女 別 構 成 比	男 性	56.0%
	住 居 手 当	7,009 円		女 性	44.0%
	そ の 他	89 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	75.7%
	計	398,034 円		短 大 卒	14.4%
高 校 卒				9.9%	
		中 学 卒		0.0%	

- (注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額及び切替えに伴う差額を含む。
 2 その他は、初任給調整手当及び単身赴任手当（基礎額）である。
 3 平均経験年数には、特定任期付職員は含まれていない。
 4 再任用職員は含まれていない。
 5 男女別構成比、学歴別構成比は、小数点以下第二位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。

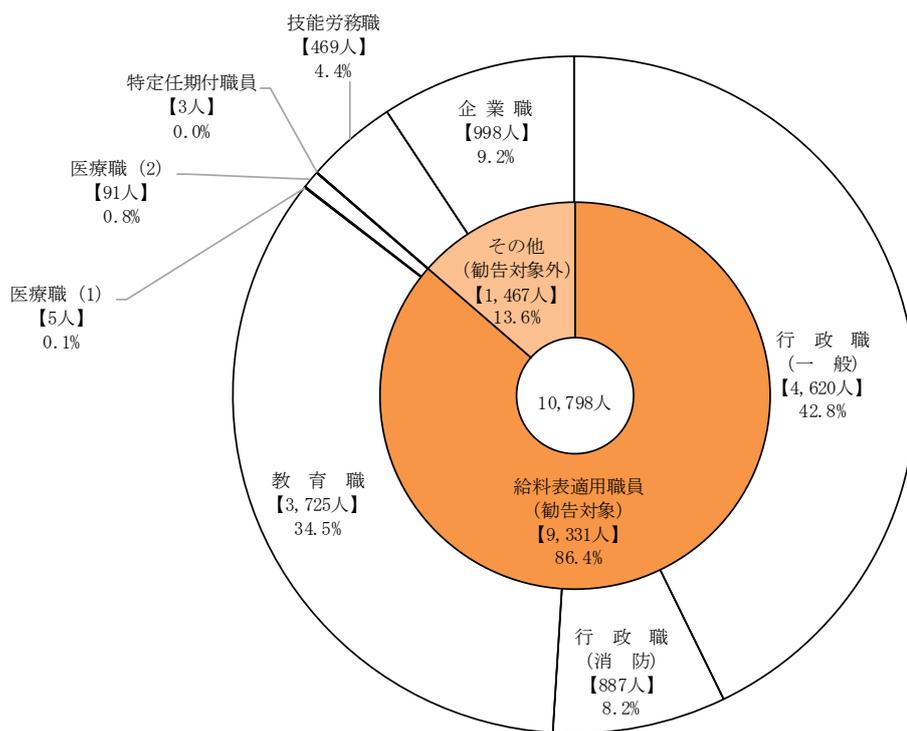
[参考資料第1表（28頁）参照]

(参考) 職員の手当制度の概要

手当の名称	制度の内容
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 行政職6級以下は6,500円、行政職7級は3,500円、行政職8級は0円 ・子 1人10,000円 ・父母等 行政職6級以下は1人6,500円、行政職7級は1人3,500円、行政職8級は0円 ・満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円を加算
管理職手当	・職制上の段階、職務の級等に応じて 45,700円～146,400円
地域手当	・給料、扶養手当及び管理職手当の合計額の15% (医師は16%) を支給
住居手当	・借家のみ家賃の額に応じて27,000円を限度に支給
初任給調整手当	・医師に対して一定期間48,100円～217,500円を支給
単身赴任手当	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者等の住居から新たな勤務先までの距離が60km以上の場合 30,000円 (基礎額) ・移転後の住居から配偶者等の住居までの距離に応じて8,000円～70,000円を加算

(注) 各手当の平均支給額は、参考資料「1 職員給与関係資料」に掲載している。

(参考) 給料表別職員数割合 (再任用職員を除く。)



< 勧告対象職員について >

本委員会の給与勧告の対象は、行政職給料表、教育職給料表、医療職給料表(1)、医療職給料表(2)、医療職給料表(3)及び特定任期付職員給料表の適用を受ける職員である。

また、技能労務職員及び企業職員については、団体協約締結権を有することから、労働基本権制約の代償措置である給与勧告の対象外となっているが、職員給与等実態調査の対象としており、その結果は「1 職員給与関係資料」に参考として掲載している。

2 民間給与の調査

本委員会は、本市職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院、千葉県人事委員会等と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内の民間事業所395事業所（調査対象事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した100事業所について「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施し、うち87事業所において調査を完了した（調査完了率は87.0%）。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種3,745人について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査し、併せて、教育関係、研究関係等32職種141人についても同様の調査を行った（調査実人員計3,886人）。

また、手当の支給状況や給与改定の状況等について、本年も引き続き調査を行った。

＜層化無作為抽出法について＞

調査対象事業所を組織（本店・支店の別）、企業規模、産業によりグループ化（層化）し、各グループの中から標本を無作為に抽出する方法である。

その結果は、次のとおりである。

（1）職種別給与

民間における本年4月の事務・技術関係職種等の平均給与月額は、参考資料第11表（81頁）のとおりである。

（2）初任給

民間における新規学卒者の本年4月の初任給は、第1表のとおりであり、事務・技術関係職種にあっては、大学卒206,419円、短大卒188,100円、高校卒169,263円である。

第 1 表 職種別、学歴別初任給

職 種	学 歴	初 任 給	
新卒事務員・技術者計	大 学 卒	206,419 円	
	短 大 卒	188,100 円	
	高 校 卒	169,263 円	
	新卒事務員	大 学 卒	204,423 円
		短 大 卒	186,245 円
		高 校 卒	168,332 円
	新卒技術者	大 学 卒	210,849 円
		短 大 卒	191,338 円
		高 校 卒	171,313 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から時間外手当、扶養(家族)手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、公務員の地域手当に相当する額を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

<参考>

本市職員の初任給 (行政(一般))	大 学 卒	206,885 円
	短 大 卒	184,805 円
	高 校 卒	169,280 円

(注) 金額は、給料と地域手当の合計額である。

(3) 扶養(家族)手当

民間における扶養(家族)手当の支給状況は、第2表のとおりであり、配偶者にあつては月額11,913円、配偶者と子2人にあつては月額23,910円である。

第 2 表 民間における扶養(家族)手当の支給状況

<参考>

扶養家族の構成	支 給 月 額	本市職員の扶養手当
配 偶 者	11,913円	6,500円
配 偶 者 と 子 1 人	18,222円 (6,309円)	16,500円 (10,000円)
配 偶 者 と 子 2 人	23,910円 (5,688円)	26,500円 (10,000円)

(注) 1 扶養(家族)手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。

2 ()内の金額は、子が1人増えることにより増加する手当の額である。

備 考 本市職員の場合、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(4) 特別給

民間における昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた賞与等の特別給の支給状況は、第3表のとおりであり、平均給与月額との4.32月分に相当している。

第3表 民間における特別給の支給状況

項	目	事務・技術等従業員
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	374,619円
	上半期 (A2)	368,787円
特別給の支給額	下半期 (B1)	814,337円
	上半期 (B2)	794,435円
特別給の支給割合	下半期 ($\frac{B1}{A1}$)	2.17月分
	上半期 ($\frac{B2}{A2}$)	2.15月分
年間の平均		4.32月分

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3年2月から令和3年7月までの期間をいう。

<参考>

本市職員の現行の支給月数	6月期	2.225月分
	12月期	2.225月分
	年間計	4.45月分

(5) 給与改定等の状況

民間における給与改定の状況は、第4表のとおりであり、一般の従業員（係員）でみると、ベースアップを実施した事業所の割合は17.5%（昨年23.2%）と昨年に比べて減少している。

また、民間における定期昇給の実施状況は、第5表のとおりであり、一般の従業員（係員）でみると、定期昇給を実施した事業所の割合は82.7%（昨年88.4%）と昨年に比べて減少している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合が7.3%（同19.3%）と減少している一方、昨年に比べて変化なしとなっている事業所の割合は68.9%（同62.4%）と、増加している。

第4表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

項目 役職段階	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベースアップ の慣行なし
	係 員	17.5	24.5	0.0
課 長 級	12.3	21.1	0.0	66.6

（注） 給与改定の内容は、事業所単位で集計した。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施				定 期 昇 給 中 止	定期昇給 制度なし
		増 額	減 額	変 化 な し			
係 員	82.7	82.7	7.3	6.5	68.9	0.0	17.3
課 長 級	68.0	68.0	5.2	5.1	57.7	0.0	32.0

- （注） 1 定期昇給の実施状況は、事業所単位で集計した。
 2 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
 3 「定期昇給実施」の欄は、昨年の定期昇給額（率）に比べて、本年の定期昇給額（率）が増額したか、減額したか、変化がないかを示している。

(6) 初任給の改定状況等

民間における初任給の改定状況等は、第6表のとおりであり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で29.9%（昨年33.7%）、高校卒で8.4%（同7.5%）となっている。また、新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で19.5%（同54.0%）と減少し、高校卒では28.0%（同25.4%）と増加している。

第6表 民間における初任給の改定状況等

（単位：％）

学歴	項目 新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	29.9	(19.5)	(80.5)	(0.0)	70.1
高校卒	8.4	(28.0)	(72.0)	(0.0)	91.6

(注) 1 ()内は、新規学卒者の採用がある事業所を100とした事業所の割合である。

2 「初任給の改定状況」の欄は、昨年の初任給額に比べて、本年の初任給額を増額したか、据置きしたか、減額したかを示している。

3 職員の給与と民間給与との比較

(1) 比較の方法

本委員会は、上記の「令和3年千葉県職員給与等実態調査」及び「令和3年職種別民間給与実態調査」により、本市職員及び民間従業員の本年4月分の給与額を精確に把握した。

その上で、本市職員にあつては事務・技術関係職種、民間従業員にあつてはこれに相当する職種の者について、給与決定に重要な影響を与える要素である責任の度合（役職）、学歴、年齢を同じくする者をグループ化してそれぞれ平均給与額を算出し、その結果を本市職員の人員構成で加重平均することによって全体としての市民の給与較差を算出する、いわゆるラスパイレス方式により較差を算出した。この際の、本市職員と民間従業員の役職の対応関係は、第7表のとおりである。

この方式は、一般的と考えられる給与決定要素（責任の度合（役職）、学歴、年齢）の条件を合致させて同種・同等の者同士の給与を比較するものであり、条件の違いを一切考慮しない単純平均で比較する場合に比べて、より実態に則した比較をすることができることから、人事院や本委員会以外の人事委員会においても広く採用されており、公務員と民間の給与比較の方法として定着しているところである。

〔職員給与と民間給与の比較方法（ラスパイレス方式）（99頁）参照〕

第7表 本市職員の給与と民間給与の比較における対応関係

行政職給料表		企業規模500人以上の事業所	企業規模100人以上500人未満の事業所	企業規模100人未満の事業所
8級	局長	支店長 工場長		
8級 7級	局長以外 部長、区長	部長		
7級	参事 技監	部次長	支店長、工場長 部長	
6級	課長	課長	部次長	支店長、工場長 部長、部次長
5級	課長補佐	課長代理	課長	課長
4級	主査	係長	課長代理	課長代理
3級	主任主事 主任技師	主任	係長	係長
2級 1級	主事 技師	係員	主任 係員	主任 係員

(2) 比較の結果

上記の方式により、本市職員と民間従業員の給与額を精密に比較した結果、第8表に示すとおり、本市職員の給与が、民間給与を0.02% (61円) 上回っていることが明らかとなった。

第8表 本市職員の給与と民間給与との較差

(職員の平均年齢 40.6歳、平均経験年数 18.3年)

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$	((A) - (B))
399,230円	399,291円	△0.02%	(△61円)

- (注) 1 本市職員にあつては事務・技術関係職種(保育士等を除く。)、民間従業員にあつてはこれに相当する職種の者である。
- 2 民間、本市職員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
- 3 民間給与は、きまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたものである。
- きまって支給する給与 … 基本給、家族手当、地域手当、通勤手当、住宅手当、役付手当、時間外手当等名称のいかんを問わず月毎に支給されるすべての給与
- 時間外手当 … 超過勤務手当、夜勤手当、休日手当、宿日直手当、裁量手当、特殊作業手当(実績に応じて支給されるものに限る。)等
- 4 職員給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(基礎額)の合計額である。

< 「事務・技術関係職種」について >

民間給与との比較における「事務・技術関係職種」とは、本市の行政職給料表適用職員のうち、消防職員、専門的職種の職員及び新規学卒の職員を除いた職員（下図の網掛け部分が該当）である。

これは、本報告の参考資料第1表（28頁）の行政職（一般）とは範囲が異なり、また、第8表（9頁）の職員給与（B）は、民間従業員と給与決定要素（責任の度合（役職）、学歴、年齢）の条件が合致した職員のみ平均であるため、参考資料第1表の平均給与月額と第8表の職員給与（B）は一致しない。

行政職給料表適用職員		
行政（消防）	行政（一般）	
消防職員	専門的職種 保育士 看護師 栄養士 保健師 介護福祉士 ・ ・	事務・技術関係職種
	新規学卒者	

4 国家公務員等との給与比較

総務省の令和2年地方公務員給与実態調査によると、令和2年4月における国の行政職俸給表（一）の適用職員とこれに相当する本市職員の学歴別・経験年数別の俸給（給料）月額を、職員構成が国家公務員と同一であるものとして算出したラスパイレース指数は101.1（指定都市平均99.9）であった。

5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国では0.4%下落し、千葉市においては0.6%下落している。

また、同局の家計調査における本年4月の千葉市における二人以上の世帯の消費支出は、1世帯当たり417,081円（世帯人員2.99人、世帯主の年齢62.1歳）となっている。 [参考資料第14表（96頁）参照]

6 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月10日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、職員の給与について報告し、併せて給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

その概要は、次のとおりである。

【給与に関する勧告】

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を実地調査（完了率82.7%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○民間給与との較差 △19円 0.00%

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与407,153円 平均年齢43.0歳〕

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.32月（公務の支給月数 4.45月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない。

〈ボーナス〉

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275 月（支給済み）	1.125 月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95 月（支給済み）	0.95 月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20 月	1.20 月
以降 勤勉手当	0.95 月	0.95 月

【実施時期】

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

【公務員人事管理に関する報告】

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あいろ}の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

む す び

1 給与の改定

本市職員の給与改定に関する基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本年の本市職員の給与について、以下のとおり措置することが適当であると認める。

(1) 給料

本年においては、本市の行政職給料表適用職員（消防職員等を除く。）の給与が、民間事業所従業員の給与を若干上回る事となったが、較差が61円（0.02%）と極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当である。

また、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮し、改定を行わないことが適当である。

(2) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況及び人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、本年度については、12月期の期末手当を引き下げ、令和4年度以降については、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、再任用職員及び特定任期付職員の期末手当についても、上記の改定を踏まえ、支給月数を引き下げることとする。

2 人事・給与制度及びその他の勤務条件

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

近年、少子化に伴う生産年齢人口の減少が進む中で、就職活動の早期化や就業意識の多様化等により、民間企業、国、地方公共団体の間における厳しい人材獲得競争が続いている。

このような状況において、本市の将来を担う人材の確保は極めて重要な課題であり、本委員会としては、有為・有能な人材を確保するため、引き続き次の二点に施策の方向性を置き、取り組むことと

する。

一点目は、多様で有為な受験者を、より多く確保することである。

本年度の採用試験では、上級事務（情報）において、遠方の受験者を取り込むことによって幅広い受験者の中からより優秀な人材を確保するため、WEB方式による面談試験を試行的に実施した。

また、募集活動においては、本年3月に、例年は対面で実施していた採用説明会を、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、また、より多くの方が遠方からでも参加することができるよう、オンラインで実施した。

今後も、新型コロナウイルス感染症の感染状況や社会情勢を踏まえ、採用説明会の開催や大学・高校等における就職説明会への参加とともに、動画の配信、ホームページの充実、就職情報サイトやSNS等を活用した情報発信に取り組み、本市で働くことの魅力ややりがいをPRすることによって、より多くの受験者の確保に努める。

二点目は、求める人材を確保できるよう、試験制度の見直しを重ねていくことである。

本年度の採用試験では、民間企業等職務経験者を対象とした事務（行政）において、より人物重視の評価を行うため、集団討論試験を実施することとした。

今後も、受験者の能力を適正に評価でき、かつ、求める人材を確保できる試験内容になっているか、任命権者と連携して成果の検証を行いながら、試験制度の見直しについて検討を進めていく。

なお、障害者の採用にあたっては、職域や職種、採用後に従事することとなる業務内容等を踏まえ、採用試験のあり方について、任命権者と連携を図りながら、障害特性に配慮した試験の実施など、必要に応じて適切な対応を講じるため引き続き検討を進めていく。

イ 人材の育成

行政課題が複雑・高度化する中で、諸課題に的確に対応し、安定した行政サービスの提供を続けるには、専門性の高い課題解決力のある職員を育成していくことが重要である。

本市の人材育成については、「千葉市人材育成・活用基本方針」を定め、その実施計画である「第3次人材育成・活用アクションプラン」を策定し、人事施策、職員研修、組織風土、健康管理の各分野において、様々な取組が進められているところである。

本年度は同プランの最終年度であることから、プランの進捗状況

及び成果について検証を行うとともに、次年度以降の計画等の策定にあたっては、今後、職員の定年が段階的に上げられる見込みであることから、在職期間の長期化や人員構成の変化等も踏まえ、組織活力の更なる向上に資する取組となるよう期待する。

また、国においては、「人事評価の改善に向けた有識者検討会」の報告書において、より実績や能力を反映しやすくするための評価区分の細分化など、改善の方向性が示されたことを受け、国家公務員の人事評価制度の改正に向けて検討が行われているところである。

人事考課制度は、本人への結果のフィードバック等を通じて、人材育成において重要な役割を果たすものであり、人事考課制度が適切に機能することで、職員一人ひとりの能力が最大限に開発・活用され、組織の活性化や行政運営の効率化につながっていく。

本市においても、人事考課を人材育成、任用、給与、分限等に活用しているところであるが、定年の上げやテレワークの浸透など、働き方をめぐる近年の社会環境の変化等も踏まえ、人事考課制度に係る課題の整理、改善を図っていく必要がある。

(2) 千葉県職員の働き方改革

ア 長時間労働の是正

長時間労働の是正は、職員の健康の保持、公務能率の向上、仕事と家庭生活の両立、人材の確保といった観点からも重要な課題である。

本市の令和2年度の時間外勤務の状況については、「月平均1人当たりの時間外勤務時間数」は、15.5時間と昨年度より微増しており、年360時間を超えて時間外勤務を行った職員数も全体の10%を超えるなど、高止まりの状況にある。

とりわけ昨年度は、保健衛生部門をはじめ、新型コロナウイルス感染症への対応等により大幅に時間外勤務時間が増加した部署があったことなどにより、月100時間以上時間外勤務を行った職員が、昨年度と比べ大幅に増加し、延べ400人に迫る状況となっている。

本年7月には、国において「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が改定され、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇等について、数値目標が見直されるとともに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ必要な取組を推進することとされた。

加えて、本年9月、脳・心臓疾患の労災認定基準が改定され、新たに、労働時間のみでは業務と発症との関連性が強いと認められる

水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合で、これに加えて「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」など、一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえ判断することが明示された。

各任命権者においては、上記の状況等を踏まえ、引き続き時間外勤務等の縮減に向けた取組を継続するとともに、長時間の時間外勤務が常態化している部署については、業務量に見合った適切な人員が確保されているか改めて検証し、必要な措置を講じられたい。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応が長期化しており、感染拡大防止へのさらなる取組、ワクチン接種の促進など、これまでに前例のない多くの業務に迅速に対応することが求められている。また、機動的な業務対応のため、他部署から保健所等へ、一定期間、応援職員を動員する状態も断続的に続いている。今後も、職員の心身に大きな負荷のかかる状況が続くことが予想されることから、管理監督者においては、当該所属職員の負担が過大なものとならないよう、勤務の状況等をよく注視したうえで、適切なマネジメントに努められたい。

本委員会としても、労働基準監督機関としての権限に基づき実施する事業場調査等を通じて、各事業所における時間外勤務の状況等を把握するとともに、必要に応じて指導・助言等を行うことで、長時間労働の是正に向けて引き続き取り組んでいく。

イ 教員の多忙化解消

教員の多忙化解消は、職員一人ひとりの心身の健康を保持することはもとより、教育の質の向上、有為な人材確保の観点からも重要な課題である。

本市においては、教員の長時間勤務の解消に向けて、「千葉市教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する方針」及び「学校における働き方改革プラン」に基づき、在校等時間の適切な把握、スクールサポートスタッフの市内全校への配置、学校閉庁日の拡充による年次有給休暇の取得促進など、教員の負担軽減に資する取組を進めているところであるが、依然として、多くの教員が規則で定める時間外在校等時間（在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間）の上限（月45時間、年間360時間）を超える状況が続いている。

また、近年、全国的に教員の採用倍率の低下が指摘されており、千葉県・千葉市の採用候補者選考においても、教員志願者の減少傾向が続いていることから、教員を取り巻く勤務環境を向上させることは、人材確保の観点からも重要となる。

管理職員においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、学校行事の見直し、学校内での感染防止対策の徹底など、教員への負担が増加していることにも配慮し、引き続き教員の勤務状況を把握し、適正な勤務時間の管理に努めるとともに、支援スタッフや地域ボランティア等の活用により、教員の負担軽減に取り組まれない。

また、教育委員会においては、引き続き、教員の多忙化解消に向けた取組を継続するとともに、これまでの取組の効果や課題を十分に検証したうえで、より実効性のある取組を推進されることを期待する。

ウ 仕事と家庭生活の両立支援

本市においては、「第4期千葉市職員の子育て支援計画」に基づき、家庭生活上で様々な事情を抱える職員を含む全ての職員が、柔軟に働くことのできる職場環境の整備が進められているところである。

同計画でも、「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」への転換が掲げられているところであるが、仕事と家庭生活の時間配分を意識するだけでなく、双方の充実を自ら積極的にマネジメントできる職場環境づくりを進めることが肝要となる。

また、女性職員の活躍推進の観点からも、性別を問わず、育児や介護に係る休暇・休業制度を活用し、仕事と家庭生活の両立が図られることが重要である。

千葉市では、令和2年度の男性育児休業取得率が92.2%となり、男性も育児休業が当たり前を取得できる環境になりつつあるが、今後は、取得時期や取得期間についても配慮しながら、より柔軟な取得が可能となるよう一層の取組を進められたい。

また、本年8月、人事院は育児休業の取得回数制限の緩和について、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう、国会及び内閣に対して意見の申出を行うとともに、育児参加のための休暇の対象期間の拡大、非常勤職員の産前・産後休暇の有給化などの措置を講じることとしている。

本市においても、国の制度改正等の内容も踏まえ、妊娠・出産・

育児等と仕事の両立支援制度の拡充について検討されたい。

エ 多様で柔軟な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、本市においても、在宅勤務を中心とするテレワークをはじめ、サテライトオフィスの開設、時差出勤の拡大などの取組が促進されている。

個々の職員がそれぞれの状況や希望に応じて、多様で柔軟な働き方ができる職場環境を整備することは、仕事と家庭生活の両立や、労働生産性の向上、人材確保等に資するものであるが、在宅での適切な勤務環境の確保や、職員間のコミュニケーションや相互支援、協力体制の確保が難しいなどの課題もある。

任命権者においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が収束した後の働き方も見据え、在宅勤務等における諸課題への対応を検討し、民間企業の動向及び国、他の自治体の取組状況等も踏まえながら、引き続きテレワーク等の時間や場所に縛られない柔軟な働き方の推進に取り組まれない。

(3) 心の健康保持

職員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮し職務に専念することは、組織活力の向上や質の高い行政サービスの提供のために必要不可欠なものであるが、本市の病気休職者のうち、精神疾患が原因となっている者がその大半を占める状況が続いている。

本市においては、「千葉市職員のためのこころの健康づくり計画」に基づき、「こころの健康増進・予防対策（1次予防対策）」、「早期発見・早期対応・療養支援（2次予防対策）」、「復職支援・再発防止（3次予防対策）」に取り組んでいるところである。

メンタルヘルス対策においては、予防策の充実により精神疾患の発生を未然に防ぐことが最も望ましいことから、各任命権者においては、産業保健スタッフによる積極的なケアの推進や、人員配置等の工夫による働きやすい職場環境づくりの推進などに引き続き取り組まれない。

また、1次予防～3次予防の各段階において、管理監督者によるラインケアも非常に重要となる。管理監督者においては、日ごろから職員との積極的なコミュニケーションを心がけ、部下のストレス状況等を把握するとともに、長時間の時間外勤務、過重な心理的負担などにより、特定の職員にストレスや疲労が蓄積しないよう適切な業務管理を行うなど、所属職員の心の健康保持に努められたい。

なお、本委員会への苦情相談において、近年、いじめ・嫌がらせなど、人間関係に関する相談が多くなってきている。パワーハラスメントをはじめとした職場での人間関係に起因するストレスが、精神疾患の発症の一因となるケースも多いことから、各任命権者においては、各種ハラスメントの発生防止に向けた取組みについても引き続き推進されたい。

(4) 定年の引上げ

本年6月、国家公務員の定年が令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引き上げることなどを規定する国家公務員法等の一部を改正する法律が成立した。

国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めている地方公務員についても、同様の措置を講ずる必要があるため、地方公務員法の一部を改正する法律も併せて成立した。

これに伴い、本市においても、令和5年度から国家公務員と同様に定年を段階的に引き上げ、令和13年度から65歳となるよう早期に検討を進める必要がある。

併せて、管理監督職勤務上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制の導入、60歳を超える職員の給与に関する措置など、組織、人事・給与制度等について、多岐にわたる制度の導入及び運用体制の整備等の検討も必要となる。

定年引上げに伴う一連の制度改正については、高齢期の職員が、その力を発揮できるような制度とすることはもちろん、若手を含めた職員全体のモチベーション確保が図られることにより、組織全体の活力の向上が図られることが重要となる。

任命権者においては、本市の実情及び国や他自治体の状況等も踏まえ、令和5年4月からの円滑な制度変更に向けて、関係規定の整備を図るなど、適切に対応されたい。

なお、国においては、当分の間の措置として、60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、定年の段階的引き上げが完成するまでに、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、所要の措置を順次講ずることとしていることから、本委員会としても、国の動向を注視しながら、本市の給与制度について必要な研究を行っていく。

(5) 会計年度任用職員の適切な勤務環境等

平成29年5月に成立した地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律により、一般職の会計年度任用職員制度が創設され、任用、服務規律等の整備が図られるとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化等が図られたところである。

本市では約4,500人が会計年度任用職員として勤務し、うち、フルタイムの会計年度任用職員は約200人となっており、市政の円滑な業務遂行において不可欠な役割を担っている。

安定的で質の高い行政サービスを提供するためには、会計年度任用職員を含む全ての職員が高い意欲をもち、その能力を十分に発揮できるよう、業務遂行に必要な機器の配置など、基本的な勤務環境の整備はもとより、その育成に努めることが重要である。

会計年度任用職員の育成にあたっては、勤務する職場でのOJTを中心に育成が図られているところであるが、オンライン研修を含む常勤職員を対象とした一部研修への参加を可能とするなど、会計年度任用職員の育成について一層推進していく必要がある。

また、会計年度任用職員の人事評価については、個々の職員のモチベーション及び公務能率の向上、再度任用時の能力実証への活用等に重要な役割を果たすことから、引き続き適切な人事考課制度の運用に努められたい。

各任命権者においては、引き続き法改正の趣旨に沿った適正な会計年度任用職員制度の運用がなされるよう、適切な募集・任用の実施、職務の内容や標準的な職務の量に応じた勤務時間の設定等についても、関係部局への周知徹底に努められたい。

3 公務員としての規律の保持

本委員会では、これまでも公務員としての高い倫理観の保持について繰り返し言及してきたところであるが、多くの職員が市民の信頼に応えるべく、日々職務に精励している中、公務員としての自覚を欠く一部の職員による不祥事が発生していることは誠に遺憾である。

職員による不祥事は、市職員全体への信頼を著しく損ねるだけでなく、公務の遂行に多大な影響を及ぼすこともある。

任命権者においては、これまでも、各種研修やコンプラ定期便の発行、コンプライアンス出張面接の実施などに取り組んできたが、引き続き、服務規律の確保に努め、再発防止の徹底に取り組まれたい。

管理監督者においては、自ら服務規律を遵守し、職員の模範となるよ

う行動することはもとより、不祥事の防止には、良好な職場環境の醸成が効果的であることを強く意識し、職場内でのコミュニケーションを積極的に図り、風通しのよい職場づくりに努められたい。

職員一人ひとりにあっては、公務員としての自覚をもって、職務上はもとより、職務外においても、公務員として法令遵守の意識を強く持って行動されたい。

なお、近年、全国的に教員による児童生徒へのわいせつ事案が多く発生している。当該非違行為は、被害者の心身に長期にわたり重大な悪影響を与えるものであり、絶対に許されるものではないことは言うまでもなく、教職員全体に対する信頼を著しく損なうものであり、その根絶に向けた取組を強化する必要がある。

このような状況の中、本年5月、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が成立した。

本市においても、本市小学校で発生した教員による児童へのわいせつ事案を受け、令和2年1月に有識者による「子どもへの性暴力防止対策検討会」が立ち上げられ、本年6月には、再発防止策の徹底を求める提言書が提出されたところである。

教育委員会においては、教職員による子どもへの性暴力被害を二度と生じさせないという強い意識を全ての教職員が共有するとともに、上記提言書等に基づき、再発防止に向けた徹底した取組が行われることを切に望むものである。

4 給与勧告制度の意義・役割

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、市民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、人材の確保及び労使関係の安定などを通じて行政運営の安定に寄与するものと考えられる。

本委員会としては、地域の民間給与を的確に反映させた給与勧告を行うとともに、勧告内容の充実に努め、職員の給与について、市民の理解と納得をより一層得られるよう、職員の人事・給与の専門的機関としての責任を果たしていく所存である。

市議会及び市長におかれては、今後とも、給与勧告制度の意義・役割を十分認識して対処されることを要望する。

< 参考 >

給与決定に関する諸原則

地方公務員法に定める給与決定の原則には次のようなものがある。

① 情勢適応の原則（第14条第1項）

地方公共団体は、職員の勤務条件が社会一般の情勢（国全体の社会、労働、経済等の状況や、それぞれの地方公共団体の地域的事業等）に適応するような措置を講じなくてはならない。

② 職務給の原則（第24条第1項）

職員の給与は職務と責任に応ずるもの、すなわち、地方公共団体に対する貢献度に応じて決定されなければならない。

③ 均衡の原則（第24条第2項）

職員の給与は、民間企業の賃金や国及び他の地方公共団体の公務員の給与等を考慮して定めなければならない。

④ 条例主義（第24条第5項）

職員の給与は議会の議決に基づく条例によって定めなければならない。

○ 地方公務員法（抜粋）

（情勢適応の原則）

第14条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

勸 告

本委員会は、別紙第 1 で述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の措置をとられるよう勧告する。

1 期末手当・勤勉手当

(1) 令和 3 年 12 月期の支給割合

ア 下記イ及びウ以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.125月分（特定管理職員にあっては0.925月分）とすること。

イ 再任用職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.625月分（特定管理職員にあっては0.525月分）とすること。

ウ 特定任期付職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和 4 年 6 月期以降の支給割合

ア 下記イ及びウ以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.2月分（特定管理職員にあってはそれぞれ1.0月分）とすること。

イ 再任用職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分（特定管理職員にあってはそれぞれ0.575月分）とすること。

ウ 特定任期付職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.625月分とすること。

2 改定の実施時期

1の(1)については令和3年12月1日から、1の(2)については令和4年4月1日から実施すること。

