

令和6年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

本年の報告及び勧告のポイント

- 1 本市職員給与が市内民間給与を8,921円(2.23%)下回っていることから、給料表を引上げ
- 2 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)の年間支給月数を0.10月分引上げ
4.50月→4.60月
- 3 給与制度のアップデートに関する考え方等を報告

1 民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の市内623事業所の中から無作為抽出した150事業所を対象に、本年4月分の給与等の実態を調査(調査完了率84.7%、調査実人員7,841人)。

(1) 月例給

本市職員(事務・技術職員)と市内民間従業員(事務・技術関係職種)の令和6年4月分給与を役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較した結果、本市職員の給与が市内民間給与を8,921円(2.23%)下回っていた。

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
408,276円	399,355円	8,921円	2.23%

(注) 比較の対象とした本市職員の平均年齢は、41.8歳、平均勤続年数は、17.1年である。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間における市内民間事業所の特別給支給割合と本市職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数を比較した結果、本市職員の支給月数が市内民間の支給割合を0.09月分下回っていた。

民間の支給割合	4.59月分	本市職員の支給月数	4.50月分
---------	--------	-----------	--------

2 本年の給与改定

(1) 月例給【令和6年4月から実施】

ア 給料表

公民の給与較差を解消するため、給料表の引上げ改定が必要。改定に当たっては、初任給をはじめとする若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に引上げを行った本年の人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案しつつ、本市の実情に適合したものとすることが適当

イ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、本年の人事院勧告を考慮した改定を行うことが適当

(2) 期末手当及び勤勉手当（ボーナス）【条例の公布の日から実施】

市内民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.10月分引き上げることが適当。改定に当たっては、本年の人事院勧告等を勘案し、期末手当及び勤勉手当を均等に引き上げることが適当

3 人事管理に関する課題

行政課題が複雑化・多様化する中、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、多様で有為な職員を継続的に確保し、育成することが不可欠。職員が高い意欲とやりがいを持ち、心身ともに健康に働き続けることのできる環境を整備することにより、組織のパフォーマンスと魅力を一層向上させ、それにより、多くの有為な人物をひきつけるという好循環を生み出す組織への変革を、より一層加速化させることが必要

(1) 多様で有為な職員の確保

全国的に公務員志望者が減少傾向にある中、有為な職員の安定的な確保に向けて、職員採用試験及び効果的な情報発信の在り方について、引き続き検討

(2) 職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上

職員の意欲と能力を十分に引き出し、組織パフォーマンスを向上させるためには、職員の計画的な配置・育成や、職員の職務・職責や能力・実績に応じた処遇の確保が重要であり、人事評価制度の更なる活用が必要

また、職員の自律的なキャリア形成を支援することにより、職員のやりがいや能力開発への意欲を引き出すこと、職員が自身に求められる役割を理解したうえで、多様な人々の意見を取り入れ、活発な議論を交わし、創造的な政策の立案が可能となるように支援することが重要

このほか、本市に必要なデジタル力を有する職員の人物像等の明確化及び計画的な職員育成が必要

さらに、高齢層職員が高いモチベーションを維持しながら業務に従事できるよう、その能力や経験等を活かせる勤務環境の整備や任用、その活用に向けた意識の醸成に、引き続き取り組むことが必要

また、職員育成を担う管理職員のマネジメント能力の向上、心理的安全性の高い職場づくりを推進することが必要

(3) 全ての職員の活躍に向けた魅力的な公務職場づくり

ア 長時間労働の是正

(7) 時間外勤務の縮減に向けて

職員の意識改革やICT等を活用した業務効率化等の働き方改革に係る取組の推進により、時間外勤務は着実に縮減。年間720時間を超える時間外勤務をはじめとする長時間労働の早期解消に向けて、実効性のある取組が必要

加えて、引き続き、業務量に応じた適切な人員配置を行うとともに、組織内部のみでは業務量や実施時期等の調整が困難なものについては、関係する機関等の理解と協力を得ていくことが必要

(4) 労働時間の適正な把握の徹底

労働時間の適正な把握は、長時間労働を是正するための大前提であるとともに、職員の健康確保の観点でも重要。管理職員自身の労働時間管理も含め、取組の徹底が必要

イ 多様で柔軟な働き方の推進

(7) 柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について

国においては、フレックスタイム制を拡充するとともに、職員の様々な事情に応じた無給休暇等の検討がなされており、その検討状況等を注視しつつ、公務運営への影

響も考慮しながら、今後とも柔軟な働き方に資する制度の研究・検討を進めていくことが必要

(4) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育児休業取得率の政府目標の大幅な引上げや「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」等の改正を踏まえ、様々な事情を有する職員に対する両立支援の取組を積極的に推進することが必要

ウ 職員の健康増進

使用者に課された安全配慮義務の適切な履行が必要。「ストレスチェック」の受検徹底やその結果の活用、職場におけるリハビリテーションの周知・活用等、メンタルヘルスケアに関する取組を更に推進することが必要

エ ハラスメント防止

引き続き、ハラスメントを生じさせない職場づくりに取り組むことが必要

また、「カスタマーハラスメント」については、今年度に入ってから実施された実態調査の結果を分析し、国や他の地方公共団体等の動向も踏まえたうえで、職員が安心して職務に専念することができる環境整備に向けて、より一層、取組を推進することが必要

オ 多様な職員の活躍に向けて

障害者雇用の促進等に向けての継続した取組や、多様な性の在り方が尊重され、全ての職員がいきいきと働ける職場づくりを目指した取組を推進することが必要

カ 質の高い教員を確保するための環境整備

本年8月、「中央教育審議会」から、質の高い教員を確保するための環境整備に係る答申が提出された。本市においても、国の動向を注視し、必要な見直しに向けて、検討を進めていくことが必要

この間の働き方改革の取組により、教員の超過勤務は着実に縮減。引き続き、学校と教育委員会、保護者・地域が一体となって、取組の充実を図っていくことが必要

また、20～30歳台の若年層の教員の給与水準については、地域手当を加味したとしても、同年代の京都府教員を下回る状況となっており、勤務環境の整備と併せて、処遇改善にも取り組むことが必要

キ 様々な任用形態の職員

引き続き、全ての職員が意欲を持って働き、存分に力を発揮することができる勤務環境や勤務条件の確保に向け、地方公務員法の趣旨、国や他の地方公共団体の動向、本市の実情等を踏まえ、適切に対応していくことが必要

(4) 公務員としての服務規律の徹底

職員の不祥事による処分事案が続発しており、改めて、職員一人ひとりが、全体の奉仕者として、公私にわたって高い規範意識と倫理観を持って行動することを強く意識する必要がある。これまで以上に、危機感、緊張感を持って、不祥事の発生を防止するための取組の着実な推進と、服務規律の徹底に取り組むとともに、職員が自身の職務に誇りと使命感を持って、職務にまい進することができる組織風土の醸成に、たゆみなく力を尽くすことを期待

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

本年、人事院は、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「ウェルビーイングの実現に向けた環境整備」という現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）を勧告。本市も、国家公務員と共通の課題を抱えていること等から、国の給与制度を基本としつつ、国における見直しの趣旨や本市の実情等も踏まえた所要の見直しを検討することが必要

(1) 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

市内民間における初任給の大幅な引上げ等を踏まえ、初任給を含む若年層の給料を引き上げる必要。**2(1)ア**に記載した本年の公民較差に基づく給与改定において、速やかに実施することが適当

(2) 職務や職責をより重視した給与体系等の整備

国において、俸給表構造の転換が行われることから、管理職員が果たす重責も考慮した給与体系の在り方について、引き続き検討を行う必要。また、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当について、勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、国と同様の改定を行うことが適当

(3) 能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

人事評価制度の更なる活用等、職員の能力・実績に基づく人事管理のより一層の徹底に向けて、不断の検討を行う必要

(4) 地域における民間給与水準の反映

地域手当制度の在り方について、総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」の最終報告や国、他の地方公共団体の動向等を踏まえながら、引き続き検討

(5) 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

ア 通勤手当の支給限度額等

本市においても、異動等により、支給限度額を超える分の通勤費用を自己負担する職員が生じており、通勤手当制度の在り方について、国の見直しの趣旨や市内民間の支給状況、本市の実情等を踏まえ、検討を行うことが必要

イ 単身赴任手当の支給要件

本市において、採用時から単身赴任を余儀なくされる職員が生じることは、基本的には想定されないが、単身赴任手当制度の在り方について、引き続き研究していくことが適当

ウ 定年前再任用短時間勤務職員等の住居手当

本市の定年前再任用短時間勤務職員等の制度は、国に準じた制度としてきた経過があることを踏まえつつ、住居手当の支給について、検討を行うことが必要

(6) その他環境の変化への対応（扶養手当）

市内民間及び本市職員の配偶者に係る手当支給が減少傾向にあること等を踏まえ、扶養手当制度の在り方について、国の制度を基本に、検討を行うことが必要

【参 考】

1 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（事務・技術職員）

改定前	改定後	差	平均年齢
6,589 千円	6,777 千円	188 千円	41.8 歳

（注） 「平均年間給与」＝平均給与×12＋期末・勤勉手当（百の位を四捨五入）。

2 近年の人事委員会勧告の内容

年	月 例 給		期 末 ・ 勤 勉 手 当		平 均 年 間 給 与 の 増 減	
	公 民 較 差	改 定	支 給 月 数	改 定	増 減 額	増 減 率
H26	948 円 （ 0.24% ）	給料表引上げ	4.10 月	+0.15 月	7.6 万円	1.2%
H27	1,195 円 （ 0.30% ）	給料表引上げ	4.20 月	+0.10 月	5.9 万円	0.9%
H28	62 円 （ 0.02% ）	—	4.30 月	+0.10 月	4.0 万円	0.6%
H29	36 円 （ 0.01% ）	—	4.40 月	+0.10 月	4.0 万円	0.6%
H30	40 円 （ 0.01% ）	—	4.45 月	+0.05 月	2.0 万円	0.3%
R1	392 円 （ 0.10% ）	給料表引上げ	4.50 月	+0.05 月	2.7 万円	0.4%
R2	△42 円 （ △0.01% ）	—	4.45 月	△0.05 月	△2.0 万円	△0.3%
R3	△35 円 （ △0.01% ）	—	4.30 月	△0.15 月	△5.9 万円	△0.9%
R4	108 円 （ 0.03% ）	—	4.40 月	+0.10 月	3.9 万円	0.6%
R5	3,770 円 （ 0.95% ）	給料表引上げ	4.50 月	+0.10 月	10.2 万円	1.6%
R6	8,921 円 （ 2.23% ）	給料表引上げ	4.60 月	+0.10 月	18.8 万円	2.9%

（注） 1 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。

2 平均年間給与は、事務・技術職員の給与である。