

# 令和2年（2020年）職員の給与等に関する報告の概要

令和2年（2020年）11月20日  
熊本市人事委員会

## 《報告のポイント》

### 月例給の改定なし

民間給与と職員給与との較差は37円（0.01%）と極めて小さく、概ね均衡していることから、給料表及び諸手当の改定を行わないことが適当

## 1 民間との給与比較

### (1) 職種別民間給与実態調査の概要

市内の110事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の237事業所から無作為抽出）を対象に、本年4月分の従業員の給与等について調査を実施

### (2) 公民の給与比較

月例給（一般行政職の職員と民間の同種の従業員の給与を比較）

| 民間（A）    | 職員（B）    | 較差（A）－（B）  | （参考）人事院較差     |
|----------|----------|------------|---------------|
| 359,235円 | 359,198円 | 37円（0.01%） | △164円（△0.04%） |

## 2 給与の改定

上記1(2)月例給の較差のとおり、職員給与が民間給与を37円（0.01%）下回っているものの、その較差が極めて小さく、概ね均衡していることから、給料表及び諸手当の改定を行わないことが適当

## 3 人事管理に関する課題

### (1) 職員の任用について

#### ア 人材の確保と育成について

人材の確保については、市職員としてのやりがいや魅力等を伝えるため、「仕事まるわかりセミナー」のウェブ版及び現役職員によるメッセージ動画の発信、SNSの活用、オンライン合同就職説明会等への参加など、デジタル化を進めながら情報発信に努めていく。人材の育成については、熊本市職員成長・育成方針に基づき、市民が求める質の高いサービスを提供できる人材の成長を促進していくことが必要

#### イ 昇任について

昇任試験制度は、導入以来10年以上経過し、社会情勢の変化にも的確に対応できる職員を育成していく上で、試験内容の見直し等も必要。今後も、より透明性・公平性・納得性を高め、職員の成長と育成につながる制度や内容になるよう調査・研究を進めていく。

#### ウ 女性職員の活躍推進について

女性職員に対するキャリア形成の支援、ワーク・ライフ・バランスや個々の状況に応じた多様な働き方の推進はもとより、研修等による実務や管理能力の向上、誰もがやりがいや達成感を感じられる風通しのよい職場環境づくりに取り組んでいくことが必要

#### エ 定年の引上げについて

人事院は、本年10月7日の報告において、定年を引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請。今後、国・他の地方公共団体の動向を注視しつつ、引き続き調査・研究を進めていくことが必要

#### オ 障がい者雇用に関する取組について

障がいのある職員への合理的配慮や周囲の職員の理解をはじめとする就労環境を整備し、障がい者の職場適応・職場定着を図ることがより一層重要。それぞれの障がいの特性を踏まえ、職員が互いに協力し、誰もが働きやすい職場づくりを積極的に推進していくことが必要

#### カ 就職氷河期世代の雇用に関する取組について

就職氷河期世代の支援として、新たな採用区分として当該世代を対象とした採用選考試験を実施。当該試験で採用された職員が、これまでの知識や経験を活かしながら公務に円滑に取り組めるよう環境を整備することが必要

### (2) 勤務環境の整備について

#### ア 時間外勤務の縮減について

職員の時間外勤務について適切な把握、要因の整理、分析及び検証を行い、さらなる時間外勤務の縮減に向けた取組を進めていくことが必要。本委員会では、引き続き時間外勤務に関する調査を行うとともに、指導等を行っていく。

#### イ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について

本市では、子どもが生まれた全ての男性職員が育児休暇を取得できる職場環境の整備が必要。また、在宅勤務制度の取組の評価・分析を十分に行い、職員がライフスタイルに応じた多様な働き方が選択できるような職場環境づくりに取り組むことが必要

#### ウ メンタルヘルス（心の健康）対策について

昨年度の休職者のうち、メンタルヘルス不調を理由とする職員の割合が約8割と高水準。毎年度実施しているストレスチェック制度を効果的に活用し、職員自身が自らのストレスに気づき適切に対処することを促すとともに、管理監督者は職場環境等を評価し、問題点の把握や改善に努めることが必要

#### エ ハラスメント防止対策について

職員への意識啓発をはじめ相談に適切に対応できる体制の整備など、特に未然の防止対策を講じ、職員が安心して仕事に取り組むことができる良好な職場環境の整備を図るよう要請

#### オ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保について

会計年度任用職員制度について、引き続き適正な任用及び勤務条件等の確保に努めていくことが必要

## 4 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保

職員一人ひとりが全体の奉仕者として職務に精励し、勤務時間外においても法令遵守意識と高い倫理観を持って行動するよう、コンプライアンスの取組を一層強化し、市民から信頼される市政を実現することを期待