

写

熊市人委発第268号
令和2年(2020年)11月20日

熊本市議会議長 紫垣正仁様

熊本市長 大西一史様

熊本市人事委員会

委員長 内田光也

職員の給与等に関する報告について

熊本市人事委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について、別紙のとおり報告します。

目 次

* 本委員会が10月29日に行った報告及び勧告事項については、「(再掲)」と表記します。

別紙 報告

1	職員数、給与等（再掲）	
(1)	職員数、平均年齢、職員構成等	1
(2)	平均給与月額	1
2	民間の給与（再掲）	
(1)	民間における給与改定の状況	2
(2)	民間における定期昇給の実施状況	2
3	職員給与と民間給与との比較	
(1)	月例給	3
(2)	特別給（再掲）	4
(3)	初任給月額	4
4	職員給与と国家公務員給与との比較	
(1)	平均給料月額	5
(2)	平均給与月額	5
5	物価及び生計費	
(1)	物価指数等	5
(2)	標準生計費	6
6	人事院勧告等の概要	6
7	給与の改定	
(1)	基本的な考え方	6
(2)	給料表等	6
(3)	特別給（期末手当及び勤勉手当）（再掲）	7
8	人事管理に関する課題	7
9	コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保	15
10	給与勧告制度への適切な対応の要請	16
別記1	本委員会が10月29日に行った特別給に関する勧告（再掲）	17
別記2	人事院が10月7日に行った勧告等の概要（再掲）	18
別記3	人事院が10月28日に行った報告の概要	20

参考資料

職員給与関係資料

	令和2年（2020年）職員給与実態調査の概要（再掲）	25
第1表	給料表別職員数、平均年齢、平均経年数及び性別・学歴別人員構成（再掲）	26
第2表	給料表別平均給与月額（再掲）	28

第 3 表	給料表別、級別、号給別人員分布	29
第 4 表	給料表別、級別、年齢別人員分布	43
第 5 表	扶養手当の支給状況	48
第 6 表	住居手当の支給状況	49
第 7 表	通勤手当の支給状況	49
第 8 表	管理職手当の支給状況	50
第 9 表	時間外勤務等の状況	50
第 10 表	単身赴任手当の支給状況	50
第 11 表	再任用職員の給料表別、級別人員	51

民間給与関係資料

	令和 2 年職種別民間給与実態調査の概要	55
第 12 表	産業別、企業規模別調査事業所数	57
第 13 表	企業規模別、職種別、学歴別給与額等	59
第 14 表	民間における初任給の改定状況	75
第 15 表	民間における職種別、学歴別初任給	75
第 16 表	民間における家族手当の支給状況及び支給月額	75

標準生計費及び労働経済指標関係資料

第 17 表	費目別、世帯人員別標準生計費	79
第 18 表	労働経済指標	80

別紙

報 告

本委員会は、本年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、まずは、先行して特別給等の調査を6月29日から7月31日まで訪問によらない方法で実施し、その調査結果に基づき、本年10月29日、本市職員の特別給の支給月数を引き下げる内容の勧告（別記1 P17）を行いました。

また、月例給の調査については、8月17日から9月30日まで感染防止対策を徹底した上で訪問調査を実施し、その結果について、公民給与の較差をはじめその他報告事項等と合わせ取りまとめましたので、次のとおり報告します。

なお、本委員会が10月29日に行った報告及び勧告事項については、「(再掲)」と表記します。

1 職員数、給与等（再掲）

本委員会は、本市職員の給与実態を把握するため、本年4月現在で職員給与実態調査を実施しました。

この調査の結果のうち、民間との給与比較対象となる一般行政職の職員数等及び平均給与月額は、次のとおりです。

(1) 職員数、平均年齢、職員構成等

職員数 (人)	平均 年齢 (歳.月)	平均 経験 年数 (年.月)	性別構成		学 歴 別 構 成			
			男性 (%)	女性 (%)	大学卒 (%)	短大卒 (%)	高校卒 (%)	中学卒 (%)
2,997	41.9	19.6	69.0	31.0	66.3	6.0	27.6	0.1

(2) 平均給与月額

(単位：円)

給 料	扶養手当	住居手当	管理職手当	その他の手当	計
323,410	10,249	8,008	8,598	574	350,839

- ・ 平均給与月額、通勤手当、時間外勤務手当等を除いた給与です。
- ・ その他の手当は、地域手当、単身赴任手当（基礎額）及び特勤手当です。

2 民間の給与（再掲）

本委員会は、本市職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した110事業所について、人事院及び熊本県人事委員会等と共同で「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施しました。

そのうち、6月29日から7月31日まで訪問によらない方法で先行して実施した調査内容は、昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績及び民間企業における給与改定の状況等です。

その結果の概要は、次のとおりです。

(1) 民間における給与改定の状況

本年は、ベースアップを実施した事業所の割合は、係員は14.0%（昨年19.0%）、課長級は12.8%（昨年14.2%）となっています。

一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、係員は3.9%（昨年0.0%）、課長級は2.5%（昨年0.0%）となっています。

また、ベースアップを中止した事業所の割合は、係員は14.4%（昨年19.1%）、課長級は15.8%（昨年20.2%）となっています。

（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	14.0	14.4	3.9	67.7
課長級	12.8	15.8	2.5	68.9

- ・ ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計したものです。

(2) 民間における定期昇給の実施状況

本年は、定期昇給を実施した事業所の割合は、係員は75.5%（昨年95.6%）、課長級は66.5%（昨年88.7%）となっています。

定期昇給を実施した事業所においては、昇給額を昨年より増額した事業所

の割合は、係員は14.2%（昨年4.9%）、課長級は13.2%（昨年5.4%）となっています。

一方、昇給額を昨年より減額した事業所の割合は、係員は3.5%（昨年7.7%）、課長級は3.4%（昨年8.4%）となっています。

また、変化なしとした事業所の割合は、係員は57.8%（昨年83.0%）、課長級は49.9%（昨年74.9%）となっています。

（単位：％）

項目 役職 段階	定期昇給					定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実 施	増 額	減 額	変化なし		
係 員	79.3	75.5	14.2	3.5	57.8	3.8	20.7
課長級	70.4	66.5	13.2	3.4	49.9	3.9	29.6

- ・ 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及び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ものです。

3 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあつては一般行政職の職員、民間にあつてはこれに相当する職種の職務に従事する者について、職務と責任の度合い、学歴、年齢等の条件が同等と認められる者の4月分の給与を比較し、その較差を算出しています。

本年4月分の給与について、較差を算出したところ、次のとおり、職員給与が民間給与を37円（0.01%）下回っていました。

民間給与 ①	職員給与 ②	較 差 ① - ② (① - ②) / ② × 100	(参考) 人事院 較差
359,235円	359,198円	37円 (0.01%)	△164円 (△0.04%)

- ・ 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていません。

(2) 特別給（再掲）

民間事業所において、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は、次のとおり、所定内給与月額¹の4.45月分に相当しており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.50月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分上回っていました。

項 目		金 額 等
平均所定内給与月額	下 半 期 （A 1）	313,508円
	上 半 期 （A 2）	311,590円
特別給の支給額	下 半 期 （B 1）	696,597円
	上 半 期 （B 2）	696,425円
特別給の支給割合	下 半 期 （B 1 / A 1）	2.22月分
	上 半 期 （B 2 / A 2）	2.23月分
	年 間 計	4.45月分

- ・ 下半期は令和元年（2019年）8月～令和2年（2020年）1月、上半期は令和2年（2020年）2月～同年7月です。

（参考）人事院	民間の特別給の支給割合 年間計	4.46月分
---------	-----------------	--------

（参考）民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況 （単位：％）

係 員		課 長 級		部長級（非役員）	
一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
54.1	45.9	51.8	48.2	50.8	49.2

(3) 初任給月額

民間事業所における初任給月額は、第15表（P75）のとおり、新卒事務員・技術者計で大学卒が188,022円（前年比△4,637円）、高校卒が159,470円（前年比+3,666円）となっています。職員の初任給月額（大学卒：190,500円、高校卒：155,300円）は、大学卒では民間事業所の初任給月額を上回り、高校卒では下回っていました。

職種	学歴区分	民間の 初任給月額 ①	職員の 初任給月額 ②	差 額 ① - ②
新卒事務員・技術者計	大学卒	188,022円	190,500円	△2,478円
	高校卒	159,470円	155,300円	4,170円

4 職員給与と国家公務員給与との比較

(1) 平均給料月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の一般行政職の職員について、本年4月の給料月額（俸給月額）の平均を比較すると、国家公務員（327,564円）が本市職員（323,410円）を4,154円上回っていました。

なお、総務省の平成31年地方公務員給与実態調査によれば、平成31年（2019年）4月の給料月額と俸給月額を学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、国家公務員の平均俸給月額を100とした場合の本市職員の指数は、100.1となっています。

(2) 平均給与月額

国家公務員の行政職俸給表（一）適用職員とこれに相当する本市の一般行政職の職員について、本年4月の平均給与月額（諸手当を含む）を比較すると、国家公務員（408,868円）が本市職員（350,839円）を58,029円上回っていました。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数等

総務省統計局による消費者物価指数は本年4月において、昨年4月に比べ熊本市では0.3%の減少、全国では0.1%の増加となっています（P80 第18表）。

また、同局の家計調査における消費支出は本年4月において、熊本市では13.3%の減少（昨年25.9%）、全国では9.9%の減少（昨年0.7%）となってい

ます。

(2) 標準生計費

本委員会が前記家計調査等を基礎として算定した熊本市における本年4月の世帯人員別標準生計費は、1人世帯で109,735円、2人世帯で153,422円、3人世帯で174,313円、4人世帯で195,188円、5人世帯で215,986円となっています（P79 第17表）。

6 人事院勧告等の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与等に関する勧告等（別記2 P18）を行いました。また、本年10月28日、国家公務員の給与等に関する報告（別記3 P20）を行いました。

7 給与の改定

(1) 基本的な考え方

本委員会は、本市職員の給与について、従来から、地方公務員法に定められている情勢適応の原則及び均衡の原則に則り、給与制度面（給料表の構造、手当の種類・内容等）に関しては、公務としての類似性等から国の給与制度を基本とし、給与水準面に関しては、本市職員の給与水準を市内民間事業所従業員の給与水準と均衡させる民間準拠に重点を置きながら、本市職員給与の実態並びに国及び他の地方公共団体との給与比較などを総合的に勘案して、給与勧告を行っています。

(2) 給料表等

前記3(1)のとおり、本年4月分の月例給は、職員給与が民間給与を37円(0.01%)下回っているものの、その較差は極めて小さく、概ね均衡していることから、行政職員給料表が適用される職員に係る同給料表及び諸手当の改定を行わないことが適当であると判断します。

行政職員給料表以外の給料表（教育職員給料表(1)及び教育職員給料表(2)を除く。）が適用される職員に係る同給料表及び諸手当については、行政職

員又は対応する国家公務員との均衡を考慮し、改定を行わないことが適当であると判断します。

また、教育職員給料表(1)・教育職員給料表(2)が適用される職員に係る同給料表及び諸手当については、行政職員との均衡を考慮し、改定を行わないことが適当であると判断しますが、これまでの教育職員の給与改定に係る経緯等を踏まえ、熊本県における改定状況も考慮する必要があります。

(3) 特別給（期末手当及び勤勉手当）（再掲）

前記3(2)の市内民間事業所における特別給の支給状況、国の特別給の改定状況等を考慮して、次のとおり改定を行う必要があります。

ア イ及び再任用職員以外の職員

(ア) 現行の特別給の年間支給月数4.50月分については、期末手当を0.05月分引き下げ、4.45月分とすること。

(イ) 本年度については、12月期の期末手当を0.05月分引き下げ、令和3年度(2021年度)以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

イ 特定任期付職員

(ア) 現行の期末手当の年間支給月数3.40月分については、0.05月分引き下げ、3.35月分とすること。

(イ) 本年度については、12月期の期末手当を0.05月分引き下げ、令和3年度(2021年度)以降については、6月期及び12月期の期末手当の支給月数が均等になるよう配分すること。

8 人事管理に関する課題

本市では、平成28年熊本地震をはじめ新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の発生に伴い、地震からの復興や感染拡大防止対策など市民の安全・安心を最優先に全力を挙げて取り組んでいます。また、令和2年7月豪雨においては、県内外の被災地に多くの職員を派遣して支援を行い、現在も復旧・復興業務に従事する

職員を派遣しています。

災害や感染症が発生した場合には、通常業務のほか多岐にわたる業務が発生するなど、組織を運営する上で様々な変化や課題が生じることがあり、このような厳しい勤務環境の中で、職員は自らの自覚と責任をもって業務に取り組んでいます。

社会や経済をめぐる情勢の変化のもと、行政を取り巻く環境も大きく変化しており、本市においても、危機事象の経験を重ね、臨機の人員配置はもとより、新しい生活様式を踏まえた働き方を積極的に推進しており、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を契機に、そのスピードを加速しています。

働き方の見直しや働きやすい職場環境を整備することは、職員一人ひとりの能力の十分な発揮、効率的な行政運営、組織の活性化等につながるとともに、有為な人材の確保、人材育成やキャリアアップに対する意欲の向上にもつながるものです。

このような状況の中、人事管理に関して取り組むべき重要な課題について、次のとおり報告します。

(1) 職員の任用について

ア 人材の確保と育成について

市民ニーズの多様化等により本市を取り巻く状況はますます変化しており、めざすまちの姿「上質な生活都市」の実現に向けては、複雑化・高度化する市政の諸問題に対応し、将来の市政を担っていく職員としてふさわしい資質と意欲を持った人材の確保と育成が求められています。

近年、少子化により若年層の人口が減少している状況において、学生の就業意識の多様化や進路選択の早期化などにより人材獲得競争が加速化しています。加えて、公務員を目指す学生等の中には、国や他の地方公共団体など複数の機関を受験する者も多く、また、土木職をはじめとする技術職は申込者数が減少し、採用予定数に満たない状況も発生しており、採用を取り巻く状況は厳しいものとなっています。

このような状況の中、本委員会においては、市職員としてのやりがいや魅力等を伝えるため、昨年度は「仕事まるわかりセミナー」として全庁一丸となった就職イベントを実施しましたが、本年度は、ウェブ版に切り替えて発信します。また、現役職員によるメッセージ動画の発信、フェイスブック、ライン等の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

ル化を進めながらあらゆる機会や広報媒体を活用した情報発信に努めています。

試験制度については、本年度から就職氷河期世代対象の試験を導入し、また、社会人経験者等対象試験では、令和3年（2021年）4月1日採用のほか令和2年（2020年）10月1日採用を導入するなど、多様な人材やより多くの受験者の確保に取り組んでいます。

今後も社会情勢を踏まえ、受験者のニーズに対応し、求める人材や住民に身近な市役所の業務内容等についてわかりやすい情報発信を行うとともに、公務を遂行する上で能力を十分発揮できる人材の確保に向け、任命権者とも連携しながら取り組んでいきます。

人材育成については、昨年度、新たに熊本市職員成長・育成方針が策定され、めざすべき職員像を「自ら考え、自ら見直し、自ら行動する職員」と定め、職員が備えるべき行動姿勢（志向）として、これまでの「市民志向」「自立志向」「改革志向」に「チーム志向」が追加されました。また、職員の能力向上に対する考え方について、従来の組織による育成という視点に、職員の主体的な成長と職員相互の育成という視点が加えられ、「職員が主体的に成長し、互いに育成しあい、組織は成長を支援する」という考えに改められました。

人口減少・少子高齢化が急速に進む中、社会情勢も絶えず変化しており、本市においても、将来にわたり発展していくためには、これらの変化を的確にとらえ、柔軟に対応しながら市民と行政が一体となってまちづくりに取り組むことが重要であり、新たに発生する様々な課題にも意欲をもって取り組むことができる人材を育成することが急務となっています。

任命権者においては、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必要があります。

イ 昇任について

本市では、職員がやりがいとやる気を持って職務に精励できるよう、能力実証主義に基づく昇任管理を行うため、消防吏員のほか、平成16年度（2004年度）から課長級、平成21年度（2009年度）から主査級の昇任試験を実施しており、職員間において昇任試験制度が浸透しています。

昇任試験の受験率について、課長級は平成29年度（2017年度）からは有資

格者の4割を超える職員が毎年度受験しており、本年度は41.7%となりました。一方、主査級はここ10年ほど毎年度5割を超えていましたが、本年度は48.6%とやや低下しています。

昇任試験制度は、能力向上の重要な機会であり、試験を受ける過程の中で人材の育成に資するものと考えます。試験制度導入以来、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と考えています。

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、任命権者とも連携しながら調査・研究を進めていきます。

ウ 女性職員の活躍推進について

本年3月に策定された熊本市特定事業主行動計画では、目標の一つに女性の管理職登用の推進を挙げており、目標値として、令和6年度（2024年度）までに課長級以上の管理職に占める女性職員の割合を一般行政職では11%以上、教育職では16%以上としています。本年4月の実績は、一般行政職では8.8%と前年度比1.5%の増となっているものの依然として低く、一方、教育職は17.4%と前年度比2.5%の増で目標を上回る結果となっています。

任命権者においては、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、安心感や自信を持てるよう上司や先輩職員から適切な助言がなされ、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必要があります。

エ 定年の引上げについて

平成30年（2018年）8月、人事院から定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出が行われましたが、本年3月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は審議未了で廃案となっており、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しています。

今後、国・他の地方公共団体の動向を注視しつつ、高齢層職員の能力及び経験の有効な活用を踏まえ、引き続き調査・研究を進めていくことが必要で

す。

オ 障がい者雇用に関する取組について

本市においては、これまでも職場環境の整備を行いながら継続して障がい者の雇用に取り組んできました。本年6月には、新たに熊本市障がい者活躍推進計画を策定し、また、昨年度から採用試験における受験資格を拡充したところです。

このような中、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となっています。

任命権者においては、相談などの支援体制の充実、職員を対象にした研修、関係機関との連携等を含め総合的かつ効果的に取り組み、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する必要があります。

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、昨年12月に閣議決定された「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」において、本年度から令和4年度（2022年度）までに当該世代の採用について、集中的に取り組むこととされたことを受け、本市においても新たな採用区分として就職氷河期世代を対象とした採用選考試験を実施しました。

試験の実施に当たっては、想定を超える多数の申込みがあったため、一会場に集合して受験する方式から、全国の専用会場で受験する方式に急遽変更し、試験会場での感染防止をはじめ、利便性を向上させることで受験生の確保に取り組みました。

任命権者においては、就職氷河期世代対象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です。

(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

本市における時間外勤務は、平成28年度（2016年度）は熊本地震への対応

により著しく増加しましたが、事務事業のゼロベースでの見直し、局ごとの時間外勤務時間数の目標値（上限）の設定や実績時間数の定期的なフィードバック、時間外勤務ルールの実施、週休日の振替や勤務時間の繰上げ繰下げなど継続的な取組の結果、平成30年度（2018年度）は、平成23年度（2011年度）以下の水準に達しました。また、昨年4月からは時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則年360時間、他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員についても年720時間に設定しましたが、昨年度の時間外勤務時間数は前年度比20%の増加に転じています。

本委員会においては、本年2月、時間外勤務に関する実態調査を実施し、時間外勤務を月100時間以上行っている職員がいる部署など一定の要件で抽出し調査を行いました。その結果、局内相互応援制度の活用や部署内での配置見直しを行い業務の平準化等に努めているものの、特定の部署で時間外勤務が恒常化している実態が明らかとなりました。

前述したとおり、本年は、新型コロナウイルス感染症対策等への対応もあり、任命権者は、限られた職員数の中で柔軟な人事異動等にも取り組んでいますが、引き続き、職員の健康被害の防止、能率的な職務の執行、ワーク・ライフ・バランスの実現、有為な人材確保等を図るためにも、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必要があります。

本委員会では、引き続き本年度も調査を実施し、時間外勤務の改善等について労働基準監督機関として指導等を行っていきます。

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

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員がやりがいをもって働き、個々のライフスタイルに応じた健康で豊かな生活を送ることや公務能率の向上を可能にするだけでなく、有為な人材の確保にとっても極めて重要な課題です。

本市では、熊本市特定事業主行動計画に基づき、子どもたちの健全育成を図りつつ、多方面で自分の能力を最大限に発揮し活躍することで、仕事と生活の調和と職員の成長を実現するための取組を行っています。

これまでの取組の成果として、子育てしやすい職場環境の整備では、昨年度における男性職員の育児休業取得率は9.3%と目標値5.0%を達成する一

方で、子どもの出生時における男性職員の5日以上 of 休暇取得率は32.6%と、目標値70.0%の半数にも満たない状況でした。

任命権者においては、子どもが生まれた全ての男性職員を対象に育児休暇計画表を作成させ、休暇取得を推進しているところですが、休暇取得への理解、業務分担の配慮、休暇を取得できる雰囲気醸成など職場環境の整備を進めていくことが必要です。男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立だけでなく、女性の活躍を促進する観点からも重要であり、積極的に推進する必要があります。

また、本市では、本年2月から育児及び介護と仕事との両立を支援する在宅勤務制度が導入され、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の一環として、4月から要件が緩和された運用が行われており、利用が拡大しています。5月に全職員を対象に実施されたアンケートでは、回答した職員の半数近くが、成果として通勤時間の削減による時間の有効活用等を挙げています。

今般の取組の評価・分析を十分に行い、テレワークの活用をはじめICT環境や勤務体制の整備、職員の意識改革などの課題にも対応し、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必要があります。

ウ メンタルヘルス（心の健康）対策について

職員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し、効率的で質の高い行政サービスを提供するためには、何よりも職員が心身共に健康であることが必要不可欠です。

本市では、メンタルヘルス対策に関する体制の整備が進められており、「第二期 熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づき、ストレスチェックの実施、医師増員による相談体制の充実、外部機関によるカウンセリングサービスの勧奨など様々な手法を活用し、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見と早期対応による重症化の防止、職場復帰支援と再発防止支援等に積極的に取り組んでいます。

しかしながら、近年、公務を取り巻く環境は複雑かつ多様化してきており、仕事等に関し強い不安やストレスを感じている職員は少なくなく、本市においても、メンタルヘルス不調で相談窓口を利用する職員が著しく増加しており、また、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

割合は約8割と高い水準にあります。

このような状況から、メンタルヘルス対策をより推進していくことは、喫緊かつ重要な課題であり、より気軽に相談できる機会や場所など環境の整備、産業保健スタッフや関係部署等との連携強化のほか、日頃から職場でのコミュニケーションを活性化する取組が必要です。

そのためにも、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、集団分析結果により、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必要があります。

組織全体の活性化や生産性の向上のためにも、メンタルヘルス不調を防止し、多様な人材が働きやすい職場を実現していくことが大切です。

エ ハラスメント防止対策について

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為です。

本市では、これまでも相談窓口の周知、セミナーや研修の実施、職場のハラスメントの実態を把握するためのアンケート調査、熊本市ハラスメント対策方針の職場内掲示、ハラスメント撲滅キャッチフレーズの募集といった様々なハラスメント防止に関する啓発等に取り組んでいます。そのような中、本年6月に施行された改正労働施策総合推進法により、職場におけるパワーハラスメント対策が法制化され、雇用管理上の措置義務が新設されるなどハラスメント対策が強化されました。

全国的にも様々なハラスメントが顕在化している中、本市でも、職員におけるハラスメント等に関する相談件数は増加傾向にあり、特に、パワーハラスメントの相談件数が増加しています。昨年度、コンプライアンス推進室で実施した職場のハラスメント実態調査では、職員が過去3年間に受けたと感じたハラスメントのうち最も多かったのがパワーハラスメントという結果になっています。この調査は、ハラスメントの実態や職員の意識をアンケート方式で取ったものですが、パワーハラスメントについて、受けたと感じる側と行為者側との間には大きな意識の差があり、行為者側には自覚がないこ

とも多いのではないかと考えられます。業務上の指導の目的であっても必要かつ相当な範囲を超えた言動は、パワーハラスメントになり得ることの認識を職員全員が共有する必要があります。

職場におけるハラスメントについては、仕事への意欲の低下や心の健康の悪化など、行為を受けた職員への影響はもとより職場環境の悪化にもつながり、その防止は組織運営上の重要な課題です。今後も、日頃から、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します。

オ 会計年度任用職員の適切な処遇の確保について

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が施行され、本年4月から会計年度任用職員制度が導入されました。会計年度任用職員は、地方公務員法の各規定が適用されることとなり、一般職の非常勤職員として、任用、給与、勤務条件や服務等の規定が明確化され、給与や休暇等の制度において処遇改善が図られました。

特に、本年は、新型コロナウイルス感染拡大防止のための休暇の取扱い等も実施されており、各所属はもとより関係者等への制度の周知を徹底され、遺漏がないよう適正に対処することが求められます。

任命権者においては、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必要があります。

9 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保

市政の円滑な運営には、職務の執行の公平さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、公務員としての倫理の保持を行うことにより、市民の信頼を確保することが重要です。

本市では、コンプライアンスを確立し、市政に対する市民の信頼を確保するため、熊本市飲酒運転撲滅宣言の職場内掲示、職員倫理月間における研修等の開催、全職員を対象とした職員倫理意識調査（アンケート）の実施、コンプライアンスに関する通信の毎週発行など全庁を挙げて取り組んでいるところです。

しかしながら、依然として職員による不祥事は少なからず発生しており、特に、

飲酒運転や酒席等でのセクシュアルハラスメントなど飲酒に関連する不祥事が昨年度まで連続して発生している状況です。また、事務処理についてもミスが減らず、公表件数はここ数年200件前後で推移しており、同様の要因によるミスが繰り返されているのが現状です。

任命権者においては、あらゆる機会を通じて職員の倫理意識の向上や風通しのよい職場づくりなど有効な対策を組織的に取り組むことが求められます。また、本年4月から導入された内部統制について、組織の中で機能させ、全職員が見直しを行いながら主体的に継続的に取り組む必要があります。

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します。

10 給与勧告制度への適切な対応の要請

人事委員会の給与勧告制度は、地方公務員が労働基本権の制約を受けていることの代償措置として設けられている制度であって、情勢適応の原則に基づき、民間準拠による本市の職員の適正な給与水準を確保しようとするものであり、市民の理解を得られる給与水準を保障するとともに、労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に重要な意義を有しています。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度の意義や役割の重要性について深くご理解をいただき、本委員会が述べた職員の給与等に関する報告に基づき、適切に対応されるよう要請します。

別記 1（熊本市人事委員会 10月29日）

別紙第 2

勸 告（再掲）

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、本市職員の勤務条件について、次の措置をとられるよう勧告します。

（1）期末手当及び勤勉手当

別紙第 1 で報告した内容及び国の特別給の改定状況等を考慮して改定すること。

（2）改定の実施時期

この改定について、令和 2 年（2020 年）12 月期の支給に関する改定は令和 2 年（2020 年）12 月 1 日から、令和 3 年（2021 年）6 月期以降の支給に関する改定は令和 3 年（2021 年）4 月 1 日から実施すること。

給与勧告の骨子(再掲)

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、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 ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
 なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<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 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45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2年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

(人事院 10月7日)

公務員人事管理に関する報告の骨子(再掲)

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に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
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

報 告 の 骨 子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（△0.04%）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、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、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 △164円 △0.04%

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

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、月例給の改定を行わない。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45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