

令和3年（2021年）職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年（2021年）10月7日
熊本市人事委員会

《本年の報告及び勧告のポイント》

月例給は改定なし、特別給（期末手当及び勤勉手当）は引下げ

- 1 月例給 民間給与と職員給与との較差は34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
- 2 特別給（ボーナス） 職員の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合を上回っているため、0.15月分引下げ（4.45月分→4.30月分）

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106事業所（企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の227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

ア 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
352,330円	352,364円	△34円（△0.01%）	△19円（0.00%）

イ 特別給（昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給割合と職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を比較）

民間（A）	職員（B）	差（A）－（B）	（参考）人事院 差
4.31月	4.45月	△0.14月	△0.13月

2 給与の改定

(1) 給料表等

上記1（2）ア月例給の較差のとおり、職員給与が民間給与を34円（0.01%）上回っているものの、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

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

上記1（2）イ特別給の差のとおり、職員の年間支給月数が市内民間事業所の特別給の年間支給割合を0.14月分上回った。国の特別給の改定状況等を考慮して、本年12月期の期末手当の支給月数を0.15月分引き下げることが必要

(3) 実施時期

（2）の特別給（期末手当及び勤勉手当）の改定については令和3年（2021年）12月1日から実施

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、市職員として働くことの魅力を伝える採用プロモーション動画やSNSの活用、オンライン合同就職説明会等への参加など採用広報のデジタル化を進め発信していく。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

昇任試験を通して職位に必要な知識や技術等を身に付け、社会情勢の変化にも対応できる職員を育成するため、試験内容の見直し等を実施。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、本人の意思に基づいた前向きな選択が可能となるよう、働き方に対する職員の意識改革を促進するとともに、仕事と生活の両立を行いなから成長、活躍できる環境を整備することが必要

エ 定年の引上げについて

国家公務員法等の一部改正に伴い、定年の段階的な引上げが決定。同時に、地方公務員法の一部も改正され、地方公務員の定年の引上げが決定した。今後、定年引上げが円滑に実施されるよう、必要な措置を講じていくことが必要

オ 障がい者雇用に関する取組について

熊本市障がい者活躍推進計画に基づき、障がいのある職員が安心して業務に従事し、その能力を最大限発揮できるよう、相談支援体制を整備するとともに、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、昨年度から採用選考試験を実施。多様な経験を持つ人材を確保するとともに、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引き続き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労働基準法の趣旨を踏まえ、労働時間の適正な管理が必要。本委員会においても、引き続き実態把握に努め、時間外勤務縮減につながるよう助言等を行っていく。

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

男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得が促進されてきており、引き続き取り組むとともに、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための国の法改正の動向や休暇等の取扱いを踏まえ、検討していくことが必要

ウ メンタルヘルス（心の健康）対策について

「第三期 熊本市職員の心の健康づくり計画」に基づき、ストレスチェック等のセルフケアや、管理監督職による声かけ等による組織的なケアなどに継続的に取り組むことが必要

エ ハラスメント防止対策について

パワーハラスメントに関する相談が増加傾向。職員への意識啓発、相談体制の充実を図り、働きやすい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、コンプライアンスを一層推進し、市民から信頼される市政を実現することを求める。

【参考】 勧告どおり特別給（期末手当及び勤勉手当）が改定された場合の職員一人当たりの年間給与増減額（試算）

改定後	改定前	増減額（改定後－改定前）
5,745 千円	5,801 千円	△56 千円

※ 一般行政職の職員〔平均年齢 41 歳 9 月（41.7 歳）、平均経験年数 19 年 6 月、配偶者・子 2 人を扶養〕の場合