

# 令和4年(2022年)職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年(2022年)10月11日  
熊本市人事委員会

## 《本年の報告及び勧告のポイント》

### 3年ぶりに月例給、特別給(期末手当及び勤勉手当)ともに引上げ

- 1 月例給 職員給与が民間給与を949円(0.27%)下回っていることから、給料表等の改定を行うことにより較差を解消
- 2 特別給 職員の年間支給月数が民間の特別給の年間支給割合を下回っているため、(ボーナス) 0.10月分引上げ(4.30月分 4.40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248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
354,914円	353,965円	949円(0.27%)	921円(0.23%)

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
4.41月	4.30月	0.11月	0.11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949円(0.27%)下回った。本市の実情及び人事院勧告の内容を勘案して給料表等の改定を行うことにより較差の解消を行うことが必要

### (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0.11月分下回った。人事院勧告における特別給の改定状況等を考慮して、本年12月期の勤勉手当の支給月数を0.10月分引き上げることが必要

### (3) 実施時期

(1)の給料表等については令和4年(2022年)4月1日から実施。(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4年(2022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

有為な人材確保のために、積極的に採用広報活動を行うとともに、引き続き採用試験制度の調査・研究に取り組む。また、職員の成長と育成につながる昇任試験制度となるよう取り組むとともに、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となるよう成長を促し、支援していくことが必要

##### イ 女性職員の活躍推進について

職員活躍プランで推進している女性職員の管理職割合は目標に達している。ワーク・ライフ・バランスの推進や管理監督職として力を発揮できる働き方を実現するためのキャリア形成支援を行っていくことが必要

#### (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

新型コロナウイルス感染症への対応等による長時間労働の是正は喫緊の課題。引き続き実態把握に努め、時間外勤務の縮減に取り組む

##### 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等の取得は浸透してきている。男性の育児休業取得にも引き続き取り組むとともに、業務の見直しやテレワークの推進などゆとりを持って働ける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

「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実施状況の評価と改善に継続的に取り組むことを要請

##### エ ハラスメント防止対策について

ハラスメントに関する相談件数は増加傾向。職員への意識啓発、相談体制の充実等を図り、働きやすい職場環境づくりを推進していくよう要請

### 4 コンプライアンスの推進及び公務員倫理の確保

内部統制制度の強化に努めるとともに、職員一人ひとりが全体の奉仕者として職務に精励し、公務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の実現に取り組むことを要請

【参考】勧告どおり給料表等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）

改定前	改定後	増減額（改定後 - 改定前）
5,737 千円	5,787 千円	50 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 5 月、配偶者・子 2 人を扶養〕の場合