

平成28年 職員の給与等に関する報告の概要

平成28年10月18日
熊本市人事委員会

《本年の報告のポイント》

本年の給与勧告は見送り

平成28年熊本地震の影響により、職員の給与と民間事業所の従業員の給与との比較ができなかったことから、月例給、特別給、初任給調整手当に係る本年の給与勧告は見送らざるを得ないと判断

1 給与の改定について

例年、本市職員の給与と職種別民間給与実態調査の結果から得られた民間事業所の従業員の給与との比較を行い、給与勧告を行ってきたところであるが、本年は平成28年熊本地震の影響により、職種別民間給与実態調査を見送ったため、民間事業所の従業員の給与との比較を行うことができなかった。

本委員会は、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の趣旨に基づき、人事院勧告の内容も踏まえつつ検討を行ったが、これまで本委員会が行ってきた給与勧告の趣旨に鑑みると、本年においては民間事業所の従業員の給与との比較ができなかったことから、極めて異例ではあるが、月例給、特別給、初任給調整手当に係る本年の給与勧告は見送らざるを得ないと判断

2 扶養手当制度の見直しについて

本年、人事院は、民間企業における配偶者に家族手当を支給する事業所の割合や公務における配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にあること等から、配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額し、減額することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額の引上げを行うよう勧告

本市においては、本年は市内民間事業所における家族手当の状況が把握できていないこともあり、今後、国及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、慎重に検討を行っていくことが必要

3 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について

本年4月からは、定年退職から年金支給開始までの期間が最長2年となっていることも考慮し、再任用職員の能力と経験を活用できる職務への配置、再任用職員に係る適正な給与水準について、今後の民間の再雇用の状況と国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、引き続き、分析・研究が必要

4 人事管理について

(1) 職員の任用について

今後、長きにわたって続くと思われる復旧・復興のため、その役割を背負う人材の確保は益々重要。「市民志向」、「改革志向」、「自立志向」の3つの「目指すべき職員像」を基準とし、優秀な人材を確保するための試験制度の充実について、今後も調査・研究を重ねていく。

職員の登用については、課長級、主査級昇任試験及び消防吏員昇任試験を導入しており、さらに透明性・公平性・納得性の高い制度の確立に向け、調査・研究を進めていく。

女性職員の登用については、今後も女性職員がより目的意識を持つことができ、キャリアアップしていくことのできる環境づくりに取り組んでいくことが必要

(2) 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

職員一人ひとりが育児や介護等の制度に対する認識を深め、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組まれることなどがワーク・ライフ・バランスの実現のために重要

(3) 時間外勤務の縮減について

復旧・復興関係の慣れない業務で心身に不調をきたしやすい環境にあることを認識し、休暇を取得しやすい環境づくりに一層努めるとともに、特定の職員に業務が集中しないようなマネジメントの徹底及び業務の効率化を行うなど、過度の時間外勤務が発生しないよう取り組まれることを要請

(4) ハラスメント防止対策について

研修等によりハラスメント防止に対する職員の意識を高めるとともに、活発なコミュニケーションが職員の相互理解につながることを認識し、風通しのよい職場環境づくりに努めていくことが大切

(5) メンタルヘルス（心の健康）対策について

復旧・復興を支えるべき職員が疲弊し、また、消耗することを防止するとともに、勤労意欲及び活力の維持向上を図るためにも、業務の質や量、健康状態や人間関係等について配慮することを通じてストレス要因の軽減、除去のための対策を進めること、また、時間外勤務の縮減やハラスメント防止対策と併せた総合的な取組を行うこと等によって、心の健康の保持増進を推進していくことが必要