

令和2年 給与に関する報告の概要

今回の給与報告の特徴

月例給の改定なし

民間給与との較差△140円(△0.04%)が小さいことから、月例給の改定は行わない。
月例給を改定しないのは3年ぶり

1 公民比較(月例給)

民間給与との比較

民間給与	職員給与	公民較差
385,842円	385,982円	△140円(△0.04%)

(令和2年4月分給与を比較)

- ※ 市内民間事業所の調査対象は、300事業所(市内1,426事業所から無作為抽出)本市職員と民間の事務・技術関係の職務に従事する者について、給与を比較
[昨年の公民較差 257円(0.07%)]

<参考>特別給(ボーナス)の改定(令和2年10月21日報告及び勧告)

民間の支給割合(4.47月)との均衡を図るため、期末手当を年間0.05月引下げ(4.50月→4.45月)

2 人事給与制度等に関する報告の内容

(1) 長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの推進

業務の見直しと柔軟で多様な働き方の推進が重要となっている。

- ・ 今年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、各種業務の実施方法などの見直しがされ、これを機に事業の整理及び点検を強化することが重要である。
- ・ テレワークについて特定の事由に限らず利用できる仕組みを整える必要がある。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響及び本市の対応について検証を行い、市民サービスや公務能率の向上に資する行政のデジタル化を推進していく必要がある。

(2) 多様な人材が活躍できる職場づくり

多様な人材がその能力を最大限に発揮できる機会を提供するダイバーシティの推進が重要である。

- ・ 公務員の定年の段階的引上げが議論されており、定年の段階的引上げを行政の質の向上につなげていく必要がある。
- ・ 多様化する市民ニーズに的確に応えるためには、意思決定層に占める女性の割合を増やすことが必要である。男女が共に仕事と生活を両立して活躍することができるよう取組を進めていかなければならない。
- ・ 障害のある職員が活躍するために、職員一人ひとりが障害に対する理解を深めるとともに、個々の障害に応じた相談支援等のサポート体制の充実が重要である。

(3) 職員の心身の健康とハラスメントの防止

職員一人ひとりが心身ともに健康で、良好な環境の中で業務を遂行できることは、職員満足度を高め、市民サービスの向上につながる。

- ・ 職員の心身の健康の保持に向けた取組を浸透させ、職員一人ひとりが心身の健康を主体的に保持していくことが求められる。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の流行が長期化する中で、職場全体で、職員の心身の健康を守るため、きめ細やかな対応を行っていくことが必要である。
- ・ ハラスメントについて、職員一人ひとりが意識を高め、防止に努めるとともに、防止のための組織的な取組を継続して行わなければならない。

【参考】最近の給与勧告の状況

	月例給 公民較差	特別給（ボーナス）		平均年間給与 増減額（行政職員）
		年間支給月数	対前年比増減	
平成22年	△3,262円 (△0.80%)	4.00月	△0.15月	△ 11万1千円
23年	△3,033円 (△0.76%)	4.00月	—	△ 4万8千円
24年	△ 317円 (△0.08%)	4.00月	—	△ 4千円
25年	※ △ 95円 (△0.02%)	4.00月	—	—
26年	903円 (0.23%)	4.15月	0.15月	7万1千円
27年	1,072円 (0.27%)	4.25月	0.10月	5万5千円
28年	455円 (0.12%)	4.35月	0.10月	4万4千円
29年	※ 91円 (0.02%)	4.45月	0.10月	3万7千円
30年	634円 (0.16%)	4.50月	0.05月	2万9千円
令和元年	257円 (0.07%)	4.50月	—	4千円
2年	※ △ 140円 (△0.04%)	4.45月	△0.05月	△ 1万9千円

※ 平成25年、平成29年及び令和2年は月例給の改定なし