

別紙第 1

職員の給与等に関する報告

1 はじめに

職員の給与は、人事委員会の給与勧告を基にして、市長の条例提案、議会の審議を経て決定されるものである。

給与勧告の制度は、職員が労働基本権の制約を受け、民間と異なり労使交渉による給与決定ができないことの代償措置であり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有している。

給与勧告に際しては、本委員会は、地方公務員法に定める均衡の原則を踏まえ、職員の給与水準を民間事業従事者の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本としてきた。民間準拠による給与決定方式は、市民及び職員の理解の下に長年実施されてきており、有為な人材の確保や労使関係の安定など能率的な行政運営の基盤として機能してきたところである。

本委員会は、昨年10月、地方公務員法の規定に基づき職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その後引き続き、職員給与及び民間給与の実態その他職員の給与決定の基礎となる諸条件並びに人事管理、給与制度その他勤務条件について調査研究を行い、それに基づき職員の給与等について検討を重ねてきた。その結果は、おおむね次のとおりである。

2 職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在において在職する本市の職員のうち、「職員の給与に関する条例」に定める各給料表の適用を受ける職員について「職員給与実態調査」を実施した。

本年の調査対象となったのは11,236人であり、このうち、民間給与との比較の対象となる行政職給料表の適用を受ける職員数は5,434人である。

これらの職員の本年4月における平均給与月額等は、第1表に示すとおりである。

第1表 職員の平均給与月額等

その1 給料表適用職員

給与種目	令和5年4月	令和4年4月	令和3年4月
	円	円	円
給料	334,761	334,902	337,303
扶養手当	7,339	7,352	7,508
給料の特別調整額	7,638	7,511	7,493
地域手当	21,094	21,089	21,244
住居手当	7,829	7,674	7,478
その他	2,635	2,721	2,775
給与額	381,296	381,249	383,801

(注) 1 「給料」には、給料の調整額、教職調整額及び給料表切替えに伴う経過措置額を含む。

2 「その他」は、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当及び定時制通信教育手当である。

3 再任用職員は含まれていない（以下その3まで同じ。）。

4 「給与額」は給与の総額を職員数で除したものであり、給与種目の合計と一致しない場合がある（以下その2まで同じ。）。

その2 行政職給料表適用職員

給与種目	令和5年4月	令和4年4月	令和3年4月
	円	円	円
給料	321,351	321,551	324,050
扶養手当	6,843	6,928	7,134
給料の特別調整額	10,565	10,375	10,359
地域手当	20,414	20,394	20,561
住居手当	8,234	8,142	8,066
その他	146	180	158
給与額	367,554	367,570	370,328

(注) 1 「給料」には、給料表切替えに伴う経過措置額を含む。

2 「その他」は、単身赴任手当及び初任給調整手当である。

その3 行政職給料表適用職員数、平均年齢及び平均経過年数

	職員数	平均年齢	平均経過年数
令和5年4月	5,434 人	40.8 歳	18.6 年
令和4年4月	5,395 人	41.0 歳	18.9 年

3 民間給与の調査

本委員会は、職員と民間事業従事者の給与の比較を行うため、人事院、宮城県人事委員会等と共同して「職種別民間給与実態調査」を実施した。

本年の調査は、市内の民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の594事業所から層化無作為抽出法により抽出した157事業所を対象として、公務と類似すると認められる職務に従事する者等6,601人について、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査し、併せて給与改定の状況等についても調査を行った。

ところで、職種別民間給与実態調査については、職員の給与を民間準拠とすることについて幅広く市民の理解を得るとともに、産業構造や組織形態等の変化も踏まえた妥当な内容とすることを目的として、適宜見直しを実施してきている。具体的には、平成18年に、調査対象とする企業の規模をそれまでの100人以上から50人以上に引き下げている。これは、調査自体の精確性・信頼性を確保しつつ、民間給与をできるだけ広く把握しその実態を職員の給与水準に反映させるため、重要な給与決定要素である役職段階の企業規模100人未満の民間企業における状況や、同年の職種別民間給与実態調査において試行した企業規模50人以上100人未満の民間事業所を対象とした調査における調査率及び公民給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員の確保の状況、同様の観点から行われた国における見直しの内容等を考慮して行ったものである。このほか、比較対象従業員の範囲について、同年にスタッフ職等へ拡大し、平成26年に比較対象従業員へ中間職（職責が部長と課長の間位置付けられる従業員等）を追加する見直しを、調査対象産業について、平成25年に「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等を加えた全ての産業へ拡大する見直しを行っている。

本年の職種別民間給与実態調査の主な結果は、次のとおりである。

(1) 給与改定の状況

第2表に示すとおり、係員で見ると、ベースアップを実施した事業所の割合は55.8%（昨年33.4%）、ベースアップを中止した事業所の割合は4.4%（同14.5%）となっており、91.6%（同81.7%）の事業所において定期昇給を実施している。

第2表 民間における給与改定の状況

その1 民間における本年の給与改定の状況 (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	ベース改定の 慣行なし
係員	55.8	4.4	0.0	39.8
課長級	41.8	9.2	0.0	49.0

(注) 調査時点においてベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

その2 民間における本年の定期昇給の実施状況 (単位：%)

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし	
		増額	減額	変化 なし			
係員	92.3	91.6	23.2	1.6	66.8	0.7	7.7
課長級	76.1	75.4	14.8	1.1	59.5	0.7	23.9

(注) ベース改定と定期昇給を分離することができない事業所及び調査時点において定期昇給の実施が未定の事業所を除いて集計した。

(2) 初任給改定の状況

第3表に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で41.2%、高校卒で18.5%となっている。そのうち大学卒で65.0%、高校卒で60.9%の事業所で初任給が増額となり、大学卒で35.0%、高校卒で39.1%の事業所で据置きとなっている。

第3表 民間における初任給改定の状況

(単位：%)

学歴	項目	採用あり	初任給改定の状況			採用なし
			増額	据置き	減額	
大学卒		41.2	[65.0]	[35.0]	[0.0]	58.8
高校卒		18.5	[60.9]	[39.1]	[0.0]	81.5

(注) [] 内は、採用がある事業所を100とした割合である。

4 職員給与と民間給与の比較

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いて、毎月きまって支給する給与（月例給）と、一定の時期に賞与等として支給する給与（特別給）の2つに大別し、それぞれ比較を行った。その結果は、次のとおりである。

(1) 月例給

給与は、一般的に、職種をはじめ、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素に応じてその水準が定まっている。したがって、職員給与と民間給与を比較するに当たっては、両者の単純な平均値で比較することは適当でなく、上記の給与決定要素を合わせて、同種・同等比較を行うことが適当である。このため、本委員会では、月例給の職員給与と民間給与との比較においては、職員にあつては、一般的な行政の事務事業に携わる行政職給料表適用職員と、民間にあつては、これに相当すると認められる事務・技術関係職種の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額を対比させ、本市職員数を基礎としたラスパイレス方式による比較（本市の個々の職員に上記4つの給与決定要素が同一である民間事業従事者の給与額を支給したと仮定して算出される本市職員全体の給与支給総額と、現に本市職員に支給している給与支給総額との比較）を行っている。

本年4月分の比較の結果は第4表に示すとおりであり、公民較差を算出したところ、民間給与が職員給与を1人当たり2,842円（0.77%）上回っていた。

第4表 月例給の公民較差

民間	職員	較差
373,698 円	370,856 円	2,842 円 (0.77%)

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない（比較対象職員の平均年齢41.2歳）。

2 民間にあつてはきまって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いた額、職員にあつてはこれに相当する給与（給料、扶養手当、給料の特別調整額、地域手当、住居手当等）の額で比較している。

また、月例給のうち、初任給及び家族手当の状況は、以下のとおりである。

ア 初任給

市内の民間事業所における新卒事務員・技術者の初任給の状況は、第5表に示すとおりである。

第5表 民間における学歴別初任給

学歴	初任給月額
大学卒	209,668 円
短大卒	187,890 円
高校卒	172,002 円

(注) 金額は、きまって支給する給与から、時間外手当等の所定外給与のほか、家族手当、通勤手当等特定の者にのみ支給される給与を除き、職員の地域手当に相当する額を含むものであり、初任給の定めのある事業所について平均したものである。

備考：職員の初任給は、地域手当を含めて、大学卒201,612円、短大卒179,352円、高校卒164,406円である。

イ 家族手当（扶養手当）

市内の民間事業所における家族手当の支給状況は、第6表に示すとおりである。

第6表 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配 偶 者	14,550 円
配 偶 者 と 子 1 人	21,499 円
配 偶 者 と 子 2 人	27,381 円

(注) 金額は、家族手当の支給につき配偶者の収入に対する制限がある事業所について平均したものである。

備考：職員の扶養手当の支給月額は、配偶者及び父母等については6,500円、子については10,000円である。なお、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に市内の民間事業所において支払われた賞与等の特別給（ボーナス）を精確に把握し、平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、第7表に示すとおり4.50月分に相当しており、職員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数（4.40月分）を上回っていることが明らかになった。

第7表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額	下半期（A1）	360,568 円
	上半期（A2）	365,993 円
特別給の支給額	下半期（B1）	810,323 円
	上半期（B2）	824,549 円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.25 月分
	上半期（B2/A2）	2.25 月分
	計	4.50 月分

(注) 「下半期」とは令和4年8月から令和5年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

5 国家公務員給与との比較

総務省の令和4年地方公務員給与実態調査によると、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本市職員について、令和4年4月の給料月額を、学歴及び経験年数を考慮してラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数（国家公務員を100とする。）は102.7となっている。

これに対し、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本市職員（いずれも、本年度の新規学卒の採用者等を除く。）について、本年4月における諸手当を含めた平均給与月額を比較すると、国家公務員は404,015円（平均年齢42.4歳）、本市職員は370,856円（平均年齢41.2歳）となっている。

6 物価及び生計費

総務省統計局の調査によると、本年4月の仙台市における消費者物価指数は、昨年4月と比較して3.8%増加している。

また、同局の家計調査によると、本年4月の仙台市における勤労者世帯（世帯人員3.38人、世帯主年齢50.4歳）の消費支出は、325,637円となっている。

7 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月7日に、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の国家公務員の給与について報告し、必要な給与改定について勧告を行った。併せて、公務員人事管理に関する報告及び職員の勤務時間の改定に関する勧告を行った。それぞれの概要は、次のとおりである。

人事院の報告及び勧告の概要

I 公務員人事管理に関する報告

基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

↓

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

↓

↓

↓

公務組織を支える

多様で有為な人材の確保の

ための一体的な取組

職員個々の成長を通じた

組織パフォーマンスの

向上施策

多様なワークスタイル・ライフ

スタイル実現と Well-being

の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

【課題認識】

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

【課題への対応】

○民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

○採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

○今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現 **令和6年給与アップデート**

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ✓新卒初任給の引上げ
- ✓係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ）
- ✓最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

【課題認識】

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

【課題への対応】

○職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

○個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現 **令和6年給与アップデート**

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓地域手当の大きくくり化
- ✓新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

【課題認識】

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

【課題への対応】

○多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し（※）、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする（育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取り組む

職員の選択を後押しする給与制度上の措置 **令和6年給与アップデート**

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓扶養手当の見直し
- ✓テレワーク関連手当の新設（本年勧告）
- ✓採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

○職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取り組

II 職員の勤務時間の改定に関する勧告

1 現状

- ・育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- ・一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

2 必要性

- ・職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- ・フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- ・単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

3 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。（育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）

4 施行日

令和7年4月1日

Ⅲ 給与に関する報告及び勧告

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、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常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本として給与勧告

2 民間給与との比較に基づく給与改定等

(1) 民間給与との比較

<月例給> 民間給与との較差 3,869円 (0.96%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳〕

<ボーナス> 民間の支給割合 4.49月〔公務の平均支給月数 4.40月〕

(2) 給与改定の内容と考え方〔実施時期：令和5年4月1日（ボーナスは、法律の公布日）〕

<月例給>

○俸給表

①行政職俸給表（一）

- ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
 - ◇一般職試験（高卒者）7.8%〔12,000円〕
 - ◇一般職試験（大卒程度）5.9%〔11,000円〕
 - ◇総合職試験（大卒程度）5.8%〔11,000円〕
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
(平均改定率：全体 1.1%〔1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

②その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率〔0.3%〕と同程度の引上げ改定）

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分（+0.10月分）

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和5年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.25月（現行1.20月）
	勤勉手当	1.00月（支給済み）	1.05月（現行1.00月）
6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

<その他>

- ・初任給調整手当：医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・委員、顧問、参与等の手当：指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

(3) 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

<手当の概要>

- ・住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・手当額は月額3,000円
- ・令和6年4月1日から実施
- ・在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

(4) 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

◇勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）

月額 407,884円（+3,869円、+0.96%）

年間給与 6,731,000円（+105,000円、+1.6%）

◇勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）

総合職大卒[本府省] 249,640円（本府省業務調整手当を含む）

一般職大卒[地方機関] 196,200円（地域手当非支給地）

一般職高卒[地方機関] 166,600円（地域手当非支給地）

※ このほか、昨年勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表

8 給与の改定等

月例給については、民間事業従事者の給与が職員の給与を2,842円(0.77%)上回っており、民間給与との較差解消を基本とした改定を行う必要があると判断した。

その方策としては、公民較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である給料月額の上上げ改定を行うこととする。

また、期末手当及び勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、年間の支給月数を0.10月分引き上げる必要があると判断した。

その他、具体的な内容は、次のとおりである。

(1) 改定すべき事項

ア 月例給

(給料表)

公民の給与比較を行っている行政職給料表について、民間における初任給の動向や、人材確保の観点等を勘案して、初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額を引き上げる改定を行う。具体的には、初任給については11,000円から12,000円引き上げ、それ以降については公民較差の程度を踏まえて改定率を逡減させることとする。定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の上上げ改定を行う。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として所要の上上げ改定を行うものとする。

給料表の改定については、本年4月時点での比較に基づいて、公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、

同月に遡及して実施することとする。

(初任給調整手当)

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（一）の改定状況を勘案し、所要の改定を行う。

なお、改定については、本年4月に遡及して実施する。

イ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、本年度から支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とする。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、国に準じて期末手当及び勤勉手当に均等に配分し、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を引き上げ、令和6年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が6月期及び12月期で均等になるよう定める。

定年前再任用短時間勤務職員の期末手当及び勤勉手当についても、支給月数の引上げを行うこととする。

なお、本年5月、国の非常勤職員の取扱いとの均衡及び適正な処遇の確保の観点から、パートタイムの会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正が行われ、令和6年4月1日から施行されることとなった。また、令和6年度から、フルタイムの会計年度任用職員についても、対象となる職員に、勤勉手当を適切に支給するよう総務省が通知している。

任命権者においては、改正法の趣旨等を踏まえ、適切に対応し

ていく必要がある。

(2) その他（国における給与制度のアップデート）

人事院は本年の公務員人事管理に関する報告の中で、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を整理・公表した。

本委員会としては、今後、国の動きを注視しながら、本市の実情にあわせた給与制度の在り方について検討していくものとする。

9 人事管理、その他勤務条件

行政における適正な事務執行は、市民からの信頼と納得を得て市政運営を行うに当たり根幹となるべきものであるが、昨年度より本市において相次いで発生した不適切な事務処理によって、本市の行政運営や職員に対する市民からの信頼は大きく損なわれている。

また、少子高齢化の進展による社会構造の変化、激甚化する災害への対応、デジタル技術の進歩など、社会情勢が急速に変化する中で、本市の抱える行政課題はますます複雑・高度化している。

こうした諸課題に対応していくため、適正な事務執行はもとより、環境の大きな変化にも柔軟に対応することができる、多様で有為な人材を確保し、育成していくことがますます重要となる。

さらに、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる活力ある組織を維持していくためにも、職員の心身の健康保持、働きやすい環境づくりに一層取り組んでいくことが求められている。

(1) 働きやすい環境づくり

ア 超過勤務の縮減

本市における職員一人当たりの超過勤務時間数は、近年、高い水準で推移しており、年間720時間を超える極めて長時間の超過勤務を行った職員数が増加傾向にあるほか、部署による偏りも見られるなど、依然として厳しい状況が続いている。

本年4月に策定された「仙台市定員管理計画」においては、変化する行政需要に対応し、効果的で効率的な行政サービスを提供できるよう、組織の効率化と人的資源の再配分や、庁内での応援体制等による定員の効果的な配分などに留意しながら、過不足の

ない定員管理を進めることとしている。また、定年の段階的引上げに伴って生じる単年度限りの増員を、「特例定員」として、市民サービスの充実や職員の働き方改革の推進等へ活用するための検討が行われている。

さらに、令和3年6月に「仙台市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」が策定され、RPAやWeb会議システム等の利用が進められている。本年はデジタル推進専門官の配置等を行い、業務手順の見直しに係る助言を行うなど、デジタル化に向けた取組への支援が行われているほか、各部署においても生成AIの業務への活用に係る試行を開始するなど、新たなデジタル技術による業務効率化に積極的に取り組んでいるところである。

本委員会が本年7月から8月にかけて実施した、超過勤務時間数の多い部署等を対象としたヒアリングでは、各部署において、業務プロセスの見直し、電子申請サービス等の利用、業務の外部委託、会計年度任用職員の任用、部署内での業務量の平準化などにより、超過勤務の縮減に鋭意取り組んでいることが確認できた。一方で、一部の部署においては、職員の休職等の様々な事情によりマンパワーが不足している状況にあること、新規事業の開始やコロナ禍で中止していたイベントの再開などにより業務量が昨年度より減少する見通しまでは立っていないことなども確認された。

任命権者においては、デジタル技術の活用などによる業務の効率化を図り、超過勤務を常態化させないよう、更なる取組を進めていくことが求められる。さらに、業務量や職員の休職等、各部署の実態を踏まえた適正な人員配置を行うとともに、新型コロナ

ウイルス感染症への対応により得られた知見を生かした柔軟で効率的な組織運営により、業務量を平準化していく必要がある。

なお、前述のヒアリングと併せて本委員会が本年実施した労働関係法令の適用状況に関する調査では、多くの部署において超過勤務時間がおおむね適正に管理されていたものの、一部でタイムカードの記録と申請されている超過勤務時間にかい離が見られたことから事情を確認した結果、超過勤務の申請漏れ等が判明し、超過勤務手当が追加支給された事例もあった。

超過勤務の縮減に当たっては、所属長や人事管理部門が、各職員の正確な超過勤務時間を把握していることが当然の前提となるため、任命権者においては、職員の勤務時間を適正に把握・管理するよう徹底することが求められる。

イ 教職員の多忙化解消

教職員の多忙化解消は、教職員の心身の健康の維持や仕事と生活の両立はもとより、教育の質の維持・向上や、質の高い人材の確保のための教職の魅力向上にも資するものである。

しかしながら、本市における教職員の正規の勤務時間以外の在校等時間はなお高い水準にとどまっている。学校現場では、感染症の影響により中止・縮小されてきた学校行事や部活動が、従来
の形へ戻りつつあるなど、教職員の業務量が更に増加していくことも懸念される。

このような中、本市教育委員会においては、昨年5月に策定した「仙台市立学校・園教職員の働き方改革取組指針（令和4年度～令和6年度）」に基づき、働きやすい職場環境づくりや業務負担

の軽減に取り組んでおり、本年は、校務のデジタル化推進の一環としてタイムカードの電子化に取り組んでいるほか、学校納付金の会計システムを全校共通とし、業務フローの標準化と効率化を図っている。

本委員会が実施した前述のヒアリングでは、コロナ禍を契機に業務の見直しが行われ、効率化が進んだこと、業務の優先づけや管理職員からの声掛け等により、時間外在校等時間の縮減に対する意識改革に取り組んでいること、校務や保護者からの欠席連絡等に積極的にデジタル技術を活用していることなどが確認できた。また、スクール・サポート・スタッフや学校事務職員との業務分担の見直しにより、教員が担うべき業務に注力できる環境づくりに取り組んでいることなどが確認できたところである。

本市教育委員会においては、教職員のワーク・ライフ・バランスを確保し、働きやすい環境を整備するため、今後も各学校との連携の下、学校における働き方改革をより一層推進し、長時間勤務の是正を図っていく必要がある。

また、本年より、休日の部活動の段階的な地域移行を図ることとされており、本市においても、昨年度からモデル事業の実施などの取組が進められている。部活動指導は、本市教育委員会による調査でも、中学校・高等学校における教職員の長時間勤務の大きな要因であることが明らかになっているため、地域移行に向けた検討が進められることに期待する。

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

多様で柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりがその能力を最大

限に発揮して働くことのできる環境づくりに資するものであり、多様で有為な人材の確保の観点からも重要である。

本年6月、「こども未来戦略方針」が閣議決定され、令和7年までに30%とされていた国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標が、令和7年までに1週間以上について85%、令和12年までに2週間以上について85%に引き上げられた。

こうした中、本市においては、令和2年3月策定の「子育て推進・女性職員活躍推進プラン」に基づき様々な取組を進めており、昨年度の男性職員の育児休業取得率は、令和3年度に引き続き、令和6年度における同プランの目標値を上回った。さらに、本年8月には同プランを改定し、前述の政府目標を一年度前倒しした目標を掲げるなど、職員が仕事と子育てを両立しやすい職場風土の醸成に向けて取り組んでいる。

任命権者においては、男性職員の育児休業をはじめとした職員のワーク・ライフ・バランスの確保に資する休暇等の更なる取得促進に向けて、十分な制度周知や所属長による取得勧奨を進めるとともに、取得職員が所属する職場に対しても、代替職員の配置等の環境整備を行うなど、職員が安心して制度を利用できる体制づくりに取り組んでいく必要がある。

また、本市においては、昨年12月に庁内LAN環境を利用できるテレワーク用端末が配備されるとともに、利用手続や遵守事項を定めた「仙台市職員在宅勤務実施要領」が策定され、テレワークの本格運用が開始されたほか、本年5月より時差出勤の取扱いが見直されるなど、職員のワーク・ライフ・バランスの充実のた

めの取組が進められている。

一方で、国家公務員においては、人事院が設置した「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」が取りまとめた最終報告書が本年3月に公表されたほか、8月には、人事院が、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とするため、「一般職員の勤務時間、休暇等に関する法律」の改正について勧告するなど、より柔軟な働き方を推進する取組が進められている。

任命権者においては、国家公務員における取組や他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、本市の実情も勘案しながら、引き続き、職員一人ひとりが性別や職種等にかかわらず、仕事と生活を両立し、やりがいを持って生き生きと働くことのできる環境づくりを進めていく必要がある。

エ 職員の健康管理

職員が心身の健康を保持し、意欲を持って業務に従事することは、公務能率の維持・向上を図り、活力ある組織を維持していくために不可欠である。

本市においては、定期健康診断や事後の健康相談の実施、ストレスチェック結果の集団分析や、同分析を活用した職場環境改善セミナー、メンタルヘルスに係る研修や相談の実施など、様々な対策に従前より取り組んできている。また、昨年からは産業医を増員したことにより、面接指導の機会の拡充が図られ、面接指導を受けた職員数が増加するなど、過重労働による健康障害防止のた

めの取組が進められている。

本委員会が実施した前述のヒアリングでも、各部署において、所属長による職員との個別面談の実施や、有給休暇等の取得勧奨など、健康管理を意識した取組が進められていることがうかがえた。一方で、勤務間インターバルに関する所属長の認知度は、未だ低い状況にあることも確認された。

なお、前述の研究会が取りまとめた最終報告書において、職員の健康確保の観点から、公務においても勤務間インターバルを確保するための取組を強力に推進する必要がある、原則とすべき時間数を11時間とすることが適当との見解が示されたことを受け、本年の人事院における「公務員人事管理に関する報告」では、人事院規則に新たに努力義務の規定を設け、令和6年4月の施行を目指すこととされている。

任命権者においては、産業医による面接指導の適切な実施やストレスチェック結果の活用による働きやすい職場づくりなどを一層進めるとともに、国や民間における取組等も参考にしながら、勤務間インターバルの確保についても検討を進め、職員の心身の健康を保持増進していく必要がある。

(2) 適正な人事管理の推進

ア 人材の確保

複雑・高度化する課題を乗り越え、諸般の施策を力強く推進していくため、行政には、適正な事務執行の徹底を図りながら、新たな取組への挑戦を重ねていける多様で有為な人材の確保が求められている。

民間就職支援会社の研究機関による調査では、来春卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率はコロナ禍前の水準まで戻りつつあるなど、民間企業の採用意欲が回復している。一方、本年度の国家公務員採用試験のうち、一般職（大学卒程度）の申込者数は過去最少となっているほか、地方公共団体の職員採用試験の申込者数も全国的に減少しており、民間企業との競合も指摘されている。

本市の職員採用試験の受験倍率も低下傾向にあり、本年度においては、採用者数が最も多い大学卒程度（事務）の申込者数が平成元年の指定都市移行後最少となった。少子化という観点からその要因を考えると、総務省の人口推計による22歳日本人人口は直近10年を見てもほぼ横ばいで、必ずしも若年人口の減少が申込者数減少の理由とは言えない状況であり、本市の職員採用試験においても、民間企業の採用意欲の回復や就職活動の早期化等の影響が及んでいると考えられる。

さらに、技術系職種や専門職の受験倍率の低迷は喫緊の課題となっている。特に、申込者数が採用予定者数に満たない年度もあるなど、その確保に課題が多い獣医師採用試験においては、本年度より受験年齢の上限を撤廃したところである。

公務の原点である適正な事務執行の徹底に向けて、法令や制度等の理解力に優れた人材を確保できるよう採用試験制度の見直しを進めるとともに、申込者数の減少を食い止めるため、引き続き、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、効果的な試験制度の在り方について、調査・研究を行っていく。

申込者の確保に向けては、採用意欲の高まる民間企業に後れを

取らないよう、積極的な広報により、本市職員の業務の周知を図り、仕事のやりがいや魅力を広く発信するとともに、SNS等、ターゲットとなる若者が馴染みやすいツールも活用し、広報ルート強化・拡充していくことが重要となる。

本市においては、Web会議システムを用いた職員採用セミナーの実施や遠隔地の大学等が主催する就職セミナーへの出展、動画配信等の取組を行っている。本年度は、新たに短文投稿型SNSを活用した情報発信やプロモーション動画の制作に取り組んでいるが、引き続き時代に即した様々な広報媒体の効果的な活用に努めていく必要がある。

また、学生のキャリア形成支援として国が推進しているインターンシップ等の実施は、受け入れる企業や地方公共団体にとっても、その魅力発信に有益な機会になり得るものである。本委員会では、各職場において個別に実施しているインターンシップ等の実績も踏まえながら、本年8月より、新たに大学3年生を主な対象とした職場見学会を試行的に実施したところである。この結果を踏まえ、より効果的なプログラムの検討を行いつつ、実施内容の拡充や受入れ人数の拡大を図り、就職活動の早期化に対応していく必要がある。

なお、定年の段階的な引上げの開始に伴い、令和14年度まで、定年退職者が生じるのは2年に1度となるが、その間職員の経験年数や年齢構成の偏り、また公平な採用機会の確保の観点からも、採用者数の平準化を図りながら、適正な定員管理を行っていく必要がある。

イ 人材の育成

近年、高度なデジタル技術の活用により、デジタル化が進み、地方公務員に求められる能力などが変化している。こうした中、総務省は、地方公共団体向けに策定している「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」について、平成9年の策定以来初めて見直しを行い、新たにデジタルトランスフォーメーション（DX）人材の確保に向けた職員の学び直しや、民間企業との兼業、人事交流の促進等に言及することとしている。

本市においては、令和3年3月に「仙台市人材育成基本方針（令和2年度改定版）」に併せて策定した「第1期仙台市人材育成推進計画」について、本年度中に次期計画を策定する予定となっている。デジタル化をはじめとする時代の変化に柔軟に対応し、組織の機動力を高めていくためにも、前例にとらわれず新しいことに果敢に挑戦する職員の育成に向けた取組をより一層推進していくことが求められる。

また、職員への公平な人事評価の実施や評価結果のフィードバックによるきめ細かな指導・助言など、人事評価制度を活用していくことも、こうした取組を進めていくために効果的であり、職員のやりがいや意欲の向上を図り、能力発揮や成長につながることを期待される。

職員一人ひとりの有する可能性・能力を最大限引き出し、職員がその役職や年齢、勤続年数などに応じた職責を着実に果たせるよう、新たな時代を見据えた人材育成に組織一丸となって総合的・計画的に取り組み、柔軟性と機動力を兼ね備えたしなやかな組織をつくっていくことが重要である。

ウ 高齡期職員の活躍推進

定年の段階的な引上げの開始に伴い、職員の中長期的な採用・退職の管理や役職定年制の導入等を踏まえた人事管理など、任命権者において、計画的に取組を進めているところである。

「仙台市定員管理計画」において、幅広い分野で行政サービスを支える短時間勤務の再任用職員について、今後その減少が見込まれることを踏まえ、フルタイム勤務の再任用職員の職域はもとより、短時間勤務の再任用職員が担ってきた職域も含め、フルタイム勤務の高齡期職員の配置を検討し、行政サービスの安定的な維持を図ることとされている。また、定年引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢に達し、降任した職員についても、管理監督職としての経験や知識を生かした役割を果たしていくことが期待されている。

任命権者においては、高齡期職員の知識や技術、経験を活用し、組織全体の活力を維持していくとともに、高齡期職員がモチベーションを維持しながら、その能力を発揮し活躍できるよう環境の整備を推進していく必要がある。

(3) 市民からの信頼の確保

本市においては、コンプライアンスの推進や内部統制制度の適切な運用に取り組んできたところであるが、昨年度より、源泉所得税の納付遅延や徴収誤り、給付費支給の誤りなど、市民からの信頼を損なう不適切な事務処理が相次いで発生している。

昨年11月、所管業務の緊急点検を全庁で実施したほか、外部有識者を含む仙台市コンプライアンス推進委員会での議論や庁内ヒアリング

などを経て、本年4月、「適正事務の確保に向けた取組方針」が策定された。同方針においては、これまでの不適切な事務処理事案が発生した背景の分析や課題の整理を行うとともに、適正事務の確保に向けた今後の取組方針などが盛り込まれ、具体の取組内容として、職員研修の拡充等、職場のOJT実施に向けた支援、不適切な事務処理事例の速やかな共有とリスク対応策への必要な反映の迅速化等が挙げられている。

任命権者においては、取組方針に掲げた重点取組項目を着実に実施していくほか、業務の見直しやデジタル技術の活用、適正な組織・人員体制の確保も含めたより実効性のある取組の推進により、公務の根本である適正な事務執行を徹底することが求められる。また、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持って全力で業務に取り組み、全庁を挙げて市民からの信頼の回復に取り組んでいく必要がある。

— おわりに —

本年の勧告は、月例給、特別給ともに2年連続の引上げであり、特に月例給については、昨年を上回る改定となる。

地域の民間企業の水準に準拠して給与水準を決定することは、市民から支持される適正な給与水準を維持するとともに、日々職務に精励する職員の努力に報いるものでもあり、人材の確保や労使関係の安定などを通じ、行政の効率的・安定的運営に寄与するものである。

職員においては、民間の給与水準が徹底した業務改善と創意工夫によって確保されているものであることを改めて強く認識するとともに、市民の市政に対する信頼を回復するため、高い使命感・倫理観を持って公務の公正かつ能率的な運営に全力を尽くされることを期待する。

議会及び市長におかれては、人事委員会の給与勧告制度が果たしている役割の重要性に深い理解を示され、速やかにこの勧告が実施されるよう要請する。