



報道機関 各位

記者発表資料
 令和2年11月27日（金）
 問い合わせ先：任用調査課
 課長：山田
 担当：森澤、増子、手塚、橋本
 電話：829-1778
 内線：4613～4616

令和2年職員の給与等に関する報告の概要

【今回の報告のポイント】

給与月額、民間給与との較差（△103円、△0.03%）が極めて小さいことから、改定なし

1 職員給与と民間給与との比較

<給与月額>

民間従業員と職員の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較した。

民間給与	職員給与	較 差
398,992円	399,095円	△103円（△0.03%）

（職員の平均年齢は40.5歳、平均経験年数は17.5年）

《公民比較の民間従業員及び職員》

- 民間従業員 事務・技術関係職種の常勤従業員
 - 職 員 行政職給料表適用職員のうち保育士等を除いた職員（事務・技術職員）
- 民間従業員、職員ともに、本年度の新卒採用者は含まれていない。

2 改定の方針

給与月額は、公民較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、改定なし

※参考 期末手当・勤勉手当の引下げ（令和2年10月27日勧告）

- ・民間の支給割合に見合うよう支給月数を引下げ（再任用職員は除く）
（4.50月分→4.45月分）
- ・引下げ分については、人事院勧告の内容（期末手当）に準じて反映

3 その他報告する事項

(1) 健康で働き続けられる職場環境の整備

ア 長時間労働の是正

- ・長時間労働を是正するためには、勤務実態を適正に把握した上で、業務の合理化・平準化や業務量に見合った人員配置等、組織全体としてあらゆる取組を実施することが必要
- ・学校現場においては、働き方改革の取組について、年間を通した効果を検証の上、実効性のあるものとして着実に実施していく必要



イ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・育児や介護といった職員を取り巻く様々な事情に対応できる各種制度を更に充実させるとともに、職員がその制度を利用しやすくする環境づくりを進めることが肝要
- ・新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした業務の見直しや働き方の多様化による効果や課題等について検討し、ワーク・ライフ・バランスの実現につながる取組としていくことが必要

ウ メンタルヘルス対策

- ・ラインケアはメンタルヘルス不調の早期発見、早期対応の観点から重要。また、職員同士で互いの変化に気づけるよう、コミュニケーションをとる意識を高めることが必要
- ・ストレスチェックの活用など、有効な取組は積極的に共有し、引き続き働きやすい環境を整備するとともに、社会情勢の変化に対応した支援方法等を調査研究の上、対策を講じる必要がある

エ ハラスメント対策

- ・ハラスメントを防止するためには、引き続き研修等を通じてハラスメントに対する正しい理解を深めることが肝要
- ・管理監督職は率先してパワー・ハラスメントをはじめとしたハラスメントの防止に取り組み、職員同士が気軽に声かけや相談ができる環境を作ることが必要

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・人事評価制度の運用に際して、職員の能力や業績等を的確に把握し、適正に評価することが肝要。併せて、人事管理や人材育成に資するよう人事評価結果の活用を図ることが必要
- ・地方公務員法の趣旨に基づき、能力・実績に基づく人事管理を推進し、職員の士気や意欲、組織活力の向上、ひいては公務の能率的な運営に資するよう取り組むことが必要

(3) 市民からの信頼確保

- ・内部統制制度を実行性の高い取組とし、適正な事務執行を確保することが必要
- ・職員に対して日常的・継続的に倫理観の醸成を行い、市民の市政に対する信頼を向上することが必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・質の高い行政サービスを維持するためには、高齢層職員の能力及び経験を活用することが不可欠
- ・国や他団体等の動向を注視しつつ、高齢層職員の能力及び経験を有効に活用するとともに、組織の活力を維持し、多様な働き方が可能となる制度とすることが必要



【参考】 期末手当・勤勉手当の改定（令和2年10月27日勧告）

1 職員（行政職給料表適用者）の平均年間給与額

現 行	改 定 後	増 減
6,388,000円	6,368,000円	△20,000円

（職員の平均年齢は39.3歳、平均経験年数は16.7年）

2 影響額

△約2億9千万円（教育職を含む全職員14,306人）

3 過去の給与勧告（給与月額、期末手当・勤勉手当の較差）

	給 与 月 額	期末手当・勤勉手当		平均年間給与額の増減
		年間支給月数（較差月数）		
平成				
15年	△4,898円（△1.13%）	4.40月	（△0.25月）	△18.3万円
16年	据置き19円（0.00%）	据置き	（0.02月）	—
17年	△1,921円（△0.45%）	4.45月	（0.05月）	△1.0万円
18年	△459円（△0.11%）	据置き	（△0.01月）	△0.8万円
19年	259円（0.06%）	4.50月	（0.05月）	2.6万円
20年	据置き46円（0.01%）	据置き	（0.02月）	—
21年	△791円（△0.19%）	4.15月	（△0.35月）	△15.6万円
22年	△1,179円（△0.28%）	3.95月	（△0.20月）	△10.2万円
23年	△1,213円（△0.30%）	据置き	（0.02月）	△1.9万円
24年	据置き190円（0.05%）	据置き	（0.02月）	—
25年	据置き△87円（△0.02%）	据置き	（0.01月）	—
26年	1,785円（0.45%）	4.10月	（0.15月）	8.5万円
27年	798円（0.20%）	4.20月	（0.10月）	5.2万円
28年	1,362円（0.35%）	4.30月	（0.10月）	5.9万円
29年	882円（0.22%）	4.40月	（0.10月）	5.2万円
30年	据置き△64円（△0.02%）	4.45月	（0.05月）	2.0万円
令和				
元年	据置き83円（0.02%）	4.50月	（0.05月）	2.0万円

（注） 期末・勤勉手当の年間支給月数は勧告後の支給月数を、また、較差月数について、据置きの年は民間支給割合との差を、その他の年は引上げ又は引下げ勧告の月数を表す。