

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成25年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 151 号
平 成 25 年 9 月 19 日

岡山市議会議長 則武 宣弘 様
岡 山 市 長 高谷 茂男 様

岡山市人事委員会

委員長 中 野 惇

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の
給与等について別紙第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のと
おり報告します。

この報告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請しま
す。

目 次

別紙第1 報告	1
1 勧告の意義	1
2 職員給与の状況	1
3 民間給与等の状況	2
(1) 職種別民間給与実態調査	2
(2) 調査の実施結果	2
4 職員給与と民間給与との比較	5
(1) 比較方法	5
(2) 月例給	5
(3) 特別給	6
5 物価及び生計費	6
(1) 物価指数	6
(2) 標準生計費	6
6 人事院の給与等に関する報告の概要	6
7 むすび	10
(1) 本年の給与の改定	10
(2) その他給与に関する諸課題	11
(3) 人事管理に関する諸課題	11
8 おわりに	17

別紙第2 勧告	19
---------	----

参考資料	(参考資料頁)
1 職員給与関係	1
2 民間給与関係	29
3 生計費関係	45
4 労働経済関係	47

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年 9 月、議会及び市長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その後も引き続き、本市職員の給与の実態、市内民間事業所従業員の給与等の勤務条件及びその他諸情勢について絶えず調査研究を行い、公正かつ中立な立場から、職員の給与等の勤務条件について検討を重ねてきた。

その結果について、次のとおり報告する。

1 勧告の意義

人事委員会の勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対して社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的に、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて、地域の民間給与水準との均衡を図ることを基本とするものである。

これは、職員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが求められる中で、民間企業とは異なり、その給与等は市場原理による決定が困難であること、公務が円滑に遂行されるためには社会一般の情勢に適応した適正な給与等の確保が必要であることなどから、労使交渉等を経てその時々を経済・雇用情勢を反映して決定される民間事業所の従業員の給与等に準拠することによって、職員の給与等を定めることが、最も合理的であり、職員の理解と納得とともに、広く市民の理解が得られる方法であると考えられるからである。

2 職員給与の状況

本委員会は、本年 4 月 1 日を調査期日として、本市職員の給与の実態を把握するため「平成 25 年職員給与実態調査」を実施した。

調査の対象となった職員の総数は、4,368 人であって、その平均年齢は 42.5 歳、平均経験年数は 20.5 年、男女別構成比は男性 62.6%、女性 37.4%、学歴別構成比は大学卒 63.4%、短大卒 17.1%、高校卒 18.2%、中学卒 1.4%となっている。

また、これらの職員の平均給与月額は、給料 337,192 円、扶養手当 10,217 円、地域手当 10,682 円、住居手当 6,779 円、管理職手当 11,973 円、単身赴任手当 79 円、初任給調整手当 313 円、計 377,235 円となっており、昨年の 379,092 円と比べて 1,857 円減少している。これは、昨年の給与改定、給与構造改革等に伴う経過措置額の段階的減少等の要因によるものと考えられる。

(参考資料 1 職員給与関係 第 1 表(P4) 参照)

3 民間給与等の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の市内の 358 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 133 事業所を対象に、人事院、岡山県人事委員会等と共同で「平成 25 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務と類似すると認められる事務・技術関係の職務に従事する者等について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等についての詳細な実地調査を行った。

また、民間企業における給与改定等の状況や諸手当の支給状況、雇用調整の実施状況等についても事業所単位で調査を行った。

調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解と協力を得て、92.2% (調査実人員 4,041 人) と極めて高い水準となっており、調査結果は広く市内民間事業所の給与等の状況を反映したものとなっている。

(参考資料 2 民間給与関係 (P30) 参照)

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

① 本年の給与改定の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 40.9% (昨年 45.7%)、高校卒で 18.6% (同 12.7%) となっている。これらのうち、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 91.1%、高校卒で 87.6% となっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第 11 表(P41) 参照)

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 191,702 円 (昨年 191,899 円)、高校卒で 159,914 円 (同 157,543 円) となって

いる。

(参考資料 2 民間給与関係 第10表(P41) 参照)

イ 給与改定の状況

民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップの慣行のない事業所の割合が82.0%となっており、昨年（73.1%）に比べて増加している。ベースアップを実施した事業所の割合は7.8%となっており、昨年（9.8%）に比べて減少している。ベースアップを中止した事業所の割合は10.2%であり、ベースダウンを行った事業所はなかった。

第1表 民間における給与改定の状況 (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 アップの 慣行なし
係員	7.8	10.2	0.0	82.0
課長級	7.9	9.3	0.0	82.8

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。

また、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は85.4%となっており、昨年（84.6%）に比べてやや増加している。そのうち、昇給額について、昨年に比べて増額になっている事業所の割合（20.3%）及び変化がなかった事業所の割合（59.6%）は、それぞれ昨年（15.3%及び57.0%）に比べて増加しているのに対し、減額になっている事業所の割合は5.5%と昨年（12.3%）に比べて減少している。なお、定期昇給を中止した事業所の割合は2.2%となっている。

第2表 民間における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 制度 なし
		定期昇給実施			定期 昇給 中止		
		増額	減額	変化 なし			
係員	87.6	85.4	20.3	5.5	59.6	2.2	12.4
課長級	81.1	78.9	18.4	4.3	56.2	2.2	18.9

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

② 雇用調整の実施状況

民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は18.3%となっており、昨年(33.5%)に比べて減少している。雇用調整の措置内容をみると、採用の停止・抑制(8.6%)、部門の整理閉鎖・部門間の配転(5.0%)、希望退職者の募集(4.8%)の順になっている。

第3表 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

項目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	8.6
転籍	2.9
希望退職者の募集	4.8
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.0
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.6
残業の規制	4.4
一時帰休・休業	0.8
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	0.8
雇用調整を行っているという回答があった事業所	18.3

(注) 項目については複数回答である。

このように、民間事業所における本年の給与改定の状況、雇用調整の実施状況等を見ると、ベースアップや定期昇給の実施状況がほぼ昨年並みとなる中、雇用調整を行っているという回答があった事業所は、昨年に比べて減少している。

4 職員給与と民間給与との比較

(1) 比較方法

月例給の公民の比較は、職員と民間企業従業員の同種・同等の者同士を比較することを基本として、公務においては事務職員及び技術職員、民間においては公務の事務職員及び技術職員に類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層を同じくする者同士を対比させ、精密な比較を行うものである。

月例給の水準比較に当たっては、個々の本市職員に地域の民間給与額を支給したと仮定すれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出するラスパイレス方式をとっている。

(参考資料 2 民間給与関係 第17表(P43) 参照)

(2) 月例給

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き、職員と民間における本年4月分の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、次表に示すとおり、本市職員の給与が、民間給与を1人当たり平均78円(0.02%)下回っていた。

第4表 職員給与と民間給与との較差

民間給与(A)	職員給与(B)	公民給与の較差 (A)-(B) [[(A)-(B)] / (B) × 100]
399,454円	399,376円	78円 (0.02%)

(注) 民間給与、職員給与ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(3) 特別給

職種別民間給与実態調査の結果によると、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の支給割合は、次表に示すとおり所定内給与月額 of 3.95 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95 月）と均衡していた。

第 5 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)	326,883 円
	上半期 (A2)	327,015 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	619,733 円
	上半期 (B2)	671,517 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.90 月分
	上半期 (B2/A2)	2.05 月分
	年 間	3.95 月分

(注) 「下半期」とは平成 24 年 8 月から平成 25 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 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省統計局による本年 4 月の消費者物価指数は、昨年 4 月と比べて全国で 0.7% の減少、岡山市で 0.5% の減少となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 20 表 (P48) 参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省統計局による家計調査を基礎に算定した本年 4 月における本市の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 230,040 円、257,900 円及び 285,700 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 19 表 (P46) 参照)

6 人事院の給与等に関する報告の概要

人事院は、本年 8 月 8 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する報告を行い、併せて国家公務員制度改革等に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
 - ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勧案

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約 12,500 民間事業所の約 49 万人の個人別給与を实地調査(完了率 88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<月例給> 公務と民間の 4 月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

○ 月例給の較差	(給与減額支給措置による減額前)	76 円	0.02%
	(給与減額支給措置による減額後)	29,282 円	7.78%
	行政職俸給表(一)・・・現行給与(減額前)	405,463 円	平均年齢 43.1 歳
		(減額後)	376,257 円

- 官民較差が極めて小さく俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定は行わない

* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○ 公務の支給月数(現行3.95月(減額前))は、民間の支給割合(3.95月)と均衡しており、改定は行わない

- ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案
(参考) 減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の見直し
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討

* 給与構造改革における昇給抑制の回復

平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

○ 雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・ 職員に対する周知、希望聴取
- ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・ 再任用に関する苦情への対応
- ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

○ 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
- ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

* 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

V 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

7 むすび

(1) 本年の給与の改定

職員の給与の決定に係る基礎的な諸条件については、以上述べたとおりである。本委員会が行った本年の職種別民間給与実態調査によると、市内の民間給与等の状況は、ベースアップや定期昇給の実施状況がほぼ昨年並みとなる中、雇用調整を行っているという回答があった事業所は、昨年と比べて減少している。

また、国においては、昨年引き続き給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されているという状況の下、月例給及び特別給については改定を行わず、給与減額支給措置終了後に、給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手すること等を内容とする人事院の報告がなされたところである。

本市においては、既に述べたとおり、月例給については、本年4月時点で職員給与と民間給与を比較した結果、本市職員の給与が民間給与を78円(0.02%)下回っていた。

また、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の支給割合(3.95月分)が、本市職員の支給月数(3.95月分)と均衡していた。

これらの状況を総合的に勘案した結果、本委員会は、次の措置を行う必要があると考える。

① 月例給

月例給については、職員の給与が民間給与を78円(0.02%)下回っていたが、本年の較差が極めて小さく、職員給与と民間給与はおおむね均衡していることから、月例給の改定を行わないことが適当である。

② 特別給

特別給については、民間の支給割合(3.95月分)が、本市職員の支給月数(3.95月分)と均衡していることから、改定を行わないことが適当である。

③ 自宅に係る住居手当

本市における住居手当のうち、自宅に係るものについては、新築・購入後5年を経過するまで月額2,500円が支給されるものであるが、本委

員会は昨年の報告において、国、岡山県及び他の政令指定都市の状況並びに市内民間事業所における住宅手当の支給状況にかんがみ、廃止する方向で検討を進める必要があると述べたところである。

昨年の報告以降、他の政令指定都市では自宅に係る住居手当の廃止が進んでおり、また、本年の市内民間事業所における自宅居住者に住宅手当を支給している事業所の割合は、29.7%であって、昨年の32.5%から更に減少している。

これらの状況を踏まえ、自宅に係る住居手当については、本年度末をもって廃止することが適当である。

(2) その他給与に関する諸課題

近年の人事院による報告及び勧告においては、給与構造改革における経過措置の廃止や昇給・昇格制度の見直し等、高齢層職員の給与水準の見直しに重点が置かれたものとなっている。

本委員会は昨年の報告において、給与構造改革における経過措置の他に趣旨と経緯が異なる経過措置が講じられていることから、それぞれの実態を踏まえた検討が必要であると述べ、また、高齢層職員の給与制度のあり方については、国と本市では職種や職務の内容、年齢構成や役職構成、人事運用等に相違があることを踏まえた検討が必要であると述べたところである。

本年、人事院は、国家公務員の給与減額支給措置終了後に、地域間や世代間の給与配分の在り方の見直し等の俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的な見直しを実施できるよう準備に着手する旨の報告を行った。

このような状況を踏まえ、国における給与制度の総合的な見直しや他都市の動向を注視しつつ、本市における実態を考慮した上で、給与制度のあり方についての検討を進めていく必要がある。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

少子高齢化の進展と人口減少社会の到来、地域経済のグローバル化、地方分権の進展など自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、行政ニーズはますます複雑・高度化、多様化し、各自治体が自らの判断と責任において処理しなければならない課題も増大していることから、以前に

も増して業務効率を高めながら、より一層質の高い行政サービスを持続的に提供していくことが求められている。また、本市は、都市ビジョンに掲げるめざす都市像を具体的な形とするべく、それぞれの事業を着実に推進していかなければならない。そのためには、強い使命感と高い倫理観を持ち、人材育成ビジョンに掲げる環境の変化に的確に対応し、市民のために市民視点で考え、行動する人材の確保・育成が喫緊の課題である。

人材の確保に関しては、職員採用試験の受験者を質・量ともに安定的に確保するため、市の広報紙やホームページへの職員採用情報の掲載のほか、職員募集ガイドの作成、職員採用説明会の開催などを行ってきた。今後も、インターネットのより一層の活用、合同就職セミナーへの参加、学校・養成校等への訪問など、受験者確保のための取組について、その内容の充実と機会の拡大を図るとともに、試験実施手法の検証と改善など多様で有為な人材確保のための取組を更に進めていく必要がある。

人材育成に関して、これを適時・適切に行うため、実践の場となる職場の環境づくりを進め、人事管理と職員研修の有機かつ効果的な連携により、組織と人材の活性化を図っていくことが重要である。また、組織の効率的な運営及び職員が働きやすい職場環境づくりにおける管理職員の職場マネジメントの重要性がますます高まっている現状を踏まえ、管理職員に対する職場マネジメント能力の向上を支援する研修の充実など、継続的なサポートが求められる。

人事評価制度については、引き続き検証と検討を行うことで改善を重ね、その公正・公平性、信頼性を高めながら、今後の人事配置や人材育成への活用を図っていくことが必要である。

これらの取組により、職員の意欲と能力の向上、組織の活性化を図ることで、より一層質の高い行政サービスの持続的な提供につなげていくことが必要である。

② 女性職員の登用

少子高齢化の進展など、社会や時代の変化に伴い複雑・多様化する市民ニーズに的確に応えていくためには、一人ひとりの職員が、男女を問わずその意欲と能力を十分に発揮することによって、多様な経験や価値観、新たな発想が反映された政策を立案・実行していくことが求められる。

本市は、「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」において、平成26年度までに管理職員（課長相当職以上）のうちで女性が占める割合を8%とする数値目標を設定しており、性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、積極的に女性職員の職域や職務を拡大していくことに加え、女性職員が意欲的に自らのキャリアアップを考えることを目的とした研修の実施やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための勤務環境の整備の拡充など、様々な取組を行っている。

本年の管理職員に占める女性の割合は、6.9%と昨年比べて1.2ポイント増加しているものの、他の政令指定都市と比較した場合、未だ低い状況にある。一方で、課長補佐級や係長級の女性職員数は徐々に増加しており、今後管理職員への登用が期待される女性職員の裾野が着実に広がっている。

このような状況を踏まえ、男女が共に職務に対するやりがいと誇りを保ちながら公務を担っていくという観点から、性別、職種にとらわれない能力・実績評価に基づく任用を基本としつつ、女性職員の育成と登用を長期的な視点に立って、総合的に推進していく必要がある。

③ 仕事と家庭の両立支援

女性の社会進出や核家族化の進展、男女共同参画の観点から、男女が共に育児や介護などの家庭生活における役割を果たしていくことが求められており、職員が、出産や子育て、介護など、ライフステージに応じてワーク・ライフ・バランスを実現し、安心して働き続けることができる環境を整備していくことは、組織の活力や公務能率の向上の観点からも重要な課題である。

本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」では、「隗より始めよ」の観点から、女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組むこととされている。

本市が策定している「岡山市特定事業主行動計画（後期編）」では、男性職員の育児参加促進を重点のひとつに置き、本年度改訂した「子育て支援ガイド」を配布するなど、促進に向けた取組を進めているが、男性職員の育児参加の指標は、依然として低い状況にある。

任命権者においては、引き続き、勤務環境の整備や制度の周知に努め、両立を図りやすい職場の雰囲気づくりを進めていくとともに、男女が共に仕事と家庭の両立を実現していくことができるよう、性別による固定

的な役割分担意識の解消を図るなど、職員及び職場の意識改革を進めていくことが重要である。

④ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康を保持、増進し、ワーク・ライフ・バランスを推進するだけでなく、高い公務能率を確保する観点からも重要な課題である。

本市においては、時間外勤務の縮減に向けて、ノー残業デーの徹底や週休日の振替制度、勤務時間の割振り変更制度等の活用、サービス残業はあってはならないという認識のうえでの時間外勤務の事前命令及び事後確認の徹底など、様々な取組を行ってきた。

平成 24 年度の職員 1 人あたりの平均時間外勤務時間数は、選挙事務や災害対応などの影響があるものの、平成 23 年度と比較して若干増加している。また、依然として長時間にわたる時間外勤務も見受けられるところである。

任命権者においては、過重労働職員に対する適切な対策を講じつつ、事務の効率化・簡素化をはじめとする事務事業の見直しや人員の適正配置を行うなど、時間外勤務、総実勤務時間の縮減に向けた取組を引き続き推進していく必要がある。

管理職員においては、職員の業務内容や勤務状況を常に把握して適正な業務配分を行うなど、適切な勤務時間管理に努めることが重要である。さらに、職員一人ひとりが常にコスト意識を持ち、自らタイムマネジメントを実践していくことで、勤務時間内の事務効率の向上に努めることが必要である。

⑤ 職員の健康の保持と職場環境の整備

行政ニーズの複雑・高度化、多様化や公務を取り巻く環境の変化に伴い、職員の心身の負担は増大している。職員が心身ともに健康への不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整えることは、事業主の重要な責務であるとともに、職員の意欲と能力を最大限に活かすことで公務能率を高め、市民サービスの向上を図る観点からも重要である。

本市における長期病休者のうち、その原因がメンタルヘルスの不調によるものは 5 割を超える高い水準で推移しており、メンタルヘルス対策は重要な課題となっている。

メンタルヘルス対策については、研修等によりセルフケア・ラインケアに関する職員の意識を高めた上で、心の健康増進と予防対策（1次予防）、早期発見と早期対応（2次予防）、円滑な職場復帰と再発防止（3次予防）の各段階において、所属長・職場、産業保健スタッフ、人事担当課が連携・協力しながら、実効性のある対策を総合的かつ継続的に進めていく必要がある。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させ、組織の活力に悪影響を与えるものである。

本市では、「ハラスメントに対する手引書」を策定し、ハラスメントの未然の防止と発生時の対応などについての所属長向けの研修を行うとともに、全職員にリーフレットを配布するなど相談窓口の周知等を行っているところであり、引き続き、様々な取組を通じて、ハラスメントを許さないという意識の徹底を図っていくことが必要である。

また、職場の人間関係を良好に保ち、円滑に業務を進めていくためには、職員間のコミュニケーションが欠かせないものであるとともに、良好なコミュニケーションは、メンタルヘルスの不調やハラスメントの防止、早期発見・早期対応にもつながるものである。各職場においては、管理職員を中心に、良好で活発なコミュニケーションが図られるような職場環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

⑥ 高齢期の雇用問題

本年4月より、公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続を図ることは、官民共通の課題である。

国家公務員については、本年3月、現行の再任用の仕組みにより、当面、公的年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するという基本方針が閣議決定された。また、地方公務員の雇用と年金の接続については、各地方公共団体において、この閣議決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を基本としつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずることとされている。

こうした状況を踏まえ、本市においても、雇用と年金の確実な接続を図るとともに、定年退職者の能力や経験、技術を有効に活かすことで高度化・多様化する行政ニーズに的確に対応することができるよう、実情

に応じて再任用制度を運用していく必要がある。

⑦ 多様な雇用形態の職員

本市においては、行財政改革を進めつつ、複雑・多様化し、増加する市民ニーズや社会情勢の変化に迅速かつ持続的に対応するため、常勤の一般職の職員に加え、非常勤職員などの多様な雇用形態の職員が、様々な職場でそれぞれの職務を担っている。

市政運営の担い手としての全ての職員が、職務に対するやりがいと誇りを持ちながら真摯に職務に励むことにより、公務能率を高め、質の高い行政サービスを持続的に提供していくことができるよう、引き続き、それぞれの職務の内容と責任に応じた適切な処遇の確保と職場環境の整備に努めていくことが望まれる。

⑧ 市民からの信頼の確保

公務員は、全体の奉仕者として、厳正な服務規律を保ちながら公共のために勤務するものであり、公務の内外を問わず高い倫理観が求められている。

市民からの公務に対する信頼を得ずして、円滑な公務の運営は行い得ないものであるが、誠に遺憾なことに、本市職員による不祥事の続発により、市民からの信用が大きく損なわれるという危機的な事態となっている。

職員にあっては、このような危機的な現状を厳粛に受け止め、一人ひとりが岡山市の職員であるという自覚と誇りを持つとともに、高い倫理観と使命感を保ちつつ、全体の奉仕者として、公務に全力を尽くすことが求められる。

任命権者においては、これまでも綱紀の厳正通知の発出や研修の実施等、不祥事防止のための諸方策に取り組んできたところであるが、これまでの取組を検証し、あらためて職員一人ひとりの意識改革を図っていく必要がある。また、所属長においては、平素から職場でのコミュニケーションを図るなど、不祥事を未然に防止する取組を徹底するとともに、職員の意識改革に向けた機運の醸成を図るような職場環境づくりが求められる。

市民からの信頼を失うのはたやすいが、いったん損なわれた市民からの信頼の回復には、長い時間と不断の努力が必要となる。全庁を挙げて、

市民からの信頼を取り戻すことを強く望むものである。

8 おわりに

本年の職員の給与等に関する報告は以上のとおりである。

既に述べたとおり、人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保することを目的とするものである。質の高い行政サービスを持続的に提供していくためには、職員が高い士気を保ちつつ、安心して職務に励むことができるよう、市民の理解を得て、適正な勤務条件を確保していくことの重要性を、本委員会は繰り返し述べてきた。このためには、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて、地域の民間給与水準との均衡を図ることが、長期的な視点において、職員の理解と納得とともに、広く市民の理解が得られる方法であると考えらる。

本市においては、様々な職員が、それぞれの役割に応じて市政運営の一翼を担っている。複雑・高度化、多様化する市民ニーズに適時・適切に対応していくためには、全ての職員が公務に対するやりがいと誇りを持ちながら真摯に職務に励み、その能力を十分に発揮していくことが求められている。職員においては、高い使命感と倫理観を持って、70 万余の市民の信頼と期待に応えていくことを強く希望するものである。

本委員会としては、今後とも、地方公務員法に規定する諸原則に基づいて、地域の民間給与を的確に反映させた勧告を行うとともに、市民に対する説明責任を果たしていくことで、公正かつ中立な第三者機関としての立場を堅持していくものである。

議会及び市長におかれては、人事委員会による勧告制度の意義と役割に深い理解を示され、この報告及び勧告に基づいて適切に対応されるよう要請する。

別紙第 2

勧 告

本委員会は、別紙第 1 に述べた報告に基づき、本市職員の給与について、次の事項を実現するため、所要の措置をとられるよう勧告する。

1 住居手当の改定

別紙第 1 報告のむすびで述べたとおり、自宅に係る住居手当は、廃止すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成 26 年 4 月 1 日から実施すること。

