

平成 25 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

- 1 月例給は民間給与とおおむね均衡しており、改定なし
- 2 特別給（期末手当・勤勉手当）は民間の支給割合と均衡しており、改定なし（職員現行 3.95 月分）
- 3 自宅に係る住居手当を平成 26 年 4 月 1 日から廃止

1 勧告の意義

人事委員会による勧告制度は、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が基本

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

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%)

(職員の平均年齢 44.8 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 358 の民間事業所から 133 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を実地調査（調査完了率 92.2%）

職員と民間における 4 月分給与を対比させ、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢階層の同じ者同士を比較

(2) 特別給

民間の支給割合	職員の支給月数
3.95 月分	3.95 月分

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と職員の支給月数を比較

3 本年の給与改定

(1) 月例給

本年の公民給与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、改定を行わないことが適当

(2) 特別給

民間の支給割合（3.95 月分）が、職員の支給月数（現行 3.95 月分）と均衡しており、改定を行わないことが適当

(3) 自宅に係る住居手当

新築・購入後 5 年を経過するまで支給する住居手当（月額 2,500 円）については、他都市や市内民間事業所の状況等を踏まえ、本年度末をもって廃止することが適当（平成 26 年 4 月 1 日実施）

4 その他給与に関する諸課題

給与構造改革等における経過措置や高齢層職員の給与制度については、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ことが必要

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

質・量ともに安定した受験者確保のための取組の拡充を図るとともに、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ことが必要

人材育成の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を活性化。管理職員の職場マネジメントの重要性を踏まえ、研修等により継続的にサポート

検証と改善を重ねることで人事評価制度の公正・公平性、信頼性を高めつつ、今後の人事配置や人材育成への活用を図ることが重要

(2) 女性職員の登用

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ことが必要

(3) 仕事と家庭の両立支援

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

(4) 時間外勤務の縮減

過重労働職員に対する適切な対策を講じつつ、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ことが必要

管理職員においては、職員の業務内容や勤務の状況を常に把握し適切な勤務時間管理に努めることが重要。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事務効率の向上に努めることが必要

(5) 職員の健康の保持と職場環境の整備

メンタルヘルス対策については、研修等により職員の意識を高めた上で、予防対策から再発防止までの各段階において、所属長・職場、産業保健スタッフ、人事担当課が連携・協力し、実効性のある対策を総合的・継続的に進めていくことが必要

ハラスメント対策については、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。また、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むことが必要

(6) 高齢期の雇用問題

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、実情に応じた再任用制度の運用が必要

(7) 多様な雇用形態の職員

全ての職員が、職務に対するやりがいと誇りをもちながら真摯に職務に励むことにより、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勤務環境の整備に努めていくことを希望

(8) 市民からの信頼の確保

不祥事の続発という危機的な現状を厳粛に受け止め、職員一人ひとりが岡山市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で、全庁を挙げて失われた市民からの信頼を取り戻すことを希望

<参考>

職員の平均年間給与（事務職員及び技術職員）

6,389千円（平均年齢44.8歳）