

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和元年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 137 号
令 和 元 年 9 月 25 日

岡山市議会議長 浦上 雅彦 様
岡 山 市 長 大森 雅夫 様

岡山市人事委員会

委員長 藤 岡 温

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のとおり勧告します。

この勧告に対し、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	3
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	5
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及び勧告の概要	7
7 むすび	10
(1) 本年の給与改定	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	12
8 おわりに	19

別紙第2 勧告	21
---------	----

参考資料	(参考資料頁)
1 職員給与関係	1
2 民間給与関係	37
3 生計費関係	55
4 労働経済関係	57

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 31 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、7,295 人であった。このうち行政職給料表適用者（3,902 人）から、消防職員や保育士等の福祉職に相当する職員と平成 31 年 4 月の採用者のうち新規学卒者等を除いた公民給与比較対象職員は、2,695 人であり、これらの給与等の状況は次表に示すとおりである。

第1表 職員の給与等の状況

項 目		職員給与実態調査 対象職員	うち 公民給与比較対象職員
人 数		7,295 人	2,695 人
平均年齢		42.1 歳	44.9 歳
平均経歴年数		19.8 年	22.7 年
学 歴 構 成	大 学 卒	81.6%	74.7%
	短 大 卒	7.7%	5.6%
	高 校 卒	9.8%	17.3%
	中 学 卒	0.9%	2.5%
平 均 給 与 月 額	給 料	345,989 円	350,109 円
	扶 養 手 当	8,940 円	10,908 円
	地 域 手 当	11,097 円	11,542 円
	住 居 手 当	6,294 円	5,854 円
	管理職手当	9,147 円	15,150 円
	単身赴任手当	33 円	78 円
	初任給調整手当	113 円	0 円
	合 計	381,613 円	393,641 円

(参考資料 1 職員給与関係 第1表(P4,5) 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 352 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 127 事業所を対象に、人事院、岡山県人事委員会等と共同で「2019 年（平成 31 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の状況や定期昇給の実施状況、諸手当の支給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、

92.9%（調査実人員 4,505 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（P38）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 初任給の状況

事務・技術関係職種における新規学卒者の採用を行った事業所のうち、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で 24.6%（昨年 28.9%）、高校卒で 29.2%（同 23.3%）であり、昨年に比べ大学卒で 4.3 ポイント減少、高校卒で 5.9 ポイント増加している。一方、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 75.4%（同 71.1%）、高校卒で 70.8%（同 76.7%）となっており、昨年に比べ大学卒で 4.3 ポイント増加、高校卒で 5.9 ポイント減少している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 194,188 円（同 192,472 円）、高校卒で 161,390 円（同 160,909 円）となっている。

第2表 民間における初任給の改定状況

（単位：％）

学歴	新規学卒者の採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の採用なし
		増額	据置き	減額	
大学卒	54.7	(24.6)	(75.4)	(0.0)	45.3
高校卒	23.2	(29.2)	(70.8)	(0.0)	76.8

（注）（ ）内は、新規学卒者の採用がある事業所を 100 とした割合である。

第3表 民間における学歴別初任給

職種	大学卒	短大卒	高校卒
新卒事務員・技術者	194,188 円	177,975 円	161,390 円

（注）金額は、きまって支給する給与から時間外手当、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、公務員の地域手当に相当する給与を含むものであり、採用のある事業所について平均したものである。

備考 本市職員の場合、行政職の初任給（地域手当を含む。）は、大学卒 192,610 円、短大卒 168,817 円、高校卒 157,281 円である。

② 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、ベースアップを実施した事業所の割合は 25.3%（昨年 30.0%）となっており、昨年に比べて 4.7 ポイント減少している。ベースアップを中止した事業所の割合は 10.9%（同 8.7%）であり、ベースダウンを行った事業所はなかった。

第4表 民間における給与改定の状況

（単位：%）

役職段階 \ 項目	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	25.3	10.9	0.0	63.8
課長級	17.8	11.5	0.0	70.7

（注） ベースアップの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 92.2%（昨年 89.7%）となっている。そのうち、昇給額について、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は 31.8%（同 25.2%）、減額となっている事業所の割合は 1.3%（同 4.8%）、定期昇給を中止した事業所の割合は 0.9%（同 2.0%）となっている。なお、昇給額が昨年に比べて変化がなかった事業所の割合は 59.1%（同 59.7%）であった。

第5表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：%）

役職段階 \ 項目	定期昇給制度あり						定期昇給制度なし
	定期昇給実施	定期昇給実施			定期昇給中止		
		増額	減額	変化なし			
係員	93.1	92.2	31.8	1.3	59.1	0.9	6.9
課長級	81.9	81.9	30.0	0.0	51.9	0.0	18.1

（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。

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 20 表(P53) 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 36 円 (0.01%) 下回っていた。

第6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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
393,677 円	393,641 円	36 円 (0.01%)

(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 (4.45 月) が、民間事業所の特別給を 0.05 月分下回っていた。

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)	338,106 円
	上半期(A2)	336,000 円
特別給の支給額	下半期(B1)	766,535 円
	上半期(B2)	751,662 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.27 月分
	上半期(B2/A2)	2.24 月分
	年 間	4.50 月分

(注) 「下半期」とは平成 30 年 8 月から平成 31 年 1 月まで、「上半期」とは同年 2 月から令和元年 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 0.9%、岡山市で 0.1%の増加となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 23 表(P58,59) 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 126,620 円、160,420 円及び 194,210 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 22 表(P56) 参照)

6 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月7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及び勧告を行い、あわせて人事管理に関する報告を行った。その概要は次のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.09%)を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.05月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分
- ③ 住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引上げ、その原資を用いて手当額の上限を引上げ

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応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

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約12,500民間事業所の約55万人の個人別給与を実地調査(完了率87.9%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○ 民間給与との較差 387円 0.09%

[行政職(一)…現行給与 411,123円 平均年齢 43.4歳]

[俸給 344円 はね返し分(注) 43円]

(注)俸給の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<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

○ 民間の支給割合 4.51月(公務の支給月数 4.45月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)に係る初任給を2,000円引上げ。これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所要の改定(平均改定率0.1%)

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

(2) 住居手当

公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を 4,000 円引上げ（12,000 円→16,000 円）。これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を 1,000 円引上げ（27,000 円→28,000 円）

手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間、所要の経過措置

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.45 月分→4.50 月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6 月期		12 月期	
令和元年度	期末手当	1.30 月	（支給済み）	1.30 月	（改定なし）
	勤勉手当	0.925 月	（支給済み）	0.975 月	（現行 0.925 月）
2 年度以降	期末手当	1.30 月		1.30 月	
	勤勉手当	0.95 月		0.95 月	

【実施時期】

- ・月例給：平成 31 年 4 月 1 日（住居手当については令和 2 年 4 月 1 日）
- ・ボーナス：法律の公布日

3 給与制度における今後の課題

職員の職務・職責や専門性の重視、能力・実績の反映等の観点からの取組を引き続き推進。民間企業における定年制の状況等を踏まえながら、給与カーブの在り方について検討

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務に対する国民の信頼を回復し、更に高めるため、全体の奉仕者としての公務員の使命等を再認識させるよう、倫理観・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努力。キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員の存在が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 人材の確保

採用試験の申込者数が減少してきている中、多様な有為の人材を確保するため、各府省等と連携しつつ、受験者層に応じた施策を展開。人材確保をめぐる諸課題の幅広い検討が必要

(2) 人材の育成

管理職員のマネジメント能力向上や若手職員・女性職員のキャリア形成支援のため、引き続き、専門的な知見を活かした研修を実施

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人材育成の観点も踏まえて人事評価が適切に活用され、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう各府省を支援。分限処分に関する運用の徹底など必要な取組を実施

2 勤務環境の整備

(1) 勤務時間等に関する取組

- ・本年4月から、超過勤務命令の上限等を設定。制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導。関係機関と連携しつつ、各府省における長時間労働の是正に関する取組を支援

- ・仕事と家庭の両立支援制度の周知、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- ・心の健康づくりの推進、過労死等防止対策の推進

(2) ハラスメント防止対策

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、新たな防止策を措置。セクシュアル・ハラスメント対策の充実・強化

(3) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設

3 障害者雇用に関する取組

障害者選考試験、合理的配慮指針の策定、フレックスタイム制の柔軟化等をこれまでに実施。本年秋にも同選考試験を実施するほか、各府省の適切な選考等を引き続き支援

4 定年の引上げ

昨年8月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の65歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請

7 むすび

(1) 本年の給与改定

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、ベースアップを実施した事業所の割合は昨年と比べて減少し、ベースアップを中止した事業所の割合は昨年と比べて増加している。定期昇給については、実施事業所のうち昨年と比べて増額した事業所の割合が増加している。

国においては、人事院が月例給及び特別給について、6年連続で引き上げることとし、初任給についても引き上げるよう勧告を行ったところである。

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36円(0.01%)下回っていた。

また、特別給については、本市職員の支給月数(4.45月分)が昨年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(4.50月分)を0.05月分下回っていた。

これらの状況を総合的に勘案した結果、次の措置を行う必要がある。

① 月例給

月例給については、職員の給与が民間給与を36円(0.01%)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。

ただし、医療職給料表(1)については、医師の処遇の確保及び人事管理上の必要性から国との均衡を保ってきたところであり、国との均衡を考慮した改定を行うことが適当である。

② 特別給

特別給については、民間の支給割合と本市職員の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げる(再任用職員を除く)。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当へ配分することとする。

本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、令和2年度以降については、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

この結果、本年12月期及び令和2年6月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数は次表のとおりとなる。

第8表 期末手当・勤勉手当の支給月数

(単位：月分)

区 分		令和元年	令和2年度以降		
		12月期	6月期	12月期	年間計
一般の職員	期末手当	1.3 (1.1)	1.3 (1.1)	1.3 (1.1)	2.6 (2.2)
	勤勉手当	0.975 (1.175)	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)	1.9 (2.3)
	計	2.275 (2.275)	2.25 (2.25)	2.25 (2.25)	4.5 (4.5)

※ () 内は特定管理職員

③ 改定の実施時期

①の医療職給料表(1)については、国との均衡を考慮し、本年4月に遡及して実施することとする。

②の特別給については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施することとする。

(2) その他給与に関する諸課題

① 高齢層職員の給与制度のあり方

国においては、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度の見直しがなされている。本市においても昇格制度の見直しを行ったところであるが、昇給制度については、他都市の動向も注視しつつ、定年引上げに向けた国の動向や本市の実態等を踏まえ、その見直しについて引き続き検討していく必要がある。

② その他諸手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、本市では平成27年に距離区分の見直しを行ったが、今後も他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえた検討が必要である。

また、住居手当について、本年人事院は、公務員宿舍使用料の上昇や民間の状況等を踏まえ、手当額の上限の引上げ等の勧告を行った。本市における住居手当制度については、他都市の動向や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえ、検討していく必要がある。

(3) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

自治体を取り巻く環境が大きく変化する中、多様化・複雑化する行政課題に的確に応えていくためには、市民の立場で考え、責任と使命感を持ち、主体的・積極的に行動する人材の確保・育成が極めて重要である。

人材の確保に関しては、少子化に伴う受験年齢人口の減少や民間企業の高い採用意欲、国、他の自治体等を含めた採用活動の競合など、本市においても人材確保は厳しい状況にあり、一部の技術系職種等では受験者が特に少ない状況もある。その中で、職員採用試験の受験者確保のための取組として、試験内容や申込方法の見直しに加え、市の広報紙・ホームページ・SNSや就職情報サイトへの採用情報の掲載、全般的な職員募集ガイドに加えて、技術職、免許資格職などに対象を絞った職務ガイドを配布するとともに、採用試験の概要説明や先輩職員との相談の機会として採用説明会を開催し、本市の業務や職場の雰囲気等について直接伝えるなど、広報活動の充実に努めているところである。

試験合格後の辞退者の防止も課題となっていたことから、平成 29 年度から大学卒業程度の合格者説明会を開催し、合格者同士の交流コーナーを設けるなど、採用に向けての不安解消につなげる試みを行っている。

今後一層、岡山市で働くことの魅力や、やりがいアピールするとともに、受験者に対して積極的にアプローチするなど、引き続き、多様で有為な人材確保のための取組を進めていくとともに、人材確保に係る諸課題について、現状を分析し方策を検討することが必要である。

障害者雇用については、引き続き障害者を対象とした採用試験を実施していくとともに、合理的配慮の提供等を適切に行っていく必要がある。

人材育成に関しては、組織にとって人こそが最も重要な経営資源であることを認識し、組織全体で人材を育成する必要があり、そのためには、人事管理、組織マネジメント、職員研修を有機的かつ効果的に連携させていくことが必要である。職場における OJT (On the Job Training: 職場内研修) の重要性を踏まえて、引き続き、管理職員のみならず、係長級、副主任査級などの監督職、中堅職員に対しても、職場マネジメント能力の向上及び部下職員の指導育成を支援する研修の継続的な実施が求められる。また、若手職員の多様な職務経験による能力開発と視野の拡大のため、早めの人事ローテーションを実施しつつ、一方で、専門性習得のために必要な場合は長めのローテーションとするなど、今後も組織の状況を勘案した柔軟な

人事配置による人材育成が必要である。

また、平成 30 年の 7 月豪雨災害を踏まえ、今年度から災害対応研修を実施しているところであり、引き続き、職員の防災意識の高揚と災害対応能力の向上を図るための取組を行っていくことが必要である。

人事評価制度については、地方公務員法において人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用することとされ、能力・実績に基づく人事管理の徹底が求められている。こうした中、所属長を対象に、公正な評価を行うための評価スキル及び人事評価を踏まえた部下の人材育成スキルの習得を目的とした人事評価研修を実施しているところであるが、引き続き、公正・公平性、信頼性、透明性などを高めながら、地方公務員法の趣旨を踏まえた人事評価制度の運用と評価結果の有効な活用を行っていく必要がある。

公務員倫理の確保については、依然として職員による不祥事が発生しており、市民からの信用が損なわれていることは誠に遺憾である。職員にあっては、公務内外を問わず、自らの行動が公務の信用に大きな影響を与えることを常に意識し、高い倫理観と強い使命感を持っ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、更なる職員の意識改革、組織の信頼回復、不祥事撲滅のため、引き続き、不祥事防止に向けた各局区室での研修の実施や階層別の研修等により、服務規律の確保や公務員倫理の醸成に継続的に取り組むとともに、管理職員においては、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりに努めるなど、不祥事の未然防止に向けた取組を継続していくことが必要である。

② 女性職員の登用

市政を取り巻く様々な環境の変化に的確に対応し、効率的・効果的に市政を運営するためには、性別にかかわらず、職員一人ひとりが市民ニーズや行政課題を捉えて、主体的、積極的に職務に取り組むことにより、多様な視点が政策決定・意思形成過程に反映されていくことが求められる。

本市では、特定事業主行動計画において、課長相当職以上に占める女性職員の割合を令和 3 年 4 月 1 日時点で 14%とする目標を掲げており、平成 31 年には 12.7%と、計画当初の平成 27 年と比べると約 1.5 倍に上昇している。将来的には 30%を目指すとしており、性別による固定的な職務分担の観念を払拭した任用を進めているところである。

女性は結婚、出産、育児等のライフイベントがキャリア形成に与える影

響が大きい。このため、入庁後の早い段階から複数の職場を経験できるよう早めの人事ローテーションを実施し、多様な職域・職務への登用を行うなど、キャリア形成支援を行っている。また、女性職員を対象に、政策立案研修や女性リーダー研修の実施などの様々な取組を行い、女性職員の活躍推進のための環境整備を進めている。

女性職員がその能力と適性を十分に発揮して活躍するためには、キャリアアップへの不安緩和と意欲向上、将来の管理職を担う女性職員の育成、所属長等の意識・姿勢の改革、ワーク・ライフ・バランスの推進などの継続的な取組が必要である。全ての職員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・実績主義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

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の重要性に対する社会の認識が高まる中、職員の心身の健康保持、組織力や公務効率の維持・向上のためにも、職員が出産や子育て、家族の介護等、家庭生活における時間を確保することができる職場環境を整備していくことが重要な課題である。

本市の特定事業主行動計画では、全ての職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立を図ること等を目的とし、男性職員の子育て休暇や出産補助休暇、育児休業等について、目標を掲げて取得促進に取り組んでいる。今年度は、男性職員の育児休業の取得促進を図るため、制度内容や経済的支援措置等についてまとめたパンフレット「育休のすゝめ」を作成し、所属長から対象職員に対し取得勧奨を行うこととするなど、取得促進を支援する職場の環境づくりを積極的に進めているところである。また、職員のワーク・ライフ・バランスの実現や女性が活躍できる職場づくりを推進するため、市長をはじめ、各任命権者、小中学校長など課長級以上の職員がイクボス宣言を行うとともに、子育て支援ガイドの配布や育児休業中の職員サポートメニューの実施などの取組も継続して行っている。あわせて、育児休業の取得が、職員のキャリア形成や所属職場の円滑な業務執行に影響しないよう、人事上の配慮などを行っている。また、昨年6月からは、多様で柔軟な勤務形態の選択を可能とする勤務時間の割振りの試行を実施しているところである。

任命権者においては、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境づくりと制度の周知に努めるとともに、効率的・効果的な業務執行のための働き方改革を積極的に推進していくことが必要である。

④ 長時間労働の是正

働き方改革を推進し、長時間労働を是正することは、職員の公務能率や労働意欲の向上、心身の健康保持等に大きな影響を及ぼすものであり、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材の確保などの観点からも、極めて重要な課題である。

本市における平成30年度の職員1人当たりの1月当たり超過勤務時間数は、平成30年7月豪雨の影響もあり、平均14.5時間と0.6時間増えている。各部署の業務の状況によっては、多くの超過勤務が依然として発生している状況である。また、教員の勤務時間についても長時間勤務が常態化している状況にある。

本市の長時間労働の是正への取組として、時間外勤務の事前命令及び事後確認やノー残業デーの徹底を行うとともに、特に7月と8月の2月間は、定時退庁推進月間として、一斉定時退庁日の徹底及び朝型勤務の推奨を行っている。さらに、労働基準法等の改正も踏まえ、「岡山市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例施行規則」を改正し、本年4月から時間外勤務時間の上限を定めたことにより、一層適切な業務体制や時間外勤務の管理に取り組んでいるところである。また、学校現場においては、学校業務アシスト事業、部活動指導員配置事業の導入や学校閉庁日の試行などによる取組により一定の改善傾向が見られるものの、なおこれらの取組を引き続き行うとともに、留守番電話の導入を進めることで、業務負担の改善等を目指しているところである。

一方、本年の人事院勧告では、国家公務員の長時間労働の是正のためには、超過勤務の上限を規定した人事院規則等の規定内容の下で、超過勤務予定の事前確認等を徹底する等、マネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減、合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要であるとされている。

また、本年3月には「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」が、文部科学省から教育長等宛てに通知される等、学校における働き方改革が進められており、教育委員会は、「公立学校の教師の勤務時間

の上限に関するガイドライン」を踏まえた方針等の策定をはじめとした取り組みを推進する必要がある。

本市においても、引き続き長時間労働の是正に向けて、各職場では、管理職員がマネジメント能力を十分に発揮し、職員の勤務実態を適切に把握し業務の効率化や業務配分の見直し等に取り組むとともに、職員一人ひとりが働き方についての意識を持ち、計画的・効率的な業務遂行に努めることが必要である。また、任命権者においては、引き続き、各職場における管理職員のマネジメントの重要性の周知及び指導、事務事業の見直しや人員の適正な配置を行うとともに、それぞれの取組をより一層推進していくことが必要である。

⑤ 職員の健康の保持と職場環境の整備

職員が心身ともに健康を保持し職務に従事することは、質の高い市民サービスの提供や公務能率の向上、活力ある組織を維持していく上で不可欠であり、職員がその能力を十分に発揮して職務に専念できる職場環境を整えることは、事業主の重要な責務である。

メンタルヘルス対策について、本市においてはストレスチェックを実施し、職員のセルフケアを促すとともに、分析結果等をもとに職員の健康状態や職場環境の把握に努め、必要に応じて適切な改善措置を講ずることにより、メンタルヘルス不調者の発生防止等に取り組んできたところである。しかしながら、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不調によるものが、依然として最も多い状況である。引き続き、メンタルヘルス研修等によりセルフケア・ラインケアに関する意識をより高めること、相談窓口を周知すること、所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課が連携・協力しながら総合的な対策をより一層推進していくことが必要である。

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等は、個人の尊厳を侵害するものであり、メンタルヘルスの不調の一因になり得るとともに、職場環境、組織運営に悪影響を及ぼすだけでなく、公務能率の低下、ひいては、市民サービスの低下といった影響にまで及ぶことが懸念される。このため、本市では、全職員を対象とする「ハラスメント防止ハンドブック」や管理職員用の「ハラスメント相談対応マニュアル」を作成するとともに専用相談窓口の設置等を行っており、これらを活用して関係者が引き続き適切に対応する必要がある。あわせて、ハラスメントを許さない職場づく

りを継続的に進めていくとともに、職員一人ひとりが正しい理解を持ち、その意識を高める取組を続けていく必要がある。

職員間の良好なコミュニケーションは、心身の不調やハラスメントの防止、早期発見・早期対応につながるため、職員間で相互に関心を払い、明るく風通しの良い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

少子高齢化が進展し、若年労働力人口が減少していく中、引き続き多様な行政課題に対応していくためには、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用することが不可欠である。

現在本市においては、公的年金支給開始年齢の引上げに伴い、定年退職者の多くが再任用職員として職務に励んでいるところであり、引き続き再任用制度を適切に運用し、雇用と年金の接続を図っていく必要がある。

昨年、人事院は、定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。また、今年的人事院勧告においても「本院の意見の申出を踏まえ、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請する」と言及されている。これらを受けて、政府において定年の引上げについて検討がなされているところであり、本年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2019」においても、「公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討する」とされている。

定年の引上げについては、高齢層職員の士気を保ち、その経験、技術が十分に発揮される環境整備や、若手職員の安定的・計画的な確保により人事の新陳代謝を図る人事管理などの検討が必要となることから、引き続き国等の動向を注視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、社会情勢の変化や、複雑・多様化した行政ニーズに的確に対応するため、任期の定めのない常勤職員とともに、非常勤職員などの多様な雇用形態の職員が、市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。

また、令和 2 年 4 月には改正地方公務員法が施行され、会計年度任用職員制度が開始される。任命権者においては、本制度が適正かつ円滑に運用されるよう、適切に対応していくことが必要である。

市政運営の担い手としての全ての職員が、本市職員としての誇りや、職務に対する高い意欲とやりがいを持ちながら、安心して職務に励むことができるよう、制度の趣旨や関係法令等を踏まえ、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良好な職場環境の整備に引き続き努めることが必要である。

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が重要である。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を基本とすることが、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ている。

また、働き方改革を推進する中、時間外勤務時間の上限規制による長時間労働の是正等に取り組み、職員の心身の健康保持とワーク・ライフ・バランスの実現を図ることにより、職員が意欲と能力を最大限に発揮し、多様化・複雑化する市民ニーズに適切に応えていくことが必要である。そして、全ての職員が公務に対する熱意と誇りをもちながら真摯に職務に励み、全体の奉仕者として高い倫理観と強い使命感を持って、市民の信頼と期待に応えていくことを強く希望する。

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

勸 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 給料表及び諸手当の改定

(1) 給料表

別紙第 1 報告のむすびで述べた事項を踏まえ、医療職給料表(1)を改定すること。

(2) 勤勉手当

勤勉手当の支給月数については、別紙第 1 報告のむすびで述べたとおり改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成 31 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、1の(2)については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。