

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 194 号
令 和 2 年 10 月 27 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条及び第14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。

なお、月例給については、別途必要な報告及び勧告を行う予定としています。

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) 給与改定の状況	3
4 職員給与と民間給与との比較	4
(1) 特別給	4
(2) 月例給	4
5 職員給与と国家公務員給与との比較	5
6 物価及び生計費	5
(1) 物価指数	5
(2) 標準生計費	5
7 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要	6
8 むすび	8
(1) 本年の給与改定	8
(2) 人事管理に関する諸課題	9
9 おわりに	16
別紙第2 勧告	17

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	43
4 労働経済関係	45

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「令和 2 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、7,269 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,804 人)から、消防職員や保育士等の福祉職に相当する職員と令和 2 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、2,648 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		7,269 人	2,648 人
平均年齢		41.9 歳	44.8 歳
平均経年数		19.6 年	22.5 年
学歴構成	大学卒	82.5%	76.1%
	短大卒	7.3%	5.3%
	高校卒	9.4%	16.5%
	中学卒	0.8%	2.1%
平均給与月額	給料	345,294 円	349,518 円
	扶養手当	9,202 円	11,157 円
	地域手当	11,079 円	11,486 円
	住居手当	6,577 円	6,239 円
	管理職手当	9,034 円	15,038 円
	単身赴任手当	37 円	91 円
	初任給調整手当	101 円	0 円
	合計	381,324 円	393,529 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、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の市内の 332 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「令和 2 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を 6 月 29 日から先行して実施した。この調査では、昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間における民間事業所の昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、その支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生

じている中での調査となったが、民間事業所の格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は 86.5%と極めて高く、調査結果は広く市内民間事業所の特別給の状況を反映したものとなっている。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。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調査を行った。

(参考資料 2 民間給与関係 (P38) 参照)

(2) 給与改定の状況

本年6月29日から先行して実施した職種別民間給与実態調査により把握した民間事業所における給与改定の状況は、以下のとおりである。

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 28.0%（昨年 25.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 12.7%（同 10.9%）、ベースダウンを行った事業所の割合は 2.8%（同 0.0%）であった。

第2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 改定の 慣行なし
係員	28.0	12.7	2.8	56.5
課長級	21.5	11.8	2.8	63.9

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定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 83.9%（昨年 92.2%）となっている。そのうち、昇給額について、昨年と比べて増額となっている事業所の割合は 24.2%（同 31.8%）、減額となっている事業所の割合は 6.2%（同 1.3%）、定期昇給を中止した事業所の割合は 6.4%（同 0.9%）となっている。なお、昇給額が昨年と比べて変化がなかった事業所の割合は 53.5%（同 59.1%）であった。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

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	90.3	83.9	24.2	6.2	53.5	6.4	9.7
課長級	76.9	71.6	13.9	7.6	50.1	5.3	23.1

(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改定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) 特別給

本年6月29日から先行して実施した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4.44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(4.50月)が、民間事業所の特別給を0.06月分上回っていた。

第4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)	331,772 円
	上半期(A2)	327,786 円
特別給の支給額	下半期(B1)	744,372 円
	上半期(B2)	719,968 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.24 月分
	上半期(B2/A2)	2.20 月分
	年間	4.44 月分

(注) 「下半期」とは令和元年8月から令和2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。

(2) 月例給

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。

本年の月例給の公民比較については、職員給与実態調査及び8月17日から9月30日までの期間に実施した本年4月分の給与月額等に関する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、精密に比較を行うこととする。

5 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の平成31年地方公務員給与実態調査によると、平成31年4月時点における国の行政職俸給表(一)の適用職員の俸給月額と、これに相当する本市職員の給料月額を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、国家公務員の指数を100とした場合の本市職員の指数は、100.5となっている。

6 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0.1%、岡山市で0.4%の増加となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第16表(P46,47) 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138,660円、159,160円及び179,640円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第15表(P44) 参照)

7 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10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

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ(△0.05月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施(完了率80.3%)
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

<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

○ 民間の支給割合 4.46月(公務の支給月数4.50月)

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月(支給済み)	1.25月(現行1.30月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年△2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 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。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

8 むすび

(1) 本年の給与改定

① 特別給

国においては、人事院が、民間における特別給の支給割合との均衡を図るため、国家公務員の支給月数を 0.05 月分引き下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、本市職員の支給月数(4.50 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(4.44 月分)を 0.06 月分上回っていた。

このため、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 月分引き下げる必要がある(再任用職員を除く)。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況や人事院勧告の内容等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。

本年度については、12 月期の期末手当を引き下げ、令和 3 年度以降については、6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

この結果、本年 12 月期及び令和 3 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5表 期末手当・勤勉手当の支給月数 (単位：月分)

区 分		令和 2 年	令和 3 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	1.25 (1.05)	1.275 (1.075)	1.275 (1.075)	2.55 (2.15)
	勤勉手当	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)	1.9 (2.3)
	計	2.2 (2.2)	2.225 (2.225)	2.225 (2.225)	4.45 (4.45)

※ () 内は特定管理職員

② 月例給

前記 4(2)の方法により算出した公民給与の較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

③ 改定の実施時期

①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) 人事管理に関する諸課題

① 人材の確保・育成

社会経済情勢や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応じていくためには、幅広い視野を持って、環境の変化に的確に対応するとともに、常に市民の立場で考え、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。

少子化による受験年齢人口の減少や新型コロナウイルスの影響などにより、雇用情勢や人材確保のための取組などが大きく変わりつつある。本市においても人材確保に関しては、厳しい状況があり、一部の技術系職種等では受験者が特に少ない状況にある。

その中で本市は、職員採用試験の受験者確保に向けて、広報活動の充実に努めてきた。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、ラジオ・テレビ・デジタルサイネージなど情報発信媒体の多様化などにも取り組んでいる。また、受験者が少ない技術系職種については、全般的な職員募集ガイドに加えて、特に技術職・免許資格職などに対象を絞った職務ガイドを作成し、配布を行ってきた。しかしながら、現在、新型コロナウイルスの影響により、本市の業務や職場の雰囲気や直接伝えることができる機会として開催してきた採用説明会などの実施が困難な状況となっている。

今後は、新型コロナウイルス感染予防の観点からの対策を講じたうえで、集合型や対面での説明会などの実施を想定しつつ、デジタルコンテンツ等の新たな広報媒体を活用するなど、時宜にかなう取組により、岡山市で働くことの魅力ややりがいを積極的に発信し、多様で有為な人材確保のための取組を着実に進めていくことが必要である。

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る、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。引き続き、管理職員のみならず、係長級、副主査級などの監督職、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ほか、若手職員の育成や職員一人ひとりのキャリア形成を支援するための研修等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。

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おり、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、職員による不祥事の発生は市民の信用を著しく損なうものであることから、職員にあつては、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、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 女性職員の活躍推進

市政を取り巻く様々な環境の変化に的確に対応し、多様性と活力をもった組織として持続的成長を実現していくためには、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、令和2年4月には13.8%と目標に近づいている。現計画当初の平成27年以降、課長相当職以上に占める女性職員の割合は着実に増加しており、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。また、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の実施、多様な職域・職務への登用及び各種研修の実施によるキャリア形成支援等を行い、性別にかかわらず誰もが活躍することができる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、任命権者においては、引き続き、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、職員一人ひとりがその個性に応じて多様な能力を発揮することができるよう、長期的な視点に立って総合的な取組を進め、女性職員の活躍を一層推進していくことが必要である。

③ 仕事と家庭の両立支援

職員がやりがいをもって働き、仕事上の責任を果たす一方で、出産や子育て、家族の介護等に安心して向き合うことができ、また家庭、地域、自己啓発等のための個人の時間を確保しながら健康で豊かな生活を送ることができる職場環境を整備することは、人材確保の観点のみならず、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも極めて重要である。

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。市長をはじめ、各任命権者及び課長級以上の職員が行うイクボス宣言の継続実施や、任命権者による各種取組等により、男性職員の子育て取得率についても上昇傾向にある。男性職員の子育て取得促進は、多様で柔軟な働き方の定着や、ワーク・ライフ・バランスの実現等にもつながることから、任命権者においては、引き続き、男性職員の子育て取得率の向上に資する取組を進めていく必要がある。あわせて、仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度の周知や、職員が個々の事情やライフステージに応じて円滑かつ適切に制度を活用することができるような環境の醸成など、性別にかかわらず仕事と家庭を両立して活躍できるための職場環境づくりに継続して取り組む必要がある。

また、働き方改革については、今般のコロナ禍と言われる状況により、その重要性が一層高まっている。任命権者においては、今回の状況も踏まえながら、業務の見直しやICTの活用、柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備など様々な取組を積極的に進め、ワーク・ライフ・バランスの

実現等に努め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。

本市における令和元年度の職員 1 人当たりの 1 月当たり超過勤務時間数は、平均 14.5 時間と前年度から横ばいとなっており、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。

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 月間を「ワークライフバランス推進強化月間」とし、定時退庁、早出遅出勤務の活用及び計画的な休暇の取得を推進している。また、労働基準法等の改正を踏まえ、昨年「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、時間外勤務時間の上限を定め、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。一方、本年は新型コロナウイルス感染症への対応等により、超過勤務時間が大きく増加している部署も見受けられ、任命権者においては人員の再配置による増員や全庁的な応援体制の整備などの対応を行っている。

また、教育職員の勤務時間については、依然として長時間勤務が常態化している状況にある。昨年 12 月には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」が改正され、文部科学大臣が告示した指針の中で、教育職員の在校等時間にかかる上限時間等が示された。本市でも本年 3 月に「岡山市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を策定し、教育職員に係る勤務時間の上限や在校等時間の把握、健康確保等について定めたところである。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、自動応答電話の導入などにより、業務負担の軽減に一定の効果が見られるところであるが、長時間労働の是正に向けて、教育委員会はこれらの取組を引き続き推進するとともに、上記方針に基づく措置を適切に講じていく必要がある。

各職場においては、引き続き、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非常に重要である。また、任命権者においては、引き続き、これら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いながら、長時間労働の是正に向けた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。

今般の新型コロナウイルス感染症が大きな影響を及ぼしている状況において、本市職員は強い使命感をもって、それぞれの職務に全力で取り組んでいるところであるが、新型コロナウイルス感染症への対応に係る業務の増加等に伴い職員の疲労の蓄積が懸念される。任命権者及び管理監督者においては、職員が安全にかつ安心して働くことができる環境づくりに取り組むことはもとより、職員の負担が過度のものとならないよう、特に業務量が増加している関係部署の職員に対する健康管理上の配慮を行うことが必要である。職員一人ひとりにおいても、自身の健康の確保とともに、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識をもち、職場や職務の実態に即した対策を引き続き適切に行っていくことが必要である。

また、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り、引き続き、ストレスチェックの実施、研修等によるセルフケア・ラインケアに関する意識の向上、相談窓口の周知等を行い、所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課が連携して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。

ハラスメント対策については、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正、本年6月に施行され、パワーハラスメント防止措置が事業主に義務付けられたこと等も踏まえ、任命権者においては、引き続き、研修等の実施や「ハラスメント防止ハンドブック」等の活用を通じて、職員一人ひとりの正しい理解を促し、それぞれの意識を高めることにより、ハラスメントを許さない職場づくりを推進していくことが必要である。また、現在設置している専用相談窓口等を活用して関係者が適切に対応することにより、ハラスメント防止のための実効性ある取組を継続していく必要がある。

心身の不調やハラスメントの防止、早期発見・早期対応のためには、職員間のコミュニケーションをより積極的に行って相互に関心を払い、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ていく必要がある。

一方、平成30年8月に人事院が行った国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための意見の申出を受け、本年3月に「国家公務員法等の一部を改正する法律案」「地方公務員法の一部を改正する法律案」が国会に同時に提出された。各法律案は廃案等になったが、本年7月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2020」では、「公務員の定年引上げに向けた取組を進める」とされ、今年の人事院勧告でも、「定年を引上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請する」と再び言及されている。

定年を引き上げるにあたっては、高齢層職員が士気を保ち、その経験、技術を十分に発揮することのできる環境整備や、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、本年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導入された。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、引き続き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。

9 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られる。

また、今般の新型コロナウイルス感染症が大きな影響を及ぼしている状況において、本市職員は強い使命感を持って、それぞれの職務に全力で取り組んでいるが、職員の疲労の蓄積が懸念される所であり、職員への健康管理上の配慮が求められる。あわせて、今回の状況を踏まえながら、業務の見直しやICTの活用、柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備などを積極的に進め、ワーク・ライフ・バランスの実現等に努め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持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こた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 期末手当の改定

期末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、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。

