



令和3年9月29日
岡山市人事委員会

令和3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、職員給与が民間給与を165円(0.04%)上回っているが、この較差が極めて小さく、おおむね均衡していることから、改定なし
- 2 特別給(期末手当・勤勉手当)の0.15月分引下げ(現行4.45月分→4.30月分)

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]
391,185 円	391,350 円	△165 円 (△0.04%)

(職員の平均年齢 44.6 歳)

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 327 の民間事業所から 125 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 89.0%)

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
4.30 月分	4.45 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

民間の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、0.15 月分引下げ(4.45 月分→4.30 月分)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の支給月数に反映

(一般職員の場合)

		6 月期	12 月期
令和 3 年度	期末手当	1.275 月(支給済み)	1.125 月(現行 1.275 月)
	勤勉手当	0.95 月(支給済み)	0.95 月(改定なし)
令和 4 年度 以 降	期末手当	1.2 月	1.2 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

(3) 改定の実施時期

改正条例の公布の日

4 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

定年引上げに関する制度を円滑に導入するため、改正地方公務員法等の趣旨を踏まえ、国や他都市の状況を注視しつつ、具体的な検討を遅滞なく進めていくことが必要。昇給制度については、他都市の状況等を考慮しつつ、定年引上げとあわせて総合的にその見直しについて検討していくことが必要

(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、今後も国、他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえて引き続き検討していくことが必要

5 人事管理に関する諸課題

(1) 人材の確保・育成

少子化、デジタル社会の推進、働き方や価値観の多様化など雇用を取り巻く課題や状況が大きく変わりつつある。新たな情報発信の媒体を活用し、様々な情報を積極的に発信する等、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

人材育成については、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、組織全体で取り組んでいくことが必要

人事評価制度については、引き続き、地方公務員法の趣旨を踏まえた運用が必要。国における人事評価制度改正の検討状況を注視していくことが必要

公務員倫理の確保については、職員は、一部の職員による不祥事を他人事と考えず、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、公務に全力を尽くすことが必要

(2) 女性職員の活躍推進

女性職員のキャリアアップへの不安緩和と意欲向上、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。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に、職員一人ひとりがその個性に応じて多様な能力を十分に発揮できるよう、働き方改革による働きやすい職場づくりと合わせて総合的な取組を推進していくことが必要

(3) 仕事と家庭の両立支援

人事院の意見の申出等の趣旨に鑑み、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等に関する必要となる措置を、国や他都市の動向等を踏まえながら検討するとともに、引き続き、家事・育児・介護等と仕事の両立支援制度の周知、職員が個々の事情等に応じて円滑かつ適切に制度を活用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するための職場環境づくりに取り組むことが必要

働き方改革の推進については、新型コロナウイルス感染症への対応が長期化している状況において、職員が一丸となって精励していることも踏まえ、任命権者は業務の見直しやデジタル技術の活用、柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備等に継続して努めていくことが必要

(4) 長時間労働の是正

管理職員が、職員の勤務時間や業務量等の勤務実態を適切に把握し、業務の効率化・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・効率的な業務執行に努めることが重要。任命権者は、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

(5) 職員の健康の保持と職場環境の整備

新型コロナウイルス感染症が依然として大きな影響を及ぼしている状況において、引き続き職員が安全かつ安心して働くことのできる環境づくりや職員への健康管理上の配慮等を行うことが必要

メンタルヘルス対策については、精神疾患等による休職等の未然防止、休職者の円滑な職場復帰や再発防止のため、引き続きストレスチェックを踏まえた産業医面接等、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、職場復帰訓練等を行い、所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課が連携・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

ハラスメント対策については、パワーハラスメントに限らず、職場におけるハラスメントが個人の尊厳を侵害し、メンタルヘルス不調の一因にもなり得ること等を踏まえ、ハラスメントを許さない職場づくりの推進や実効性のある取組を継続していくことが必要

(6) 高齢期の雇用問題

定年引上げに関する制度導入については、組織の新陳代謝を図りつつ、高齢層職員が士気を保ち、その経験等を十分に発揮し、多様な働き方の選択ができる制度としていくことが必要であるため、国や他都市の動向を注視しつつ、本市の実態を踏まえ、検討していくことが必要

(7) 多様な雇用形態の職員

会計年度任用職員制度については、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。人事院が非常勤職員についても妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等の措置を講じていくとした趣旨を踏まえ、他都市の動向等を注視しつつ、休暇・休業等の取り扱いを検討することが必要

全て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おり、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

<参考>

- ① 本年の給与改定に伴う事務職員及び技術職員（新規学卒の採用者を除く。）の平均年間給与

現行の平均年間給与(A)	改定後の平均年間給与(B)	増減額(C)=(B)-(A)	増減率(C)/(A)×100
6,426 千円	6,367 千円	△59 千円	△0.92%

(注) 千円未満は四捨五入。

(平均年齢 44.6 歳)

- ② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 7,151 人の 4 月分給与から試算）
△約 4 億 1 千万円

- ③ 過去の給与勧告等の状況

年	月例給 (公民給与の較差)	特別給		平均年間給与 (公民給与比較対象職員)	
		年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成 21 年	△4,972 円 (△1.23%)	4.15 月	△0.35 月	△211 千円	△3.4%
平成 22 年	368 円 (0.09%)	3.95 月	△0.20 月	△80 千円	△1.2%
平成 23 年	△519 円 (△0.13%)	3.95 月	—	△8.5 千円	△0.13%
平成 24 年	△367 円 (△0.09%)	3.95 月	—	△5.9 千円	△0.09%
平成 25 年	※ 78 円 (0.02%)	3.95 月	—	—	—
平成 26 年	1,332 円 (0.33%)	4.10 月	0.15 月	80 千円	1.26%
平成 27 年	914 円 (0.23%)	4.20 月	0.10 月	54 千円	0.84%
平成 28 年	※ 195 円 (0.05%)	4.30 月	0.10 月	39 千円	0.61%
平成 29 年	439 円 (0.11%)	4.40 月	0.10 月	46 千円	0.71%
平成 30 年	345 円 (0.09%)	4.45 月	0.05 月	24 千円	0.38%
令和元年	※ 36 円 (0.01%)	4.50 月	0.05 月	19 千円	0.29%
令和 2 年	※ △176 円 (△0.04%)	4.45 月	△0.05 月	△20 千円	△0.31%
令和 3 年	※ △165 円 (△0.04%)	4.30 月	△0.15 月	△59 千円	△0.92%

(注) 1. 公民給与の較差欄の※については、給料表の改定勧告を行っていない。

2. 平成 22 年の月例給については、民間給与との較差を考慮しつつ、職務給の原則を踏まえた適切な給与制度に向けた見直しを図ることを要請。

3. 特別給の年間支給月数は、改定後の月数である。

4. 平成 21 年の平均年間給与は、全職員による試算値である。