

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和3年9月

岡山市人事委員会



岡 人 委 第 198 号
令 和 3 年 9 月 29 日

岡山市議会議長 和氣 健 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 職員給与と国家公務員給与との比較	6
6 物価及び生計費	6
(1) 物価指数	6
(2) 標準生計費	6
7 人事院の給与等に関する報告及び勧告等の概要	7
8 むすび	11
(1) 本年の給与改定	11
(2) その他給与に関する諸課題	12
(3) 人事管理に関する諸課題	13
9 おわりに	21
別紙第2 勧告	23

参考資料	(参考資料頁)
------	---------

1 職員給与関係	1
2 民間給与関係	31
3 生計費関係	49
4 労働経済関係	51

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、議会及び市長に対し、昨年 10 月には職員の給与等に関する報告及び勧告を、同年 11 月には職員の給与に関する報告を行った。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 3 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、7,186 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,885 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 3 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、2,750 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		7,186 人	2,750 人
平均年齢		41.9 歳	44.6 歳
平均経歴年数		19.5 年	22.3 年
学 歴 構 成	大 学 卒	83.5%	78.4%
	短 大 卒	7.1%	5.2%
	高 校 卒	8.9%	14.9%
	中 学 卒	0.6%	1.5%
平 均 給 与 月 額	給 料	345,355 円	348,153 円
	扶 養 手 当	9,167 円	10,697 円
	地 域 手 当	11,066 円	11,370 円
	住 居 手 当	6,764 円	6,158 円
	管理職手当	9,333 円	14,917 円
	単身赴任手当	29 円	55 円
	初任給調整手当	165 円	0 円
	合 計	381,879 円	391,350 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 327 の民間事業所から、人事院において無作為抽出された 125 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 3 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、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。

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。

昨年に引き続き、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、調査の完了率は 89.0%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 (P32) 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 22.7% (昨年 26.7%)、高校卒で 39.0% (同 28.9%) であり、昨年に比べ大学卒で 4.0 ポイント減少、高校卒で 10.1 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 74.8% (同 73.3%)、高校卒で 61.0% (同 67.8%) となっており、昨年に比べ大学卒で 1.5 ポイント増加、高校卒で 6.8 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 195,809 円 (同 200,933 円)、高校卒で 164,314 円 (同 164,859 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	39.7	(22.7)	
高校卒	18.5	(39.0)	(61.0)	(0.0)	81.5

(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	学歴		
	大学卒	短大卒	高校卒
新卒事務員・技術者	195,809 円	179,015 円	164,314 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 193,949 円、短大卒 170,156 円、高校卒 159,135 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25.4%（昨年28.0%）、ベースアップを中止した事業所の割合は16.8%（同12.7%）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	25.4	16.8	0.0	57.8
課長級	21.8	15.6	0.0	62.6

（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90.3%（昨年83.9%）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18.8%（同24.2%）、減額となっている事業所の割合は6.9%（同6.2%）、定期昇給を中止した事業所の割合は1.1%（同6.4%）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64.6%（同53.5%）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					定期昇給中止	定期昇給制度なし
	定期昇給実施	定期昇給実施					
		増額	減額	変化なし			
係員	91.5	90.3	18.8	6.9	64.6	1.1	8.5
課長級	79.1	76.7	12.8	5.4	58.6	2.3	20.9

（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) 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 19 表(P47) 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 165 円 (0.04%) 上回っていた。

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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
391,185 円	391,350 円	△165 円 (△0.04%)

(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 0.15 月分上回っていた。

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)	337,626 円
	上半期(A2)	335,324 円
特別給の支給額	下半期(B1)	753,799 円
	上半期(B2)	693,430 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.23 月分
	上半期(B2/A2)	2.07 月分
	年 間	4.30 月分

(注) 「下半期」とは令和 2 年 8 月から令和 3 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 職員給与と国家公務員給与との比較

総務省の令和 2 年地方公務員給与実態調査によると、令和 2 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、岡山市ともに 0.4%の減少となっている。

(参考資料 4 労働経済関係 第 22 表(P52,53) 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 178,040 円、191,000 円及び 203,960 円となっている。

(参考資料 3 生計費関係 第 21 表(P50) 参照)

7 人事院の給与等に関する報告及び勧告等の概要

人事院は、本年 8 月 10 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。また、同日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。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

～月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15 月分)～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約 11,800 民間事業所の約 45 万人の個人別給与を調査 (完了率 82.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19 円 (0.00%)

[行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153 円、平均年齢 43.0 歳]

<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 4.32 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>

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

<ボーナス>

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45 月分→4.30 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)
4年度以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	0.95 月	0.95 月

[実施時期]

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取得も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

8 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、昨年との比較で、一般の従業員（係員）についてはベースアップを実施した事業所の割合は若干減少しているものの、定期昇給を実施した事業所の割合は増加している。

国においては、人事院が、月例給については2年連続で改定を行わないこととし、特別給については2年連続で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、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165円（0.04%）上回っていた。

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（4.30月分）を0.15月分上回っていた。

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165円（0.04%）上回っていたが、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0.15月分引き下げる必要がある。支給月数の引下げは、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4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4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 3 年	令和 4 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	1.125 (0.925)	1.2 (1.0)	1.2 (1.0)	2.4 (2.0)
	勤勉手当	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)	0.95 (1.15)	1.9 (2.3)
	計	2.075 (2.075)	2.15 (2.15)	2.15 (2.15)	4.3 (4.3)
再任用職員	期末手当	0.625 (0.525)	0.675 (0.575)	0.675 (0.575)	1.35 (1.15)
	勤勉手当	0.45 (0.55)	0.45 (0.55)	0.45 (0.55)	0.9 (1.1)
	計	1.075 (1.075)	1.125 (1.125)	1.125 (1.125)	2.25 (2.25)

(注) ()内は特定管理職員の支給月数である。

③ 改定の実施時期

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

本年 6 月に国家公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」(以下「国家公務員法改正案」という。)が成立し、当分の間の措置として 60 歳を超える職員の給与水準を 60 歳前の 7 割に設定するなどとされた。あわせて「地方公務員法の一部を改正する法律案」(以下「地方公務員法改正案」という。)が成立し、地方公務員についても国家公務員と同様の措置を講ずることとされた。改正法の趣旨を踏まえ、本市においても国や他都市の状況を注視しつつ、令和 5 年 4 月 1 日施行に向けて、定年引上げに関する制度を円滑に導入するため、具体的な検討を遅滞なく進めていく必要がある。

一方、「国家公務員法改正案」の附則の中で、国は、国家公務員の給与水準が 60 歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を講ずることとされた。本市においても今後の国の検討状況については注視していく必要がある。

また、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がなされているが、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、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

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对应していくためには、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。

少子化の進行による受験年齢人口自体の減少や新型コロナウイルス感染症の影響、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中、公務志望者は減少傾向となっている。本市における人材確保に関しても、厳しい状況が続いており、一部の専門職種等では受験者が特に少なくなっている。

その中で本市は、職員採用試験の受験者確保のため、広報紙・ホームページ・就職情報サイトなど各種情報媒体へ採用情報等を掲載し、また、SNSやデジタルサイネージなど新たな情報発信の媒体を活用することにより広報活動の充実に努めてきた。さらに、受験しやすい環境を提供するための試験内容や申込方法の見直しに加え、受験者が少ない専門職種については、全般的な職員募集ガイドに加えて、当該専門職種を対象を絞った職務ガイドの作成・配布なども行ってきた。

現在、本市で働くことの魅力ややりがい、職場の雰囲気などを直接伝えることができる対面方式での採用説明会などの実施が新型コロナウイルス感染症の影響により困難な状況となっている。このような状況の中、オンライン方式による開催を積極的に行うとともに、そのメリットである参加しやすさを効果的に活用した取組も必要となっている。

今後は、デジタルコンテンツ等の新たな情報媒体を活用するなど、時宜にかなう企画により、様々な情報を積極的に発信し、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、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、組織全体で職員の能力開発・人材育成に取り組んでいくとともに、職員が意欲をもって働ける環境を整え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必要である。加えて、デジタル化を推進する人材を育成するための研修も求められる。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。また、現在、国において、能力・実績をきめ細かく的確に把握するため、人事評価制度の改正の検討が行われている。人事院では、見直し後の人事評価制度に基づく評価結果を任用、給与等により適切に反映するための検討を進めるとしており、これらの動向を注視していくことが必要である。

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、職員にあっては、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、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積極的に図り、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柔軟かつ的確に対応し、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、性別にかかわりなく、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取り組み、15.0%と目標を達成したところである。一方で、各役職段階に占める女性職員の割合の伸び率は、課長補佐級、係長級で課長級よりも低い状況にある。令和3年度に改定された同計画においては、令和8年4月1日までに課長級以上に占める女性職員の割合を20%とする目標を設定するとともに、女性職員を課長補佐級や係長級へ積極的に登用することで、次世代を担う人材を育成していくこととしている。

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ところである。

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、時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの推進による職場環境の整備など継続的な取組が必要である。それに加えて、社会全体で女性活躍を推進していく視点から、男性職員の家事・育児・介護等への参加をさらに促進していくことが重要である。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十分に発揮することができるよう、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、すべての職員が個性と能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の実現を目的とし、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。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、男性職員の育児休業取得率についても毎年上昇しており、一定の成果が見られる。引き続き、男性職員の育児休業取得率の向上に資する取組を進めていく必要がある。

なお、人事院は、令和 3 年の人事院勧告及び報告とともに、国家公務員の男性職員による育児の促進等を更に進めるため、育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行い、あわせて妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための休暇・休業等の措置を一体的に講じていくとしている。

人事院の意見の申出等の趣旨に鑑み、国や他都市の動向等を踏まえながら、必要となる措置を検討するとともに、引き続き、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取り組んでいく必要がある。

また、働き方改革の推進はワーク・ライフ・バランスの実現等に欠かすことができないところである。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 2 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 13.3 時間と前年度から減少している。しかし、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や、各部署の業務の状況により、多くの超過勤務が依然として発生している。

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、定時退庁や早出遅出勤務の活用、計画的な休暇の取得、テレワークの活用を推進している。また、平成 31 年 4 月から「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」により、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。さらに、新型コロナウイルス感染症への継続的な対応等のため、超過勤務時間が大きく増加している部署が見られる中、任命権者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により対処してきたところである。引き続き、状況に応じた適切な対応が必要となる。

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。教育委員会においては、令和 2 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ている。また、勤務時間の客観的な把握及び管理のために、令和 3 年 4 月から全岡山市立小・中・高等学校に I C カードを利用した打刻システムを導入し、適正に運用されるよう周知を行っているところである。今後、各学校における運用状況を確認し、その結果を踏まえ、より周知を徹底する等、必要に応じて適切な対応を行っていく必要がある。あわせて長時間労働の是正に向けて、部活動指導員配置事業や自動応答電話の利用など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。

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、本市職員は強い使命感を保ちながら、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更なる疲労の蓄積が憂慮される。任命権者及び管理監督者においては、引き続き各職場や職務の実態に即した対策を徹底し、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しては、適切に産業医面接を実施する等、健康管理上の配慮を欠かさないことが必要である。職員一人ひとりにおいても、自身の健康を大切にするとともに、引き続き感染防止に努めることが必要である。

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にある。精神疾患等による休職等の未然防止、また、休職者の円滑な職場復帰や再発防止のため、引き続き、ストレスチェックの実施とその結果に基づくカウンセリングや産業医面接の案内、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、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、昨年 6 月から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ところである。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、メンタルヘルスの不調の一因になり得ること等も踏まえ、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自己の能力及び経験を活かし再任用職員として職務に励んでいるところである。

一方、本年 6 月に「国家公務員法改正案」が成立し、国家公務員の定年が段階的に 65 歳に引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢による降任・転任及び定年前再任用短時間勤務の制度が設けられることとなった。あわせて「地方公務員法改正案」が成立し、地方公務員の定年についても国家公務員の定年を基準として同様の措置を講ずることとされた。

本市においても、定年の引上げにあたっては、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、技術を十分に発揮することができ、多様な働き方の選択が可能とな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、責任と使命感を持ち職務にあたり、市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。

昨年に導入された会計年度任用職員制度については、本制度が適正かつ円滑に運用されるよう、任命権者においては、引き続き適切に対応していくことが必要である。

また、「③仕事と家庭の両立支援」で述べた、妊娠、出産、育児等と仕事

の両立支援のために、人事院が一体的に講じるとした休暇・休業等の措置については、非常勤職員も対象とされている。本市においても、他都市の動向等を注視しつつ、国の取扱いの趣旨を踏まえ、休暇・休業等の取り扱いを検討する必要がある。

任命権者においては、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ている。

また、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、本市職員は市民の安全・安心のため、強い使命感を保ちながら、それぞれの職務に全力で取り組んでいるが、職員の更なる疲労の蓄積が憂慮されるところであり、職員への健康管理上の配慮が求められる。このような状況も踏まえた上で、業務の見直しやデジタル技術の活用を行い、柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備などに継続して取り組むことにより、職員のワーク・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応じ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。

