

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和4年9月

岡山市人事委員会



岡人委第 161 号
令和 4 年 9 月 28 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	13
(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、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 4 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、7,155 人であった。このうち行政職給料表適用者(3,852 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 4 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、2,707 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		7,155 人	2,707 人
平均年 齢		41.6 歳	44.3 歳
平均経験年数		19.2 年	22.0 年
学 歴 構 成	大 学 卒	84.4%	80.2%
	短 大 卒	7.0%	5.4%
	高 校 卒	8.2%	13.3%
	中 学 卒	0.4%	1.1%
平 均 給 与 月 額	給 料	344,140 円	346,683 円
	扶 養 手 当	9,059 円	10,451 円
	地 域 手 当	11,010 円	11,344 円
	住 居 手 当	6,822 円	6,241 円
	管理職手当	9,277 円	15,090 円
	単身赴任手当	25 円	55 円
	初任給調整手当	159 円	0 円
	合 計	380,492 円	389,864 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 328 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 4 年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、一昨年、昨年に引き続き、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 86.3%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 28.0% (昨年 22.7%)、高校卒で 33.0% (同 39.0%) であり、昨年に比べ大学卒で 5.3 ポイント増加、高校卒で 6.0 ポイント減少している。一方、初任給が据置きになっている事業所は、大学卒で 72.0% (同 74.8%)、高校卒で 67.0% (同 61.0%) となっており、昨年に比べ大学卒で 2.8 ポイント減少、高校卒で 6.0 ポイント増加している。

また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で 197,025 円 (同 195,809 円)、高校卒で 167,633 円 (同 164,314 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：%)

項目 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	49.9	(28.0)	(72.0)	(0.0)	50.1
高校卒	20.8	(33.0)	(67.0)	(0.0)	79.2

(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	197,025 円	179,851 円	167,633 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29.7%（昨年25.4%）、ベースアップを中止した事業所の割合は9.9%（同16.8%）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	29.7	9.9	0.0	60.4
課長級	24.0	9.1	0.0	66.9

（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91.4%（昨年90.3%）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25.0%（同18.8%）、減額となっている事業所の割合は4.7%（同6.9%）、定期昇給を中止した事業所の割合は1.2%（同1.1%）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61.6%（同64.6%）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	92.6	91.4	25.0	4.7	61.6	1.2	7.4
課長級	84.8	82.4	22.3	4.7	55.3	2.5	15.2

（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 791 円 (0.20%) 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) [$[(A)-(B)]/(B) \times 100$]
390,655 円	389,864 円	791 円 (0.20%)

(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 (4.30 月) が、民間事業所の特別給を 0.10 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)	332,435 円
	上半期(A2)	331,836 円
特別給の支給額	下半期(B1)	747,695 円
	上半期(B2)	713,758 円
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.25 月分
	上半期(B2/A2)	2.15 月分
	年 間	4.40 月分

(注) 「下半期」とは令和 3 年 8 月から令和 4 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 3 年地方公務員給与実態調査によると、令和 3 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一般行政職員の給料月額を、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 2.5%、岡山市で 1.6%の増加となっている。

(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 173,790 円、192,910 円及び 212,010 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の概要

人事院は、本年8月8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

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差（0.23%）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（0.10月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

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 83.2%）

<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 921 円(0.23%)

[行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 405,049 円、平均年齢 42.7 歳]

[改定の内訳：俸給 818 円、はね返し分（注）103 円]（注）俸給の改定により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）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41 月 [公務の平均支給月数 4.30 月]

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

○ 俸給表

① 行政職俸給表（一）

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 3,000 円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を 4,000 円引上げ。これを踏まえ、20 歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3% [1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし]

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）

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30 月分→4.40 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。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.20 月 (支給済み)	1.20 月 (改定なし)
	勤勉手当	0.95 月 (支給済み)	1.05 月 (現行 0.95 月)
5年度 以降	期末手当	1.20 月	1.20 月
	勤勉手当	1.00 月	1.00 月

<実施時期>

- ・月例給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中で職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4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。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き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に対応した勤務時間制度等の検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

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、ベースアップや定期昇給を実施した事業所の割合は昨年と比べて増加しており、新規学卒者の初任給は、いずれの学歴区分においても本市職員の初任給を上回っている。

国においては、人事院が、月例給及び特別給について3年ぶりに引き上げることとし、前述の「7 人事院の給与等に関する報告及び勧告の概要」のとおり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791円(0.20%)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(4.30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(4.40月分)を0.10月分下回っていた。

公民給与に解消すべき一定の較差が生じた場合、月例給については、給料表を改定することを基本にしつつ、較差の大きさや改定の効果を勘案した上で、職員の実態に応じ、諸手当の改定を含め較差の解消を行うこととしている。

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791円(0.20%)下回っていたことから、較差の大きさ等を考慮して、給料表の引上げ改定を行うことが必要である。

行政職給料表の改定については、本年の人事院勧告における改定の内容を踏まえた上で、職員の実態に応じ、改定を行うことが適当である。具体的には、民間の初任給の状況等を勘案し、1級の初任給基準となる号給については、大学卒は2,600円程度、高校卒は3,400円程度引上げ、これを踏まえ、若年層に重点を置き、初任の係長級職員の中で若い職員にも一定の改善が及ぶようにしつつ、より一層職務給に応じた給料表となるよう改定を行うことが適当である。

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を考慮し

た改定を行うことが必要である。

また、教育職給料表(3)については、教育職員の職務等の特殊性、他の地方公共団体の状況及びこれまでの改定の経緯等を踏まえた改定を行うことが適当である。

なお、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0.10月分引き上げ、4.40月分とする。支給月数の引上げ分は、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、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5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5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4年 12月期	令和5年度以降		
			6月期	12月期	年間計
一般の職員	期末手当	1.2 (1.0)	1.2 (1.0)	1.2 (1.0)	2.4 (2.0)
	勤勉手当	1.05 (1.25)	1.0 (1.2)	1.0 (1.2)	2.0 (2.4)
	計	2.25 (2.25)	2.2 (2.2)	2.2 (2.2)	4.4 (4.4)
再任用職員	期末手当	0.675 (0.575)	0.675 (0.575)	0.675 (0.575)	1.35 (1.15)
	勤勉手当	0.5 (0.6)	0.475 (0.575)	0.475 (0.575)	0.95 (1.15)
	計	1.175 (1.175)	1.15 (1.15)	1.15 (1.15)	2.3 (2.3)

(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

①の月例給については、本年4月時点での比較に基づき職員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、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

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急速に変化する中、複雑化・高度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・育成が喫緊の課題である。

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、様々な方法で広報活動の充実に努めてきた。また、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、職務ガイドの作成・配布なども行ってきた。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、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採用説明会を対面方式で開催することが困難な状況の中、オンライン方式による開催をより一層進めている。引き続き、人材確保活動を積極的に行うとともに、より多くの有為で多様な人材に公務を目指してもらうための環境整備等を含めた新たな取組も必要となっている。

今後は、採用試験の在り方を見直すなど、時代環境に適応できる能力を有する多様で有為な人材を行政の担い手として継続的に確保する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、個々の職員がその能力や経験を十分に発揮し、意欲をもって全力で働ける環境を整えていくことが必要である。また、職員が自らのキャリア形成に対する不安要因を緩和し、自律的に考えられるようにするため、任命権者においては、成長機会を積極的に付与することが期待される。

そのために、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、公務におけるデジタルトランスフォーメーションを推進する観点から、デジタル分野の基礎的な知識を有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、専門性習得が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、国においては令和4年10月から、能力・実績をきめ細かく的確に把握するための評語の細分化等が施行される予定である。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人事院規則の改正を令和3年12月に行ったところであり、引き続き、国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、課長相当職以上に占める女性職員の割合が令和4年4月1日時点で16.9%に到達したところである。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年度に改定された特定事業主行動計画においては、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っているところである。今後、すべての職員は性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれることなく、互いを尊重するという意識を、研修等を通じてこれまでに以上に醸成し、性別にかかわらず誰もが活躍することができる職場環境づくりを推進していくことが重要である。

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、長時間労働の是正やワーク・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。また、地方公務員の育児休業等に関する法律が令和4年10月1日に施行される予定であり、育児と仕事を両立する環境整備がさらに進むことが期待される。

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しながら、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が求められている。このことは、公務能率と行政サービスの向上を図る上でも、人材確保の観点から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、数値目標を掲げて取り組んでおり、一定の成果が見られている。

人事院は、令和4年の人事院勧告及び報告の中で、「働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中で、個々の職員がその希望や置かれている事情に応じた働き方を選択出来ることが重要である。また、新たなニーズと仕事の両立支援が一層重要になることから、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討のほか、介護休暇や自己啓発等休業制度等についても必要な調査研究を行う」としている。

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、地方公務員の育児休業等に関する法律が改正され、本年10月1日から施行されることを契機として、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、性別や雇用形態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。今もなお、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・バランスの実現の観点はもとより、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 3 年度の職員 1 人当たりの 1 月当たり超過勤務時間数は、長期化している新型コロナウイルスへの対応に加え、選挙の実施等も影響し、平均 14.6 時間と前年度から増加している。また、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ところである。

本市の長時間労働の是正への取組として、労働時間の適正な把握及び適切な管理のための具体的手順等の再周知、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 IC カードを利用した打刻システムを導入したところである。引き続き、教育委員会においては、各学校における運用状

況を確認し、その結果を踏まえ、周知、指導をより一層徹底する等、適切な勤務時間の管理を行っていく必要がある。あわせて、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推進しながら、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、管理職員がマネジメント能力を一層発揮し、自身も含めた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が長期化し、職員の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、引き続き職員が、普段以上に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、より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、引き続き感染防止に努めながら、自身の健康を大切にす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。このため、所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課は、引き続き有機的な連携を取り、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実施、セルフケア・ラインケアに関する意識向上のための研修等、相談窓口の周知、職場復帰訓練等を行い、職員の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に資する総合的な対策を、より

一層推進していくことが必要である。

さらに、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、研修の実施や「ハラスメント防止ハンドブック」等の活用により、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をもって、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、専用相談窓口等を通じ、関係者が迅速に、連携を取って対応することにより問題を把握し解決に導くことも含め、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。

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」が成立し、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制度が設けられるとともに、当分の間の措置として、60歳を超える職員の給与の水準を60歳前の7割に設定することとされた。

あわせて「地方公務員法等の一部を改正する法律案」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、改正法の趣旨を踏まえて、定年引き上げに関する制度設計を進め、令和4年6月に条例改正を行ったところである。

人事院は、令和4年の人事院勧告及び報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」における具体的な取組事項の一つに、65歳までの定年引上げを見据えた、60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準を掲げている。

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、高齢層職員が健康で、士気を保ち、その経験、技術を十分に発揮することができ、家族の介護等をしながらでも、様々な形で活躍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っており、市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。

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、国の取扱いの趣旨を踏まえた改正が行われてきたところであるが、引き続き、職員それぞれにとって利用しやすい職場環境を整備していく必要がある。

任命権者においては、会計年度任用職員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必要がある。

また、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、人材確保の観点からも、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必要がある。

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、対応が長期化している職員の疲労の蓄積が憂慮される場所である。任命権者においては、職員への健康管理上の配慮はもとより、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、本市職員の給与と民間給与の較差を解消するため、給料表を改定すること。

(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、令和 4 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。