令和２年度岡山市人事行政の運営等の状況について

目　次

Ⅰ　人事行政の運営の状況

１　職員の任免及び職員数に関する状況

２　職員の人事評価の状況

３　職員の給与の状況

４　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

５　職員の休業の状況

６　職員の分限及び懲戒処分の状況

７　職員の服務の状況

８　職員の退職管理の状況

９　職員の研修の状況

１０　職員の福祉及び利益の保護の状況

Ⅱ　人事委員会の業務の状況

１　職員の競争試験及び選考の状況

２　給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

３　勤務条件に関する措置の要求の状況

４　不利益処分に関する審査請求の状況

Ⅰ　人事行政の運営の状況

1　職員の任免及び職員数に関する状況

(1)　職員の任免状況

職員の採用及び退職の状況（令和２年度中）

区分	採用(人)	退職		
		定年(人)	定年以外(人)	計(人)
一般行政職	168	78	92	170
消防職	15	8	6	14
技能労務職	11	20	4	24
教育職	186	155	74	229
医療職	20	4	6	10
計	400	265	182	447

※　採用は、R2.4.2～R3.4.1 の採用者数。退職は、R2.4.1～R3.3.31 の退職者数。

(2)　職員数の状況

① 部門別職員数の状況（各年４月１日現在。▲はマイナス）

部門＼区分			職員数（人）			対前年増減数（人）		
			令元	令2	令3	令元	令2	令3
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	28	27	27	▲ 2	▲ 1	0
		総務・企画	691	689	685	23	▲ 2	▲ 4
		税務	185	184	182	▲ 3	▲ 1	▲ 2
		労働	3	3	4	0	0	1
		農林水産	120	120	117	2	0	▲ 3
		商工	47	49	46	▲ 1	2	▲ 3
		土木	400	395	399	▲ 2	▲ 5	4
		小計	1,474	1,467	1,460	17	▲ 7	▲ 7
	福祉関係	民生	1,185	1,209	1,200	6	24	▲ 9
		衛生	612	591	613	▲ 33	▲ 21	22
		小計	1,797	1,800	1,813	▲ 27	3	13
	一般行政計		3,271	3,267	3,273	▲ 10	▲ 4	6
	教育		3,863	3,835	3,825	33	▲ 28	▲ 10
	警察					0	0	0
	消防		746	763	764	18	17	1
	普通会計計		7,880	7,865	7,862	41	▲ 15	▲ 3
公営企業等会計	病院		－	－	－	0	0	0
	水道		327	325	326	▲ 1	▲ 2	1
	下水道		124	125	124	0	1	▲ 1
	交通					0	0	0
	その他		137	140	136	▲ 1	3	▲ 4
	公営企業等会計計		588	590	586	▲ 2	2	▲ 4
総合計			8,468	8,455	8,448	39	▲ 13	▲ 7

※　令和３年４月１日現在の条例定数は９，１８４人である。

※　職員数は一般職に属する職員数であり、地方公務員の身分を保有する休職者、派遣職員などを含み、短時間勤務職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員及び嘱託員を除く。（以下、②及び③について

同様とする。）

② 部門別職員数の主な増減理由（▲はマイナス）

部門＼区分			増減数（人）	主な増減理由
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	0	
		総務・企画	▲ 4	総合計画策定終了に伴う減員 国勢調査終了に伴う減員
		税務	▲ 2	税務部門の業務効率化に伴う減員
		労働	1	
		農林水産	▲ 3	平成30年7月豪雨災害復旧対応業務の終了に伴う減員
		商工	▲ 3	観光部門の業務効率化に伴う減員
		土木	4	都心交通整備部門の体制強化に伴う増員
	福祉関係	民生	▲ 9	保育園・認定こども園の業務効率化に伴う減員 子ども子育て支援部門の業務効率化に伴う減員
		衛生	22	新型コロナワクチン関係業務の増加に伴う増員 保健所及び保健センターの体制強化に伴う増員
	教育		▲ 10	学校園における事務効率化に伴う減員
	警察		0	
	消防		1	消防体制の強化に伴う増員
公営企業等会計	病院		0	
	水道		1	総務部門の体制強化に伴う増員
	下水道		▲ 1	施設管理部門の業務効率化に伴う減員
	交通		0	
	その他		▲ 4	国保年金部門の業務効率化に伴う減員

③ 再任用短時間勤務職員数の状況（令和３年４月１日現在）

区分	人数（人）
再任用短時間勤務職員	613

④　会計年度任用職員数（フルタイム）の状況（令和３年４月１日現在）

区分	人数(人)
会計年度任用職員（フルタイム）	87

(3)　今後の定員管理について

これまでの取り組みに引き続き、中長期的な職員数抑制の方向を維持した上で、行政の合理化・効率化を図りながら、施策の重要度・優先度等を勘案したメリハリのある人員の再配置を行うことにより、適正な定員管理に取り組むこととする。併せて、多様な人材を採用し、適切に配置することにより、組織力の向上に取り組む。

具体的な考え方として、①政策の実現と複雑・多様化する行政需要への的確な対応。②法令等の配置基準への優先的な対応。③デジタル技術の積極的な活用等による業務の効率化、④市有施設の民営化・統廃合、民間等多様な主体の活用等による職員配置の見直し。⑤技能労務職の採用抑制（原則退職不補充とし、必要な人員は採用）。⑥多様な雇用形態の活用（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員の配置）。⑦小・中学校における教員総数に占める正規教員の割合の向上　を掲げ、人員の再配置による定員管理の適正化を図る。また、育休代替正規職員の適切な配置等を考慮することにより、ワークライフバランスの実現に配慮した職場環境をつくることとする。

職員数の目安については、令和８年４月１日時点において、職員数（教職員を除く）5,260人程度、教職員数3,300人程度、合計8,560人程度（育休代替に係る職員数を含む。）とする。

２　職員の人事評価の状況

職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力と職務を遂行するに当たり挙げた業績を、定期的に把握し、統一的基準で公正かつ客観的に評価し、その結果を個々の職員に応じた人材育成、適正な任用及び給与制度、能力を最大限に発揮できる配置等に反映させることにより、職員一人ひとりの意識改革を促すとともに、組織の活性化につなげることを目的として実施している。

3　職員の給与の状況

(1) 総括

① 人件費の状況(普通会計決算)

区　分	住民基本台帳人口 (令和2年1月31日現在)	歳　出　額 A	実　質　収　支	人　件　費 B	人　件　費　率 B／A	(参考) 平成30年度の人件費率
令和元年度	人 708,735	千円 325,774,791	千円 10,010,133	千円 76,977,687	% 23.6	% 24.2

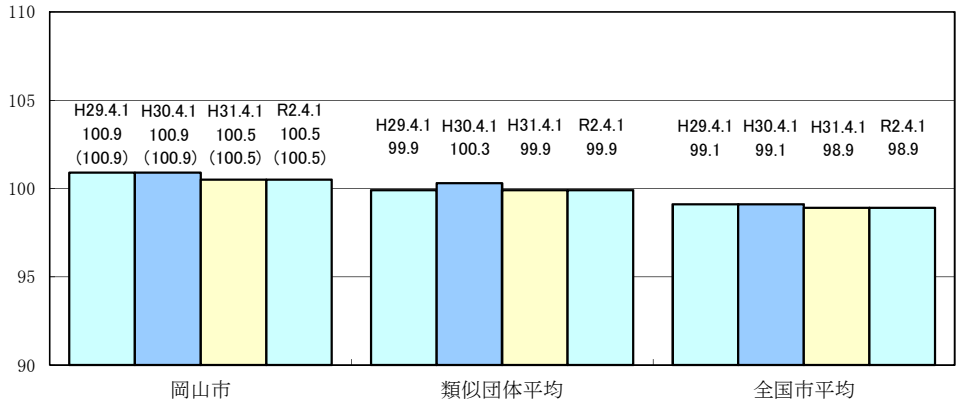
(注) 1　人件費には、市長、議員などの給与、報酬を含んでいる。
　　2　人件費に事業費支弁を含んだ場合は77,866,454千円(人件費比率23.9%)。

② 職員給与費の状況(普通会計決算)

区　分	職員数 A	給　与　費				一人当たり 給与費 B/A	(参考)指定都市平均 一人当たり給与費
		給　料	職員手当	期末・勤勉手当	計　B		
令和元年度	人 7,880	千円 34,772,371	千円 6,766,705	千円 14,241,352	千円 55,780,428	千円 7,079	千円 6,998

(注) 1　職員手当とは、扶養手当、通勤手当、時間外勤務手当、管理職手当などの諸手当であり、退職手当は含まない。
　　2　職員数は、平成31年4月1日現在の人数である。
　　3　給与費については、任期付短時間勤務職員(再任用職員(短時間勤務))の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいない。

③ ラスパイレス指数の状況



(注)1　ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数(構成)を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100として計算した指数。
　　2　()書きの数値は、地域手当補正後ラスパイレス指数を指す。地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数。
(補正前のラスパイレス指数×(1＋当該団体の地域手当支給率)／(1＋国の指定基準に基づく地域手当支給率)により算出。)
　　3　類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものである。

※　令和2年4月1日のラスパイレス指数が、①3年前に比べ1ポイント以上上昇している場合、②3年連続で上昇している場合、③100を超えている場合について、その理由及び改善の見込み

ラスパイレス指数の数値の動向については、今後とも数値の変動を注視しながら、国、他の自治体の数値なども十分考慮した中で対応していく。

④ 給与改定の状況

ア 月例給

区　分	人事委員会の勧告				給与改定率	(参考) 国の改定率
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A-B	勧告 (改定率)		
令和2年度	円 393,353	円 393,529	▲ 176 円 (▲ 0.04 %)	% 0	% 0.00	% 0.00

(注) 「民間給与」、「公務員給与」は、人事委員会勧告において公民の4月分の給与額をラスパイレス比較した平均給与月額である。

イ 特別給(期末・勤勉手当)

区　分	人事委員会の勧告				年間支給月数	(参考) 国の年間支給月数
	民間の支給割合 A	公務員の支給月数 B	較差 A-B	勧告 (改定月数)		
令和2年度	月 4.44	月 4.50	月 ▲ 0.06	月 ▲ 0.05	月 4.45	月 4.45

(注) 「民間の支給割合」は民間事業所で支払われた賞与等の特別給の年間支給割合、「公務員の支給月数」は期末手当及び勤勉手当の年間支給月数である。

⑤ 給与制度の総合的見直しの実施状況について

(概要)国の給与制度の総合的見直しにおいては、棒給表の水準の平均2%の引下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

ア 給料表の見直し

[実施]

(給料表の改定実施時期) 平成28年4月1日
(内容)一般行政職の給料表について、国の見直し内容を踏まえ、平均2%引き下げ。高齢層については最大4%引き下げ。
激変緩和のため、5年間(令和3年3月31日まで)の経過措置(現給保障)を実施。
他の給料表については、一般行政職給料表との均衡を踏まえて見直しを実施。(医療職給料表(1)を除く)

イ 地域手当の見直し

実施内容

(支給割合) 国基準3%に対し、岡山市においても3%を支給。
(実施時期) 平成26年4月1日より実施。平成31年4月1日時点は3%を支給。

	平成26年度の支給割合	平成27年度の支給割合		平成28年度の支給割合	平成29年度の支給割合	平成30年度の支給割合	令和元年度の支給割合	令和2年度の支給割合
		4月1日時点	遡及改定後					
国基準による支給割合	2.94%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
岡山市の支給割合	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%

ウ その他の見直し内容

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。(平成28年4月1日実施)

(2) 職員の平均給与月額、初任給等の状況

① 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況(令和2年4月1日現在)

ア 一般行政職

区　分	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	平均給与月額(円) (国ベース)
岡山市	44.3	343,800	431,607	386,825
岡山県	43.5	335,002	416,066	365,817
国	43.2	327,564	—	408,868
類似団体	41.8	319,806	430,033	379,749

イ 技能労務職

区　分	公務員					民間			参考
	平均年齢（歳）	職員数（人）	平均給料月額（円）	平均給与月額（円）(A)	平均給与月額（国ベース）（円）	対応する民間の類似職種	平均年齢（歳）	平均給与月額（円）(B)	A/B
岡山市	43.3	264	313,300	363,996	338,447	—	—	—	—
うち 清掃職員	43.8	79	319,300	399,354	350,959	廃棄物処理業従業員	46.2	300,100	1.33
うち 学校給食調理員	42.8	77	311,400	342,628	335,036	調理師	43.9	243,700	1.41
うち 守衛	—	—	—	—	—	守衛	—	—	—
うち 用務員	43.7	33	313,900	347,339	339,194	用務員	55.9	207,900	1.67
うち 自動車運転手	—	—	—	—	—	自家用自動車運転者	—	—	—
うち 電話交換手	—	—	—	—	—	—	—	—	—
うち その他	43.3	75	308,500	355,921	328,248	—	—	—	—
岡山県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
国	50.9	2,319	287,283	—	328,862	—	—	—	—
類似団体	50.8	1,006	317,119	395,759	371,467	—	—	—	—

（注）個人情報保護の観点から、対象となる職員数が1人又は2人の場合は、当該箇所を「アスタリスク＊」としている。以降も同様に取り扱う。

区分	参考		
	年収ベース（試算値）の比較		
	公務員（円）(C)	民間（円）(D)	C/D
岡山市	—	—	—
うち 清掃職員	6,389,048	4,166,100	1.53
うち 学校給食調理員	5,650,036	3,279,200	1.72
うち 守衛	—	—	—
うち 用務員	5,758,268	2,862,400	2.01
うち 自動車運転手	—	—	—
うち 電話交換手	—	—	—

※民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用している。（平成29年～令和元年の3ヶ年平均）

※技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において一致しているものではない。

※年収ベースの「公務員（C）」及び「民間（D）のデータは、それぞれの平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値である。

ウ 医療職(看護・保健職)

区　分	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)	平均給与月額(円) (国ベース)
岡山市	34.4	279,500	332,783	299,104
国	47.3	317,928	―	355,144
類似団体	40.8	314,212	421,583	363,397

エ 教育職

区　分	平均年齢 (歳)	平均給料月額 (円)	平均給与月額 (円)
岡山市	41.6	356,800	397,337
岡山県	41.8	355,078	388,657
類似団体	41.0	345,463	412,390

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和2年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均である。
2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものである。
また、「平均給与月額(国比較ベース)」は、比較のため、国家公務員と同じベース(＝時間外勤務手当等を除いたもの)で算出している。

② 職員の初任給の状況(令和2年4月1日現在)

区　分		岡 山 市	岡 山 県	国
一般行政職	大 学 卒	188,300 円	194,300 円	総合職186,700 円 一般職182,200 円
	高 校 卒	154,500 円	157,900 円	150,600 円
技能労務職	高 校 卒	154,500 円	―	―
医 療 職 (看護・保健職)	短 大 3 卒	205,600 円	―	―
	短 大 2 卒	199,400 円	―	―
教 育 職	大 学 卒	216,600 円	216,600 円	―
	短 大 卒	189,700 円	189,700 円	―

③ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(令和2年4月1日現在)

区　分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大 学 卒	266,143 円	357,173 円	373,036 円	409,782 円
	高 校 卒	226,133 円	271,000 円	346,275 円	370,683 円
技能労務職	高 校 卒	201,300 円	280,550 円	331,160 円	352,733 円
医療職 (看護・保健職)	短 大 3 卒	262,900 円	328,000 円	369,900 円	380,400 円
	短 大 2 卒	257,000 円	322,500 円	365,700 円	379,400 円
教 育 職	大 学 卒	301,993 円	378,040 円	398,393 円	414,211 円
	短 大 卒	237,200 円	326,700 円	356,800 円	376,200 円

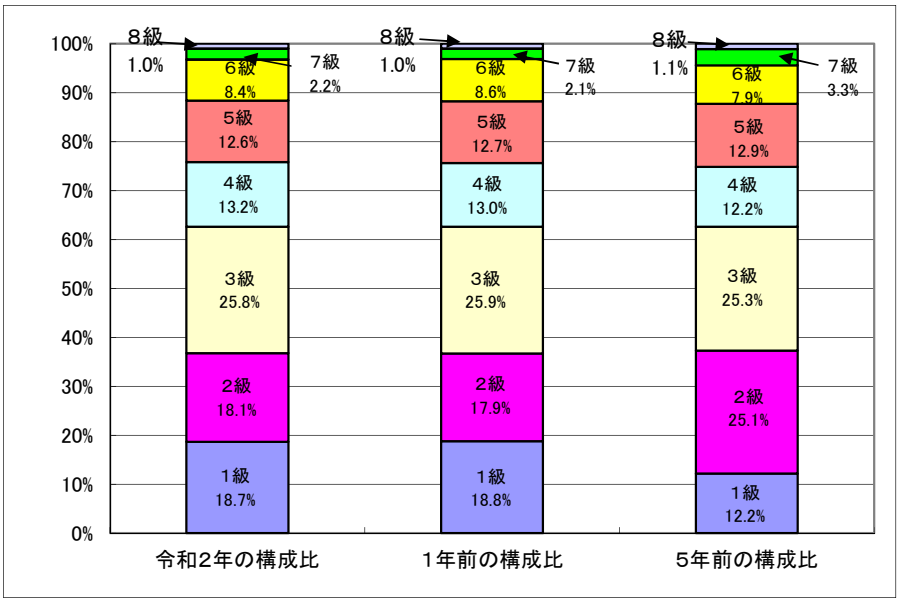
（3） 一般行政職の級別職員数等の状況

① 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和2年4月1日現在）

区　分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
1　級	主事	469　人	18.7%	140,100　円	288,300　円
2　級	主任	454　人	18.1%	225,300　円	374,100　円
3　級	副主査	646　人	25.8%	260,900　円	400,800　円
4　級	係長	332　人	13.2%	285,900　円	407,100　円
5　級	課長補佐	315　人	12.6%	314,100　円	417,500　円
6　級	課長	210　人	8.4%	357,000　円	442,300　円
7　級	部長	55　人	2.2%	402,400　円	463,200　円
8　級	局長	25　人	1.0%	453,600　円	532,400　円

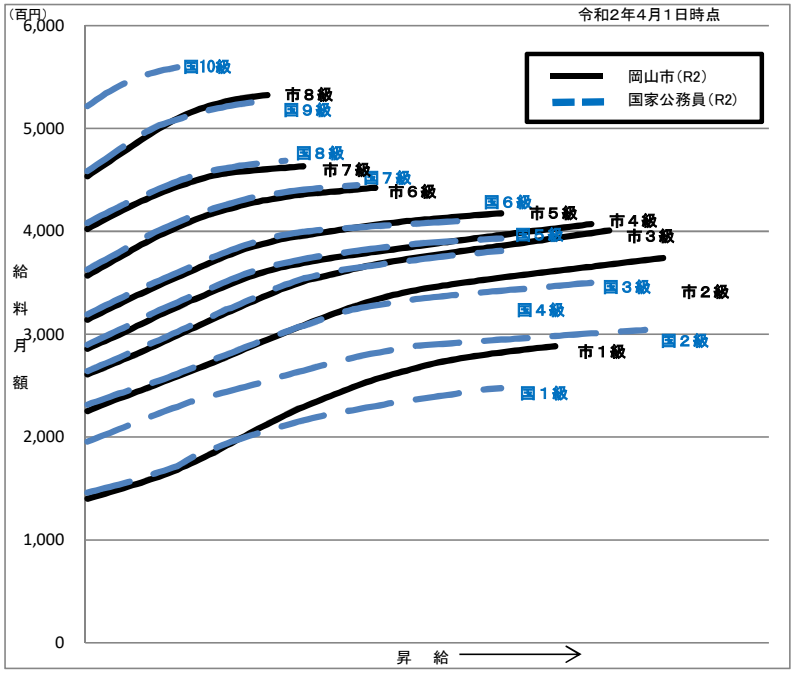
（注） 1　岡山市の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。

2　標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務である。



（注） 平成23年に9級制から8級制に変更している。

② 国との給料表カーブ比較表（行政職（一））（令和2年4月1日現在）



③ 昇給への人事評価の活用状況(岡山市)

令和2年4月2日から令和3年4月1日までにおける運用		管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している		○		○	
	活用している昇給区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分	昇給可能な区分	昇給実績がある区分
	上位、標準、下位の区分	○	○	○	○
	上位、標準の区分				
	標準、下位の区分				
	標準の区分のみ(一律)				
ロ. 人事評価を活用していない					
	活用予定時期				

(4) 職員の手当の状況

① 期末手当・勤勉手当

岡　　山　　市	岡　　山　　県	国
1人当たり平均支給額(令和元年度) 1,807　千円	1人当たり平均支給額(令和元年度) 1,752　千円	－
(令和元年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.60 月分　1.90 月分 (1.45)月分　(0.90)月分	(令和元年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.60 月分　1.90 月分 (1.45)月分　(0.90)月分	(令和元年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.60 月分　1.90 月分 (1.45)月分　(0.90)月分
(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算5～20%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算5～20% ・管理職加算15～25%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 ・役職加算5～20% ・管理職加算10～25%

(注) ( )内は、再任用職員に係る支給割合である。

○勤勉手当への人事評価の活用状況(一般行政職)(岡山市)

令和2年度中における運用		管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している		○		○	
	活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
	上位、標準、下位の成績率	○	○	○	○
	上位、標準の成績率				
	標準、下位の成績率				
	標準の成績率のみ(一律)				
ロ. 人事評価を活用していない					
	活用予定時期				

② 退職手当(令和2年4月1日現在)

区分	支給割合			
	岡山市		国	
	自己都合	応募認定・定年	自己都合	応募認定・定年
勤続20年	19.6695　月分	24.586875　月分	19.6695　月分	24.586875　月分
勤続25年	28.0395　月分	33.27075　月分	28.0395　月分	33.27075　月分
勤続35年	39.7575　月分	47.709　月分	39.7575　月分	47.709　月分
最高限度額	47.709　月分	47.709　月分	47.709　月分	47.709　月分
その他の加算措置	定年前早期退職措置 (2%～45%加算)		定年前早期退職措置 (2%～45%加算)	
1人当たり平均支給額	16,000　千円　(元年度)		－	

③ 地域手当(令和2年4月1日現在)

支給実績(令和元年度決算)			1,105,940　千円
職員1人当たり平均支給年額(令和元年度決算)			140　千円
支給対象地域	支給率	支給対象職員数	国の制度(支給率)
東京事務所に勤務する職員	20　%	4　人	20　%
医療職給料表(1)の適用を受ける職員	16　%	6　人	16　%
岡山市	3　%	8,092　人	3　%
地域手当補正後ラスパイレス指数			100.5　%
(ラスパイレス指数)			100.5　%

(注) 地域手当補正後ラスパイレス指数とは、地域手当を加味した地域における国家公務員と地方公務員の給与水準を比較するため、地域手当の支給率を用いて補正したラスパイレス指数。(補正前のラスパイレス指数×(1＋当該団体の地域手当支給率)/(1＋国の指定基準に基づく地手当支給率)により算出。)

④ 特殊勤務手当（令和2年4月1日現在）

支給実績（令和元年度決算）	377,504 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	48 千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和元年度）	29.2 %
手当の種類（手当数）	20

手当	手当の支給を受ける者の範囲	手当の額	支給実績（元年度決算）
賦課徴収等業務手当	1 市税その他徴収金の滞納整理の事務又は固定資産評価の事務に従事した職員	1日 360円	8,997 千円
	2 市税その他徴収金の滞納による財産差押え又は差押物件の搬出に従事した職員	調書1件 210円	2,462 千円
防疫等作業手当	1 保健所に勤務する職員で感染症の防疫に従事した職員	1件 290円	41 千円
	2 保健所に勤務する職員で狂犬病予防法の規定に基づく狂犬病予防員としての業務又は同法の規定に基づく犬の捕獲，処分等の作業に従事した職員	1日 830円	849 千円
	3 感染症の検査に直接従事した職員	1日 320円	26 千円
精神保健等業務手当	1 保健所に勤務する職員で精神保健業務に従事した職員	1日 290円	79 千円
	2 保健所に勤務する保健師で保健所外で結核患者又は精神病患者の保健指導業務に従事した保健師	1日 290円	0 千円
	3 精神保健福祉センターに勤務する職員で相談又は指導の業務に直接従事した職員	1日 450円 ただし，特に専門的な知識を必要とすると市長が認める業務に従事した場合は，1日につき 900円	131 千円
有害物取扱手当	1 保健所に勤務する職員で有害物(毒物，劇物等)を取り扱う業務に従事した職員	1日 290円	3 千円
	2 薬剤を使用してそ族昆虫駆除に直接従事した職員	1日 250円	4 千円
食肉衛生検査手当	食肉衛生検査所に勤務する職員で獣畜の検査又はその指導に従事した職員	1日 1,330円	2,810 千円
火葬業務手当	火葬場に勤務する職員	死体1体につき 100円 ただし，死胎若しくは身体の一部又は犬猫の場合は，1件につき 50円	3,585 千円
社会福祉等業務手当	1 福祉事務所に勤務する職員で社会福祉法の規定に基づく援護，育成又は更生に関する相談業務等に直接従事した職員	1日 430円	21,554 千円
	2 児童相談所又は身体障害者更生相談所に勤務する職員で相談又は指導の業務に直接従事した職員	1日 560円	3,490 千円
	3 養護老人ホームに勤務する職員で身体不自由入所者の汚物処理に従事した職員	1日 290円	384 千円

死体処理手当	1　死体の収容等に従事した消防職員	1回　1,000円 ただし，心身に著しい負担を与えると市長が認める作業に従事した場合は，100分の100に相当する額を加算した額とする。	3,753 千円
	2　検死に従事した職員又は養護老人ホームに勤務する職員で死体処理に従事した職員	1回　1,600円 ただし，心身に著しい負担を与えると市長が認める作業に従事した場合は，100分の100に相当する額を加算した額とする。	0 千円
用地交渉手当	公共用地取得の業務又は移転補償の業務に伴う交渉に従事した職員	1日　230円	0 千円
違反建築物等取締手当	違反建築物の現地での取締業務又は市営住宅の不正使用若しくは不法占有の現地での取締業務に従事した職員	1回　260円	51 千円
危険作業手当	交通を遮断することなく，道路補修，橋りよう若しくは悪水路の修繕工事に従事した職員又は山間等の劣悪な環境条件のもとで測量に従事した職員	1日　260円	0 千円
高所等作業手当	1　1時間以上にわたり地上10メートル以上の足場の不安な箇所で行う高層建築物の工事現場監督又は1時間以上にわたり地表下4メートル以上の深所で行う工事現場監督に従事した職員	1日　260円	0 千円
	2　1時間以上にわたり10メートル以上のはしご車等足場の不安な箇所で訓練又は消防活動に従事した消防職員	1日　410円	0 千円
環境事業作業手当	1　公害の立入検査若しくは調査又は衛生検査において取水等に直接従事した職員	1日　230円	0 千円
	2　し尿処理施設，ごみ処理施設若しくは産業廃棄物処理施設の立入検査又はこれらの施設に立ち入つて行う指導の業務に従事した環境衛生指導員	1日　230円	0 千円
	3　へい死した野犬猫等の死体処理に従事した職員	1件　300円	1,094 千円
	4　公園管理業務又は道路維持業務に従事する職員で直接清掃作業に従事した職員	1日　680円	2,415 千円
	5　清掃業務に従事する職員で地下排水路の清掃作業又は焼却炉，灰溜濠，じんかい濠，集じん機等(以下この項において「焼却炉等」という。)の内部の清掃若しくは修理作業に従事した職員	1時間　470円 ただし，高さ1.5メートル以内の地下排水路の清掃作業又は焼却炉等の内部の清掃若しくは修理作業に従事した場合は，1時間につき　580円	358 千円
	6　清掃業務に従事する職員で下水若しくは道路の清掃又はごみの収集，焼却若しくは埋立作業に直接従事した職員	1日　700円 ただし，4時間を超えて勤務した場合は，その額にその100分の150に相当する額を加算した額とし，深夜の全部を勤務した場合は，勤務1回につき1,100円を加算する。	78,850 千円
	7　清掃業務に従事する職員でし尿の処理に直接従事した職員	1日　780円 ただし，4時間を超えて勤務した場合は，その額にその100分の150に相当する額を加算した額とする。	7,997 千円
	8　下水道業務に従事する職員で下水道施設の修理又は清掃作業に従事した職員	1時間　440円	0 千円
	9　下水道業務に従事する職員で下水道施設の汚水の処理又は下水道施設の検査，調査若しくは認定に従事した職員	1日　560円	0 千円
	10　浄化センターに勤務する職員で直接現場作業に従事した職員	1日　750円	44 千円

消防緊急業務手当	1　救急業務(救急救命士の業務を除く。)に従事した消防職員又は火災現場等に出動し，現場作業に従事した消防職員		1回　300円 ただし，午後10時から翌日の午前5時までの間において従事した場合は，100分の50に相当する額を加算した額とする。	20,208 千円
	2　救急救命士の業務に従事した消防職員		1回　500円 ただし，午後10時から翌日の午前5時までの間において従事した場合は，100分の50に相当する額を加算した額とする。	18,382 千円
潜水業務手当	潜水器具を着用して，潜水訓練又は潜水作業に従事した消防職員		1回　410円	150 千円
夜間通信業務手当	夜間通信業務に従事した消防職員	その勤務時間が深夜の全部を含む勤務	勤務1回　1,100円	0 千円
		その勤務時間が深夜の一部を含む勤務(深夜における勤務時間が2時間以上の場合に限る。)	勤務1回　730円	1,395 千円
		その勤務時間が深夜の一部を含む勤務(深夜における勤務時間が2時間未満の場合に限る。)	勤務1回　410円	5,641 千円
消防機械運転手当	緊急車両の運転を命ぜられた消防職員		1日　210円	4,785 千円
航空手当	1　ヘリコプターの操縦業務に従事した消防職員		1日　4,200円	3,024 千円
	2　ヘリコプターの整備業務に従事した消防職員		1日　2,200円	1,228 千円
	3　ヘリコプターの搭乗業務に従事した航空隊員		搭乗時間1時間につき　1,200円 ただし，空中機外活動に従事した場合は，1時間につき1,800円	2,658 千円
衛生管理者等手当	衛生管理者，自動車整備管理者，電気主任技術者，ボイラー・タービン主任技術者，危険物取扱者，一般廃棄物処理施設技術管理者又は乾燥設備作業主任者		1月　340円	267 千円
災害応急作業手当	1　豪雨等異常な自然現象により重大な災害が発生し，又は発生が予測される場合において行う現場の巡回監視の作業に従事した職員		1日　530円 ただし，午後6時から翌日の午前6時までの間において従事した場合は，100分の50に相当する額を加算した額とする。	5 千円
	2　豪雨等異常な自然現象により重大な災害が発生し，又は発生が予測される場合において行う現場の応急作業又は応急作業のための災害状況の調査の作業に従事した職員		1日　770円 ただし，午後6時から翌日の午前6時までの間において従事した場合は，100分の50に相当する額を加算した額とする。	2 千円

⑤ 時間外勤務手当

支給実績（令和元年度決算）	1,539,936 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）	371 千円
支給実績（令和元年度決算）	1,621,398 千円
職員1人当たり平均支給年額（平成30年度決算）	375 千円

（注） 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績（元年度(30年度)決算）」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

⑥ その他の手当（令和2年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度との異同	国の制度と異なる内容（国の制度）	支給実績（令和元年度決算）	職員1人当たり平均支給年額（令和元年度決算）
扶養手当	配偶者、子どもなどの区分により扶養親族一人につき6,500円～10,000円	同じ	－	809,862 千円	103 千円
住居手当	借家の区分により上限27,000円まで支給	同じ	－	616,541 千円	78 千円
通勤手当	交通機関利用者は6月定期券相当額（最高55,000円×6月）による一括支給。 自動車などの使用者は距離区分により 3,800円～26,400円。	異なる	交通用具（自動車など）使用者の支給最高限度額が31,600円	729,963 千円	93 千円
単身赴任手当	公署を異にする異動等に伴い、住居を転居し、やむを得ない事情により、同居していた配偶者等と別居し、単身で生活することを常況とする職員に支給 月額 30,000円～100,000円	同じ	－	5,284 千円	1 千円
休日勤務手当	休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられ、現に勤務した職員に支給。 支給割合 135/100	同じ	－	380,813 千円	48 千円
宿日直手当	宿日直勤務を命ぜられ、現に勤務した職員に支給 職種等により2,700円～22,000円	異なる	対象職種等	8,211 千円	1 千円
管理職手当	管理職員に対し支給。 職種等により53,000円～130,500円	異なる	対象職員は本省庁の課長補佐以上。支給額 46,300円～130,300円	821,870 千円	104 千円
管理職員特別勤務手当	管理職員が，臨時又は緊急の必要等により週休日、休日又は平日深夜(午前0時～午前5時までの間)に勤務した場合に支給。 1回につき4,000円～12,000円	異なる	支給額 1回 6,000円～12,000円	28,760 千円	4 千円

（5） 特別職の報酬等の状況（令和2年4月1日現在）

区分		給料月額等		
給料	市長	1,160,000円	（参考）類似団体における最高/最低額	
	副市長	920,000円	1,599,000 円 / 500,000 円	
			1,285,000 円 / 841,500 円	
報酬	議長	850,000円	1,179,000 円 / 779,000 円	
	副議長	770,000円	1,061,000 円 / 703,000 円	
	議員	710,000円	953,000 円 / 648,000 円	
期末・勤勉手当	市長 副市長	（令和元年度支給割合） 期末手当 4.50 月分		
	議長 副議長 議員	（令和元年度支給割合） 期末手当 4.50 月分		
退職手当		（算定方式）	（1期の手当額）	（支給時期）
	市長	116万円×在職月数×0.55	3,062万円	（任期ごと）
	副市長	92万円×在職月数×0.30	1,325万円	（任期ごと）

（注） 1 退職手当の「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（4年＝48月）勤めた場合における退職手当の見込額である。

４　職員の勤務時間その他の勤務条件の状況

(1)　勤務時間の状況

一般的な職員の勤務時間の状況

週の正規の勤務時間	開始時刻	終了時刻	休憩時間
38時間45分	8:30	17:15	12:00～13:00

(2)　年次休暇の取得状況（対象期間：令和２年１月１日～令和２年１２月３１日）

平均使用日数	11．7日

※　令和２年１月１日から令和２年１２月３１日までの全期間を在職した職員（非現業の一般職に属する職員のうち、市長事務部局に勤務する職員）で、当該期間の中途に採用された者及び退職した者並びに当該期間中に育児休業、休職の事由がある職員並びに派遣職員を除くものの平均使用日数。

(3)　育児休業等の取得状況（令和２年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
育　児　休　業	37	167	204
	0	262	262
部　分　休　業	1	39	40
	1	28	29
育児短時間勤務	1	15	16
	0	13	13

※　取得者数上段は当該年度において、新たに育児休業等を取得した職員数、下段は前年度から引き続いて育児休業等を取得した職員数。

(4)　介護休暇の取得状況（令和２年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
介　護　休　暇	1	5	6

※　取得者数は当該年度において、介護休暇を取得した延べ職員数。

５　職員の休業の状況

(1)　休業等の取得状況（令和２年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
育　児　休　業	37	167	204
	0	262	262
自己啓発等休業	0	0	0
	1	1	2
配偶者同行休業	1	0	1
	0	0	0

※　取得者数上段は当該年度において、新たに休業を取得した職員数、下段は前年度から引き続いて休業を取得した職員数。

６　職員の分限及び懲戒処分の状況

(1)　分限処分の状況（令和２年度）

降任	免職	休職	降給	合計	失職
人	人	人	人	人	人
0	0	223	0	223	0

※　人数は当該年度における実人員数。

(2)　懲戒処分の状況（令和２年度）

戒告	減給	停職	免職	合計
人	人	人	人	人
1	0	0	0	1

※　人数は当該年度における実人員数。

7　職員の服務の状況

令和２年度においては、次に掲げる通達等により、職員の服務規律の確保に努めた。

通達等の時期	内　容
令和 2 年 12 月 16 日	綱紀の保持等について(通達)
令和 3 年 3 月 30 日	綱紀の厳正等について(依命通達)

８　職員の退職管理の状況

地方公員法改正（平成 28 年４月１日施行）により、営利企業等に再就職した元職員による現職職員に対する働きかけが規制されることに伴い、規制する元職員の範囲と再就職情報の収集・公表のルールを定める条例（岡山市職員の退職管理に関する条例）等を制定し、退職管理の適正の確保に取り組んでいる。

現職職員に関しては、営利企業等に再就職した元職員から働きかけを受けた職員に対する人事委員会への届出義務や、働きかけに応じて不正な行為をした職員に対する罰則等が地方公務員法に定められている。

９　職員の研修の状況

令和２年度の職員研修実施結果につきましては、人事課人材育成室ホームページの研修概要をご参照ください。

https://www.city.okayama.jp/shisei/0000003765.html

１０　職員の福祉及び利益の保護の状況

(1)　健康管理事業（令和２年度）

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、「労働安全衛生法」をはじめとする法令等に基づき、安全衛生管理体制の整備や健康診断などを実施しています。

①　健康診断の実施

全職員を対象に定期健康診断を実施するとともに、深夜業務や清掃業務等の特定業務従事者を対象に各種健康診断を実施しています。

※以下の数字には短時間勤務職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。

ア　一般健康診断（法定健康診断）

- 雇入時健康診断　４０６人
- 定期健康診断　１０，７０２人
- 特定業務従事者健康診断（年２回）　７１５人

イ　特殊健康診断（法定健康診断）

- 有機溶剤健康診断（年２回）　２４人
- 特定化学物質健康診断（年２回）　１２人
- 石綿健康診断（年２回）　３人

ウ　行政指導による健康診断

- ＶＤＴ作業従事者健康診断　１２７人
- トキソプラズマ検診　０人

エ　その他の検診

- 胃がん検診　２２１人
- 大腸がん検診　３１６人
- 子宮がん検診　７４５人
- 乳がん検診　８２０人
- 歯科検診　５４８人

- ストレスチェック　　１０，８４３人

オ　予防接種

- クオンティフェロン検査　　１５人
- 破傷風トキソイドワクチン接種　　１１３人
- Ｂ型肝炎検査　　４７人

② 講習会の開催

健康管理に関する知識を深めるために講習会を実施しています。

- ストレスチェック職場結果説明会　　２１２人

(2) 福利厚生事業（令和２年度）

職員の年金・健康保険制度等については、地方公務員等共済組合法の適用を受けており、これらの事業は岡山県市町村職員共済組合が行っています。その他の福利厚生事業については、本市の条例により設置している岡山市職員厚友会が各種共済給付事業等を行っています。

① 岡山県市町村職員共済組合について

事業内容

- 長期給付事業

  組合員の老齢・退職・障害又は死亡に対して、年金又は一時金が支給されます。

  (老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金など)

- 短期給付事業

  組合員とその家族（被扶養者）の病気やけが、出産、死亡、休業、災害などに対して、その費用の一部が支給されます。

  (療養の給付、育児休業手当金、介護休業手当金など)

- 福祉事業

  住宅取得などのために必要な資金の貸付、共済貯金及び宿泊施設の運営などを行っています。

  (保健事業、貯金事業、宿泊事業、貸付事業)

② 岡山市職員厚友会について

ア 令和２年度補助金決算額

５９，２５１，３９０円

イ 負担率（給料月額に対する割合）

	会費（職員）：補助金（市）
令和２年度	5/1000 ： 2.5/1000

ウ 令和２年度末会員数 ６，４０５人

エ 事業内容

給付事業	・出産祝金、婚姻祝金、入学祝金等
レクリエーション事業	・バスツアー等の実施
補助事業	・指定宿泊施設の利用助成等
サークル補助事業	・一定規模で活動しているサークルに対し助成
奨学金	・学校教育法に基づく高等学校以上の学校に夜間通学し、または通信教育を受ける職員への助成
人間ドック	・人間ドック、生活習慣病予防健診を受診する場合の助成

(3) セクハラ・パワハラ等の対応状況（令和２年度）

・セクハラ・パワハラ等相談の実施

庁内におけるセクハラ・パワハラ等の一掃を図るため、全職員を対象に相談を実施し、実態把握に努めている。

※以下の数字には短時間勤務職員、会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。

相 談 件 数 （件）
１８５

(4)　公務災害等の認定状況（令和２年度）

公務災害(件)	通勤災害(件)	合計(件)
（２） １３１	（０） ２２	（０） １５３

※（　　）は、公務、通勤災害非該当件数の再掲

Ⅱ　人事委員会の業務の状況

1　職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用

①　採用試験

職員の採用については、地方公務員法（以下「地公法」という。）第 17 条の２第１項の規定により、原則として競争試験によらなければならないとされており、その実施等に関しては、岡山市職員の任用に関する規則において規定している。また、岡山市職員の任用に関する権限の一部を委任する規則第２条において、試験に関する事務の一部を任命権者に委任することができるとしている。

令和２年度に実施した採用試験は次のとおりである。

ア 人事委員会が実施したもの

試験名及び試験区分		採用予定人員(人)	申込者数（人）	受験者数（人）	合格者数（人）	競争率（倍）
就職氷河期世代	事務	6 人程度	1,465	1,072	8	134.0
大学卒業程度	事務一般枠	38 人程度	338	193	44	4.4
	事務特別枠	10 人程度	339	288	10	28.8
	社会福祉	2 人程度	18	14	1	14.0
	農業土木	3 人程度	7	4	2	2.0
	土 木	9 人程度	16	11	6	1.8
	造 園	1 人程度	2	1	1	1.0
	建 築	4 人程度	13	11	5	2.2
	機 械	3 人程度	17	13	3	4.3
	電 気	4 人程度	12	7	4	1.8
	化 学	1 人程度	21	13	1	13.0
	農芸化学・水産・畜産	1 人程度	6	4	1	4.0
	計	76 人程度	789	559	78	7.2
職務経験者民間企業等	土 木	2 人程度	6	6	3	2.0
	建 築	2 人程度	3	3	2	1.5
	電 気	2 人程度	3	3	1	3.0
	計	6 人程度	12	12	6	2.0
卒業程度短大・高校	事 務	2 人程度	45	36	2	18.0
	土 木	2 人程度	8	7	3	2.3
	計	4 人程度	53	43	5	8.6
学校事務	学校事務Ａ	4 人程度	167	92	4	23.0
	学校事務Ｂ	1 人程度	7	5	1	5.0
	計	5 人程度	174	97	5	19.4

試験名及び試験区分		採用予定人員(人)	申込者数(人)	受験者数(人)	合格者数(人)	競争率(倍)
免許資格職	薬剤師	若干名	4	4	1	4.0
	保健師	10人程度	30	28	13	2.2
	栄養士	若干名	71	59	1	59.0
	中小企業診断士	若干名	4	3	2	1.5
任期付	事務	16人程度	105	83	16	5.2

イ 任命権者に事務の一部を委任して実施したもの

試験名及び試験区分		採用予定人員(人)	申込者数(人)	受験者数(人)	合格者数(人)	競争率(倍)
消防士	大学卒業程度	11人程度	82	70	11	6.4
	短大・高校卒業程度	2人程度	61	56	5	11.2

（消防局で一部実施）

② 採用選考

職員の採用に関し、岡山市職員の任用に関する規則第13条において定める職については、選考によることができるとしている。

また、一部の採用選考については、地公法第８条第３項の規定に基づき、人事委員会規則の定めるところにより任命権者に委任している。なお、令和２年度に実施した採用選考（非常勤職員に係るものを除く。）は、次のとおりである。

ア 人事委員会が実施したもの（公募選考によるもの）

職（職種）名	採用予定人員(人)	申込者数(人)	受験者数(人)	合格者数(人)	競争率(倍)
獣医師(1回目)	若干名	4	2	0	－
獣医師(2回目)	若干名	2	0	0	－
獣医師(3回目)	若干名	1	1	1	1.0
保育幼児教育※1	28人程度	134	126	30	4.2
障害者(事務)	2人程度	23	21	1	10.5
障害者(学校事務)	1人程度			1	
環境整備員等	5人程度	50	44	5	8.8
給食調理員	5人程度	20	18	5	3.6
用務員	1人程度	18	16	1	16.0
任期付（保育士）	25人程度	43	42	28	1.5

※１　教育委員会事務局学校教育部教職員課と共同実施

イ 人事委員会が実施したもの（公募選考によらないもの）

職名（選考候補者数,選考合格者数）
なし

ウ 委任を受けた任命権者が実施したもの（公募選考によるもの）

職（職種）名	採用予定人員(人)	申込者数（人）	受験者数（人）	合格者数（人）	競争率（倍）
回転翼航空機操縦士※1	若干名	29	27	2	13.5
司書※2	2人程度	61	48	2	24.0
学芸員※2	1人	4	4	1	4.0

※1　消防局消防総務部消防企画総務課で実施
※2　教育委員会事務局教育総務部教育企画総務課で実施

エ 委任を受けた任命権者が実施したもの（公募選考によらないもの）

職名（選考候補者数,選考合格者数）
局長（1,1）、課長（1,1）、課長代理（1,1）、課長補佐（2,2）、副主査（3,3）、主任（1,1）、任期付職員 保健師・助産師・看護師（12,6）、育児休業代替任期付職員 保健師（1,1）、育児休業代替任期付職員 心理判定員（2,2）

(2) 昇任

職員の昇任については、地公法第21条の3の規定により、原則として任命権者が受験成績、人物評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされているが、人事委員会規則で定める職に昇任させる場合は、当該職について昇任のための競争試験（以下「昇任試験」という。）又は選考によることとなっており、昇任試験を実施する職については、岡山市職員の任用に関する規則において規定している。また、岡山市職員の任用に関する権限の一部を委任する規則第2条において、試験に関する事務の一部を任命権者に委任することができるとしている。

令和2年度に実施した昇任試験は次のとおりである。

ア 任命権者に事務の一部を委任して実施したもの

試験区分		昇任予定人員(人)	申込者数（人）	受験者数（人）	合格者数（人）	競争率（倍）
消防士	消防司令	11	26	26	11	2.4
	消防司令補	14	117	117	14	8.4
	消防士長	24	158	157	24	6.5

（消防局で一部実施）

２　給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

(1) 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、地公法の規定に基づき、議会及び市長に対し、令和２年 10 月 27 日及び 11 月 9 日に職員の給与等に関する報告及び勧告を行った。その概要は次のとおりである。

〔職員の給与等に関する報告及び勧告の概要〕

令和 2 年 10 月 27 日

本年の給与勧告のポイント

１　特別給（期末手当・勤勉手当）の 0.05 月分引下げ（現行 4.50 月分→4.45 月分）

２　月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

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　特別給の改定等

(1)　民間給与の調査

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 332 の民間事業所から 127 事業所を無作為抽出。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、特別給等に関する調査を実地によらない方法で先行実施（調査完了率 86.5%）

なお、月例給に関する調査は 9 月 30 日まで実施

（特別給）

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

民間の支給割合	職員の支給月数
4.44 月分	4.50 月分

(2)　特別給の改定の内容と考え方

民間の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、0.05 月分引下げ(4.50 月分→4.45 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 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）
令和 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]

改正条例の公布の日

(3)　月例給

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し、必要な報告・勧告を予定

公民給与比較対象職員…現行給与 393,529 円　平均年齢 44.8 歳〔対前年 △112 円、△0.1 歳〕

＜参考＞

① 特別給の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
6,481 千円	6,462 千円	△20 千円	△0.31％

※千円未満は四捨五入。　（平均年齢　44.8 歳）

② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員、小・中学校の教職員等を除く 4,353 人の 4 月分給与から試算）

△約 8 千万円

3　人事管理に関する諸課題

(1)　人材の確保・育成

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、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

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ていくことで、組織全体で人材を育成することが必要

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

公務員倫理の確保については、職員は、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、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、総合的な取組を推進していくことが必要

(3)　仕事と家庭の両立支援

仕事と家事・育児・介護等の両立支援制度の周知、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、性別にかかわりなく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ことが必要

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。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

(4)　長時間労働の是正

管理職員が、職員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大きな影響を及ぼしている状況において、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、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

ハラスメント対策については、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、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

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。引き続き、再任用制度を適切に運用することが必要。

定年を引き上げるにあたっては、環境整備や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ことが必要

(7) 多様な雇用形態の職員

本年 4 月から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、引き続き適切に対応していくことが必要

全ての職員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

〔職員の給与に関する報告の概要〕

令和 2 年 11 月 9 日

報告のポイント

○ 月例給の改定なし

職員給与が民間給与を 176 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

1 職員給与と民間給与との比較

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 332 の民間事業所から 127 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等を調査（調査完了率 84.1%）

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

（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 〕
393,353 円	393,529 円	△176 円（△0.04%）

（職員の平均年齢 44.8 歳）

2 改定方針

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

3 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

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検討していくことが必要

＜参考＞

① 特別給の改定（令和２年 10 月 27 日勧告）

民間の支給割合と職員の支給月数との均衡を図るため、0.05 月分引下げ(4.50 月分→4.45 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

② 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%

（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。

３　勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、当局により適当な措置が執られるよう要求することができる。(地公法第 46 条)

この要求があったときは、本委員会は、中立な立場で審査を行い、事案を判定し、その結果に基づいて、権限を有する機関に対し必要な勧告をしなければならないとされている。

令和２年度における勤務条件に関する措置要求の状況は、次のとおりである。

事案名	要求事項	要求年月日	審理状況
令和２年（措）第１号事案	時間外・休日勤務の不払い手当の追給、勤務時間の適正な把握等	R2.4.6	係属中

４　不利益処分に関する審査請求の状況

職員は、懲戒その他その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して、審査請求をすることができる。(地公法第 49 条の 2)

この審査請求を受理したときは、本委員会は、中立な立場で審査を行い、その結果に基づいて、その処分を承認し、修正し、又は取り消し、必要がある場合は任命権者にその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示をしなければならないとされている。

令和２年度における不利益処分に関する審査請求の事案はなかった。