令和４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４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	199	66	107	173
消防職	21	4	12	16
技能労務職	19	27	3	30
教育職	197	118	139	257
医療職	10	3	11	14
計	446	218	272	490

※　採用は、R4.4.2～R5.4.1 の採用者数。退職は、R4.4.1～R5.3.31 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3	令4	令5	令3	令4	令5
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	27	27	26	0	0	▲ 1
		総務・企画	685	693	688	▲ 4	8	▲ 5
		税務	182	186	188	▲ 2	4	2
		労働	4	4	4	1	0	0
		農林水産	117	118	117	▲ 3	1	▲ 1
		商工	46	48	49	▲ 3	2	1
		土木	399	413	430	4	14	17
		小計	1,460	1,489	1,502	▲ 7	29	13
	福祉関係	民生	1,200	1,206	1,221	▲ 9	6	15
		衛生	613	593	589	22	▲ 20	▲ 4
		小計	1,813	1,799	1,810	13	▲ 14	11
	一般行政計		3,273	3,288	3,312	6	15	24
	教育		3,825	3,818	3,806	▲ 10	▲ 7	▲ 12
	警察							
	消防		764	766	771	1	2	5
	普通会計計		7,862	7,872	7,889	▲ 3	10	17
公営企業等会計	病院		－	－	－			
	水道		326	325	323	1	▲ 1	▲ 2
	下水道		124	124	124	▲ 1	0	0
	交通							
	その他		136	139	138	▲ 4	3	▲ 1
	公営企業等会計計		586	588	585	▲ 4	2	▲ 3
総合計			8,448	8,460	8,474	▲ 7	12	14

※　令和５年４月１日現在の条例定数は９，２８４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	▲ 1	業務効率化に伴う減員
		総務・企画	▲ 5	岡山芸術交流の終了に伴う減員
		税務	2	収納部門の体制強化に伴う増員
		労働	0	
		農林水産	▲ 1	農林水産振興部門の業務効率化に伴う減員
		商工	1	商工部門の体制強化に伴う増員
		土木	17	営繕業務執行体制の整理・再編に伴う増員
	福祉関係	民生	15	保育園・認定こども園の体制強化に伴う増員
		衛生	▲ 4	保健センターの業務効率化に伴う減員
	教育		▲ 12	営繕業務執行体制の整理・再編に伴う減員
	警察		0	
	消防		5	消防体制の強化に伴う増員
公営企業等会計	病院		0	
	水道		▲ 2	水道配水部門の業務効率化に伴う減員
	下水道		0	
	交通		0	
	その他		▲ 1	

③　再任用短時間勤務職員数の状況（令和５年４月１日現在）

区分	人数（人）
再任用短時間勤務職員	610

④　会計年度任用職員数（フルタイム）の状況（令和５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）	78

(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適切な対応。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。⑧６０歳超職員の知識・経験の活用　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）5,360人程度、教職員数3,300人程度、合計8,660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4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) 令和2年度の人件費率
令和3年度	人 703,890	千円 383,657,449	千円 13,383,797	千円 79,842,124	% 20.8	% 19.2

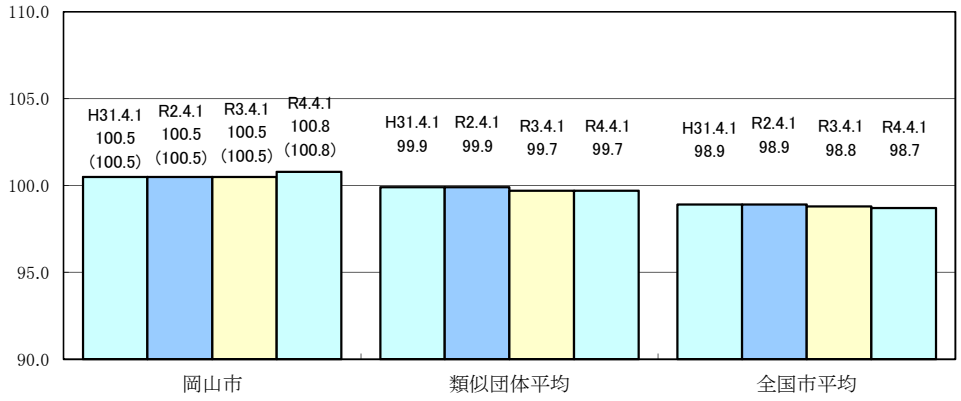
(注) 1　人件費には、市長、議員などの給与、報酬を含んでいる。
　　2　人件費に事業費支弁を含んだ場合は80,932,975千円(人件費比率21.1%)。

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3年度	人 8,361	千円 34,833,535	千円 6,974,045	千円 13,734,404	千円 55,541,984	千円 6,643	千円 6,639

(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　職員数については、令和3年4月1日現在の人数である。また、任期付短時間勤務職員(再任用職員(短時間勤務))及び会計年度任用職員を含まない。
　　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いるが、会計年度任用職員の給与費は含まれていない。

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４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)
	民間給与 A	公務員給与 B	較差 A-B	勧　告 (改定率)		国の改定率
令和4年度	円 390,655	円 389,864	791　円 (　0.20　%)	% 0.20	% 0.20	% 0.30

(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)
	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)		国の年間支給月数
令和4年度	月 4.40	月 4.30	月 0.10	月 0.10	月 4.40	月 4.4

(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。令和４年４月１日時点は３％を支給。

	各年度の支給割合									
	平成26年度	平成27年度 4月1日時点	平成27年度 遡及改定後	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度
国基準による支給割合	2.94%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
岡山市の支給割合	3%	3%	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4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	44.0	341,700	432,225	384,628
岡山県	43.2	330,022	414,719	360,635
国	42.7	323,711	—	405,049
類似団体	41.8	318,310	431,588	378,248

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（円）(国ベース)	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	45.0	317	321,400	383,512	346,320	—	—	—	—
うち 清掃職員	44.4	102	319,800	424,907	349,050	廃棄物処理業従業員	47.0	306,000	1.39
うち 学校給食調理員	44.9	80	323,300	354,917	347,507	調理士	46.6	245,700	1.44
うち 守衛	＊	1	＊	＊	＊	守衛	50.7	256,500	＊
うち 用務員	45.6	37	323,900	359,478	349,646	用務員	49.1	236,600	1.52
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	45.3	97	320,000	372,889	340,866	—	—	—	—
岡山県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
国	51.1	2,114	286,570	—	328,416	—	—	—	—
類似団体	51.3	943	312,022	391,620	364,510	—	—	—	—

（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	6,669,384	4,266,500	1.56
うち 学校給食調理員	5,756,504	3,238,700	1.78
うち 守衛	＊	3,574,900	＊
うち 用務員	5,822,136	3,187,900	1.83
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31年～令和３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完全に入力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	34.1	276,700	370,403	298,279
国	47.7	319,817	―	358,479
類似団体	40.3	307,998	423,928	358,132

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	41.2	353,600	399,127
岡山県	41.3	350,885	386,311
類似団体	40.6	342,210	411,286

（注）1 「平均給料月額」とは、令和4年4月1日現在における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4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4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	263,317 円	352,131 円	379,487 円	410,423 円
	高 校 卒	220,475 円	294,200 円	357,700 円	377,533 円
技能労務職	高 校 卒	214,700 円	278,667 円	327,417 円	356,160 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	296,375 円	367,089 円	390,219 円	397,338 円
	短 大 卒	237,200 円	326,700 円	356,800 円	376,200 円

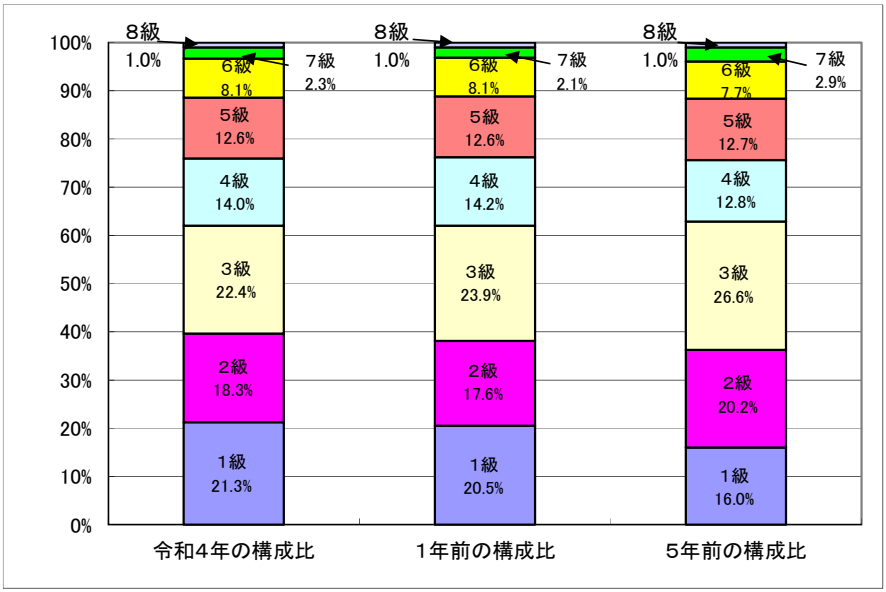
（3） 一般行政職の級別職員数等の状況

① 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和4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	553　人	21.3%	140,100　円	288,300　円
2　級	主任	475　人	18.3%	225,300　円	374,100　円
3　級	副主査	582　人	22.4%	260,900　円	400,800　円
4　級	係長	363　人	14.0%	285,900　円	407,100　円
5　級	課長補佐	327　人	12.6%	314,100　円	417,500　円
6　級	課長	211　人	8.1%	357,000　円	442,300　円
7　級	部長	61　人	2.3%	402,400　円	463,200　円
8　級	局長	26　人	1.0%	453,600　円	532,400　円

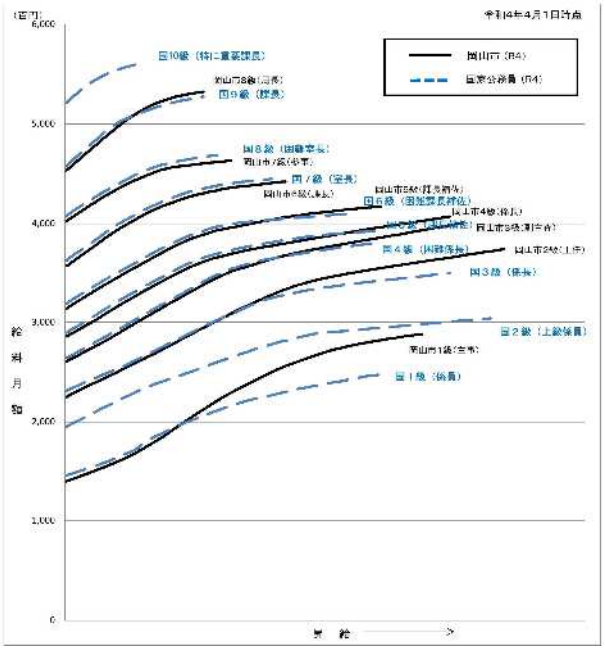
（注）1　岡山市の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。

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4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4年4月2日から令和5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3年度) 1,747　千円	1人当たり平均支給額(令和3年度) 1,694　千円	－
(令和3年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.40 月分　1.90 月分 (1.35)月分　(0.90)月分	(令和3年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.55 月分　1.90 月分 (1.45)月分　(0.90)月分	(令和3年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.55 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4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4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	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	16,365　千円　(令和3年度)		－	

③ 地域手当(令和4年4月1日現在)

支給実績(令和3年度決算)	1,108,759　千円
職員1人当たり平均支給年額(令和3年度決算)	141　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　%	3　人	20　%
医療職給料表(1)の適用を受ける職員	16　%	5　人	16　%
岡山市	3　%	7,854　人	3　%
地域手当補正後ラスパイレス指数			100.8　%
(ラスパイレス指数)			100.8　%

(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4年4月1日現在）

支給実績（令和3年度決算）	327,837 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和3年度決算）	42 千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和3年度）	29.7 %
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（令和3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	8,607 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	1,737 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	318 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	921 千円
	3 感染症の検査に直接従事した職員	1日 320円	1 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	78 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	158 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	2,985 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	3,540 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	21,690 千円
	2 児童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 1,000円	7,099 千円
	3 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	95 千円
	4 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	275 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。	4,143 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。	10 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	16 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	2 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	752 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	2,139 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	679 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。	73,014 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。	6,994 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	0 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。	18,115 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。	17,640 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	413 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	7 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	1,517 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	5,629 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	4,961 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	4,427 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	1,415 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	1,854 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	264 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。	69 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。	5 千円
防疫等作業手当の特例	1　新型コロナウイルス感染症から市民等の生命及び健康を保護するために緊急に行われた措置に係る作業であって市長が定めるものに従事した職員		1日　3,000円	3,532 千円
	2　新型コロナウイルス感染症の患者若しくはその疑いのある者の身体に接触して又はこれらの者に長時間にわたり接して行う作業その他市長がこれに準ずると認める作業に従事した職員		1日　4,000円	6,508 千円

⑤ 時間外勤務手当

支給実績(令和3年度決算)	1,632,443 千円
職員1人当たり平均支給年額(令和3年度決算)	372 千円
支給実績(令和2年度決算)	1,443,126 千円
職員1人当たり平均支給年額(令和2年度決算)	346 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(令和3年度(令和2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4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3年度決算)	職員1人当たり平均支給年額(令和3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	異なる	配偶者父母等8級3,500円 9級以上0円	822,984 千円	98 千円
住居手当	借家の区分により上限27,000円	異なる	上限28,000円	649,295 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。 ・交通用具(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 31,600円	840,905 千円	101 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	－	4,632 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	－	333,097 千円	40 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	支給額 4,400円～22,000円	7,867 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	支給額46,300円～139,300円	831,773 千円	99 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3,000円～12,000円	48,485 千円	6 千円

（5） 特別職の報酬等の状況（令和4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 1,599,000 円 / 500,000 円
	副市長	920,000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3年度支給割合） 期末手当 4.30 月分	
	議長 副議長 議員	（令和3年度支給割合） 期末手当 4.30 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４年４月１日～令和５年３月３１日）

平均使用日数	14.4日

※　令和４年４月１日から令和５年３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４年度）

①一般職に属する職員の取得状況

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
育　児　休　業	93	183	276
部　分　休　業	4	25	29
育児短時間勤務	3	31	34

※　取得者数は、当該年度において新たに取得した職員数。

②会計年度任用職員（フルタイム）の取得状況

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
育　児　休　業	0	5	5
部　分　休　業	0	0	0

(4)　介護休暇の取得状況（令和４年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
介　護　休　暇	2	3	5

※　取得者数は、当該年度において介護休暇を取得開始した職員数。

５　職員の休業の状況

(1)　休業等の取得状況（令和４年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
自己啓発等休業	0	0	0
配偶者同行休業	0	3	3

※　取得者数は、当該年度において新たに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４年度）

降任	免職	休職	降給	合計	失職
人	人	人	人	人	人
0	0	250	0	250	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４年度）

戒告	減給	停職	免職	合計
人	人	人	人	人
3	0	3	2	8

※　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４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 4 年 11 月 8 日	教職員による不祥事の再発防止について
令和 4 年 12 月 9 日	綱紀の保持等について(通達)
令和 5 年 1 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たことに伴い、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４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４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　４２８人
- 定期健康診断　１０，１６１人
- 特定業務従事者健康診断（年２回）　７３９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）　２８人
- 特定化学物質健康診断（年２回）　１３人
- 石綿健康診断（年２回）　４人

ウ　行政指導による健康診断

- 情報機器作業従事者健康診断　９２人
- トキソプラズマ検診　０人

エ　その他の検診

- 胃がん検診　２０６人
- 大腸がん検診　３１２人
- 子宮がん検診　７０２人
- 乳がん検診　７８７人
- 歯科検診　４７３人

- ストレスチェック　　１０，６１９人

オ　予防接種

- クオンティフェロン検査　　３０人
- 破傷風トキソイドワクチン接種　　４８５人
- Ｂ型肝炎検査　　７１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　　２２６人

(2) 福利厚生事業（令和４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４年度補助金決算額

５７，６２４，７２４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４年度　　5/1000　：　2.4/1000

ウ　令和４年度末会員数　６，３６８人

エ　事業内容

給付事業	・出産祝金、婚姻祝金、入学祝金等
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４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）
128

(4)　公務災害等の認定状況（令和４年度）

公務災害(件)	通勤災害(件)	合計(件)
（０） ８８	（０） ２３	（０） １１１

※（　　）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４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	457	348	6	58.0
大学卒業程度	事務一般枠	45 人程度	331	230	59	3.9
	事務特別枠	12 人程度	270	215	11	19.5
	デジタル	5 人程度	1	0	－	－
	社会福祉	5 人程度	23	20	5	4.0
	農業土木	2 人程度	4	1	0	－
	土 木	11 人程度	30	25	16	1.6
	造 園	2 人程度	3	2	0	－
	建 築	3 人程度	12	8	4	2.0
	機 械	2 人程度	8	6	3	2.0
	電 気	2 人程度	8	5	1	5.0
	計	89 人程度	690	512	99	5.2
民間企業等職務経験者A	デジタル	4 人程度	13	13	4	3.3
	土 木	3 人程度	9	8	3	2.7
	造 園	若干名	3	3	1	3.0
	建 築	若干名	3	2	0	－
	電 気	2 人程度	3	3	0	－
	保健師	若干名	7	4	2	2.0
民間企業等職務経験者B	社会福祉	若干名	3	2	0	－
	心理判定員	若干名	0	0	－	－
短大・高校卒業程度	事 務	4 人程度	61	43	6	7.2
	土 木	2 人程度	10	10	5	2.0
	建 築	若干名	3	2	1	2.0
	電 気	若干名	2	1	0	－

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）
学　校事　務	学校事務Ａ	4 人程度	144	75	4	18.8
	学校事務Ｂ	若干名	9	5	1	5.0
免　許資格職	精神保健福祉士	2 人程度	4	3	1	3.0
	保健師	7 人程度	28	23	8	2.9
任期付	事務	9 人程度	88	72	9	8.0

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	17 人程度	101	91	19	4.8
	短大・高校卒業程度	3 人程度	55	53	4	13.3

（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４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)
就職氷河期世代（衛生業務員）	2 人程度	96	70	2	35.0
獣医師	若干名	1	1	1	1.0
保育幼児教育※1	40 人程度	134	112	44	2.5
障害者（事務）	若干名	25	19	1	9.5
障害者（学校事務）	若干名			1	
環境整備員等	9 人程度	61	49	9	5.4
用務員	2 人程度	19	17	2	8.5
給食調理員	6 人程度	31	23	6	3.8
任期付（保育士）	25 人程度	33	27	20	1.4

※１　総務局人事部人事課及び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		2人程度	5	5	0	―
司書※2		1人	53	47	2	23.5
民間企業等職務経験者	司書※2	1人	60	54	1	54.0
学芸員※2		1人	14	14	1	14.0
児童福祉司※3		2人程度	1	1	1	1.0
危機管理専門監※3		1人	1	1	1	1.0

※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
※3　総務局人事部人事課で実施

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）
担当局長（1,1）、次長（1,1）、課長（1,1）、課長補佐（3,3）、副主査（1,1）、主任（1,1）

(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4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	7	21	21	7	3.0
	消防司令補	14	108	99	14	7.1
	消防士長	24	141	134	24	5.6

（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４年９月 28 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 4 年 9 月 28 日

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 791 円（0.20%）下回っており、この較差を解消するため、給料表の引上げ改定

２　特別給（期末手当・勤勉手当）の 0.10 月分引上げ（現行 4.30 月分→4.40 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〕
390,655 円	389,864 円	791 円（0.20%）

（職員の平均年齢　44.3 歳）

企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内 328 の民間事業所から 125 事業所を無作為抽出し、本年４月分の給与等を調査（調査完了率 86.3%）

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
4.40 月分	4.30 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

行政職給料表：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、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改定

行政職給料表以外の給料表：行政職給料表との均衡を考慮した改定

教育職給料表(3)：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

医療職給料表(1)：国との均衡を考慮した改定

(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、0.10 月分引上げ（4.30 月分→4.40 月分）

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

手当の支給月数に配分

（一般職員の場合）

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.2　月（支給済み）	1.2　月（改定なし）
	勤勉手当	0.95　月（支給済み）	1.05　月（現行0.95月）
令和5年度以降	期末手当	1.2　月	1.2　月
	勤勉手当	1.0　月	1.0　月

(3)　改定の実施時期

月例給：令和4年4月1日

特別給：改正条例の公布の日

4　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。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

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、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の見直しを踏まえた動向を引き続き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、職員一人ひとりが互いを尊重するという意識を持ち、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

国における柔軟な働き方のための制度等の検討状況や、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、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、性別や雇用形態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取り組むことが必要

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。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、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・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、普段以上に安全にかつ安心して働くことのできる環境づくりや職員へのより一層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、引き続き所属長・職場・産業保健スタッフ・人事担当課が有機的に連携をとり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、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については、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、その経験等を十分に発揮し、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

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、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
6,355 千円	6,407 千円	51 千円	0.81%

（注） (A)、(B)及び(C)について、それぞれ千円未満は四捨五入。　　（平均年齢　44.3 歳）

② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 7,121 人の 4 月分給与から試算）
約 3 億 6 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%
令和 4 年	791 円　(0.20%)	4.40 月	0.10 月	51 千円	0.81%

（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４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４年（措）第１号事案	時間外・休日勤務の不払い手当の追給	R4.2.22 (令和２年(措)第１号事案から分離)	R4.12.21 判定

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４年度における不利益処分についての審査請求の事案はなかった。