令和６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６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	205	12	167	179
消防職	27	3	11	14
技能労務職	21	21	11	32
教育職	195	63	117	180
医療職	13	1	18	19
計	461	100	324	424

※　採用は、R6.4.2～R7.4.1 の採用者数。退職は、R6.4.1～R7.3.31 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5	令6	令7	令5	令6	令7
普通会計	福祉関係を除く一般行政	議会	26	28	28	▲ 1	2	0
		総務・企画	688	709	732	▲ 5	21	23
		税務	188	189	187	2	1	▲ 2
		労働	4	3	3	0	▲ 1	0
		農林水産	117	119	116	▲ 1	2	▲ 3
		商工	49	49	51	1	0	2
		土木	430	436	443	17	6	7
		小計	1,502	1,533	1,560	13	31	27
	福祉関係	民生	1,221	1,245	1,239	15	24	▲ 6
		衛生	589	573	563	▲ 4	▲ 16	▲ 10
		小計	1,810	1,818	1,802	11	8	▲ 16
	一般行政計		3,312	3,351	3,362	24	39	11
	教育		3,806	3,815	3,843	▲ 12	9	28
	警察					0	0	0
	消防		771	779	791	5	8	12
	普通会計計		7,889	7,945	7,996	17	56	51
公営企業等会計	病院		－	－	－	0	0	0
	水道		323	322	314	▲ 2	▲ 1	▲ 8
	下水道		124	125	125	0	1	0
	交通					0	0	0
	その他		138	133	133	▲ 1	▲ 5	0
	公営企業等会計計		585	580	572	▲ 3	▲ 5	▲ 8
総合計			8,474	8,525	8,568	14	51	43

※　令和７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	0	
		総務・企画	23	総合計画策定、国勢調査対応等に伴う増員
		税務	▲ 2	業務効率化に伴う減員
		労働	0	
		農林水産	▲ 3	業務効率化に伴う減員
		商工	2	体制の強化に伴う増員
		土木	7	地域公共交通の利便増進業務の増加に伴う増員
	福祉関係	民生	▲ 6	保育施設の統廃合等に伴う減員
		衛生	▲ 10	ごみ対策部門等の業務効率化に伴う減員
	教育		28	教育体制の強化に伴う増員
	警察		0	
	消防		12	消防体制の強化に伴う増員
公営企業等会計	病院		0	
	水道		▲ 8	業務効率化に伴う減員
	下水道		0	
	交通		0	
	その他		0	

③ 再任用短時間勤務職員数の状況（令和７年４月１日現在）

区分	人数（人）
再任用短時間勤務職員	598

④ 会計年度任用職員数（フルタイム）の状況（令和７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）	75

(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6年1月1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4年度の人件費率
令和5年度	人 698,671	千円 377,741,273	千円 10,812,265	千円 79,252,044	% 21.0	% 21.4

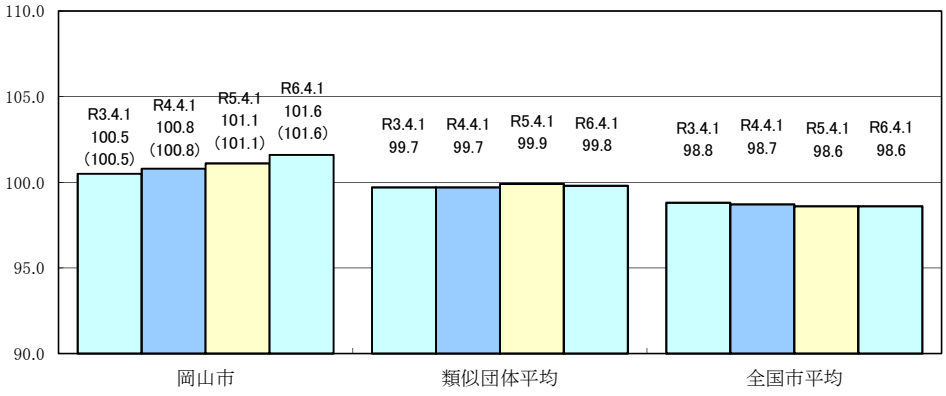
(注) 1　人件費には、市長、議員などの給与、報酬を含んでいる。
2　人件費に事業費支弁を含んだ場合は80,423,208千円(人件費比率21.3%)。

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5年度	人 8,417	千円 35,108,567	千円 6,852,000	千円 14,621,613	千円 56,582,180	千円 6,722	千円 6,725

(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5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、暫定再任用職員(短時間勤務)、定年前再任用短時間勤務職員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、暫定再任用職員(短時間勤務)及び定年前再任用短時間勤務職員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、地域手当の支給割合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割合)／(1＋国の指定基準に基づく地域手当支給割合)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。
4　ラスパイレス指数(地域手当補正後ラスパイレス指数を含む)の算出に当たっては、60歳に達した日後の最初の4月1日以後に支給される給料月額について、本来の給料月額の7割水準に設定される職員を除いている。

※　令和6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6年度	円 402,985	円 392,344	10,641　円 (　2.71　%)	% 2.71	% 2.71	% 2.76

(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6年度	月 4.61	月 4.50	月 0.11	月 0.10	月 4.60	月 4.6

(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６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	令和５年度	令和６年度
国基準による支給割合	2.94%	3%	3%	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%	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6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	43.2	341,700	428,732	385,734
岡山県	43.3	331,390	413,109	362,045
国	42.1	323,823	—	405,378
類似団体	41.9	322,777	435,054	383,177

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	46.3	372	327,300	386,866	351,174	—	—	—	—
うち 清掃職員	45.6	139	322,900	415,843	350,499	廃棄物処理業従業員	47.7	314,900	1.32
うち 学校給食調理員	45.8	81	332,100	361,870	354,068	調理士	45.2	257,600	1.40
うち 守衛	—	—	—	—	—	守衛	—	—	—
うち 用務員	46.4	42	325,700	358,638	349,662	用務員	49.1	244,800	1.47
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	47.4	109	329,400	378,152	349,787	—	—	—	—
岡山県	—	—	—	—	—	—	—	—	—
国	51.2	1,829	288,144	—	330,553	—	—	—	—
類似団体	51.8	883	310,861	390,058	362,447	—	—	—	—

（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	6,628,616	4,376,300	1.51
うち 学校給食調理員	5,951,540	3,333,700	1.79
うち 守衛	—	—	—
うち 用務員	5,930,856	3,297,300	1.80
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。（令和３年～令和５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	34.3	287,500	336,560	308,700
国	48.1	325,124	―	365,921
類似団体	40.7	315,011	412,498	365,676

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	40.8	356,100	403,174
岡山県	41.2	355,700	391,212
類似団体	40.3	346,574	416,577

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和6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6年4月1日現在)

区　分		岡 山 市	岡 山 県	国
一般行政職	大 学 卒	201,500 円	207,400 円	総合職 208,000 円
				一般職 196,200 円
	高 校 卒	168,400 円	173,300 円	166,600 円
技能労務職	高 校 卒	168,400 円	―	―
医 療 職 (看護・保健職)	短 大 3 卒	220,900 円	―	―
	短 大 2 卒	215,900 円	―	―
教 育 職	大 学 卒	231,600 円	231,300 円	―
	短 大 卒	207,100 円	206,800 円	―

③ 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額の状況(令和6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	271,926 円	357,145 円	381,826 円	405,409 円
	高 校 卒	240,300 円	235,000 円	359,650 円	380,689 円
技能労務職	高 校 卒	227,150 円	302,820 円	367,200 円	363,108 円
医療職 (看護・保健職)	短 大 3 卒	267,100 円	331,700 円	372,700 円	382,100 円
	短 大 2 卒	265,800 円	325,400 円	367,600 円	380,900 円
教 育 職	大 学 卒	306,966 円	382,946 円	403,869 円	415,552 円
	短 大 卒	285,600 円	361,200 円	384,800 円	401,100 円

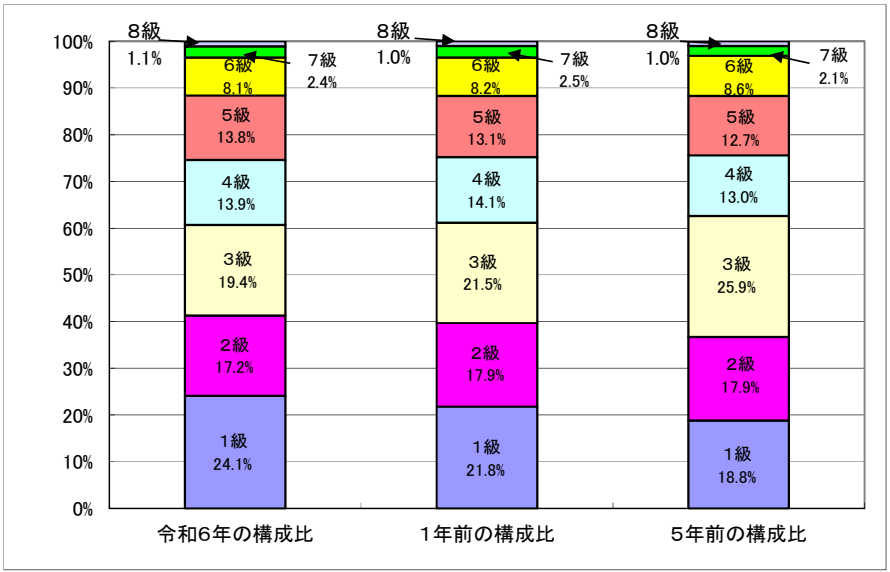
(3) 一般行政職の級別職員数等の状況

① 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況(令和6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	612　人	24.1%	155,700　円	290,500　円
2　級	主任	437　人	17.2%	238,500　円	375,600　円
3　級	副主査	492　人	19.4%	270,400　円	402,200　円
4　級	係長	354　人	13.9%	295,000　円	408,500　円
5　級	課長補佐	351　人	13.8%	320,100　円	418,900　円
6　級	課長	206　人	8.1%	361,800　円	443,700　円
7　級	部長	61　人	2.4%	405,900　円	464,700　円
8　級	局長	27　人	1.1%	456,500　円	533,800　円

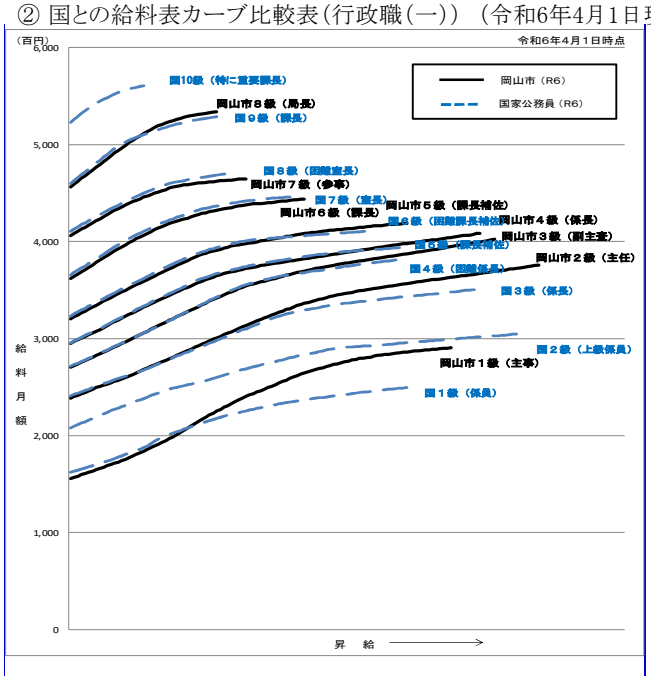
(注)1　岡山市の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数である。

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6年4月1日現在)



③昇給への人事評価の活用状況（一般行政職）（岡山市）

令和6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5年度) 1,737　千円	1人当たり平均支給額(令和5年度) 1,690　千円	－
(令和5年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.45 月分　2.05 月分 (1.375)月分　(0.975)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.45 月分　2.05 月分 (1.375)月分　(0.975)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当　勤勉手当 2.45 月分　2.05 月分 (1.375)月分　(0.975)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% ・管理職加算2～12.5%	(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、暫定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6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6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 (3%～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	16,266　千円　(令和5年度)		－	

③ 地域手当(令和6年4月1日現在)

支給実績(令和5年度決算)			1,114,393　千円
職員1人当たり平均支給年額(令和5年度決算)			132　千円
支給対象地域	支給割合	支給対象職員数	国の制度(支給割合)
東京事務所に勤務する職員	20　%	5　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　%	8,406　人	3　%
地域手当補正後ラスパイレス指数			101.6　%
(ラスパイレス指数)			101.6　%

(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6年4月1日現在）

支給実績（令和5年度決算）	364,218 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	43 千円
職員全体に占める手当支給職員の割合（令和5年度）	28.8 %
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5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	8,371 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	1,829 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	7 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	907 千円
	3 感染症の検査に直接従事した職員	1日 320円	44 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	48 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	173 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	8 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	5 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	2,947 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	3,808 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	21,509 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	7,406 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	104 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	0 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。	4,376 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。	6 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	21 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	5 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	741 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	3,184 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	25 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。	63,593 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。	7,138 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。	21,075 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。	23,662 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	264 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	1,513 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	5,664 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	4,930 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	2,545 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	1,060 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	2,751 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	256 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。	22 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。	920 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	0 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	404 千円

⑤ 時間外勤務手当

支給実績（令和5年度決算）	1,492,739 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	340 千円
支給実績（令和4年度決算）	1,561,143 千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	355 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5年度(令和4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6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5年度決算）	職員1人当たり平均支給年額（令和5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	796,987 千円	95 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	638,900 千円	76 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	826,781 千円	98 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	－	4,464 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	－	308,061 千円	37 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2,750円～22,000円	異なる	支給額 4,400円～ 22,000円	5,063 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	897,526 千円	107 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	25,216 千円	3 千円

（5） 特別職の報酬等の状況（令和6年4月1日現在）

<table>
<tr><th colspan="2">区　　分</th><th>給　　料　　月　　額　　等</th></tr>
<tr><td rowspan="3">給料</td><td>市　　長</td><td rowspan="2">1,160,000円</td><td>（参考）類似団体における最高/最低額</td></tr>
<tr><td>副　市　長</td><td>1,599,000　円　/　500,000　円
1,285,000　円　/　841,000　円</td></tr>
<tr><td rowspan="3">報酬</td><td>議　　長</td><td>850,000円</td><td>1,179,000　円　/　779,000　円</td></tr>
<tr><td>副　議　長</td><td>770,000円</td><td>1,061,000　円　/　707,000　円</td></tr>
<tr><td>議　　員</td><td>710,000円</td><td>953,000　円　/　648,000　円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">期末・勤勉手当</td><td>市　　長
副　市　長</td><td colspan="2">（令和5年度支給割合）
期末手当
4.50　月分</td></tr>
<tr><td>議　　長
副　議　長
議　　員</td><td colspan="2">（令和5年度支給割合）
期末手当
4.50　月分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">退職手当</td><td></td><td>（算定方式）</td><td>（1期の手当額）　（支給時期）</td></tr>
<tr><td>市　　長</td><td>116万円×在職月数×0.55</td><td>3,062万円　任期ごと</td></tr>
<tr><td>副　市　長</td><td>92万円×在職月数×0.30</td><td>1,325万円　任期ごと</td></tr>
</table>

（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６年４月１日～令和７年３月３１日）

平均使用日数	15.0日

※　令和６年４月１日から令和７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６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	167	191	358
部　分　休　業	4	46	50
育児短時間勤務	0	14	14

※　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	1	1
部　分　休　業	0	0	0

(4)　介護休暇の取得状況（令和６年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
介　護　休　暇	0	5	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６年度）

種　類	取得者数(人)		計(人)
	男	女	
自己啓発等休業	1	0	1
配偶者同行休業	0	0	0

※　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６年度）

降任	免職	休職	降給	合計	失職
人	人	人	人	人	人
0	1	247	0	248	0

※　同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

(2)　懲戒処分の状況（令和６年度）

戒告	減給	停職	免職	合計
人	人	人	人	人
1	2	3	0	6

※　同一の者が複数回にわたって処分に付された場合は、その数を重複して計上しています。

７ 職員の服務の状況

令和６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６年５月１４日	教職員による不祥事の再発防止について
令和６年６月２４日	不祥事根絶について(通知)
令和６年７月９日	不祥事根絶について(通知)
令和６年７月２６日	綱紀の厳正等について(依命通達)
令和６年１１月８日	綱紀の厳正等について(依命通達)
令和６年１２月２日	綱紀の保持等について(通達)
令和６年１２月１７日	綱紀の厳正等について(依命通達)
令和６年１２月２５日	綱紀の厳正等について(依命通達)
令和７年２月３日	不祥事根絶について(通知)
令和７年２月２７日	綱紀の厳正等について(依命通達)
令和７年３月１７日	教職員による不祥事の根絶について(通知)

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６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６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　４４２人
- 定期健康診断　１０，４８９人
- 特定業務従事者健康診断（年２回）　７４３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）　２７人
- 特定化学物質健康診断（年２回）　１７人
- 石綿健康診断（年２回）　３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　９０人
- トキソプラズマ検診　０人

エ　その他の検診

- 胃がん検診　１４５人
- 大腸がん検診　１７３人
- 子宮がん検診　６１０人
- 乳がん検診　５６９人
- 歯科検診　５６４人

- ストレスチェック　　１０，０８７人

オ　予防接種

- クオンティフェロン検査　　１１人
- 破傷風トキソイドワクチン接種　　１４４人
- Ｂ型肝炎検査　　２４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　　２１１人

(2) 福利厚生事業（令和６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６年度補助金決算額

５１，４４４，５０３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６年度	5/1000　：　2.2/1000

ウ　令和６年度末会員数　６，１０７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６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）
103

(4)　公務災害等の認定状況（令和６年度）

公務災害(件)	通勤災害(件)	合計(件)
（３） ９９	（０） １３	（３） １１２

※（　　）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、地公法第 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６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	303	283	8	35.4
大学卒業程度《早期実施枠》	土 木	10 人程度	34	30	14	2.1
	建 築	2 人程度	12	10	2	5.0
	機 械	2 人程度	9	9	2	4.5
	電 気	2 人程度	4	3	2	1.5
大学卒業程度	事務一般枠Ａ	50 人程度	305	215	56	3.8
	事務一般枠Ｂ	20 人程度	176	134	21	6.4
	事務特別枠	15 人程度	175	147	17	8.6
	デジタル	4 人程度	5	5	2	2.5
	社会福祉	3 人程度	17	14	5	2.8
	土木・農業土木・造園	15 人程度	28	13	6	2.2
	建 築	2 人程度	8	4	2	2.0
	機 械	3 人程度	6	3	2	1.5
	電 気	2 人程度	8	5	2	2.5
	化 学	2 人程度	9	8	2	4.0
	農芸化学・水産・畜産	若干名	2	0	－	－
	社会教育	2 人程度	11	8	1	8.0
社会人経験者	デジタル	4 人程度	8	8	4	2.0
	社会福祉	若干名	3	3	1	3.0
	土木・農業土木・造園	6 人程度	10	9	5	1.8
	建 築	若干名	5	3	1	3.0
	機 械	若干名	3	3	1	3.0
	電 気	若干名	4	3	1	3.0
	保健師	若干名	5	3	1	3.0

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)
短大・高校卒業程度	事 務	5 人程度	57	48	5	9.6
	土 木	5 人程度	10	5	3	1.7
	建 築	若干名	2	1	―	―
	機 械	若干名	2	2	1	2.0
	電 気	若干名	3	3	1	3.0
学校事務	学校事務Ａ	5 人程度	122	51	5	10.2
	学校事務Ｂ	若干名	9	6	1	6.0
免許資格職	心理判定員	若干名	11	8	1	8.0
	精神保健福祉士	若干名	6	6	1	6.0
	保健師	8 人程度	22	18	8	2.3
	管理栄養士	2 人程度	44	38	3	12.7
	理学療法士	若干名	7	6	1	6.0
	歯科衛生士	若干名	6	6	1	6.0
任期付	事務	15 人程度	67	54	17	3.2

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	22 人程度	86	73	22	3.3
	短大・高校卒業程度	4 人程度	49	43	4	10.8

（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６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）	2 人程度	3	2	2	1.0
獣医師（２回目）	若干名	1	0	―	―
獣医師（３回目）	若干名	0	―	―	―
保育幼児教育※１	30 人程度	128	109	31	3.5
障害者（事務）	若干名	30	17	1	17.0
障害者（学校事務）	若干名	25	14	0	―

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）
環境整備員等	9 人程度	82	74	10	7.4
用務員	2 人程度	18	18	2	9.0
給食調理員	9 人程度	50	45	9	5.0
任期付（保育士）	12 人程度	33	29	13	2.2

※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	1 人	2	2	1	2.0
回転翼航空機整備士※１	1 人	1	1	1	1.0
司書※２	3 人程度	43	36	3	12.0
社会人経験者（司書）※２	若干名	45	43	1	43.0
学芸員※２	若干名	11	7	1	7.0

※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（2、2）、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６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	23	23	7	3.3
	消防司令補	11	107	106	11	9.6
	消防士長	22	132	131	22	6.0

(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

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６年 10 月 10 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。

令和６年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

本年の給与勧告のポイント

１ 月例給は、民間給与との較差 10,641 円（2.71%）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）を 0.10 月分引上げ（現行 4.50 月分→4.60 月分）
３ 扶養手当の改定

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　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 349 の民間事業所から 121 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 83.6%）

(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〕
402,985 円	392,344 円	10,641 円（2.71%）

（職員の平均年齢　43.6 歳）

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
4.61 月分	4.50 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 22,700 円、高校卒は 20,400 円引き上げ、若年層に特に重点を置くとともに、おおむね 30 歳台後半までの職員に重点を置き、そこから改定率を逓減させつつ、全ての職員を対象に引上げ改定 ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえた引上げ改定
行政職給料表 以外の給料表	・行政職給料表との均衡を基本に改定

	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)	・国との均衡を基本に改定

(2) 特別給

0.10 月分引上げ（4.50 月分→4.60 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、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

（一般職員の場合）

		6 月期	12 月期
令和 6 年度	期末手当	1.225 月（支給済み）	1.275 月（現行 1.225 月）
	勤勉手当	1.025 月（支給済み）	1.075 月（現行 1.025 月）
令和 7 年度以降	期末手当	1.25 月	1.25 月
	勤勉手当	1.05 月	1.05 月

(3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、国との均衡を基本に改定

(4) 扶養手当

人事院は、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当の月額を 1 人につき 13,000 円に引き上げる等の勧告を行った。本市においても、国との均衡を考慮した改定を行うことが必要。改定に当たっては、本市の実態を踏まえて、段階的に実施することが適当

(5) 改定の実施時期

令和 6 年 4 月 1 日（ただし、特別給については改正条例の公布の日から実施し、扶養手当については令和 7 年 4 月 1 日から段階的に実施）

4 その他給与に関する諸課題

(1) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年の職員の給与に関する報告の中で、多様で有為な人材の確保、職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、一人一人の職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる Well-being の実現に向けた環境整備という公務員人事管理をめぐる重点課題に対する取組の一環として、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）についての基本的考え方及び具体的な措置内容を示した。これらの人事管理をめぐる諸課題について、本市においても共通するものがあるため、国や他都市の状況、本市の実態等を踏まえつつ具体的な措置内容について検討していくことが必要

(2) その他諸手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、今後も国、他都市や市内民間事業所の状況、本市の実態等を踏まえて引き続き検討していくことが必要

(3) 会計年度任用職員の給与

常勤職員との均衡、国や他都市の状況、本市の実態等を踏まえて適切に対応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

急速な少子化の進行、デジタル社会の進展、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、人材確保に向けた多面的な対策を進めていくことが必要。人材確保の厳しい状況を踏まえて、採用手法・人材育成・給与等のあり方について一体的な取組を推進することにより、競争力を向上させ、組織を支える多様で有為な人材の継続的確保が必要

人材育成は、組織全体で取り組んでいくことが重要。職員の新たな学びやキャリア形成の動機付けとなるような研修等を継続的に実施することで、個人の学びが仕事に活かされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となるような好循環を形成していくことが求められる。

公務員倫理については、全ての職員が、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必要

⑵ 女性職員の活躍推進

全ての職員が職務に対するやりがいと誇りを保ち、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、男女問わず働きやすい職場環境づくりに向けた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

⑶ 仕事と生活の両立支援

国や他都市の動向等を踏まえながら、必要な措置を検討するとともに、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事・育児・介護等を両立して活躍できるための職場環境づくりに引き続き取り組むことが必要

柔軟な働き方の推進は、ワーク・ライフ・バランスの実現等につながるものであり、職場環境の整備等に継続して努めていくことが必要

⑷ 長時間労働の是正

各職場においては、管理職員がマネジメント能力とリーダーシップを一層発揮し、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・効率的な業務遂行に努めることが重要。引き続きこれらの取組の重要性の周知及び指導、事務事業の見直し等を行いながら、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

⑸ 職員の健康の保持と職場環境の整備

心身の不調やハラスメントの未然防止・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

⑹ 高齢層職員

高齢層職員の制度のあり方については、職員の役割・貢献に応じた処遇を確保し、健康で高いモチベーションを保ちつつ、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よう、引き続き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

⑺ 多様な雇用形態の職員

会計年度任用職員制度等が適正かつ円滑に運用されるよう、国や他都市の動向を注視しながら、適時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
6,486 千円	6,705 千円	219 千円	3.38%

（平均年齢　43.6 歳）

② 改定に伴う所要額（企業職員、技能労務職員等を除く 7,138 人の 4 月分給与から試算）

約 15 億 3 千万円

③ 過去 10 年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 26 年	1,332 円　(0.33%)	4.10 月	―	―	―
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%
令和 5 年	3,659 円　(0.94%)	4.50 月	0.10 月	100 千円	1.56%
令和 6 年	**10,641 円　(2.71%)**	**4.60 月**	**0.10 月**	**219 千円**	**3.38%**

（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. 特別給の年間支給月数は、改定後の月数である。

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６年度における勤務条件に関する措置要求の事案はなかった。

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６年度における不利益処分についての審査請求の状況は、次のとおりである。

（単位：件）

係属件数			処理件数							翌年度への繰越 (A-B)
前年度からの繰越	新規	計 (A)	取下げ	打切り	裁決				計 (B)	
					却下	棄却	処分取消	処分修正		
0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1