



令和2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 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	期末手当	1.275月	1.275月
以降	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