



令和4年9月28日  
岡山市人事委員会

## 令和4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、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。