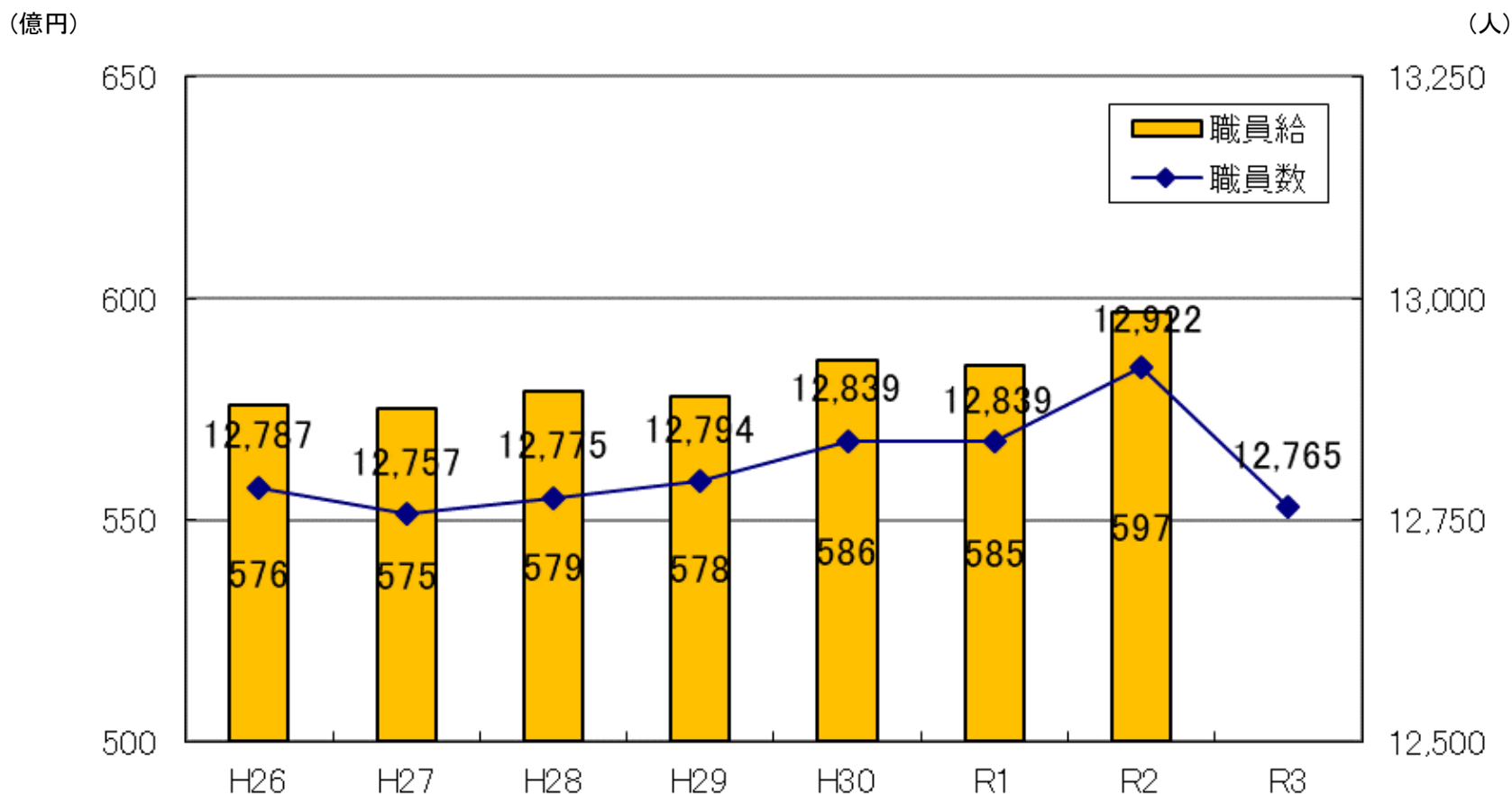

令和3年度 市町村職員の給与等について

岡山県県民生活部市町村課

職員数と職員給の推移

- 各市町村において職員数の適正化を図っていく中、ここ数年は横ばい～緩やかな増加傾向にありましたが、R3年度については、市立病院の地方独立行政法人化等により、減少しています。

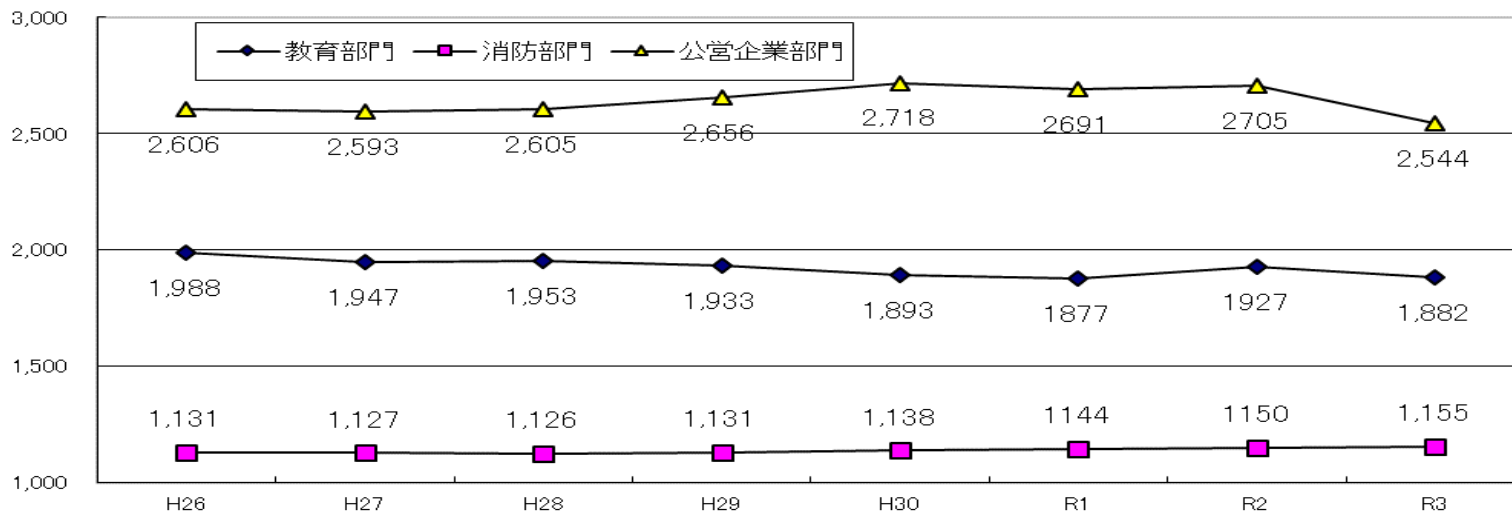
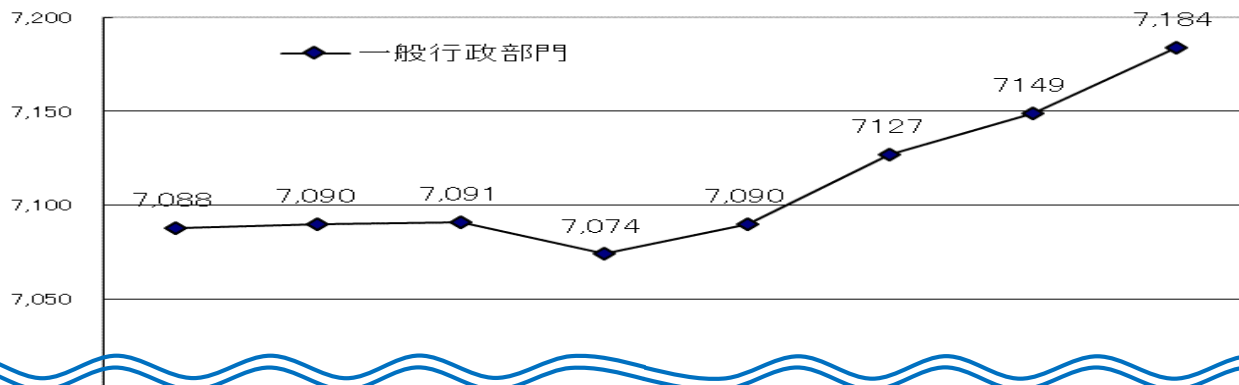


※R3年度の職員給については、決算統計の数値が確定していないため、空白にしている。

部門別職員数の推移

- 一般行政部門(議会、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生)は、増加傾向にあり、特に子育て支援の充実・強化等の業務に対応するため、民生部門で増加しています。
- 教育部門は、事務の統廃合縮小、欠員不補充等により減少傾向にあります。
- 公営企業部門のうち病院は、市立病院の地方独立行政法人化により、減少しています。

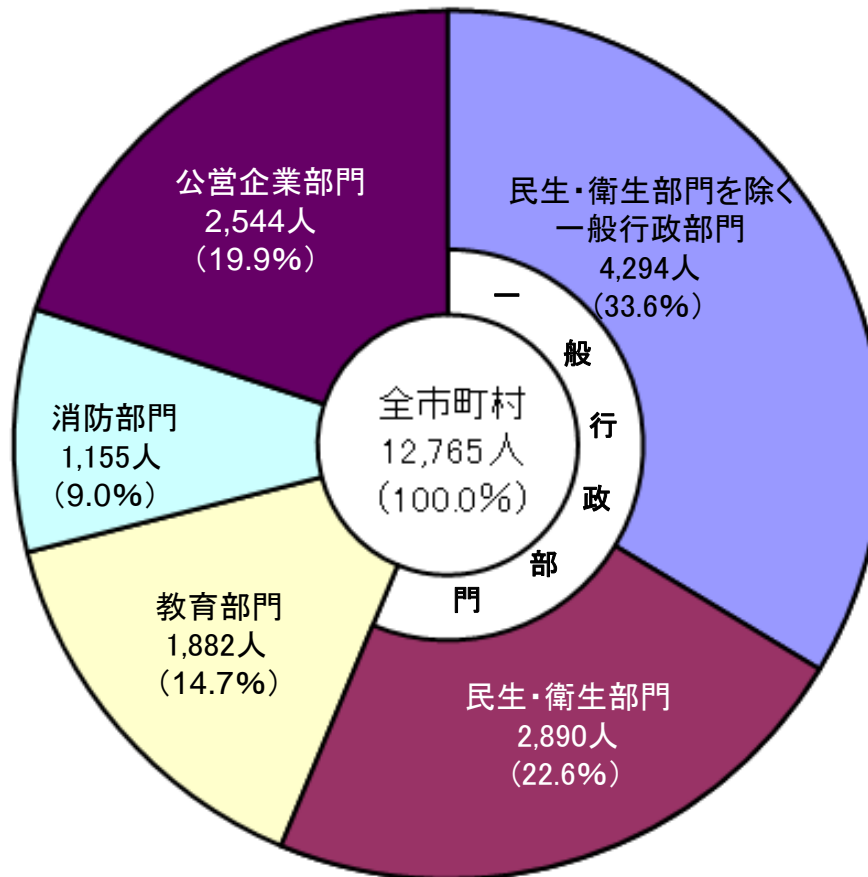
(人)



(令和3年地方公共団体定員管理調査) (岡山市を除く数値)

部門別職員数

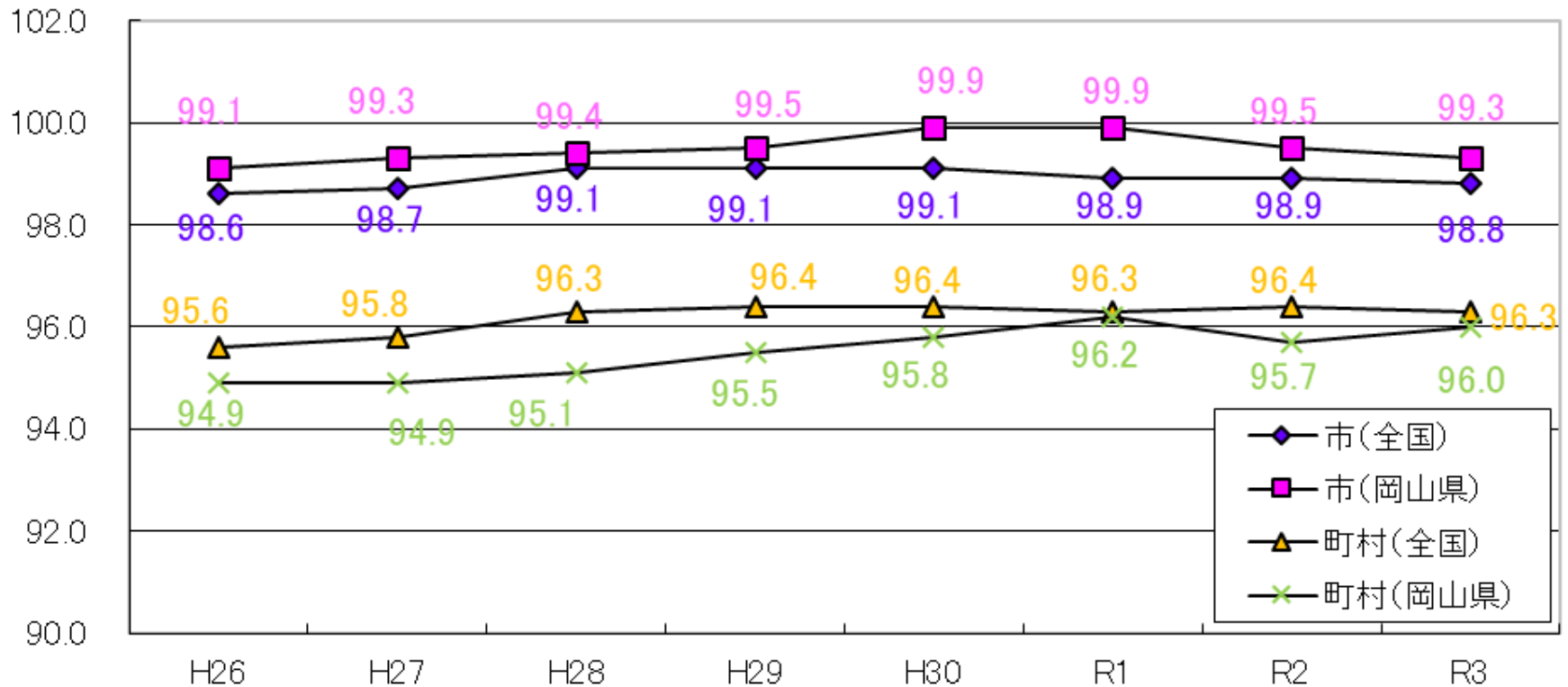
- 令和3年4月1日現在の岡山市を除く市町村職員数は、12,765人です。
- 行政部門別に見ると、国が定員に関する基準を定めている民生・衛生部門、教育部門、消防部門が50%近くを占めています。



※四捨五入の関係上、合計が100%にならないことがある。

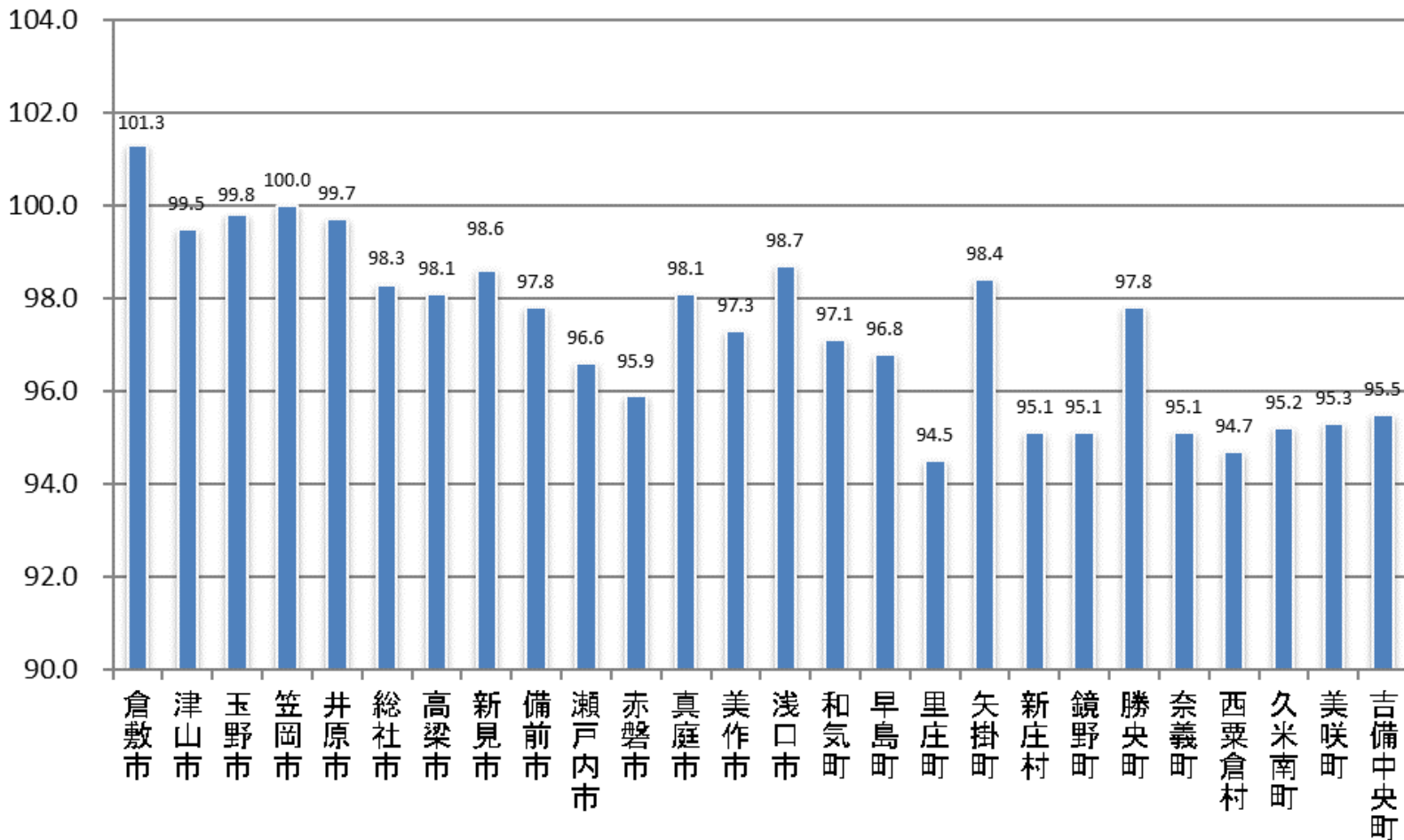
ラスパイルス指数の推移(一般行政職)

- ラスパイルス指数とは、国家公務員の給与水準を100としたときの市町村職員の給与水準です。
- 県内市の平均値は全国平均をやや上回っており、町村の平均値は全国平均をやや下回っています。



市町村別ラスパイルス指数(一般行政職)

- 市町村別(一般行政職)のラスパイルス指数です。
- 国家公務員の給与水準と比べて乖離が生じている市町村においては、その適正化を図る必要があります。



給料表の級数・構造

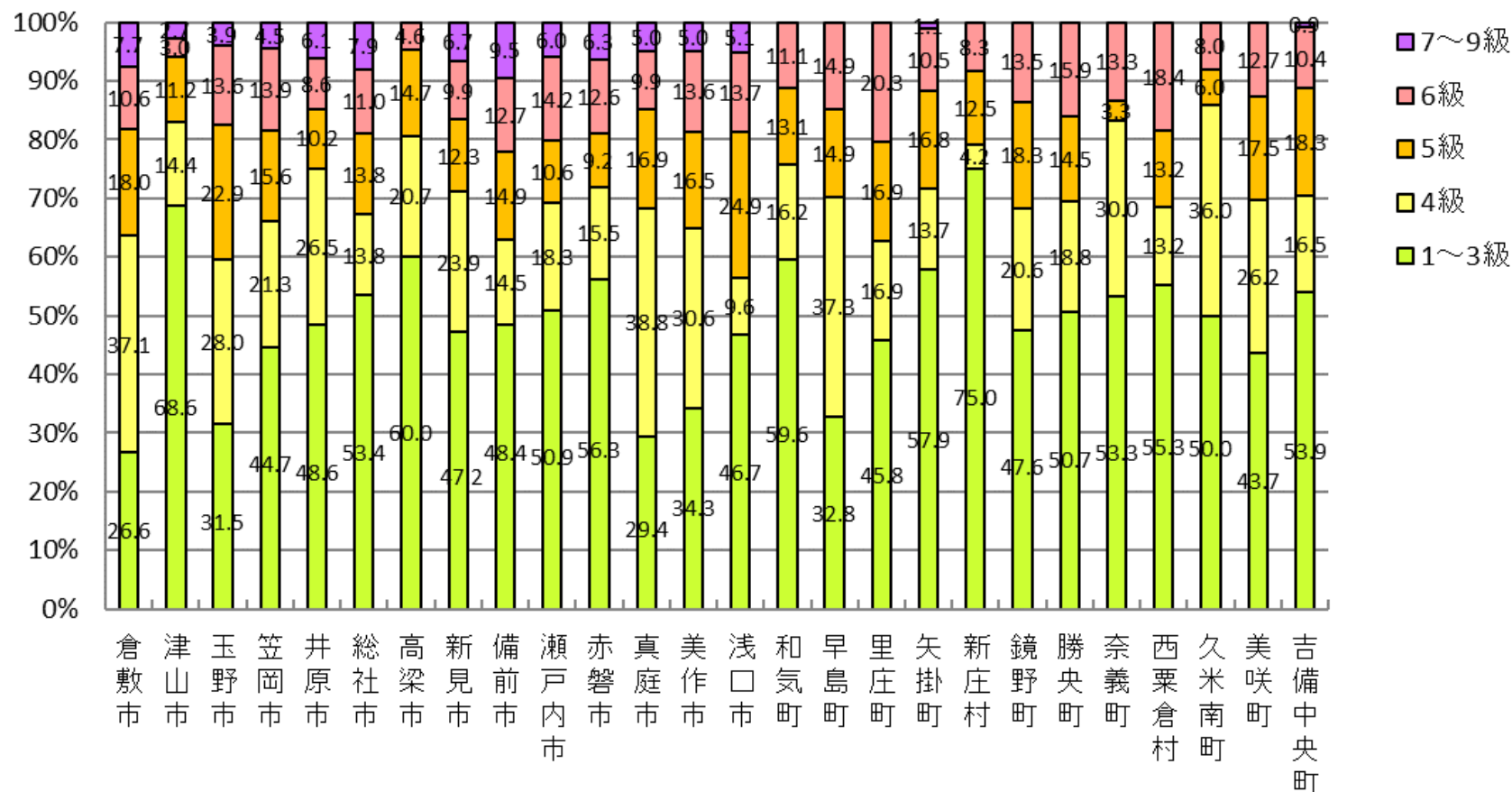
- 地方公務員の給与は、給与条例主義、職務給の原則、均衡の原則に基づき決定されます。
- 給与制度は国家公務員に、給与水準は地域の民間給与水準に準拠する必要があります。

	一般行政職		技能労務職	
	級数	構造が国と異なる	級数	構造が国と異なる
倉敷市	9		5	
津山市	7	○	2	
玉野市	7	○	4	○
笠岡市	8	○	3	○
井原市	8	○	2	○
総社市	8		5	
高梁市	6	○	1	○
新見市	8		1	○
備前市	8		5	
瀬戸内市	7		5	
赤磐市	7		5	
真庭市	7		5	
美作市	7		5	
浅口市	7		1	

	一般行政職		技能労務職	
	級数	構造が国と異なる	級数	構造が国と異なる
和気町	6		4	
早島町	6	○	3	
里庄町	6		3	
矢掛町	7		4	
新庄村	6		3	
鏡野町	6		4	
勝央町	6		5	
奈義町	7		4	
西粟倉村	6		3	
久米南町	6		4	
美咲町	6		4	
吉備中央町	7		4	

給料表級別職員数

- 職務の級は、その職務の複雑、困難及び責任の度合いに応じて決定されるべきであり、5級(概ね課長補佐)以上の構成比率など職員構成のバランスに留意する必要があります。



※四捨五入の関係上、合計が100%にならないことがある。

初任給基準額

- 均衡の原則により、国家公務員及び他市町村との均衡を図る必要があります。

(円)	一般行政職	
	大学卒	高校卒
倉敷市	188,700	154,900
津山市	182,200	150,600
玉野市	182,200	150,600
笠岡市	187,700	159,100
井原市	182,200	150,600
総社市	188,700	154,900
高梁市	186,200	150,600
新見市	182,200	150,600
備前市	182,200	150,600
瀬戸内市	182,200	150,600
赤磐市	182,200	150,600
真庭市	182,200	150,600
美作市	182,200	150,600
浅口市	182,200	150,600

(円)	一般行政職	
	大学卒	高校卒
和気町	182,200	150,600
早島町	182,200	150,600
里庄町	182,200	150,600
矢掛町	182,200	154,900
新庄村	182,200	150,600
鏡野町	182,200	150,600
勝央町	182,200	150,600
奈義町	182,200	150,600
西粟倉村	182,200	150,600
久米南町	182,200	150,600
美咲町	182,200	149,500
吉備中央町	182,200	150,600

国家公務員	182,200	150,600
-------	---------	---------

※上記の初任給基準額は令和3年4月1日現在のものである。

経験年数別平均給料月額

- 給料は職務給の原則により決定されていますが、給与構造改革により年功序列的な性格を見直し、高齢層職員の昇給抑制、地域民間給与の反映、さらに能力・実績等の重視を図るよう取り組んでいます。

(百円)	一般行政職		
	10～14年	15～19年	20～24年
倉敷市	2,827	3,304	3,644
津山市	2,680	3,010	3,507
玉野市	2,836	3,304	3,691
笠岡市	2,841	3,333	3,620
井原市	2,633	3,211	3,557
総社市	2,750	3,091	3,492
高梁市	2,571	2,927	3,460
新見市	2,578	3,192	3,500
備前市	2,545	3,138	3,387
瀬戸内市	2,527	2,922	3,414
赤磐市	2,633	3,061	3,324
真庭市	2,602	3,158	3,488
美作市	2,535	3,018	3,410
浅口市	2,554	3,126	3,652

(百円)	一般行政職		
	10～14年	15～19年	20～24年
和気町	2,429	3,157	3,311
早島町	2,686	※	3,608
里庄町	※	※	3,467
矢掛町	2,604	2,992	3,521
新庄村	※	※	※
鏡野町	2,457	2,861	3,433
勝央町	2,641	3,031	3,528
奈義町	2,511	※	3,218
西粟倉村	2,464	※	3,416
久米南町	※	※	3,353
美咲町	2,418	3,171	3,485
吉備中央町	2,538	※	3,274

※については、個人の秘密に属する事項を秘匿するため、統計数値を公表しないこととする。

国家公務員	2,863	3,270	3,599
-------	-------	-------	-------

期末・勤勉手当

- 勤勉手当はその職員の成績率を乗じて得た額が支給されますが、一部の市町村で一律支給とされており、能力・実績等の重視した運用が要請されています。なお、地方公務員法の改正に伴い、平成28年4月1日以降、人事評価の結果を勤勉手当等の給与等処遇に反映させる必要があります。

(支給月数)	期末手当	勤勉手当	合計
倉敷市	2.55	1.90	4.45
津山市	2.55	1.90	4.45
玉野市	2.55	1.90	4.45
笠岡市	2.55	1.90	4.45
井原市	2.55	1.90	4.45
総社市	2.55	1.90	4.45
高梁市	2.55	1.90	4.45
新見市	2.55	1.90	4.45
備前市	2.55	1.90	4.45
瀬戸内市	2.55	1.90	4.45
赤磐市	2.55	1.90	4.45
真庭市	2.55	1.90	4.45
美作市	2.55	1.90	4.45
浅口市	2.55	1.90	4.45

(支給月数)	期末手当	勤勉手当	合計
和気町	2.55	1.90	4.45
早島町	2.55	1.90	4.45
里庄町	2.55	1.90	4.45
矢掛町	2.55	1.90	4.45
新庄村	2.55	1.90	4.45
鏡野町	2.55	1.90	4.45
勝央町	2.55	1.90	4.45
奈義町	2.55	1.90	4.45
西粟倉村	2.55	1.90	4.45
久米南町	2.55	1.90	4.45
美咲町	2.55	1.90	4.45
吉備中央町	2.55	1.90	4.45

国家公務員	2.55	1.90	4.45
-------	------	------	------

※上記の支給月数は令和3年4月1日現在のものである。

※国家公務員については、令和3年人事院勧告を受け、期末手当の支給月数を0.15月分引き下げるが、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うこととされた。

※県内市町村については、令和3年人事院勧告及び県人事委員会勧告を受け、令和3年12月支給の期末手当が0.15月分引き下げられる(又はすでに引き下げられている)自治体と、令和3年度の引下げに相当する額を令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行う自治体がある。

(令和3年地方公務員給与実態調査)

特殊勤務手当

- 特殊勤務手当は、著しく危険な業務など、その業務の特殊性に応じて支給される手当です。
- 他の手当又は給料との重複支給とみなされるものや、特殊勤務の実績に応じて支給すべきものを月額支給としているものなど、その内容、支給方法等について見直しをする必要があります。

(手当数)	一般行政職		
	R1	R2	R3
倉敷市	10	10	10
津山市	12	12	12
玉野市	11	11	11
笠岡市	6	6	6
井原市	5	5	5
総社市	11	11	11
高梁市	4	4	4
新見市	6	6	6
備前市	15	15	15
瀬戸内市	4	4	4
赤磐市	1	1	1
真庭市	4	4	4
美作市	2	2	2
浅口市	9	9	9

(手当数)	一般行政職		
	R1	R2	R3
和気町	0	0	0
早島町	4	4	4
里庄町	4	4	4
矢掛町	4	4	4
新庄村	0	0	0
鏡野町	13	13	13
勝央町	1	1	1
奈義町	1	1	1
西粟倉村	0	0	0
久米南町	2	2	2
美咲町	3	3	3
吉備中央町	2	2	2

特別職の給料(報酬)

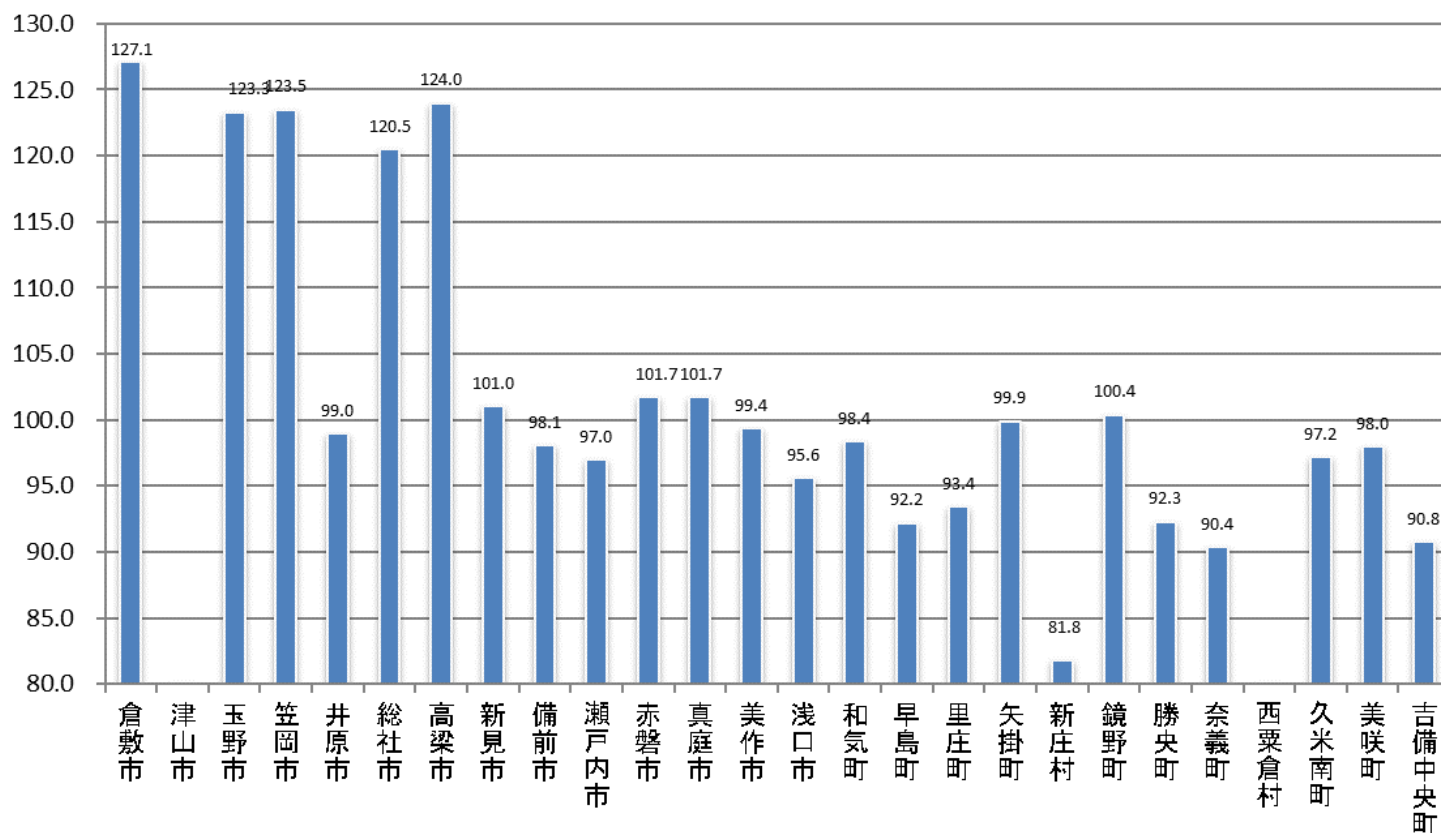
- 特別職の給料(報酬)は、その職務の特殊性に応じて定められるべきものであり、生計費や民間賃金との比較において決定される一般職の職員の給与とは性格を異にしますが、第三者機関(特別職報酬等審議会)の意見を聞くなどして公正を期する必要があります。

(百円)	市町村長	副市町村長	議長	議員
倉敷市	11,500	9,300	7,800	6,700
津山市	6,860	6,630	5,550	4,650
玉野市	9,400	7,550	5,350	4,500
笠岡市	9,300	7,550	5,400	4,500
井原市	8,900	7,200	4,550	3,500
総社市	9,000	7,450	5,000	4,000
高梁市	8,300	6,700	4,250	3,420
新見市	7,470	6,750	4,250	3,300
備前市	8,750	7,200	4,550	3,550
瀬戸内市	8,800	7,200	4,500	3,500
赤磐市	8,900	7,000	4,550	3,500
真庭市	8,800	7,200	4,500	3,500
美作市	8,100	6,500	4,100	3,200
浅口市	8,800	7,200	4,700	4,000

(百円)	市町村長	副市町村長	議長	議員
和気町	6,790	5,720	3,120	2,340
早島町	6,984	5,679	3,130	2,360
里庄町	7,000	6,200	3,400	2,550
矢掛町	7,900	6,500	3,320	2,500
新庄村	6,300	5,500	2,600	1,900
鏡野町	7,450	6,050	3,180	2,440
勝央町	7,200	6,100	3,000	2,200
奈義町	7,000	5,700	2,660	2,050
西粟倉村	6,500	5,500	2,630	2,000
久米南町	6,730	5,790	2,800	2,200
美咲町	7,350	5,980	3,150	2,400
吉備中央町	7,150	5,850	3,150	2,400

市町村別ラスパイルス指数(技能労務職)

- 国家公務員(行政職俸給表(二)を適用する職員)の給与水準を100としたときの、市町村別(技能労務職)のラスパイルス指数です。
- 行政職俸給表(二)に準じた給料表を適用していない市町村の給与水準が高い傾向にあり、その適正化が必要とされています。



※津山市及び西粟倉村は技能労務職員がいないため、指数は空白にしている。

(令和3年地方公務員給与実態調査(4月1日現在))

参考 給与構造改革

- 給与構造改革とは、地域における公務員給与の水準の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給料構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした抜本的な改革です。（平成18年度から22年度まで実施）
- 岡山県ではすべての市町村が平成18年4月から国に準じた見直しを実施しています。

■ 給与構造改革の主な内容

- 地方における公務員給与水準の見直し
 - 地域別の官民の給与較差を参考として、給料表の水準を全体として平均4.8%引下げ
 - 民間賃金の高い地域へは地域手当の支給により調整
- 抑制型給与構造への転換
 - 中高年齢層は7%の引下げを行い給与カーブをフラット化
 - 給料表の級ごとの最高号給を超える給料月額への昇給を廃止
 - 55歳以上の職員については、昇給を抑制
- 勤務実績の給与への反映
 - 現行の給料表の号給を4分割して、勤務実績に基づくきめ細かい昇給を実施
 - 年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一
 - 勤勉手当の支給額に勤務実績をより反映しうよう、評価が「優秀」「特に優秀」となる成績区分の人員分布を拡大

参考 給与制度の総合的見直し

- 給与制度の総合的見直しとは、民間賃金の低い地域における官民給与の実情の適切な反映、官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し、公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しを柱とする給与制度の改革です。
- 国においては、平成27年4月から3年間で実施します。

■ 給与制度の総合的見直しの主な内容

□ 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

- 民間賃金水準の低い地域の官民較差と全国の較差(2.18ポイント)を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。
- 1級の全号俸及び2級の初任給に係る号俸の引下げはせず、3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度の引下げを行い、40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から、5級、6級に号俸を増設。

□ 地域手当の見直し

- 俸給表の引下げに伴い、地域手当の支給割合を現行の6段階(3%~最高18%)から7段階(3%~最高20%)とし、支給地域の見直しを行う。

□ 職務や勤務実績に応じた給与配分

- 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保する観点から、広域異動手当を引き上げる。
- 単身赴任手当について、公務が民間を下回っている状況を踏まえ、基礎額(現行23,000円)の引上げ等を行う。