

別紙第1

報告

本委員会は、昨年9月13日、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その後引き続き、本市職員の給与等の実態及び本市内民間事業所の従業員の給与等職員の給与を決定する諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果の概要を次のとおり報告する。

1 本市職員の給与の状況

本委員会は、本市職員（技能業務職員及び企業職員を除く。以下同じ。）の給与等の実態を把握するため、本年4月1日をもって「令和2年広島市職員給与等実態調査」を実施した。

本市職員は、従事する職務の種類に応じ、行政職、消防職、教育職及び医療職の4種類9給料表の適用を受けており、調査によると、その職員数は11,958人である。このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用職員は、5,507人であり、その平均給与月額等は、次表のとおりである。

項目	内容	項目	内容
人員	5,507人	平均経験年数	18.2年
平均給与額	給料 314,444円 扶養手当 7,303円 地域手当 33,043円 小計 354,790円 その他の手当 15,703円 計 370,493円	平均扶養親族数 性別構成比 学歴別構成比	0.71人 男性 56.6% 女性 43.4% 大学卒 72.3% 短大卒 12.9% 高校卒 14.7% 中学卒 0.0%
平均年齢	40.2歳		

2 民間給与の状況

本委員会は、本市職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、人事院、広島県人事委員会等と共同して「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。

この調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である本市内の583の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した179の事業所について行ったものである。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。この調査では、本市行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種及び研究員、教員関係等32職種について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与額を調査している。

本年の調査結果は、次のとおりである。

(1) 家族（扶養）手当

民間における家族手当の支給状況は、参考資料第11表（67頁）のとおりである。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の支給状況を調査した結果は、第1表に示すとおりである。

第1表 民間ににおける特別給の支給状況

項目	区分		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
	下半期(A1)	上半期(A2)		
平均所定内給与月額	367,751円 367,869円		264,543円 262,288円	
特別給の支給額	821,771円 820,941円		524,917円 490,747円	
特別給の支給割合	2.23月分 2.23月分		1.98月分 1.87月分	
年間の平均			4.45月分	

(注) 1 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を本市職員の人員構成に合わせて求めたものである。

備考 本市職員の場合、現行の年間支給割合は、平均で4.50月分である。

(3) 給与改定の状況等

民間における本年の給与改定の状況及び定期昇給の実施状況は、第2表及び第3表に示すとおりである。

第2表 民間ににおける給与改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	ベース改定 の慣行なし
	%	%	%	%
係員	25.4	17.1	2.9	54.6
課長級	18.8	16.9	2.2	62.1

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

第3表 民間における定期昇給の実施状況

項目 役職 段階	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中止	定期昇給 制度なし
		増額	減額	変化なし		
係員	%	%	%	%	%	%
係員	91.2	89.2	14.8	16.4	58.0	2.0
課長級	82.6	80.6	10.6	10.1	59.9	2.0
課長級						17.4

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

3 本市職員の給与と民間給与との比較

(1) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合を算出し、これを本市職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

「令和2年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、前記2の

(2) 第1表(3頁)に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.45月分に相当しており、本市職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合(4.50月分)が民間における特別給の年間支給割合を0.05月分上回っていた。

(2) 月例給

本委員会は、職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市職員にあっては行政職(一般事務・技術職)、民間の従業員にあってはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の者に

ついて、役職段階、学歴、年齢の給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。

本年においても、「令和2年広島市職員給与等実態調査」及び8月17日から9月30日までの期間に実施した「令和2年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

4 国家公務員の給与と本市職員の給与との比較

総務省の「平成31年地方公務員給与実態調査」によると、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額とこれに相当する本市の一般行政職の給料月額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較すると、国家公務員の指数を100とした場合の本市職員の指数は99.9である。

5 物価・生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年4月に比べ、広島市では0.2%上昇しており、全国でも0.1%の上昇となっている。

また、家計調査（同局）における本年4月の広島市の二人以上の世帯の消費支出は、参考資料第13表（69頁）のとおりである。

6 人事院の給与等報告及び勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告及び勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。

なお、給与勧告の骨子については6頁、公務員人事管理に関する報告の骨子については7頁のとおりである。

給与勧告の骨子

○ 納入勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 納入勧告制度の基本的考え方

（納入勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が隨時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	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）
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]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要柔軟な働き方にに対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラの防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討

7 むすび

(1) 給与の改定

本市職員の給与の決定に關係ある基本的な諸条件は、以上報告したとおりである。

給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員の給与水準と民間の給与水準とを均衡させること（民間準拠）を基本にして、公務員給与について適正な水準を維持・確保する機能を有している。

前記3の(1)のとおり、本市職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給割合が民間における特別給の年間支給割合を0.05月分上回っていた。このため、民間における特別給の支給状況に見合うよう、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合を0.05月分引き下げることが適當であると判断した。

一方、月例給については、前記3の(2)の方法により算出した公民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(2) 人事管理に関する課題

我が国では、少子高齢化により生産年齢人口の減少が進行するとともに、仕事と家庭の両立など個々のニーズが多様化しており、労働生産性の向上や柔軟な働き方を可能とする環境の整備が進められている。

加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に生活様式や働き方の見直しを余儀なくされ、デジタル化・リモート化による非対面でのサービスの提供やテレワークが急速に広まっている。今後さらに、社会全体が加速度的に変容していくことが予想されているところであり、その動きに対応した働き方が構築されつつある。

本市でも、こうした社会動向に即して、新型コロナウイルス感染症に

係る対策など様々な市政へのニーズに的確に対応していくため、限られた人員と財源の下、職員の健康を確保しつつ、能率的で柔軟な市政運営を行える体制づくりが不可欠となっている。そして、職員一人一人が、それぞれの状況に応じて、その意欲・能力を最大限に発揮し、連携しながら職務を遂行していくことが求められている。

こうした状況の下で、本市の人事行政の実情を踏まえ、次の点について言及する。

ア 勤務環境の整備等

個々の職員の状況に応じた働きやすい勤務環境を整えることは、職員の心身の健康と労働意欲の保持、組織の活力の向上と人材の確保や活用、質の高い行政サービスを提供していくための基本となる。

加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の取組を契機に、時間や場所にとらわれない働き方を可能とする勤務環境を今後急速に整備しなければならないことが予想される。

こうした観点を踏まえ、より働きやすい勤務環境を整えていくためには、以下の取組を総合的に進めていくことが必要と考える。

(ア) 社会動向に対応した働き方とワーク・ライフ・バランスの推進

本市は、従前から、仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや育児・介護に関する休暇等の制度の整備・拡充を図るとともに、これらの制度が利用しやすい環境づくりに取り組んでいる。

そのうち、テレワークについては、個々の事情に応じた柔軟な働き方の推進のほか、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、育児や介護等の理由に関わらず、職員が必要に応じて利用できるよう要件等を拡大した。

今後も、育児や介護などの事情を抱える職員は増加する見込みで

あることに加え、職員の健康保持などへの対応も求められることから、職員が各種制度を安心して利用しつつ、時間や場所にとらわれず能率的に公務を遂行できる勤務環境を整備していくことが重要である。

任命権者は、社会動向に対応した働き方を推進するため、時差出勤やテレワークの利活用が可能な職場においては順次これらの定着を図る必要がある。とりわけテレワークについては、実施上の課題であるオンライン化のためのシステムの整備を進めていくことが急務である。また、ワーク・ライフ・バランスの推進に係る各種制度の周知や利用の勧奨を通じて、引き続き職員の意識改革を進めていくことが重要である。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に特に配慮が必要な対面での業務等を主とする職場については、職員が安心して働けるよう、引き続き十分な対策を講じられたい。

管理監督者は、個々の職員の状況に応じて業務分担を見直すとともに、職場内で相互に支援できるよう環境を整える必要がある。加えて、職場の実態や職員の事情に応じて休暇の取得を呼びかけるなど、引き続き各種制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組まなければならない。

職員は、日頃から業務の進捗状況等について情報交換するなど互いに協力し、それぞれの事情に配慮しながら各種制度を利用しやすい職場となるよう自らも心掛けていくことが重要である。

(イ) 長時間勤務の是正

本市では、国における法改正等の趣旨を踏まえ、平成31年4月に時間外勤務命令を行うことができる上限について、また、本年4月

に教員が正規の勤務時間以外に業務を行っている時間の上限について、いずれも人事委員会規則で定めている。

本市の現況を見ると、平成31年度においては、職員間での業務の平準化などの取組の結果、1か月100時間以上の時間外勤務を行った職員が平成30年度実績と比較し大幅に減少したものの、上限を超えて勤務した職員も一定数いる状況である。また、過去5年間における所属ごとの時間外勤務の実績から、特定の部署で長時間の時間外勤務が恒常化している傾向が依然としてうかがえる。

これに加えて、本年1月以降、新型コロナウイルス感染症対策に係る業務が増加し、今後も同感染症への対応が続く見込みであることから、長期に渡る長時間の時間外勤務が発生することが懸念される。

また、教員については、長時間勤務の実態が続く状況にあり、引き続き学校における働き方改革の取組を進めているところであるが、本年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による授業日程の大幅な見直しや児童生徒への感染拡大防止の取組など、新たな長時間勤務につながりかねない事態も生じている。

長時間勤務の是正については、災害対応など緊急を要する不測の業務もあることから計画的な改善が難しい面はあるものの、職員の心身の健康保持やワーク・ライフ・バランス推進の観点から重要かつ喫緊の課題であり、引き続き不斷の取組を進める必要がある。

任命権者は、正確に勤務実態を把握した上で、時間外勤務の上限を超えた要因の整理、分析等の事後検証を行い、事務事業の見直しとともに業務量に応じた人員配置や業務量の変動に応じた機動的な応援体制の整備を進めていく必要がある。また、今後行政のデジタル化が急速に広まることも見込まれ、ＩＣＴの積極的活用による業

務の効率化を一層図るなど、事務の進め方を抜本的に見直し、引き続き実効性のある働き方改革を進める必要がある。

なお、教員については、学校現場における新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の取組を適切に行う体制を整えつつ、「広島市立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずる措置に関する方針」を踏まえ、引き続き学校における働き方改革に取り組んでいくことが重要である。

管理監督者は、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、必要に応じて業務分担を見直すことにより、職場内での負担の偏りを解消することが求められる。また、業務に係る指示を的確に行い、不要不急の事務を洗い出し、事務の軽減を図るなどの改善を主導して行うことも重要である。

職員には、お互いの業務の進捗状況を確認しながら協力し合うとともに、改善策を自ら考え、上司と相談しながら実行していくなど、能率的に事務を遂行していくことが求められる。

(ウ) メンタルヘルス対策の推進

本市においては、長期病休者に占めるメンタルヘルス不調による精神疾患者の割合は依然として高く、病気休職等療養に要する期間も長い状況にある。職員の長期病休は、本人の生活に重大な影響を及ぼすだけでなく、業務の遅滞や他の職員への過大な負担を生じさせる原因にもなるため、メンタルヘルス対策は重要である。

任命権者は、「第3次広島市職員の心の健康づくり計画」に基づき、引き続きメンタルヘルス不調の未然防止を図る取組を中心に、長期病休者が増加傾向にある若手職員など、不調に至るおそれの高

い職員への対策等を着実に進める必要がある。また、ストレスチェック制度の集団分析結果を各職場において活用するための具体的な方策を示すなど、全庁的な取組を推進していくことが重要である。

管理監督者は、「心の健康問題への早期対応と職場復帰支援の手引き」等を活用して、働きやすい職場づくりを実践するため、声掛けや面談等を通じて早い段階で職員のストレス要因を把握し、職員へ休養を促すほか職場環境の改善などに取り組んでいく必要がある。

職員は、ストレスチェックの結果等を活用しながら日頃からストレスや心身の不調に気を配り、早めに対処するための知識や方法を身につけるなど、セルフケアの重要性を理解し、自身の健康管理に努めていくことが大切である。

(エ) ハラスメントの防止

全てのハラスメントは、その態様に関わらず、職員の人格や尊厳を傷つけ、心身に大きな影響を及ぼすとともに、職場における士気や公務能率を低下させるなど職場環境の悪化を招くものである。そして、その解決には多大な時間と労力を要し、円滑な公務運営に支障をきたすことにもなる。

本市においては、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）」の一部改正により、パワー・ハラスメント防止のための措置等が義務付けられたことなどを踏まえ、ハラスメント対策の実効性をより高めていくため、本年6月に、「広島市ハラスメント対策基本方針」（以下「基本方針」という。）等の改正を行ったところである。

なお、本市のハラスメント相談においては、パワー・ハラスメン

トに分類されるものが最も多い状況にあり、今回の法改正の趣旨に鑑み、同ハラスメントへの対策に重点を置きつつ、ハラスメント全般を防止するための取組を進める必要がある。

任命権者は、引き続き研修等を通じてハラスメントに関する正しい認識と防止の重要性について職員に周知を図るとともに、相談体制の整備等の取組を進め、働きやすい職場づくりを推進する必要がある。

管理監督者は、基本方針で示されたパワー・ハラスメントの定義等を理解し、日々の言動に注意するとともに、ハラスメントの未然防止には職場でのコミュニケーションづくりが重要であることを踏まえ、風通しの良い職場づくりに努めていく必要がある。

職員は、研修等を通じて、ハラスメントに関する理解を深め、何気ない日々の言動がハラスメントに当たる可能性があることを認識するとともに、相手の心情に配慮し、互いを尊重する意識を常に持つことが必要である。

イ コンプライアンスの推進

市政に対する市民の信頼を確保するためには、職員一人一人が常に高い倫理感や使命感を持ち、それぞれの果たすべき役割と責任を自覚しながら日々の業務を遂行することが不可欠である。職員が一たび不祥事を起こせば、市民の信頼を損ない、市政運営を困難にするばかりでなく、他の職員のやりがいや意欲をそぐなど多大な影響を及ぼすことにもなるため、コンプライアンスの推進は極めて重大な課題である。

本市では、研修や依命通達等を通じて職員の綱紀粛正を図っているものの、飲酒運転やわいせつ行為などの重大な非違行為や不適切な事務処理などの不祥事事案が依然として発生している。特に不適切な事

務処理は、市民サービスに直接影響を及ぼすこともあり、引き続き組織を挙げて、発生の防止に取り組んでいくことが求められる。

任命権者は、コンプライアンスの推進を図るため、今後もあらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の向上、組織を挙げての服務規律の確保に向けた取組を継続・強化し、不祥事の発生を防止していかなければならない。また、本年4月から導入された内部統制制度を機能させ、リスク管理の徹底、事務の点検等を通じて、不適切な事務処理が発生する要因を的確に把握し事前に対策を講じるなど、事務の執行体制を整えていく必要がある。

管理監督者は、職員に対し職務上・職務外を問わず高い倫理観を持って行動するよう自覚を促し、また、業務の遂行に当たって複数の職員で進行管理を行うなど、不適切な事務処理が発生しない職場づくりに取り組むことが求められる。

職員は、日々の言動に市民から厳しい目が向けられていることを十分に認識し、誠実かつ公正に業務を遂行することはもとより、普段の生活においても高いコンプライアンス意識を持って行動していかなければならない。

ウ 人材の育成・活用

本市では、豊富な経験を有する職員が大量に退職していく一方、若手職員が増加するとともに女性の割合が高まるなど、職員構成が大きく変容し続けている。

こうした中、将来にわたり質の高い行政サービスを提供していくためには、高齢層職員が培ってきた実務に関する技能や知識を次の世代に着実に継承していくとともに、OJTにより継続的に能力の伸長を図ること、また、適切な配置などをすることで、一人一人の意欲や能

力を高めながら組織活力を維持していくことが重要である。

また、職員が出産・育児や介護などの家庭生活と職業生活を両立していくために支援することが重要であるとともに、若手職員については、早い段階から多様な職場を経験させるなどキャリア形成のための機会を与えることにより、長期・計画的な育成をしていくことが必要である。

任命権者は、「広島市職員の人材育成基本方針」に基づき、引き続き、職員のキャリア形成やOJTの推進などの取組を行い、全ての職員が職位・職責に応じた能力を段階的に身に付けていける環境を整える必要がある。加えて、今後、行政のデジタル化やオンライン化が急速に進むことも見据え、新たな仕組みに十分対応できるよう計画的に職員を育成していくことも重要である。

管理監督者は、各職場における職員の育成指導の責任者であることを見出し、個々の職員の状況に応じた指導・助言や目標設定により、職員が意欲や能力を高めていけるよう取り組んでいくことが重要である。

職員は、日頃から積極的に広く様々な知識や技術を身につけ、それらを業務に生かすことにより、的確に市政へのニーズに応えていくことが大切である。

エ 定年の引上げへの対応

国においては、平成30年8月に人事院からなされた意見の申出を踏まえ、本年の通常国会において、国家公務員及び地方公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることなどを規定した法律案がそれぞれ提出され、「地方公務員法の一部を改正する法律案」については継続審議となっている。

こうした状況において、本年10月に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」では、昨年に引き続き、高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年の引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請が行われた。

地方公務員の定年年齢については、地方公務員法において、国家公務員の定年を基準として条例で定めるよう規定されているところであり、今後も国の動向等を注視していく必要がある。

本市においては、安定した市政運営を行っていくため、本市職員の定年の引上げを見据え、他都市の状況や本市の実情を考慮しながら、人事・給与制度や採用計画の見直しを計画的に進めていく必要がある。