

「令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

令和3年9月29日
広島市人事委員会

《本年のポイント》

* 月例給は改定なし、期末・勤勉手当は引下げ勧告

① 月例給の改定なし

本市職員の給与が民間給与を99円（0.03%）上回っているものの、較差は小さく、おおむね均衡していることから、給料表又は諸手当の改定を見送ること。

② 期末・勤勉手当の引下げ

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.45月分）が民間における特別給の年間支給割合（4.30月分）を上回っていることから、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.15月分引き下げること。

1 公民較差（月例給）

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	較差 ①-② ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
377,892円	377,991円	△99円 (△0.03%)

2 給与改定の考え方と内容

(1) 月例給

本市職員においては本年度の新規学卒の採用者及び保育士を除く行政職給料表適用職員、民間においてはこれと類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員のうち本年度の新規学卒の採用者を除くものについて、役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を上回る（公民較差 △99円(△0.03%)）。

イ 民間給与との較差は小さく、おおむね均衡していることから、給料表又は諸手当の改定を見送ることが適当である。

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合と本市内民間事業所における昨年8月から本年7月までに支払われた賞与等の特別給の年間支給割合を比較した。

ア 本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合（4.45月分）が、民間における特別給の年間支給割合（4.30月分）を0.15月上回る。

イ 民間における支給状況に見合うよう、期末・勤勉手当の年間支給割合を0.15月分引き下げよう勧告する。

(3) 実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施するよう勧告する。

3 人事管理に関する課題

様々な市政へのニーズに的確に対応していくためには、限られた人員と財源の下、能率的で柔軟な市政運営を行える体制づくりが不可欠であるとともに、職員一人一人が複雑高度化する行政課題に応えるべく、それぞれが持つ能力を最大限に発揮し、職務を果たしていくことが求められている。

(1) デジタル化の推進と勤務環境の整備

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、職員の心身の健康の保持、労働意欲や組織の活力の向上、有為な人材の確保、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。そのためには、以下の取組を総合的に進めていくことが重要と考える。

ア 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ 今後も、仕事と家庭の両立支援や安定した行政運営の観点から、多様で柔軟な働き方の推進はますます重要となると考えられ、行政のデジタル化の取組と一体的に進めることで、勤務環境の整備を積極的に推進していくことが必要である。
- ・ 任命権者は、引き続き休暇制度等の整備や利用促進に取り組み、男性職員の育児休業の取得促進等の取組を継続的に進めていくことが肝要である。また、必要に応じて職員がテレワークを利用できるよう基盤整備を進めるとともに、システムや業務プロセスにおける課題を洗い出し、その解消に向けた取組を進めていく必要がある。
- ・ 管理監督者は、業務の進行管理を徹底して行うとともに、各職員の事情を踏まえて各種制度の利用を促すなど、互いに協力し合える働きやすい職場風土を醸成していくことが重要である。

イ 長時間勤務の是正

- ・ 長時間勤務の是正は、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ることに変わりはなく、不断の取組を続けていく必要がある。
- ・ 任命権者は、特定の職員に過度の負担がかからない体制の整備を一層進めるとともに、事務事業の見直しやデジタル技術の積極的な活用のほか、時間外勤務の実績等を踏まえた人員配置の見直し等を通じて、長時間勤務の是正に引き続き取り組むことが重要である。
- ・ 管理監督者は、職場内での負担の偏りを解消するとともに、時間外勤務の命令に当たっては、業務の進捗状況を把握した上で緊急性や必要性を判断し、実施後は実施内容の確認を行う必要がある。また、長時間勤務が続く場合は、現状の改善に繋がる方策を検討し、組織的に対応していくことが重要である。

ウ メンタルヘルス対策の推進

- ・ 長期病休者のうちメンタルヘルス不調による精神患者は5割を超え、療養に要する期間も長い状況にある。特に、若手職員のメンタルヘルス不調による長期病休者は増加傾向にある。

- ・ 任命権者は、不調に至るおそれの高い職員に対する個別的なケアに今後も重点的に取り組むことが必要である。また、管理職職員が各部署におけるストレス要因等を把握し、メンタルヘルス不調を未然防止できるよう、集団分析結果を踏まえた良好な職場づくりについて学べる研修のほか、産業医など専門家への相談制度や職場環境改善事例集の積極的な活用を促していく必要がある。
- ・ 管理監督者においては、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、職員へ休養を促すなど職場環境の改善に取り組み、働きやすい職場づくりを実践していくことが必要である。
あわせて、職員に不調の兆候が見られる場合には、当該職員へのケアとともに、業務分担の見直しを行うなど、組織としての対応に努めることが求められる。
- ・ 職員は、セルフケアの重要性を理解することが不可欠であり、日頃から自らのストレスや心身の不調のサインを見逃さず、早めに対処するための知識や方法を身に付けるなど、自身の健康管理を主体的に行うことが大切である。

エ ハラスメントの防止

- ・ 全てのハラスメントは、職員の人格と尊厳を傷つけ、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、円滑な公務運営に重大な支障をきたすものである。
- ・ 任命権者は、各種研修等を通じて職員が種々のハラスメントに関する正しい理解を一層深め、ハラスメント防止の重要性を認識するよう、引き続き職員全体の意識の向上に取り組むことが必要である。
- ・ 管理監督者は、各種ハラスメントの定義等を改めて理解し、日々の言動に注意するとともに、職場でハラスメントが発生しないよう、風通しの良い職場づくりに取り組まなければならない。
- ・ 職員は、互いの人格を尊重した言動を心掛け、職場において積極的にコミュニケーションを図っていく必要がある。

(2) 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。
- ・ 任命権者は、職員のコンプライアンス意識の定着、厳正な服務規律の確保に取り組み、不祥事の発生を防止していかななければならない。また、内部統制制度を機能させ、引き続き事務の執行体制を整えていく必要がある。
- ・ 管理監督者は、職務上・職務外を問わず自ら高い倫理観を持った行動で範を示し、職員にも自覚を促すことが求められる。また、業務上のリスクを把握した上で関係部署と連携し具体的な対応策を整備するなど、不適切な事務処理が発生しない職場づくりに努めていくことが必要である。
- ・ 職員は、誠実かつ公正に業務を遂行することはもとより、不祥事が市民の信頼を損なう結果につながることを改めて認識し、公私にわたり公務員としての自覚と高

いコンプライアンス意識を持って行動しなければならない。

(3) 人材の育成・活用

- ・ 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、高齢層職員の意欲や能力を生かしながら、組織の中で知識や技能を共有し職員の能力の伸長を図るとともに、適切な配置やキャリア形成への支援などに取り組む必要がある。
- ・ 任命権者は、全ての職員が職位・職責に応じた能力を身に付けていけるよう、OJTを基本としつつ、研修の充実など職員の主体的取組に対する支援を行っていくことが必要である。同時に、行政のデジタル化の取組を念頭に、職員がデジタル技術に関する知識や技能の向上を図っていけるよう、取組を進めていく必要がある。
- ・ 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認識し、職員に適切な業務目標を設定させるなど、適性や職責に応じた指導・助言を行い、能率的に業務を遂行できるようマネジメントしていくことが重要である。

(4) 定年の引上げへの対応

- ・ 国家公務員法や地方公務員法の一部を改正する法律が公布され、令和5年度から、地方公務員について、国家公務員に準じて定年を段階的に引き上げるとともに、管理監督職勤務上限年齢制等が導入されることとなった。
- ・ 今後、定年の引上げに向けた取組を遅滞なく進めていく必要があり、その際には、これらの取組が職員の生活設計に大きな影響を及ぼすものであることに留意し、適切な時期に改正内容を周知していくことが肝要である。また、他都市の状況や本市の実情を考慮しながら、採用計画の見直しや今後の人事評価制度のあり方についての検討など、人事・給与制度全体の見直しを一体的に進めていくことが重要である。

【参考】

1 給与勧告どおり改定が行われた場合の職員の平均年間給与の増減額（試算）

[行政職給料表適用職員]

現 行 (A)	改定後 (B)	増減額 (B - A)
6,067,000円	6,012,000円	△55,000円

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢：40.0歳、平均勤続年数：16.1年

<人件費の増減額（試算）>

約9.0億円の減額（全部局の職員数 13,216人）

2 人事院勧告（令和3年8月10日勧告）の概要

- 月例給の改定なし（公民較差 △19円（0.00%））
- 期末・勤勉手当の引下げ
民間の支給割合（4.32月分）との均衡を図るため0.15月分引下げ（4.45月分→4.30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