

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、昨年10月28日に職員の給与等に関する報告及び勧告を、同年11月13日に職員の給与（月例給関係）に関する報告を行ったが、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日を調査基準日として「令和3年広島市職員給与等実態調査」を実施した。

〔参考資料第1表～第9表（28頁～65頁）〕

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る。その職員数は12,025人である。このうち、行政職給料表の適用を受ける職員は5,509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		5,509 人	平 均 経 験 年 数		18.0 年
平 均 給 与 月 額	給 料	313,241 円	性別構成比	男性	55.9 %
	扶 養 手 当	7,191 円		女性	44.1 %
	地 域 手 当	32,922 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	73.2 %
	その他の手当	15,468 円		短 大 卒	12.2 %
	計	368,822 円		高 校 卒	14.5 %
平 均 年 齢		40.0 歳		中 学 卒	0.1 %

2 民間給与の状況

本委員会は、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576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177の事業所について、人事院、広島県人事委員会等と共同して「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。

なお、本年は、昨年同様、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。

この調査では、常勤の従業員のうち、本市の行政職給料表適用職員と類似すると認められる事務・技術関係22職種7,747人及び研究員、教員関係等32職種171人について、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月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、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も調査した。

本年の職種別民間給与実態調査の調査結果は、次のとおりである。

〔参考資料第10表～第17表（69頁～90頁）〕

（1）初任給

民間における本年度の新規学卒者の初任給は、参考資料第12表（71頁）のとおりである。

（2）給与月額

民間における本年4月の事務・技術関係職種等の平均給与月額は、参考資料第13表（72頁）のとおりである。

（3）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14表（89頁）のとおり

りである。

(4) 在宅勤務手当

民間における在宅勤務手当の支給状況は、参考資料第15表（89頁）のとおりである。

(5) 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 民間における特別給の支給状況

区 分 項 目		事務・技術等 従 業 員	技能・労務等 従 業 員
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	368,013 円	268,631 円
	上半期 (A2)	365,493 円	271,178 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	783,169 円	496,607 円
	上半期 (B2)	802,397 円	490,454 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.13 月分	1.85 月分
	上半期 (B2/A2)	2.20 月分	1.81 月分
年 間 の 平 均		4.30 月分	

(注) 1 下半期とは令和2年8月から令和3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 本市の場合、現行の年間支給割合は、平均で4.45月分である。

(6) 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	% 23.9	% 23.0	% 1.1	% 52.1
課 長 級	19.0	21.4	1.1	58.5

(注) 1 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。

2 小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100とならない場合がある。

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 定期昇給 止	定期昇給 制度なし
			増 額	減 額	変化なし		
係 員	% 89.0	% 89.0	% 10.3	% 11.4	% 67.2	% 0.0	% 11.0
課長級	82.7	79.5	8.7	5.8	65.0	3.2	17.3

(注) 1 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。

2 小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計は計と一致しない場合がある。

3 本市職員の給与と民間給与との比較

(1) 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、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

その結果は、第4表に示すとおりであり、本年は、本市職員の給与が民間給与を1人当たり平均99円（0.03%）上回っていた。

第4表 本市職員の給与と民間給与との較差

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%)

(注) 1 民間は、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。

2 本市職員は、行政職給料表適用職員のうち、本年度の新規学卒の採用者及び保育士を除く。

(2) 特別給

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(5)第1表（3頁）に示すとおり、年間で所定内給与月額4.30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（4.45月分）が民間における特別給の年間支給割合を0.15月分上回っていた。

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「令和2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

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、広島市では0.1%低下しており、全国でも0.4%低下している。

また、同局の家計調査における本年4月の広島市の2人以上の世帯の消費支出は、1世帯当たり278,072円となっている。

〔参考資料第18表（92頁～93頁）〕

6 人事院の給与等報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月10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。

さらに、男性職員による育児や女性職員の活躍を更に進めるためには、育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要があることから、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう、国家公務員法の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。

なお、給与勧告の骨子については7頁及び8頁、公務員人事管理に関する報告の骨子については9頁及び10頁、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子については11頁のとおりである。

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(△0.15月分) ～

Ⅰ 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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
- ・ 公務の給与水準は、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 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査(完了率82.7%)

＜月 例 給＞ 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △ 19円 (0.00%)

〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

＜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 4.32月 〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

＜月 例 給＞

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

＜ボーナス＞

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 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

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和3年度	期末手当	1.275月(支給済み)	1.125月(現行1.275月)
	勤勉手当	0.95月(支給済み)	0.95月(改定なし)
4年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までの四つの課題を認識し、対応策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の確保

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との間の人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路^{あいろ}の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務縮減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日

7 むすび

(1) 給与の改定

本市職員の給与の決定に関係す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社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有している。

本年においては、前記3の(1)のとおり、本市職員の給与が民間給与を上回っているものの、その較差は99円（0.03%）と小さく、おおむね均衡していることから、本委員会では、本市職員の給料表又は諸手当の改定を見送ることが適当であると判断した。

一方、前記3の(2)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0.15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0.15月分引き下げることが適当であると判断した。

(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。

また、新型コロナウイルス感染症への対応を機に、テレワークや非対面型ビジネスの利用等が拡大し、デジタル技術を活用した働き方やサービスに対するニーズが急速に高まる中、デジタル化の遅れに迅速に対応することが求められている。こうした動向を受けて、国は昨年12月、

「自治体デジタル・トランスフォーメーション（D X）推進計画」を策定し、今後５年間で、行政手続のオンライン化やA I・R P Aの利用促進、テレワークの推進など、行政のデジタル化を着実に進めることとした。さらに、本年６月、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年度から定年の段階的引上げが始まることが決定するなど、行政を取り巻く環境は大きく変化している。

本市においても、こうした社会の動向や国の方針を踏まえつつ、様々な市政へのニーズに的確に対応していく必要がある。そのためには、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。

こうした状況を踏まえ、本市の人事行政の諸課題について言及する。

ア 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。とりわけ、多様で柔軟な働き方を可能とする取組は、長期にわたる新型コロナウイルス感染症への対応を通じて、非常時において安定的に業務を遂行していく上でも重要であることが再認識された。

また、本市においても「広島市D X推進計画（仮称）」の策定を進めており、今後取組が進むと考えられるデジタル技術の活用は、業務の合理化・効率化や市民サービスの質の向上のみならず、職員がワーク・ライフ・バランスを保ちつつ職務を遂行できる環境を実現する上でも大きな効果が期待されることから、これらの取組をより一層進めていく必要がある。

こうした観点を踏まえ、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

人事院は、男性職員による育児や女性職員の活躍を更に進めるためには育児と仕事の両立支援制度をより柔軟に利用できるものとする必要があることから、その方策の一つとして本年8月、育児休業の取得回数制限を緩和する趣旨の国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。

本市においては、従前から、仕事と家庭の両立支援のため、テレワークや育児・介護に関する休暇制度等の充実や利用の促進に取り組み、令和3年3月に本市が策定した「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」では、女性活躍や子育て支援、仕事と家庭生活の両立に向けた一体的な取組を推進していくことを定め、全ての職員がいきいきとその能力を十分に発揮できる職場環境づくりを一層推進しているところである。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、時差出勤やテレワーク等の活用を積極的に進め、このうちテレワークについては、様々な事情を抱える職員の通勤負担軽減の面からも有用であることから、利用可能人数を引き上げるとともに利用対象を拡大し、全庁的な利用の促進を図っている。

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、人事院の意見の申出を受けた国の動向や他都市の状況を踏まえながら、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、テレワークの利用が可能な業務については、必要に応じて職員が利用できるよう基盤整備を進めるとともに、テレワーク利用時におけるコミュニケーションや事務効率の確保など、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。

管理監督者においては、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。

職員は、自らのライフステージに合わせた仕事と家庭の両立のあり方を考えながら、やりがいや充実感を持って職務に励めるよう心掛け、互いに協力し合って職務を遂行していくことが大切である。

(イ) 長時間勤務の是正

本市では、業務の見直しやR P A等のデジタル技術を活用した業務の合理化・効率化等に取り組むとともに、業務負担の平準化を図るため全庁的な応援体制を整備するなど、職員の時間外勤務の縮減に取り組んでいる。

本市の現況を見ると、過去5年間ににおける職員1人当たり月平均時間外勤務時間数は減少傾向にあるが、新型コロナウイルス感染症への対応等において資格や専門的知識が求められる業務が増えていることなどから、令和2年度における月80時間以上の時間外勤務を行った職員の延人数は平成31年度と比較して増加しており、一部の職員に業務が集中している状況がうかがえる。また、過去5年間ににおける所属ごとの時間外勤務の実績から、長時間勤務が続く部署の総数自体は減少傾向にあるものの、特定の部署で長時間勤務が常態

化している状況にある。

また、教員については、「広島市の学校における働き方改革推進プラン」に基づく取組を進めているところであるが、新型コロナウイルス感染症への対応等に加え、実施に向けて準備が進められているタブレット端末を用いた授業など、ＩＣＴを活用した取組への対応も求められている。

長時間勤務の是正は、新型コロナウイルス感染症に係る様々な対応が長期化する中で、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、不測の事態において業務量の増加が生じた場合にも柔軟に対応していけるよう、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。

なお、取組に当たっては、勤務時間や在校等時間の適正な把握が根本となるため、必要に応じて庁内システム端末の利用状況の記録等により、客観的な状況把握を行っていくことが必要である。

また、学校現場については、採点システムの運用や来年度に導入が予定されている給食費の公会計化などを進め、業務の効率化と教員が担うべき業務の絞り込みをさらに行うなど、引き続き働き方改革に取り組むことが重要である。なお、ＩＣＴを活用した取組については、教員が適切に対応していけるよう、準備を進められたい。

管理監督者は、必要に応じて業務分担の見直しを行い、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。

職員は、他の職員の状況に応じて互いに協力し合うとともに、業務の優先順位や困難度について上司と認識を共有し、能率的に業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、長期病休者のうちメンタルヘルス不調による精神疾患者が5割を超え、このうち約7割の者が90日を超える休暇等を取得するなど、療養に要する期間も長い状況にある。特に、20歳代を中心とする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。また、過去5年間のストレスチェック集団分析結果を見ると、高ストレス職場とみなされる職場が例年一定数あり、これらの状況から、メンタルヘルス対策は引き続き重要な課題である。

任命権者は、新規採用職員に対して実施している健康サポートなど、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。特に、総合健康リスクの数値が複数年度にわたって高い部署においては、早急に改善が図ら

れるよう取組を進めることが求められる。

管理監督者においては、職員が主体的に健康管理を行えるよう、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。

メンタルヘルス対策では、職員一人一人がセルフケアの重要性を理解することが不可欠であり、職員は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。

本市では、従前から、全職員を対象とした倫理研修のほか新規採用職員研修や新任課長級職員研修といった階層別研修において、ハラスメント防止に向けた意識啓発や注意喚起を行っている。そのほか、各局・区等にハラスメント相談員を配置し研修を行うなど、ハラスメントに早期に対応し被害を防止できるよう、相談体制の充実にも取り組んでいる。

また、令和3年1月には、全ての人が互いの人権や多様性を尊重する社会の形成に向けて「広島市パートナーシップ宣誓制度」を創設し、本市職員に対しても、性的マイノリティについての関心と理

解を深めていくための研修が全庁的に実施されたところである。

本市の状況を見ると、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依然として多く、管理職職員が長期間にわたりパワー・ハラスメントを行ったとする懲戒処分事案も発生した。

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。また、職員が安心して相談を行えるよう、ハラスメント相談員に対し、相談者の気持ちを傾聴し理解に努める対応が大切であることを周知徹底するなど、資質の向上を図られたい。

管理監督者は、「広島市ハラスメント対策基本方針」で示された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、「ハラスメントは許されない」という認識を持って、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。

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、従前より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、依然として、不適切な事務処理やわいせつ行為などの不祥事が発生していることは誠に遺憾である。

不適切な事務処理については、令和2年4月から運用を開始した内部統制制度により、各部署が連携して発生防止に取り組んでいるところであり、今後も業務の複雑化や高度化が見込まれることから、引き続き、制度の効果的な運用が図られることを期待する。

任命権者は、今後もあらゆる機会を通じて、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ければならない。また、内部統制制度を機能させ、リスクの把握・評価、対応策の整備、情報の共有化や事務の適正執行に向けた職員の意識の徹底などに取り組み、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、職員と適宜情報を共有し、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。

ウ 人材の育成・活用

本市では、ここ数年、豊富な経験を有する多くの職員が退職していく一方で若手職員が増加し、あわせて30歳未満の職員のうち女性職員

の比率が約半数を占めるなど、職員構成が変容し続けてきている。今後は、定年の段階的引上げにより職員の在職期間が長期化していくことに加え、行政のデジタル化の推進に向けて専門知識を有する職員がより必要となることも想定され、多様な観点から職員の育成・活用に取り組んでいくことが求められている。

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、高齢層職員の意欲や能力を生かしながら、OJT等を通じて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。

とりわけ女性職員については、令和3年3月に策定した「広島市職員の女性活躍・子育て支援推進プラン」に基づき、今後も、仕事と家庭の両立支援の取組やライン職への配置や職域の拡大、管理職への登用等を推進し、女性職員の経験や活躍の機会を確保するとともに、男性職員も含めた全ての職員の意識改革を一体的に進めていくことが重要である。

任命権者は、引き続き職員の計画的な育成に取り組む、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、研修の充実やキャリアプランの作成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、今後進められる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。

職員は、デジタル化による業務プロセスの見直しなどにも柔軟に対

応していくため、日頃から必要な知識や技能を主体的に身に付けていくなど、職務遂行能力の向上に努めることが大切である。

エ 定年の引上げへの対応

本年6月、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（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制等が導入されることとなった。

また、国においては、定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進行していく中で、職員の士気を高め組織活力を維持していくためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握し、その結果を任用や給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用していくことが重要であるとして、人事評価制度の改正に向けて検討が行われているところである。

本市においても、国から今後発出される通知等を踏まえ、定年の段階的引上げに向けた取組を遅滞なく進めていく必要がある。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、取組に当たっては、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。