

別紙第 1

報 告

本委員会は、昨年 9 月 18 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

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「平成 27 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 7 給料表の適用を受けており、調査によると、その職員数は、7,453 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、5,418 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		5,418 人	平 均 経 験 年 数		20.6 年
平 均 給 与 月 額	給 料	334,968 円	平 均 扶 養 親 族 数		0.82 人
	扶 養 手 当	8,375 円	男 女 別 構 成 比	男	60.6 %
	地 域 手 当	31,698 円		女	39.4 %
	小 計	375,041 円		学 歴 別 構 成 比	大 学 卒
	そ の 他 の 手 当	16,671 円	短 大 卒		16.1 %
計	391,712 円	高 校 卒	13.7 %		
平 均 年 齢		42.5 歳	中 学 卒	0.0 %	

## 2 民間給与の調査

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「平成27年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である市内の563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178の事業所について行ったものであり、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係22職種6,113人及び医療関係、教育関係等54職種372人について、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず、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実地に調査した。また、諸手当及び賞与などの特別給の支給状況等についても調査を行った。

これらの調査項目に加えて、各企業における給与改定の状況等について詳細に調査を行った。

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。

### (1) 給与月額

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12表（63頁）のとおりである。

### (2) 初任給

民間における新規学卒者の本年4月の初任給は、参考資料第11表（62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16表（85頁）のとおりである。

(4) 住宅（住居）手当

民間における住宅手当の支給状況は、参考資料第17表（86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

項 目	区 分	事務・技術等	技能・労務等
		従 業 員	従 業 員
平均所定内給与月額	下半期 (A1)	346,326 円	282,585 円
	上半期 (A2)	347,710 円	284,334 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	718,500 円	499,181 円
	上半期 (B2)	752,054 円	524,685 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.07 月分	1.77 月分
	上半期 (B2/A2)	2.16 月分	1.85 月分
年 間 の 平 均		4.19 月分	

(注) 1 下半期とは平成26年8月から平成27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、現行の年間支給月数は、平均で4.10月である。

(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	ベースアップ の慣行なし
係 員	37.6 %	10.5 %	0.0 %	51.9 %
課 長 級	25.0	9.8	0.0	65.2

(注) ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップ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	91.2 %	89.7 %	20.2 %	2.0 %	67.5 %	1.5 %	8.8 %
課 長 級	79.0	77.5	16.2	1.9	59.4	1.5	21.0

(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アップ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

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、本市職員にあつては行政職（一般事務・技術職）、民間の従業員にあつ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、職種、役職段階、年齢等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）した。

その結果は、第4表に示すとおりであり、本年は、民間給与が本市職員の給与を1人当たり平均986円（0.24%）上回っていることが明らかとなった。

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 ( $\frac{①-②}{②} \times 100$ )
409,539 円	408,553 円	986 円 ( 0.24 % )

(注) 本市職員、民間の従業員ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### 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26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)の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、100.1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1.3%上昇しており、全国でも0.6%の上昇となっている。

また、家計調査(同局)における本年4月の広島市の全世帯の消費支出は、参考資料第21表(90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8月6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等及び公務員人事管理について報告し、あわせて給与の改定及び勤務時間に関する改定について勧告を行った。

なお、給与勧告の骨子については7頁及び8頁、勤務時間に関する勧告の骨子については9頁、公務員人事管理に関する報告の骨子については10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、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.36%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける地域手当の支給割合を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

## 給与制度の総合的見直し

平成28年度において実施する措置

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

## I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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随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 民間給与との較差に基づく給与改定

## 1 民間給与との比較

約12,300民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,469円 0.36% [行政職(一)…現行給与 408,996円 平均年齢43.5歳]

[俸給 280円 地域手当 1,156円 はね返し分(注) 33円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈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 4.21月(公務の支給月数 4.10月)

## 2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

## (1) 俸給表

## ① 行政職俸給表(一)

初任給は、民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、給与制度の総合的見直し等により高齢層における官民の給与差が縮小することとなることを踏まえ、それぞれ1,100円の引上げを基本に改定(平均改定率0.4%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定。指定職俸給表は行政職(一)の引上げを踏まえ、各号俸について1,000円引上げ

## (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

### (3) 地域手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、支給割合について給与制度の総合的見直しによる見直し後の支給割合と見直し前の支給割合との差に応じ、0.5～2%引上げ

#### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.10月分→4.20月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
27年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.85月（現行0.75月）
28年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.80月	0.80月

#### [実施時期]

- ・月例給：平成27年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

### 3 その他の課題

#### (1) 配偶者に係る扶養手当

本年の調査の結果、民間では、配偶者に対して家族手当を支給し、配偶者の収入による制限を設ける事業所が一般的。今後とも、民間企業における家族手当の見直しの動向や、税制及び社会保障制度に係る見直しの動向等を注視しつつ、扶養手当の支給要件等について、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、その在り方について必要な検討

## III 給与制度の総合的見直し

### 1 給与制度の総合的見直しの概要

国家公務員給与における諸課題に対応するため、昨年の勧告時において、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施することとし、具体的な措置の内容及び実施スケジュール等の全体像を示し、給与法の改正により、本年4月から本格的に実施。今後、諸手当の見直し等について、人事院規則の改正により段階的に実施し、平成30年4月1日に完成

### 2 平成28年度において実施する事項

#### (1) 地域手当の支給割合の改定

平成28年4月1日から給与法に定める支給割合に引上げ

#### (2) 単身赴任手当の支給額の改定

基礎額を平成28年4月1日から4,000円引き上げ、30,000円に改定  
加算額の限度について、基礎額の引上げを考慮して、平成28年4月1日から12,000円引き上げ、70,000円に改定

\* 広域異動手当は、給与法の改正により、平成28年4月1日以後に異動した職員に係る支給割合が、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%に引上げ

## 勤務時間に関する勧告の骨子

## ○ 勤務時間に関する勧告のポイント

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充（平成28年4月実施）

- ・ フレックスタイム制の適用を希望する職員から申告が行われた場合、公務の運営に支障がない範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、勤務時間を割り振る
- ・ 組織的な対応を行うために全員が勤務しなければならない時間帯(コアタイム)等を長く設定するなど、適切な公務運営の確保に配慮
- ・ 育児又は介護を行う職員に係るフレックスタイム制は、より柔軟な勤務形態となる仕組み

## 1 フレックスタイム制の拡充の必要性

- ・ 近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての意識が我が国全体で高まっており、価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化
- ・ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月）の中で、各府省等における適切な公務運営を確保しつつ、幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制の導入について、本院に対し、検討の要請
- ・ 職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することは、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備することとなり、公務能率の一層の向上にも資する。また、職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保にも資する

## 2 フレックスタイム制の拡充の概要等

## (1) 概要

- ・ 原則として全ての職員を対象とし、適用を希望する職員から申告が行われた場合、各省各庁の長は、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる  
コアタイムは、月曜日から金曜日までの毎日5時間設定
- ・ 育児又は介護を行う職員については、割振り単位期間を1週間から4週間までの範囲内において選択して設定できるとともに、日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設けることができる  
コアタイムは、毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定
- ・ 現行のフレックスタイム制の適用対象とされている職員についても、その申告により新たなフレックスタイム制を適用することができる。交替制等勤務職員その他業務の性質上特定の勤務時間で勤務することを要する職員として人事院規則で定める職員は、新たなフレックスタイム制の対象から除外

## (2) 適用に当たっての考え方

- ・ 希望する職員には可能な限り適用するよう努めることが基本。なお、業務の性質上適用が困難な場合、必要な体制を確保できない場合等、公務の運営に支障が生じる場合には適用ができない
- ・ 適用する場合には、公務の運営に支障が生じない範囲内で、当該職員の申告を考慮しつつ、勤務時間帯や勤務時間数を割り振る。育児又は介護を行う職員については、できる限り、当該職員の申告どおりに割り振るよう努めることが適当

## 3 フレックスタイム制を活用していくための留意点

- ・ 一人一人が責任感と自律心を持って業務を遂行することにより、これまで以上に効率的な仕事の進め方やより柔軟な働き方が推進され、一層効率的な行政サービスを提供
- ・ フレックスタイム制の実施に伴い超過勤務が増加しないようにする必要があるのみでなく、超過勤務を縮減する方向での働き方の推進が重要

## 4 フレックスタイム制の拡充の実施時期

平成28年4月1日から実施

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

退職管理の見直しや採用抑制等により、40歳・50歳台の在職者の割合が20歳・30歳台の在職者の割合を相当に上回っており、国家公務員の人事管理に大きく影響することが懸念される。本院は、人事行政の第三者・専門機関の責務として、将来にわたって能率的で活力ある公務組織を確保する観点から、採用から退職に至るまでの公務員人事管理全般にわたって、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を進めていく。

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

幅広い層の者が国家公務員の仕事内容等の具体的イメージを持ち採用試験を受験するよう、各府省と連携し、公務の魅力を積極的に発信。その際、地方においても誘致活動を拡充・強化

#### (2) 女性の採用・登用の拡大

- ・ より多くの優秀な女性が採用試験を受験するよう誘致活動を強化
- ・ 女性職員や管理職員を対象とする研修等を通じ、意欲と能力のある女性職員の登用を促進

#### (3) 研修の充実

公務運営環境が厳しくなる中、Off-JTの役割が重要。外部有識者から成る研究会を開催するなど、全体の奉仕者たる国家公務員を育成するための研修の充実に向けた具体策を検討

#### (4) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価結果が任免・給与等へ適切に活用されるよう各府省に支援・指導等。人事評価を通じた人材育成に資するため、研修の機会を提供。各府省と連携した苦情相談体制の一層の充実

### 2 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備

#### (1) フレックスタイム制の拡充

適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充(勤務時間法の改正を勧告)

#### (2) テレワークの推進

テレワークを時間単位で利用しやすくするための措置を講ずるとともに、勤務時間管理、サービス管理等の在り方等について検討

#### (3) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 事前の超過勤務命令等の勤務時間管理の徹底、管理職員の意識改革を含めた業務の合理化・効率化等の推進による超過勤務の縮減
- ・ 超過勤務の多い職員の健康保持への配慮、業務の平準化や人員配置の工夫等に努める必要

#### (4) 仕事と家庭の両立支援の促進

- ・ 幹部職員からの働きかけ等による男性職員の両立支援制度の活用促進
- ・ フレックスタイム制の活用状況を見ながら、育児のための両立支援策等の拡充について検討
- ・ 民間の介護休業制度の見直しの動向も考慮しつつ、介護休暇等の在り方について検討

#### (5) 心の健康づくりの推進

心の不調者の発生を未然に防止する1次予防を強化するため、各府省と連携しつつ準備を進め、ストレスチェック制度を導入

#### (6) ハラスメント防止対策

職員が相談しやすいセクハラ等の苦情相談体制の充実を図るとともに、パワハラに関する啓発資料の配布等、意識啓発を一層推進

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)

平成23年の意見の申出を踏まえ、適切な措置が講じられる必要。公務の再任用は引き続き短時間勤務中心であり、民間同様のフルタイム中心の勤務の実現を通じて再任用職員の能力及び経験を本格的に活用する必要。このため、各府省は定員事情や人員構成の特性等を踏まえ計画的な人事管理に努める等、一層の工夫が必要。本院としては、関連する制度を含め適切な措置がとられるよう引き続き必要な対応

## 7 むすび

### (1) 給与の改定

本市職員の給与の決定に関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。

本年においては、前記3のとおり、本市職員の給与が民間給与を下回ることとなったことから、本委員会では、公民較差（0.24%）を解消するため、民間事業所の状況等を勘案し、本市職員の実態に応じて、給料表又は諸手当を改定することにより、本市職員の月例給を引き上げることが適当であると判断した。

このため、給与改定に当たっては、人事院勧告における国家公務員の改定状況を踏まえ、行政職給料表適用職員の給与について、前述の民間給与との較差を解消する措置を講ずるとともに、他の給料表適用職員の給与についても、行政職給料表適用職員との均衡を図る措置を講ずる必要がある。

なお、人事院は、国が平成27年4月から給与制度の総合的見直しを実施していることを踏まえ、今回の勧告を行っていることに留意する必要がある。

また、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数が民間における特別給の年間支給月数を0.09月下回っていることから、本委員会では、民間における支給状況に見合うよう、本市職員の期末・勤勉手当を年間で0.10月分引き上げることが適当であると判断した。

## (2) 給与制度の総合的見直し

国においては、平成26年8月の人事院勧告を受けて、国家公務員の給与について、地域間の給与配分を適正化するために「俸給表水準の引下げ・地域手当の見直し」、50歳台後半層の官民給与差を考慮し、世代間の給与配分を適正化するために「50歳台後半層の職員が多く在職する高位号俸の俸給月額の引下げ」、職務や勤務実績に応じた給与配分とする観点から、単身赴任手当等の「諸手当の見直し」などの給与制度の総合的見直しを平成27年4月から段階的に実施することとした。

また、平成26年12月に取りまとめられた国の「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」報告書の中で、各地方公共団体においても国と同様に、地域間・世代間の給与配分のあり方に課題があると考えられることから、地域民間給与の更なる反映や高齢層職員の給与抑制に向け、今回の国の俸給表の見直し内容を十分に踏まえた取組を検討していく必要があるとされている。

こうした中、本市においても、国と同様に、高齢層職員の給与水準が民間よりも高い傾向にあることから、「給与カーブのフラット化」による世代間の給与配分の見直しが必要である。また、これに関連して、高齢層職員の昇給・昇格制度についても、国の制度を参考にして、改正を検討する必要がある。

このような見直しについては、国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市職員の実情を考慮して行う必要がある。

## (3) 住居手当

平成21年の人事院勧告を受け、国は平成21年12月から自宅に係る住居手当を廃止し、平成27年4月時点では政令指定都市20市のうち16市が自宅に係る住居手当の廃止を決定している。

本市においては、平成26年4月1日から1年間の経過措置期間を設けた上で、住居手当について、自宅に係る手当の額を引き下げるとともに、借家に係る手当の支給限度額を引き上げた。

住居手当については、経過措置期間が終了したことから、国や他の政令指定都市等の支給状況等を十分勘案しながら、自宅に係る手当について廃止を見据えた検討を行っていく必要がある。

#### (4) 人事管理に関する課題

近年、社会経済情勢の変化に伴って、行政課題も年々多様化・複雑化してきている。これらの課題に対して、組織全体としての取組が求められることはもちろんのこと、任命権者、管理監督者、職員一人一人がそれぞれの立場で適切に対応し、全ての職員が高い士気を持ちつつ、効率的・効果的に職務を遂行していくことが求められる。

そのため、本市の実情を鑑み、特に次の点について検討を進め、時代の変化に対応した人事管理を行っていく必要がある。

##### ア 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて）

年齢や家庭の状況など、それぞれのライフステージに応じた様々な生き方を選択できる勤務環境の整備は、多様な人材の確保・活用や質の高い市民サービスの提供、公務能率の向上、職員の心身の健康保持のため有用である。

これまで本市では、仕事と家庭の両立支援に係る特別休暇やボランティア休暇の制度の整備・拡充を図るとともに、職員への制度の周知や管理監督者の意識啓発の研修等によって、これらの制度が利用しやすい環境づくりを進めてきた。この結果、育児休業を取得する職員や育児短時間勤務を利用する職員が増加するなど、各種支援制度の利用

実績が向上し、仕事と生活の調和に対する意識の定着・向上は着実に図られてきていると考えられる。

また、今年度策定された「広島市職員子育て支援プラン（第3期計画）」では、時間外勤務の縮減や年休取得日数の増加だけでなく、配偶者が出産する場合の出産補助休暇や男性職員の育児休業の取得率の向上を目標に掲げ、男性職員も子育てをしやすい環境づくりを進めている。

近年、女性職員の割合が高まる中で、女性職員が持てる力を十分に発揮し活躍するためには、こうした取組を継続していくとともに、女性職員や管理監督者への研修による意識啓発を充実させていく必要がある。

今後とも、管理監督者においては、職場内で事務処理の相互支援体制を整えるなど、各種支援制度を利用しやすい良好な職場風土の醸成及び職員の協力関係の構築に取り組まなければならない。

また、人事院は、本年、仕事と家庭の両立を推進する等の観点から、フレックスタイム制の対象者を全職員に拡充するとともに、育児又は介護を行う職員に対しより柔軟な仕組みとした上、公務の運営に支障がないと認められる範囲内において、勤務時間の割り振りを可能とする法律の改正を勧告した。フレックスタイム制の導入については、国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市の実情を考慮する必要がある。

職員が仕事を含めた生活全般の質を高め、ひいては市民サービスの向上につなげていけるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりにこれまで以上に取り組む必要がある。

## イ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、公務能率の向上、労働意欲や活力の向上を図る観点から、極めて重要な課題である。

災害対策等の業務を除くと、平成26年度の1人当たりの月平均時間外勤務時間数や長時間の時間外勤務を行った職員数は、ほぼ横ばいである。しかし、依然として、部署によっては長時間の時間外勤務が恒常化している状況がある。過度な時間外勤務は、職員の心身の健康に与える影響が大きく、職員の職務遂行に対する意欲の維持の観点からも、その縮減は極めて重要な課題である。

時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの実現やメンタルヘルス対策の推進にも大いに関連することから、現状を踏まえ、組織を挙げて取り組まなければならない。

任命権者においては、業務量に応じたメリハリのある人員配置を行うことはもちろんのこと、管理監督者においては、適切な業務配分、業務の計画的執行等のマネジメントを行うなど、時間外勤務の縮減に率先して取り組む必要がある。職員においては、一人一人が業務の効率化に係る更なる意識の向上を図るなど、それぞれの立場での取組を継続して行う必要がある。

時間外勤務が過度なものとならないよう、引き続き、実効性のある取組を行っていくよう期待する。

## ウ メンタルヘルス対策の推進

職員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮し職務に専念することは、組織活力の維持・向上や質の高い市民サービスの提供のために不可欠である。

近年においては、長期病休者のうち精神疾患者が占める割合が高ま

っており、そのうちでも特に40歳代以上で多く発症している状況である。

昨年、本市では、平成26年度から平成30年度までを計画期間とする「第2次広島市職員の心の健康づくり計画」を策定し、40歳代から多くなるメンタルヘルス不調者の発生予防を行うため、仕事の上では実務の中核を担う時期であるとともにライフサイクルの転換期でもある30歳代の職員を対象としたストレス耐性向上研修を実施するなど、全庁的な取組を推進している。

管理監督者は、日頃の業務や職員との会話等を通して、「いつもと違う」職員の様子に早く気付き、業務の質と量、職員の健康状態、職場の人間関係について配慮するなど、職場全体でメンタルヘルス対策に取り組んでいく必要がある。

また、メンタルヘルス不調の要因は複合的であると考えられることから、時間外勤務の縮減、ハラスメント対策などの取組と併せて総合的に対策を進めていく必要がある。

## エ 不祥事の防止

市政を円滑に運営するに当たっては、市民の信頼が不可欠である。不祥事の発生は、それがたとえ一部の者による行為であっても、公務全体への信頼を失墜し、行政運営を困難にするばかりでなく、職員全体のやりがいや意欲をそぐことにもなりかねない。

本市では不祥事の発生の都度、職務上の不祥事については、発生の要因を分析し、業務執行手続やチェック体制を見直し、現場に浸透させるとともに、職務外の不祥事については、サービス監理委員会を通じて職員のモラルに関する指導を行っている。

しかしながら、職務上・職務外を問わず職員の不祥事は発生してお

り、国民健康保険料の算定誤りのような市民生活に重大な影響を及ぼす不適切な事務処理や時間外勤務手当の不正受給といった事例が発生し、管理監督者が責任を問われ処分されるなど、例年以上に職務上の不祥事が多数発生している。

このような現状を踏まえ、組織のリーダーには、不祥事を発生させないという強い意思と法令遵守の高い意識が求められ、任命権者においては、不祥事の防止に向けて更に危機感を持って組織的に取り組む必要がある。

特に、管理監督者は、職場の雰囲気づくりのキーマンとなるだけでなく、リスクマネジメントの意識を持って取り組む必要がある。具体的には、昨年から開始された「リスクマネジメント研修」を通じて学んだことを活かしながら、各職場において、事務処理ミスをなくするためのリスクマネジメントに取り組み、リスクの洗い出し・分析・評価及び事後点検を組織的に行うことが期待される。

また、依然として、飲酒運転など職務外の不祥事も根絶されていない。不祥事の発生を防止し、市政への信頼を確保していくためには、職務はもとより職務外においても高い倫理観と使命感を持って行動できるよう職員の意識の向上を図る必要がある。

任命権者においては、今後においても、公務員倫理研修等あらゆる機会を通じ、引き続き職員の倫理意識の高揚に努める必要がある。

不祥事の防止に向けては、職員一人一人が、不祥事は絶対に起こさないという思いを持って、公私にわたって自己管理することを怠らず、市民の信頼と負託に応えていかなければならない。

## オ 高齢期の雇用問題への対応

60歳で定年退職となる場合に、公的年金が支給されず無収入となる

期間が生じることへの対応として、本市においては、平成26年度から再任用制度が導入された。

任命権者においては、引き続き、再任用制度の職員への十分な周知や職員からの希望聴取を適切に行うとともに、再任用された職員をその能力と経験を活かせる職場へ配置することが重要である。

また、政令指定都市移行により大量採用した職員が定年退職を迎えていることや、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げを見据え、再任用職員のポストを確保しつつ、若手職員を計画的に確保し人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう、60歳前も含めた人事管理全体の見直しや行政事務の執行体制の整備に取り組む必要がある。

#### カ 若手職員の育成

本市においては、政令指定都市移行により大量採用した職員が定年退職を迎えており、これに伴い新規採用職員が増加している。豊富な実務経験を有する職員の減少が見込まれる一方、多くの職場に新規採用職員が配属されており、この若手職員が職場に溶け込み、市民サービスの維持・向上につながっていくよう組織力を高めていくことが重要である。

現在、職員の指導・育成は、日々の業務執行を通じて能力向上を図る職場研修を中心にして行っており、若手職員の育成を行っていく立場の職員は、職員育成の視点で業務に取り組まなければならない。

また、新規採用職員に対しては、所属長から選任された先輩職員が1年間にわたりマンツーマンで指導を行う指導担当者制度が設けられており、引き続き、この制度を効果的に機能させることが期待されている。

本市では、技術系職種において、再任用職員を含むベテラン職員の

専門的な知識や経験を若手職員に継承するための研修を実施している。  
こうした取組を継続し、若手職員の育成に取り組んでいく必要がある。

今後も新規採用職員を始めとした若手職員の育成について、組織全体で若手職員を育成するという風土の醸成を図っていくことが重要である。