

「令和2年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

令和2年10月28日
広島市人事委員会

《今回のポイント》

* 期末・勤勉手当の引下げ勧告（▲0.05月分）

- ・ 本市職員の期末・勤勉手当の年間支給割合が民間における特別給の年間支給割合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0.05月分引き下げること。
- ・ 月例給については、別途必要な報告・勧告を予定。

1 給与改定の考え方と内容

(1) 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（4.50月分）が、民間における特別給の年間支給割合（4.45月分）を0.05月分上回る。

イ 本委員会では、0.05月単位で改定の勧告を行ってきていることから、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0.05月分引き下げよう勧告する。

【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。

(2) 月例給

本市職員と民間従業員の本年4月分の給与について公民較差を算出し、別途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

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。

(1) 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。そのためには、次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

- ・ 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、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、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。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、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。

イ 長時間勤務の是正

- ・ 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、引き続き不断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。
- ・ 管理監督者は、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、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。

ウ メンタルヘルス対策の推進

- ・ 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、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、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、「労働施策総合推進法」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、本年6月に「広島市ハラスメント対策基本方針」等の改正を行ったところであり、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、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。

(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。
- ・ 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、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。

(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ことなどにより、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。
- ・ 任命権者は、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、職員の育成指導の責任者であることを認識し、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。

(4) 定年の引上げへの対応

- ・ 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。

【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]

区分	現行 A	改定後 B	増減額(B-A)
平均年間給与	6,113,000円	6,094,000円	▲19,000円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：40.2歳、平均勤続年数：16.5年

2 給与勧告どおり改定が行われた場合の人件費の増減額（全部局）

約3億5,000万円の減額

3 人事院勧告（令和2年10月7日）の概要

○ 期末・勤勉手当の引下げ

民間の支給割合（4.46月分）に見合うよう0.05月分引下げ（公務の支給月数4.50月）、民間の支給状況等を踏まえ期末手当の支給月数に反映