

報 告

本委員会は、昨年10月28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24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、7,390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、5,342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	5,342 人	平 均 経 験 年 数	21.8 年	
平 均 給 与 月 額	給 料	平 均 扶 養 親 族 数	0.9 人	
	扶 養 手 当	男 女 別 構 成 比	男	61.7 %
	地 域 手 当		女	38.3 %
	小 計	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	63.5 %
	そ の 他 の 手 当		短 大 卒	18.7 %
計	高 校 卒		17.8 %	
平 均 年 齢	43.4 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24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539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156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7,327人及び医療関係、教育関係等56職種477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、各企業における雇用調整の実施状況について詳細に調査を行った。

その調査結果は、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（73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（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16表（94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（94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)	385,255 円	262,678 円
	上半期 (A2)	386,252 円	264,025 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	761,723 円	463,117 円
	上半期 (B2)	771,962 円	435,331 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.98 月分	1.76 月分
	上半期 (B2/A2)	2.00 月分	1.65 月分
年 間 の 平 均		3.93 月分	

(注) 1 下半期とは平成23年8月から平成24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3.95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	12.1 %	19.6 %	2.4 %	65.9 %
課 長 級	11.0	17.0	2.4	69.6

(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 停止	定期昇給 制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係 員	90.7 %	87.8 %	22.7 %	8.6 %	56.5 %	2.9 %	9.3 %
課 長 級	85.2	81.7	19.7	7.8	54.2	3.5	14.8

(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。

(7) 雇用調整の状況

民間における雇用調整の実施状況及び賃金カット等の実施状況は、第4表及び第5表に示すとおりである。

第4表 民間における雇用調整の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	13.3 %
転籍	7.2
希望退職者の募集	4.7
正社員の解雇	0.6
部門の整理閉鎖・部門間の配転	3.4
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.2
残業の規制	6.9
一時帰休・休業	1.5
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	3.1
計	27.3

(注) 1 平成24年1月以降の実施状況である。
2 項目については、複数回答である。

第5表 民間における賃金カット等の実施状況

項目	賃金カット等を実施した事業所	賃金カット等を実施した事業所における平均減額率
役員	2.1 %	2.5 %
課長級	3.9	3.0

(注) 平成24年4月分の給与について、賃金カット、一時帰休・休業又はワークシェアリングのいずれかを実施した事業所の状況である。

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6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81円（0.02%）下回っていることが明らかとなった。

第6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 ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
417,427 円	417,508 円	-81 円 (-0.02 %)

(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23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、100.5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0.3%上昇しており、全国でも0.4%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20表(98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8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及び国家公務員制度改革等について報告し、あわせて昇給制度の改正について勧告を行った。

なお、給与勧告の骨子については8頁及び9頁、国家公務員制度改革等に関する報告の骨子については10頁及び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、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應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報告・勧告を行うことは、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

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を実地調査(完了率90.6%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)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
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%
- | | | | | |
|----------------|-------|----------|------|-------|
| 行政職俸給表(一)…現行給与 | (減額前) | 401,789円 | 平均年齢 | 42.8歳 |
| | (減額後) | 372,906円 | | |

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈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

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
- ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
- ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造、組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては、公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ、現行制度の問題点を明確にし、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連4法案の提出に至る一連の過程において、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連4法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ 公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと
公務員は、民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場がなく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- ・ 国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること
国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- ・ 労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること
職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、特に次の点に留意が必要

- ・ 採用試験及び研修の公正な実施の確保
採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要
- ・ 幹部職員人事の公正確保
幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成23年9月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 人事評価の適正な実施及びその活用
人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施
- ・ 幹部人材育成・研修の在り方
幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討
- ・ 専門家の計画的育成
職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

- ・ 超過勤務の縮減
各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要
- ・ 男性の育児休業取得の促進
男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施
- ・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討
配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討

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、本市職員の給与と民間給与との較差が-81円と極めて小さく、ほぼ均衡していることから、本委員会では、本市職員の月例給の改定を見送ることが適当であると判断した。

また、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数についても民間における特別給の年間支給月数とおおむね均衡していることから、本委員会では、本市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数について据置きが適当であると判断した。

なお、国家公務員については平成24年4月から給与改定・臨時特例法に基づく給与減額措置が講じられ、行政職俸給表(一)の適用職員の平均給与月額が372,906円となっており、減額前に比べて28,883円減少している（人事院勧告資料による）。地方公務員法第24条第3項によれば、地方公務員の給与は国の給与も考慮して定めることとされているので、この点をどのように考えるかが問題となるが、この減額措置は、民間準拠による給与水準の改定とは別に国の厳しい財政事情及び東日本大震災に対処するため来年度末までの臨時特例として行われていることを勘案すれば、上記給与勧告制度の民間準拠の基本を変更するまでの事情と見るのは相当でないと考えた。

(2) 給与構造改革の取組状況

平成18年3月に取りまとめられた国の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書や、同年4月から実施された国家公務員の給与構造改革の実施を受け、本委員会は、平成18、19年の2年に渡り、本市における給与構造改革の実施を勧告した。

これを受け、本市では、経過措置を設けて、平成20年度から平成24年度までの5年間で段階的に給与カーブのフラット化や号給構成の見直しを行うとともに、昇給幅等の拡大、昇給時期の統一、号給の4分割、枠外昇給の廃止などを実施し、年功的な給与上昇の抑制や勤務実績のより的確な給与への反映を可能にするといった一定の成果を得てきたところである。

能力や実績を給与等に反映するための資料となる人事評価については、本市では、平成16年度から職務遂行能力を評価する「能力評価」と、勤務実績を評価する「業績評価」による人事評価制度を実施しているが、これらの評価が給与制度にそのまま反映しているとは言い難い。

人事評価制度の整備と的確な運用は、給与構造改革をより実効性の高いものにするために重要であり、職員個々の能力や実績等を的確に把握し、メリハリのある給与処遇を実現することは、職員の業務遂行意欲を向上させ、公務能率の一層の増進を図るものである。

今後は、現在の人事評価制度の運用を検証しながらその整備に努めていく必要があるが、現在の制度の問題点は、評価の研修にもかかわらず、評価者の評価が、「能力評価」において中位のC以上、「業績評価」において中位のウ以上となる傾向にあり、その評価結果を人数割合が限定される査定昇給等にそのまま反映させることが困難であるほか、メリハリのある給与処遇に結びつけ難いということである。

自己評価に始まり、評価者による評価、調整、その開示、面談の流れ

による人事評価は、透明性や納得性は高く、本人の業務遂行意欲の向上や人材の育成等には役立っているが、全庁的に見た場合、評価は、上記のとおり、画一化傾向にあって客観性が後退していると言わざるを得ない。

評価の透明性、納得性、客観性を高め、適切な評価をすることは至難なことではあるが、上記のような問題点を認識しながら、評価基準や評価方法の見直しをするなどして、給与構造改革の趣旨目的に沿った努力は、今後とも継続して行わなければならない。

(3) 昇給・昇格制度の改正

人事院は、本年、官民の給与水準は全体として均衡しているものの、給与構造改革後も、50歳台後半層における官民の給与差が相当程度存在していることから、世代間の給与配分を適正化する観点で、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑制する方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要があるとして、その改正について報告及び勧告を行った。現行の昇給制度は平成18年4月からの給与構造改革において導入されたが、これを更に見直し、具体的には、55歳を超える職員は、行政職俸給表(一)の適用者の場合、標準の勤務成績(良好な成績で勤務)では昇給しないこととし(現行は2号俸の昇給)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に抑制し、昇格に関しては、3級以上の職務の級への昇格における号俸決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号俸から昇格する場合には俸給月額を増加額を縮減するよう現行より下位の号俸に設定するというものである。

本市においては、平成20年4月からの給与構造改革において、55歳を超える職員の昇給について現行の国の場合と同じ昇給幅の昇給制度を採

用している（ただし、全職員について当分の間、勤務成績が極めて良好及び良好でない区分は適用していない。）。

今後、人事院のこの報告及び勧告の趣旨を踏まえ、本市の職員構成等の実情や民間、国、他の地方公共団体における状況を十分考慮しながら、検討していく必要がある。

（４）人事管理に関する課題

社会経済状況の急速な変化に伴って、行政課題が複雑化・高度化・専門化していく中、より一層効率的・効果的に職務を遂行していくためには、任命権者、管理監督者、職員一人ひとりがそれぞれの立場で人事管理に関する様々な課題に適切に対応していかなければならない。

そのため、本市の実情を鑑み、特に次の点について更に検討を進め、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）

子育てや家族の介護、地域活動、自己研鑽など、年齢や家庭の状況、それぞれのライフステージに応じて様々な生き方の選択ができる勤務環境を整備することは、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・拡充を図り、職員への制度の周知や管理監督職員の意識啓発のための研修を実施してきた。

また、「広島市職員子育て支援プラン」において時間外勤務の削減や定時退勤日の実施率の向上、年休取得日数の増加などの目標を掲げ、この達成に向けた職員への働きかけを行うほか、男女共同参画の取組

としての「トップランナー（TR）計画」においても、仕事と生活の調和を職員が率先して実践していくこととしている。

こうした取組の結果、昨年度は、育児短時間勤務制度の利用者や育児休業を取得する男性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・向上が図られてきていると考えられ、今後とも、管理監督者においては、制度を利用しやすい良好な職場風土や職員の協力関係の構築に取り組む必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、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、多様な価値観に応じた働き方ができる環境づくりを推進していただきたい。

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。また、時間外勤務の縮減により、仕事と生活の調和のあるライフスタイルの構築にもつながっていく。

本市では、時間外勤務の縮減に向けて、事前命令の徹底、週休日の振替の推進、定時退勤日の徹底など様々な取組を行ってきた。

昨年度は、全体として時間外勤務の時間数はやや減少したものの、長時間の時間外勤務を行った職員数が増加していることや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いことを考えると、その削減は喫緊の課題である。

時間外勤務の縮減のためには、管理監督者はその要因分析を行い、適切な業務配分と日頃から計画的な業務遂行に努めなければならない。

また、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とともに、業務の効率化に取り組み、職員が健康で質の高い市民サービスの提供が行えるよう努めなければならない。

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・向上や市民への質の高いサービスの提供のために不可欠である。

本市では、「広島市職員の心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見・早期対応、再発予防の3つの柱を対応の軸としながら、健康相談室等の設置や管理者のためのメンタルヘルス研修などを実施している。

しかしながら、精神系疾患が原因で長期の病気休暇を取得する職員数は増加傾向にあるとともに、その中でいわゆる働き盛りの組織の中核を成す職員や、職場復帰後に再発する者が多くなっている。

メンタルヘルス不調は複合的な要因であると考えられるが、平成21年1月に実施した職員アンケートでは、約7割の職員が「仕事や職場の問題」が原因で強い不安やストレスを感じると回答していることから、職場での協力体制の確立や、ハラスメントのない良好な職場環境の創出が不可欠である。

また、再発防止のためには、産業医と管理監督者等が密接に連携し、個々の状況に配慮した支援等職場の受入態勢を整えていくことが必要である。

エ 不祥事の防止

市政を円滑に運営するにあたっては、市民の信頼が不可欠である。

不祥事の発生は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削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、発生の要因分析と業務執行手続きやチェック体制の見直しを行うとともに、職務外の不祥事については、服務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、昨年度、本市における懲戒処分の件数はやや減少しているものの、依然として職員の不祥事が職務上・職務外を問わず後を絶たないことは、憂慮すべき事態である。

こうした中、何よりもまず、組織のリーダーに不祥事は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る。任命権者においては、不祥事の防止のために、その防止体制を整備することは勿論のこと、管理監督者においては、職場単位での定期的なミーティングの実施や、法令・服務規律の遵守等についての確認など、不祥事を許さない職場環境づくりをすることが大切である。また、職員は、一人ひとりが高い使命感と倫理感、全体の奉仕者としての自覚を持って、それぞれの職責を果たし、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

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、平成25年度以降60歳で定年退職となる場合には、公的年金が支給されず無収入となる期間が生じるため、雇用と年金の接続が課題となっている。

また、雇用と年金の接続を円滑に行っていくためには、高齢層職員が豊富な実務経験を活かして、やりがいを持って職務に従事できる環

境を整備する必要がある。

政府は民間企業の現状を踏まえ、国家公務員の定年延長は当面見送り、定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、原則として再任用を行うものとする基本方針を決定した。

これまで、本市においては、定年後の再就職を希望する職員について、地方公務員法に基づく再任用によらず、公益的法人等の職員や本市非常勤職員への再雇用を行うことで対応してきた。再任用制度については、再任用職員にどのような仕事を担当させるのか、また、再任用のためのポストをどのように確保していくのかなどの課題があり、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及び再任用職員が担う職務の整備に取り組む必要がある。高齢期における職員の雇用について、再任用制度の運用に向けた準備を早急に開始するとともに、人事院が報告で述べた事柄を参考にしつつ、国や他都市の動向を注視し、本市の実情を踏まえながら、検討を行っていく必要がある。