

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25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、7,270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、5,225人であり、その平均給与月額等は、次表のとおりである。

なお、本市では、本年7月から平成26年3月まで、国による給与減額支給措置及び本市の財政への影響を考慮した給与減額支給措置が実施されていることから、当該措置が本年4月1日に実施されたと仮定して試算した、本市職員の給与についても参考までに調査した。

項 目		内 容	項 目		内 容	
人 員		5,225 人	平 均 経 験 年 数		22.0 年	
平 均 給 与 月 額	給 料	343,000 円	平 均 扶 養 親 族 数		0.88 人	
	扶 養 手 当	9,044 円	男 女 別 構 成 比		男	61.3 %
	地 域 手 当	32,488 円			女	38.7 %
	小 計	384,532 円	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	62.5 %	
	そ の 他 の 手 当	16,370 円		短 大 卒	18.3 %	
	計	400,902 円		高 校 卒	19.2 %	
平 均 年 齢		43.4 歳	中 学 卒	0.0 %		

(注) 1 平成25年7月に実施された給与減額支給措置が同年4月に実施されたと仮定して試算すると、平均給与月額のうち、給料は321,205円、その他の手当は15,566円、平均給与は378,303円となる。

2 給与減額支給措置の内容は、給料について、6級以上の職員は-9.77%、5級の職員は-6.7%、4級の職員は-6.2%、3級の職員は-5.7%、2級以下の職員は-4%の措置が行われ、管理職手当について、-10%の措置が行われている。

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25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602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181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7,253人及び医療関係、教育関係等56職種394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。

なお、「職種別民間給与実態調査」においては、従来、公民の給与比較

の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業は、調査対象としてこなかったところであるが、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から対象を全産業に拡大して実施した。

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。

(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)	354,275 円	253,858 円
	上半期 (A2)	352,717 円	252,607 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	685,202 円	410,412 円
	上半期 (B2)	727,027 円	439,409 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	1.93 月分	1.62 月分
	上半期 (B2/A2)	2.06 月分	1.74 月分
年 間 の 平 均		3.95 月分	

(注) 1 下半期とは平成24年8月から平成25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	7.9 %	27.7 %	0.0 %	64.4 %
課 長 級	5.9	26.0	0.0	68.1

(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

役職 段階	項目	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	%	86.5	85.0	23.1	4.9	57.0	1.5	13.5
課 長 級		80.4	75.9	16.9	4.6	54.4	4.5	19.6

(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	10.1 %
転籍	5.6
希望退職者の募集	5.5
正社員の解雇	0.0
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.1
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	0.9
残業の規制	2.0
一時帰休・休業	1.6
ワークシェアリング	0.0
賃金カット	4.8
計	24.3

(注) 1 平成25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

役職段階	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
係員		1.4 %	0.6 %
課長級		4.5	4.3

(注) 平成25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54円（0.01%）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 ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
417,377 円	417,431 円	-54 円 (-0.01 %)

(注) 1 本市職員、民間の従業員ともに本年度の新規卒の採用者は含まれていない。
 2 平成25年7月に実施された給与減額支給措置が同年4月に実施されたと仮定して試算すると、本市職員の給与は、393,368円、較差は24,009円（6.10%）となる。

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24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108.1であり、国家公務員の時限的な(2年間)給与減額支給措置が無いとした場合は99.9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1.2%下落しており、全国でも0.7%の下落となっている。

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23表(98頁)のとおりである。

6 人事院の給与等に関する報告等の概要

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等及び国家公務員制度改革等について報告した。

なお、給与等に関する報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頁のとおりである。

給与等に関する報告の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

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
- ・ 減額支給措置は民間準拠による改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、減額前の較差に基づき給与改定の必要性を判断
 - ・ 減額前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り
- 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

給与制度の総合的見直し

減額支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手

- ① 民間の組織形態の変化への対応
- ② 地域間の給与配分の見直し
- ③ 世代間の給与配分の見直し
- ④ 職務や勤務実績に応じた給与

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

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

<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) 76円 0.02%
(給与減額支給措置による減額後) 29,282円 7.78%

行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)405,463円 平均年齢43.1歳
(減額後)376,257円

- 官民較差が極めて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であることから、月例給の改定は行わない
- * 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

〈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（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案（参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- 民間の組織形態の変化への対応 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- 地域間の給与配分の在り方 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - * 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- 世代間の給与配分の在り方 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- 職務や勤務実績に応じた給与
 - ・ 人事評価の適切な実施と給与への反映
人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
 - ・ 技能・労務関係職種の給与の在り方
業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
 - ・ 諸手当の在り方 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- * 給与構造改革における昇給抑制の回復
平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

- 雇用と年金の確実な接続のための取組
 - ・ 職員に対する周知、希望聴取
 - ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
 - ・ 再任用に関する苦情への対応
 - ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等
- 再任用職員の給与
 - ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
 - ・ 民間では、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く、転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半
- * 年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、再任用の運用状況を随時検証しつつ、本院の意見の申出(平成23年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の給与については、本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し、勧告制度の意義・役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

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 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ、人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり、改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

(1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

(2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり、労働基本権制約の下では、級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準、採用試験及び人事院が所掌している研修は、人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり、これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

(3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず、未だ国民の理解は得られない状況

II 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

(1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

(2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

2 採用試験等の見直し

(1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成27年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

(2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成27年度試験日程等について検討。平成26年度試験日程の発表と合わせて周知

3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

(1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

(2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。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

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-54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、本市における給与減額支給措置は、国による給与減額支給措置及び本市の財政への影響を考慮した、特例的かつ時限的なものであることから、給与減額支給措置が終了する平成26年4月以降の本市職員の給与については、本報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要があると考える。

(2) 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正

国においては、平成18年4月から実施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として50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するために、昇格については、平成25年1月1日から人事院規則の改正により、一定の級以上に昇格する場合には

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が増加額が縮減され、昇給については、55歳を超える職員について、法律の改正により、平成26年1月1日から標準の勤務成績ではこれまで2号俸の昇給をしていたのを昇給しないこととされた。

本市においては、平成20年4月から実施の給与構造改革によって55歳を超える職員の昇給について改正前の国の場合と同じ昇給幅の昇給制度を採用しているが、全職員について、新たな人事評価制度を実施するまでの当分の間として、職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分を5段階ではなく、3段階としているところであり、勤務成績が極めて良好な場合の4号給以上の昇給の区分及び勤務成績が良好でない場合の昇給なしの区分については、適用していない。

人事評価制度は、職員の任免や人事配置、給与等の処遇の決定等の根拠となるものであり、職員の能力・実績等の評価の結果を的確に反映させるため、昇給の区分については、3段階ではなく、原則どおり国と同様に5段階とするべきである。人事評価制度の見直しは平成20年の給与構造改革の時から課題となっており、その見直し作業は中断することなく早急に進める必要があり、このことは昨年の本委員会の報告においても指摘したところである。55歳を超える職員について昇給等を抑制する場合であっても、勤務成績が極めて良好な職員あるいは特に良好な職員については、それ相応な処遇が与えられなければならない。

本市の高齢層職員の昇給・昇格制度については昨年も言及したが、国の上記改正の趣旨を踏まえ、本市の職員構成等の実情や民間、他の地方公共団体における状況を考慮しながら、検討を加速すべきである。

(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、本市は、平成22年1月から世帯主でない場合など、自宅に係る住居手当の一部を廃止した。その後、全国的に自宅に係る住居手当の見直しの動きが広がり、平成25年4月時点では政令指定都市においても半数の都市が自宅に係る住居手当の廃止を決定している。

このような状況の中、本市の住居手当はこれまで借家に係る手当の額は国より低くした上で、自宅に係る手当を増額してきたという経緯にも配慮しつつ、他の政令指定都市等及び民間の支給状況等を十分勘案しながら、本市においても、住居手当制度の見直しについて検討していく必要がある。

(4) 人事管理に関する課題

近年、社会経済情勢が急速に変化する中、より多様化・困難化する行政課題に迅速かつ的確に対処するためには、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、すべての職員が高い士気を持って、効率的・効果的に職務を遂行していくことが求められている。

そのためには、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）

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を整備・拡充するとともに、職員への制度の周知や

管理監督者への意識啓発の研修等により、これらの制度が利用しやすい環境づくりに努めてきた。

平成22年度に策定された「広島市職員子育て支援プラン」では、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、本市職員自らが率先して、仕事と生活の調和を実現するための取組を進めている。

こうした取組の結果、近年、育児短時間勤務制度の利用者、育児休業を取得する男性職員、家族の看護や介護のための休暇を取得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・向上が図られてきていると考えられる。今後とも、管理監督者においては、職員の協力関係を構築し、職場内の相互支援体制を整えとともに、自ら率先して休暇を取得する等、各種支援制度を利用しやすい良好な職場風土づくりに取り組む必要がある。

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をより一層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、時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの実現にも寄与するものである。

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、定時退勤の推進、年次有給休暇の計画的取得など様々な取組を行っている。

しかしながら、近年、時間外勤務の総時間数は増加傾向にあるとともに、長時間の時間外勤務を行った職員数の増加や長時間の時間外勤務が恒常化している部署の偏りが見られる状況がある。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、職員のモチベーションを維持していく観点からも、その削減は喫緊の課題である。

管理監督者は時間外勤務を縮減することを自らの職務として再認識し、業務の内容や進捗状況をしっかりと把握するとともに、長時間の時間外勤務についてその要因を分析し、適切な業務配分や業務の省力化を行い、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、精神系疾患による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、近年、事務の電子化などにより、職員間のコミュニケーション不足が起りやすくなっている。

そのため、精神系疾患に陥りにくい職場環境づくりに向け、管理監督者は努めて職場内のコミュニケーションを図り、日頃から職員間で何でも相談、協力し合える人間関係を生み出すよう努力しなければならない。

また、再発防止のためには、産業医をはじめとした保健スタッフ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。

メンタルヘルス対策をより効果的に推進していくためには、時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現などと合わせ総合的に取り組むことが重要であり、平成26年度からを計画期間とする新たな「広島市職員の心の健康づくり計画」において、現状や職員アンケート等を踏まえた重点対策を具体的に提案し、実施することを期待する。

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、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、発生の要因を分析し、業務執行手続き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、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。

しかしながら、職務上・職務外を問わず職員の不祥事は後を絶たず、

職務外の不祥事にあっては増加傾向にある。公務員には一般社会人以上の高い倫理観が求められており、これまでの取組の一層の強化を図る必要がある。

特に飲酒運転は毎年のように発生しており、今年度実施した管理職員による職員面談等を通じ、防止対策に力を入れるなど、より一層実効力のある取組が求められる。

こうした中、組織のリーダーには、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必要である。また、任命権者においては、不祥事を防止するための組織的な対策を講じることは勿論のこと、管理監督者においては、コミュニケーションを努めて図り、職務上・職務外にかかわらず、不祥事につながりかねない早い段階で職員同士が気付き、また相談し合えるような環境づくりを進めることが重要である。例えば、職場単位で定期的に具体的なテーマ（個人情報取り扱いなど）を設定したミーティングを開くなど、職員全員が問題の共有化と協力関係を構築する取組が考えられる。

不祥事の防止に向け、職員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、公私にわたって、市民の信頼と負託に答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

本年度から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たことに伴い、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。

国においては、定年延長は当面見送られ、定年退職する職員が再任用を希望する場合には、退職共済年金の報酬比例部分支給開始年齢に達するまでの間、再任用するとの閣議決定が行われ、地方公務員につ

いても同様に、再任用により雇用と年金の接続を図るよう要請された。

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、地方公務員法上の再任用によらず、公益的法人等の職員や本市非常勤職員等への再雇用を行うことで対応してきたが、雇用と年金の接続を確実にし、高齢期の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ためには、再任用制度の実施に向けて具体的な準備を始める必要がある。そのため、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を早急に検討しなければならない。さらに、制度の実施にあたっては、職員に対する希望聴取等を通じ、勤務形態、職務内容等についての優先順位や職員の意欲、能力等を適切に把握し、再任用された職員が、その能力と経験を活かせる職務へ配置されるよう努めることが重要である。

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げを見据え、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み、再任用制度の導入が円滑に行われるよう本市の実情を踏まえ適切な対応を行っていく必要がある。

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これから数年間で定年退職を迎え、これに伴い新規採用職員が増加することが予想される。多くの職場に新規採用職員が配属されることになり、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いるが、本市においては新規採用職員に

対し、所属長が先輩職員の中から選任した指導担当者が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を設けている。この制度では、指導担当者が仕事や生活、精神面でのよき相談相手として、幅広く新規採用職員の育成に携わることができ、その活用効果は大きい。このため、この制度による新規採用職員の育成を指導担当者の業務の1つとして明確に位置付け、指導担当者が指導・育成に労力を注ぐことができる制度としてより機能を高めるとともに、指導担当者となった職員は、その役割に対して自覚と責任を持ち、新規採用職員の指導を通じて共に成長するよう心掛ける必要がある。また、管理監督者をはじめ周囲の職員は、指導担当者に任せきりにするのではなく、新規採用職員を組織を挙げて育てるという意識を全員で共有しなければならない。

若手職員が即戦力として活躍し、将来の市政を担う人材となるよう、職場全体で育てていく風土の醸成を図る必要がある。