

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 26 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、7,383 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、5,336 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	5,336 人	平 均 経 験 年 数	20.9 年		
平 均 給 与 月 額	給 料	337,579 円	平 均 扶 養 親 族 数	0.85 人	
	扶 養 手 当	8,728 円		男 女 別 構 成 比	男
	地 域 手 当	31,982 円	女		38.7 %
	小 計	378,289 円	学 歴 別 構 成 比		大 学 卒
	そ の 他 の 手 当	16,316 円		短 大 卒	16.8 %
計	394,605 円	高 校 卒		17.1 %	
平 均 年 齢	42.9 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26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567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176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6,412人及び医療関係、教育関係等54職種453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。

なお、民間企業の組織形態の変化に対応するため、本年調査から、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において職責が、①部長と課長の間位置付けられる従業員、②課長と係長の間位置付けられる従業員、③係長と係員の間位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を把握することとした。

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（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) 通勤手当

民間における交通用具使用者に係る通勤手当の支給状況は、参考資料第17表及び第18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)	381,858 円	270,194 円
	上半期 (A2)	382,260 円	269,154 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	783,382 円	467,477 円
	上半期 (B2)	801,824 円	486,032 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.05 月分	1.73 月分
	上半期 (B2/A2)	2.10 月分	1.81 月分
年 間 の 平 均		4.11 月分	

(注) 1 下半期とは平成25年8月から平成26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	23.7 %	15.8 %	0.0 %	60.5 %
課 長 級	19.2	14.6	0.0	66.2

(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	91.9 %	89.5 %	30.9 %	3.4 %	55.2 %	2.4 %	8.1 %
課 長 級	82.7	80.2	25.5	2.6	52.1	2.5	17.3

(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961円（0.23%）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 ( $\frac{①-②}{②} \times 100$ )
414,120 円	413,159 円	961 円 ( 0.23 % )

(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25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ないとした場合は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3.1%上昇しており、全国でも3.4%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22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7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頁から9頁まで、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7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

## 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

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
  - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
  - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- \* 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

## 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 民間給与との較差等に基づく給与改定

## 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

- \* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

<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 1,090円 0.27% [行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳]  
[俸給 988円 はね返り分(注) 102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 4.12月(公務の支給月数 3.95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)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定  
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

## ② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

## (2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

## (3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

#### (4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

#### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

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
26年度	期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
	勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 以降	期末手当	1.225月	1.375月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

#### [実施時期等]

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日  
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

#### 1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

##### [俸給表等の見直し]

- ① 行政職俸給表（一） 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

##### [地域手当の見直し]

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し  
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%  
\* 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）  
\* 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定



## 2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

## 3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

## IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員の能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

### ○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給  
[実施時期：平成27年4月1日]
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

### 1 国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組

#### (1) 国家公務員法等の改正

- ・ 内閣総理大臣は、新たに幹部職員人事の一元管理、幹部候補育成課程、機構及び定員に関する事務等を行うこととなり、従来から行っていた事務も併せて担う組織として、内閣人事局を設置
- ・ 人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担う
- ・ 今後は、それぞれが担う機能を十全に発揮し、所掌する制度を適切に運用していくことが重要

#### (2) 改正事項に関する人事院の取組の方向性

- ・ 幹部職員人事の一元管理について、公正確保の観点から意見を述べるなどの対応を行う
- ・ 任用、採用試験及び研修について、人事行政の公正の確保に絶えず留意しつつ、引き続き所掌することとされた事務を適切に実施
- ・ 級別定数の設定・改定等について、人事院が労使双方の意見を聴取して作成した設定・改定案を意見として提出すること等により、労働基本権制約の代償機能を的確に果たす

### 2 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度の運用の改善の取組への必要な協力を行うとともに、評価者向け研修等の実施を通じ、各府省の人材育成を支援。評価結果の任免、給与等への適切な活用を各府省に要請

### 3 女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進

#### (1) 女性の採用の拡大に向けた取組

より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動の強化及び総合職試験の内容等の見直し

#### (2) 女性職員の登用にに向けた研修の拡充等の取組

地方機関の女性職員を対象とする研修を拡充するなど、女性職員の登用にに向けた研修を充実

#### (3) 育児・介護のための両立支援策の検討

- ・ 育児について、職員の具体的なニーズ、民間企業における両立支援策の措置状況等を精査しながら、育児時間等の在り方について検討
- ・ 介護について、セミナー等を開催し、必要な情報の提供や職員の具体的なニーズの把握を行う
- ・ 在宅勤務等のテレワークについて、利用する職員の勤務時間管理の在り方等について検討

#### (4) 男性職員の育児休業等両立支援制度の利用促進

各府省に対して男性職員に育児休業等の両立支援制度の活用を促すよう要請するとともに、意識啓発のためのセミナーを開催

### 4 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働慣行の見直し

- ・ 民間企業における取組状況や超過勤務が生ずる要因等に関する職員の意識について調査を行い、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討

#### (2) ハラスメント防止対策

- ・ セクハラ防止研修の実施徹底や受講促進、苦情相談体制の整備等の措置を一層充実していく必要
- ・ 民間企業のパワハラ防止の取組等を参考にハンドブックを作成し配布するなど意識啓発を促進

#### (3) 心の健康づくりの推進

職員が円滑に職場復帰できるよう、試し出勤等の活用を促す。心の不調者の発生を未然に防ぐ観点から、eラーニング教材を作成し配布するとともに、職場環境改善の取組を推進

#### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

採用後一定期間継続勤務した後の夏季における弾力的な年次休暇付与について所要の措置を講じる

### 5 平成27年度採用試験等の見直し

総合職試験における外部英語試験の活用及び試験日程の後ろ倒しの円滑な実施に向けて準備を推進

### 6 研修の充実

より効果的な研修を実施すべく、新たな研修技法の開発やカリキュラム作成等に取り組む

## 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（0.23%）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。

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0.16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0.15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

人事院は、本年の人事院勧告において、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し及び職務や勤務実績に応じた給与配分の実現

を内容とする「給与制度の総合的見直し」を行うよう勧告した。

この勧告は、

- ① 特に民間賃金の低い地域を中心に公務員給与が高いのではないかな等の指摘が見られること
- ② 国家公務員の職員構成の高年齢化や今後の公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえ、50歳台後半層の給与水準の見直し等を行う必要があること
- ③ 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた適正な処遇を実現することを通じて、公務に必要な人材を確保し、組織の効率的な運営を図っていく必要があること

から行われたものである。

また、総務省においては、地方公務員の給与について、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置され、現在議論が行われている。

本市においても、本市の実情に即した給与制度の構築に向けて、本年の人事院勧告の上記内容や「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の報告内容を注視していく必要がある。

### (3) 高齢層職員の昇給・昇格制度の改正

国においては、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。

さらに、本年の人事院勧告においては、国家公務員の職員構成の高年齢化や今後の公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていること等を踏まえ、50歳台後半層の給与水準の見直し等を行う必要があると指摘されている。

本市の高年齢層職員の昇給・昇格制度の改正については、一昨年より続けて言及しており、国の上記改正の趣旨等を踏まえ、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、検討していかなければならない。

#### (4) 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26年4月時点では政令指定都市20市のうち15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、現在経過措置の期間中ではあるが、自宅に係る手当については、今後とも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、廃止も見据えて更に検討を続けていく必要がある。

#### (5) 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・向上は着実に図られてきていると考えられる。

また、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、取組を進めている。

近年、女性職員の割合が高まる中で、こうした取組を通じ職場環境の整備を行うことは女性職員の能力発揮の面からも必要なことである。

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。

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。

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、定時退勤の推進など様々な取組を行ってきた。

しかしながら、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大幅に増加している。また、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、その縮減は喫緊の課題である。

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、局長等が、自らの組織内の時間外勤務の現状を把握した上で、各所属長に対して時間外勤務の縮減についての有効な方策を講じるよう命令を行うことが重要である。命令を受けた所属長は、所属の業務の内容や進捗状況を把握するとともに、長時間の時間外勤務について所属内でミーティングの実施によりその要因を分析し、対応策を実施するなど、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取り組む必要がある。

加えて、職員が日頃から時間外勤務はやむを得ないと考えてしまわ

ないように意識を共有することや、時間外勤務の縮減に職員が一丸となって前向きに取り組んでいく職場の風土づくりが不可欠である。

時間外勤務が過度なものとならないよう、より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。

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、本市では平成21年度から平成25年度までを計画期間とする「広島市職員の心の健康づくり計画」に引き続き、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」（新計画）を策定した。

この計画の策定に先立って平成25年度に行われた職員アンケートでは、約75パーセントの職員が「強い不安やストレス」を感じていると回答し、その原因については、90パーセントを超える職員が「仕事や職場の問題」と回答している。また、約5割の職員が、メンタルヘルス対策を充実するために期待することとして、「同僚や上司に相談しやすくお互いに協力し合える職場の環境づくり」と回答している。

メンタルヘルスの不調は複合的な要因であると考えられるが、これらの回答からも、仕事や職場でのストレスがメンタルヘルス不調の主な原因であり、解決策として職場環境の改善が有効であると考えられる。

新計画では、平成26年度からの主な取組として、働きやすい職場環



境を整え、いつでも気軽に相談でき元気ある職場を構築することを目的として、個人のストレス状況及び職場環境の状況等を把握するための専門機関による職業性ストレスチェックを行い、職場診断を実施することとしている。このような取組も含め、メンタルヘルスの不調の原因となり得る時間外勤務やパワー・ハラスメントの相談件数が近年増加傾向にある現状も踏まえ、組織全体で職員の要望に応えながら、新計画の「職員一人ひとりが心の健康を保ち、生き生きと働けるようにする。」という目標を達成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。

特に飲酒運転については力を入れて再発防止に取り組んでおり、所属長による職員面談や飲酒運転交通事故の被害者遺族を招いた倫理研修を実施している。

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、飲酒運転も根絶されていない。飲酒運転の根絶に向けては、所属長による面談を継続的に行うとともに、アルコール依存が疑われる職員の把握とアルコール依存対策の研修の実施により、職員一人一人に飲酒運転をしないという意識の徹底を図り、飲酒運転が起

きやすい土壌を一掃する必要がある。

毎年不祥事が発生している現状を踏まえ、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。

また、管理監督者は、職場の雰囲気づくりのキーマンとなってコミュニケーションを努めて回り、職員が悩み事を一人で抱え込まず、相談しやすい職場環境を構築する必要がある。課長級職員については、不祥事の未然防止と発生時の迅速かつ適切な対応を目的とした「リスクマネジメント研修」を今年度から実施して、各々の職場におけるリスクの洗い出しを行い、リスク発生への対策を話し合うこととされている。この研修で学んだことを活かしながら、各職場におけるリスクに対する防止策が実践されることが期待される。

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、昨年度まで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、本年度から再任用制度が導入され、これからは本市に定年後の再就職を希望する職員は、再任用制度によるものとされることとなった。

再任用制度を円滑に実施していくためには、再任用職員のポストを

確保しつつ、再任用された職員がその能力と経験を活かせる職場へ配置されるよう、再任用制度の職員への十分な周知と職員からの希望聴取を適切に行うことが重要である。

また、公的年金の支給開始年齢の段階的引上げも見据え、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が設けられている。

今年度から、指導担当者は人事評価制度における業績評価制度において新規採用職員の育成に関する目標を必ず立てることとなり、目標を立てて業務を執行することで、新規採用職員の育成について業務としての位置付けがより明確になったといえる。

さらに、指導担当者制度をより効果的に機能させるためには、指導担当者の能力の向上が不可欠であり、管理監督者及び指導担当者が制

度への理解を深めるための取組について検討する必要がある。

今後も新規採用職員をはじめとした若手職員の育成について、育成を行っていく立場の職員が自覚を持って業務として執り行うことができるよう取組を重ねながら、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。