

別紙第 1

報 告

本委員会は、昨年 9 月 16 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 28 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、7,429 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、5,397 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		5,397 人	平 均 経 験 年 数		20.0 年
平 均 給 与 月 額	給 料	326,424 円	平 均 扶 養 親 族 数		0.79 人
	扶 養 手 当	7,956 円	男 女 別 構 成 比	男	60.0 %
	地 域 手 当	34,326 円		女	40.0 %
	小 計	368,706 円		学 歴 別 構 成 比	大 学 卒
	そ の 他 の 手 当	16,859 円	大 短 大 卒		15.3 %
計	385,565 円	高 校 卒	13.3 %		
平 均 年 齢		41.9 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28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553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171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6,819人及び医療関係、教育関係等54職種247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(61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(60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(83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（84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)	353,461 円	279,513 円
	上半期 (A2)	351,379 円	277,641 円
特別給の支給額	下半期 (B1)	750,602 円	528,779 円
	上半期 (B2)	777,248 円	520,132 円
特別給の支給割合	下半期 (B1/A1)	2.12 月分	1.89 月分
	上半期 (B2/A2)	2.21 月分	1.87 月分
年 間 の 平 均		4.30 月分	

(注) 1 下半期とは平成27年8月から平成28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4.20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	ベースアップ	ベースダウン	ベースアップ
	実施	中止		の慣行なし
	%	%	%	%
係 員	33.2	9.1	0.0	57.7
課 長 級	20.3	11.0	0.7	68.0

(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	定期昇給 給止	定期昇給 制度なし	
		%	%	増 額	減 額				変化なし
				%	%				
係 員	81.7	80.3	14.9	7.3	58.1	1.4	18.3		
課長級	71.6	70.3	16.2	6.8	47.3	1.3	28.4		

(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470円（0.12%）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 ($\frac{①-②}{②} \times 100$)
402,410 円	401,940 円	470 円 (0.12 %)

(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27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、100.3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0.1%上昇しており、全国では0.3%の下降となっている。

また、家計調査(同局)における本年4月の広島市の二人以上の世帯の消費支出は、参考資料第20表(88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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告及び勧告するとともに、一般職の職員の育児休業等について意見の申出を行い、一般職の職員の勤務時間、休暇等について勧告した。あわせて、公務員人事管理について報告した。

なお、給与勧告の骨子については7頁及び8頁、育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の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(0.17%)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本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- 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

給与制度の改正

- ① 給与制度の総合的見直しについて、本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ
- ③ 専門スタッフ職俸給表に4級を新設

I 給与勧告制度の基本的考え方

1 給与勧告の意義と役割

- ・ 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

2 民間準拠による給与水準の改定

- ・ 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
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値での比較は適当でなく、給与決定要素を合わせて比較することが適当。本院の比較は、職種を始め、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与額を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、これまでのような実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

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11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率 87.7%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 708円 0.17% [行政職(一)…現行給与 410,984円 平均年齢43.6歳]

[俸給 448円 本府省業務調整手当 206円 はね返り分(注) 54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 4.32月(公務の支給月数 4.20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)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率 0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ

(係長級: 4%→4.5%相当額、係員級: 2%→2.5%相当額)

(3) 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

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30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
28年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.80月 (支給済み)	0.90月 (現行0.80月)
29年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期]

・月例給：平成28年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

III 給与制度の改正等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、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
- ・ 平成29年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ

2 配偶者に係る扶養手当の見直し(平成29年4月1日から段階実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
- ・ 本府省課長級(行(一)9・10級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。本府省室長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(平成29年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、平成29年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績が極めて良好である場合に限定(昇給号俸数は1号俸)。勤勉手当は、他の俸給表と比べ、勤務実績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、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、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

平成20年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告の骨子

○ 育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告のポイント

民間労働法制の改正内容に即した見直し（平成29年1月実施）

- ① 介護休暇の分割（3回まで可能）
- ② 介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで）
- ③ 育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）

1 改正概要

(1) 介護休暇の分割

- ・ 職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間（職員が介護休暇を請求できる期間）を指定
- ・ 指定期間は、人事院規則の定めるところにより、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定
- ・ 経過措置として、改正の日に介護休暇の初日から起算して6月を経過していない者についても、改正の日後に残余の期間を分割して取得できるよう措置

(2) 介護時間の新設

- ・ 日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないこと（介護時間）を承認できる仕組みを新設（公務の運営に支障がある時間については承認しないことが可能）
- ・ 介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とする。昇給・勤勉手当においては直ちに不利にならない取扱いとし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 育児休業等に係る子の範囲の拡大

- ・ 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の対象となる子の範囲を、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子（平成29年4月1日以降は、養子縁組里親である職員に委託されている子）、③その他これらに準ずる者として人事院規則で定める子といった法律上の親子関係に準ずる関係にある子にも拡大
- ・ フレックスタイム制の週休日の特例についても、上記の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する職員を対象とするよう措置

2 実施時期

平成29年1月1日（養子縁組里親に係る改正は、平成29年4月1日）

3 その他（上記と併せた人事院規則の改正等）

民間労働法制の改正内容に即して、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置

公務員人事管理に関する報告の骨子

少子高齢化に直面している我が国では、誰もがその能力を発揮して活躍できるよう働き方改革が重要な課題。公務においても、年齢別人員構成の偏りが生じる中、本院は、働き方改革をはじめとする諸課題について、関係各方面と連携しつつ、中・長期的視点も踏まえた総合的な取組を引き続き進めていく。

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

効果的な人材確保活動には、働き方改革とともに公務の魅力の積極的な発信が不可欠。大学等と連携し、女性や私立大学・地方大学の学生など対象に応じたきめ細かな施策を展開。試験制度面でも引き続き必要な点検

(2) 人材育成

Off-JTの重要性が増加。マネジメント能力向上、キャリア形成、女性登用拡大に資する研修、中途採用者や国際化対応のための研修を強化。派遣研修の活用促進。官民人事交流推進に向けて環境整備

(3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

適正な人事評価を通じた能力・実績に基づく人事管理が重要。特に、幹部候補育成課程の適切な運用等を通じた昇進管理の強化が必要。働き方に制約がある職員等に対する柔軟な人事管理も必要

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 仕事と家庭の両立支援の充実

民間法制の改正内容に即して、介護休暇の分割取得、介護時間の新設、法律上の子に準ずる子への育児休業等の範囲の拡大等を措置（育児休業法改正の意見の申出、勤務時間法改正の勧告）

(2) 長時間労働の是正

府省のトップが組織全体の業務量削減・合理化に取り組むことが重要。現場の管理職員による超勤予定の事前確認や具体的指示等の取組を徹底することが有効。業務合理化後も長時間超勤をせざるを得ない職員には、人事管理部署と健康管理部署との方針共有や業務平準化等の配慮も必要

(3) 心の健康づくりの推進

職員自身のストレスへの気付きを促すため、今年度からストレスチェック制度を実施。働きやすい職場づくり実現に向けて管理職員のみならず職員一人一人が当事者意識を持つよう支援

(4) ハラスメント防止対策

性的指向や性自認をからかう言動もセクハラである旨を明確にし、セクハラやパワハラの防止を引き続き推進。上司・同僚によるマタハラ等の防止につき、民間法制内容を踏まえた防止策を措置

(5) 非常勤職員の勤務環境の整備

民間法制の改正内容を踏まえ、育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等を措置。給与に関する指針に沿った処遇を確保するよう各府省を指導

3 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要。各府省は計画的な人事管理や能力・経験を活用し得る配置、職員の意識の切替え等の取組を推進。本院は、関係機関への働きかけや各府省への情報提供等により各府省の取組を支援

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（0.12%）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0.1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0.1月分引き上げることが適当であると判断した。

(2) 扶養手当

人事院は、本年、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、国家公務員の扶養手当の見直しについて、報

告及び勧告を行った。

その主な内容は、現在、国において、配偶者に係る手当額を13,000円、子や父母等に係る手当額を6,500円としているところ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円にすること、また、子に係る手当額を10,000円に引き上げること、というものである。

ただし、人事院は、税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討していくこととしている。

本市においては、配偶者に係る手当額を13,500円、子や父母等に係る手当額を2人目まで6,400円などとしている。これらの手当については、国の見直しや他の政令指定都市等の状況を踏まえ、本市の実情を考慮しながら、その在り方について検討していく必要がある。

(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28年4月時点では政令指定都市20市のうち18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。しかしながら、国や他の政令指定都市における上記の状況を勘案すると、自宅に係る手当については廃止を検討する必要がある。

(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、育児休業や短期介護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・向上は着実に図られてきていると考えられる。

また、昨年度策定された「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とともに、自ら率先して休暇を取得するなど、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、仕事と家庭の両立支援制度を充実させる観点から、介護休暇の分割取得を可能にすること、介護のために勤務時間の一部を勤務しないことを承認できるよう措置すること、法律上の親子関係に準ずる関係にある子を養育する場合も育児休業等の対象とすること等が必要であるとし、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう意見を申し出るとともに、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正を勧告した。

こうした支援制度の充実については、国や他の政令指定都市等の状況を踏まえ検討していく必要がある。

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。

平成27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、事務事業の見直しを行うことにより業務量の削減にも取り組んでいくことが求められる。

管理監督者においては、職員の勤務時間を適切に管理する立場にあることを十分に認識し、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を図るなど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、それぞれの立場で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、そのうちでも特に40歳台、50歳台に多い状況である。

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歳台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歳台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、明るく風通しの良い職場づくりに努めるとともに、ストレスチェックの結果や日頃の職員との会話等から、職員の様子の変化を把握した上で個別の面談を行い、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、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、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発生しており、昨年度は職務上知り得た個人情報不正使用や盗撮等のわいせつ行為といった市民の信頼を損なう事例が発生している。また、依然として飲酒運転も根絶されていない。

このような現状を踏まえ、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。

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

管理監督者は、自身が不祥事を起こさないという強い意思を持つとともに、日頃から職員に対し、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するよう自覚を促す必要がある。

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、再任用職員のモチベーションの維持・向上や活躍の場の確保に努めながら、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。

本市では、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る。

そして、土木、建築等の職種においては、再任用職員を含むベテラン職員を講師として、その専門的な知識や経験を新規採用職員や若手職員に継承するための研修を実施している。こうした取組を他の職種にも広げ、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、組織全体で行っていくという風土の醸成を図っていくことが重要である。