

# 「平成30年 職員の給与等に関する報告及び勧告」の要点

平成30年9月19日  
広島市人事委員会

## 《本年のポイント》

### \* 月例給、期末・勤勉手当ともに5年連続の引上げ勧告

#### ① 月例給の引上げ

本市職員の給与が民間給与を0.10%下回っており、当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について改定すること。

#### ② 期末・勤勉手当の引上げ

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下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月分引き上げること。

## 1 勧告率（公民較差）

民間給与 ①	本市職員の給与 ②	較差 ①-② ( $\frac{①-②}{②} \times 100$ )
387,359円	386,957円	402円 (0.10%)

## 2 給与改定の考え方と内容

### (1) 月例給

本市職員の行政職（一般事務・技術職）と本市内民間事業所の従業員のうち事務・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者同士の本年4月分の給与額を対比させ比較した。

ア 本市職員の給与が民間給与を下回る。（公民較差 402円(0.10%)）

イ 当該較差を解消するため、給料表又は諸手当について、本市職員の実態に応じて改定するよう勧告する。

### (2) 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が民間における特別給の年間支給割合を0.06月分下回る。（本市職員の年間支給割合 4.40月分）

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月分引き上げるよう勧告する。

### (3) 実施時期

この改定は、平成30年4月1日から実施するよう勧告する。ただし、(2)については、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。

### 3 人事管理に関する課題

限られた人員と財源の下で市政に対するニーズに的確に対応するため、柔軟かつ能率的な市政運営を行える体制の構築が急務になっている。そして、任命権者、管理監督者、職員一人一人がそれぞれの立場で高い士気と倫理観を持ちつつ、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・活用、質の高い行政サービスを提供していくために重要である。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である。

#### ア ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

- ・ 今後も育児や介護などで時間的制約を抱える職員は増加していくことが見込まれることから、職員同士が多様な働き方があることについて理解を深め、育児や介護に関する休暇等の制度を安心して利用できる環境づくりを推進していくことが必要である。
- ・ 任命権者においては、引き続き、長時間勤務の是正に関する取組と併せて、職員の意識改革を進めていく必要がある。
- ・ 管理監督者においては、個々の職員の状況を把握し必要に応じて業務分担を見直すことなどに加えて、男性職員に育児休業の取得を呼びかけるなど、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

- ・ 民間労働法制の改正により時間外労働の上限が定められる等社会全体として長時間勤務の是正に向けた対策が進んでいる。本市においても職員の心身の健康保持等の観点から、改めて長時間勤務の是正は喫緊の課題であることを認識する必要がある。
- ・ 任命権者においては、人員配置の見直しや応援体制の強化を行いながら、事務事業の見直しや業務の削減・合理化など、より実効性のある働き方改革に取り組む必要がある。
- ・ 管理監督者においては、個々の職員の能力や業務の進捗状況等を把握するよう心掛け、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重要である。
- ・ 職員においては、限られた時間で業務を的確に遂行していくという意識を持つことが求められる。

#### ウ メンタルヘルス対策の推進

- ・ 長期病休者に占めるメンタルヘルス不調による精神疾患の割合は高く、またその病休期間も長い傾向にある。職員の長期病休により、職務遂行が滞るのみならず、他の職員に負担がかかることから、メンタルヘルス対策は重要である。

- ・ 任命権者においては、職員のメンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から、引き続き、管理監督者を対象とした職場環境改善のための研修等を実施していくことが重要である。
- ・ 管理監督者においては、必要に応じて職員と個別の面談を行い、当該職員が抱えるストレス要因を把握するなど、職場におけるメンタルヘルスカケアに取り組んでいく必要がある。
- ・ メンタルヘルス対策は、職員自身においても、ストレスに気づき、セルフケアの必要性を認識することが求められるものである。ストレスチェックを受検し、自身のストレス状況や心身の状態を自覚した上で、生活習慣を見直し、自分に合ったリフレッシュ方法を取り入れることなどに努めることが重要である。

## (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、市民全体の奉仕者としての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。
- ・ 任命権者においては、引き続き、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を図っていく必要がある。また、市政に対するニーズが複雑化・高度化する中で、職員の業務負担が増加していることなどを踏まえて、不適切な事務処理の未然防止を図る体制を整える必要がある。
- ・ 管理監督者においては、職員が業務を遂行する上で互いの状況について話しやすく、風通しの良い職場環境を構築することで、不祥事が発生しにくい職場風土を形成していく必要がある。
- ・ 職員においては、一人一人が法令を遵守し、誠実かつ公正に業務を遂行するよう求められていることを自覚し、公私を問わず絶対に不祥事を起こさないという強い意思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、今後の職員構成の推移を見据え、高齢層職員が培ってきた経験や実務に関する知識を若手職員に着実に継承していくこと、また、長期的な視点で職員を育成し、適切な配置を行うことなどにより職員の意欲や能力を高め、維持していくことが重要である。
- ・ 任命権者においては、より業務に即した研修等により、職員が配属先で求められる能力を身に付けていける環境を整え、また、再任用職員について、その能力と経験を活かせる職場への配置などを通して、モチベーションの維持・向上に努めていく必要がある。
- ・ 管理監督者においては、個々の職員の適性を見極め、職務遂行を通じて必要な指導・助言を行っていくとともに、積極的に各種研修の受講を促し、職員間で能力を高め合おうとする職場風土の醸成を図る必要がある。

#### (4) 人事給与制度に係る法改正への対応

##### ア 定年の引上げへの対応

- ・ 国家公務員に準じて職員の定年を引き上げる際には、人事院の意見の申出を受けた国の動向や他都市の状況を踏まえ、本市の実情を考慮しながら、人事給与制度や採用計画を見直す必要がある。
- ・ 採用計画の見直しに当たっては、安定した市政運営を行っていくため、職員年齢構成の平準化について検討を進める必要がある。

##### イ 会計年度任用職員制度への対応

- ・ 法改正の趣旨を踏まえ、関係部局が協力しながら適切に対応していく必要がある。

#### 【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	6,153,000円	6,178,000円	25,000円

※ 職員（行政職給料表適用職員）の平均年齢：40.8歳、平均勤続年数：17.4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4億8,000万円の増額

##### 3 人事院勧告の概要

- 月例給の引上げ  
民間給与との較差（655円（0.16%））を埋めるため、俸給表の水準を引上げ
- 期末・勤勉手当の引上げ  
民間の支給割合（4.46月分）に見合うよう0.05月分引上げ（公務の支給月数4.40月）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分